

---

## Wirtschaftsrecht/übrige Rechtsgebiete

### Inhaltsverzeichnis

- 1. Compliance in sozialtätigen Unternehmen**
- 2. Auswirkungen des IDW PS 350 n. F. auf die Lageberichterstattung**
- 3. Einzelhinweise**

## 1. Compliance in sozialtätigen Unternehmen

### Inhalt:

- Warum ein Compliance Management System (CMS)?
- Begriffsbestimmungen, Funktionen und Einbindung des CMS in die Überwachung (Aufsicht)
- Integration und Ausgestaltung eines Compliance Management Systems
- CMS in der Praxis

## **Bistum Limburg will Finanzen reformieren**

Nach dem Skandal um den 30 Millionen Euro teuren Bischofssitz zieht das Bistum Limburg erste Konsequenzen. Die Verantwortung für alle Geldfragen soll nach Medienangaben gebündelt und die Finanzen sollen offengelegt werden. (Süddeutsche.de v. 26.12.2013)

---

## RENTENBEITRÄGE NICHT ABGEFÜHRT : Erzbistum Freiburg drohen 160 Millionen Euro Nachzahlung

(FAZ v. 25. Oktober 2017; <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/erzbistum-freiburg-finanzielle-unregelmaessigkeiten-15262755.html>)

## Hinweise auf finanzielle Verstöße

Hat das Erzbistum Freiburg Erträge nicht versteuert?

**Nach BZ-Informationen sind bei einer Betriebsprüfung Unregelmäßigkeiten im Darlehensfonds des Erzbistums entdeckt worden. Über die Höhe des Betrages macht das Erzbistum keine Angaben.**

(Badische Zeitung v. 7. Juni 2019; <https://www.badische-zeitung.de/hat-das-erzbistum-freiburg-ertraege-nicht-versteuert>)

---

## **BERLIN UND FRANKFURT**

### **Großrazzia bei der Awo: Staatsanwaltschaft durchsucht Wohnungen und Büros**

*Die Staatsanwaltschaft hat bundesweit Wohnungen und Büros der Awo durchsucht - auch in Frankfurt. Hintergrund war der brodelnde Awo-Skandal in Hessen.*

- Staatsanwaltschaft durchsucht unter anderem **Awo Frankfurt**
- Privatwohnungen und Geschäftsräume durchsucht
- Verdacht der **Untreue** und des **Betrugs**

(Frankfurter Neue Presse v. 14. Januar 2020; <https://www.fnp.de/frankfurt/frankfurt-awo-skandal-grossrazzia-wohnungen-bueros-durchsucht-zr-13439307.html>)

---

## 1. Warum ein Compliance Management System (CMS)?

Compliance-Verstöße bergen ein enormes Risiko:

- für das Unternehmen: Bußgelder, Schadensersatz; Reputations- bzw. Imageschaden, Umsatzeinbußen, Rücknahme von Genehmigungen etc.
- für Unternehmensangehörige: Bußgelder, Schadensersatz, Haftstrafe, Jobverlust, Gesichtsverlust etc.
- für andere Personen: Gefahr für Eigentum sowie Leib und Leben von Kollegen und Dritten (Kunden, Geschäftspartner etc.)

Vorab: es besteht keine allgemeine (gesetzliche) Rechtspflicht ein Compliance-Management-System einzurichten.

Durch das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) aus dem Jahr 1998 wurde der Vorstand einer **AG** dazu verpflichtet, ein Überwachungssystem einzurichten, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen früh erkannt werden (§ 91 Abs. 2 AktG).

Im Deutschen Corporate Governance Kodex wird konkretisiert:


„Für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Risiken der Geschäftstätigkeit bedarf es eines geeigneten und wirksamen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems.“ (Grundsatz 4)



Im Deutschen Corporate Governance Kodex wird konkretisiert:

„Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung im Unternehmen hin (Compliance).“ (Grundsatz 5)



**Diakonie**   
Deutschland

**Diakonischer Corporate Governance Kodex  
(DGK)**

in der von der Konferenz Diakonie und  
Entwicklung am 18. Oktober 2018  
verabschiedeten Fassung

**Diakonie Deutschland  
Evangelisches Werk für Diakonie  
und Entwicklung e. V.**

Dr. Jörg Kruttschnitt  
Vorstand Finanzen, Personal,  
Organisation, Recht, Wirtschaft

Caroline-Michaelis-Straße 1  
10115 Berlin  
T +49 30 65211-1608  
Joerg.kruttschnitt@diakonie.de  
www.diakonie.de

Die Notwendigkeit zur Errichtung eines CMS kann sich demnach aus der **allgemeinen Sorgfaltspflicht der Geschäftsführung** und aus den Grundsätzen guter Unternehmensführung ergeben.

Die Einrichtung empfiehlt sich, um eine **Haftung** zu vermeiden bzw. zu verringern  
bzw. wird gegebenenfalls indirekt von der Aufsicht gefordert.

Geschäftsführer einer GmbH haben in den Angelegenheiten der Gesellschaft die Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmannes anzuwenden. Im Falle der Pflichtverletzung haften sie der Gesellschaft für den entstandenen Schaden (§ 43 Abs. 1 und 2 GmbHG).

Der Vorstand eines Vereins und einer Stiftung haftet grundsätzlich für vorsätzliches und grob fahrlässiges Verhalten (§§ 27 Abs. 2 i. V. m. 664 ff. BGB).

Organe haften nach §§ 34 i. V. m. 69 AO für vorsätzliche oder grob fahrlässige Nichterfüllung von steuerrechtlichen Pflichten.

(vgl. ausführlich Anlage 2 S. 55 – 79 der Arbeitshilfe 182 Stand Januar 2014)

## § 130 Abs. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten:

Wer als Inhaber <sup>1)</sup> eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist, handelt ordnungswidrig, wenn eine solche Zuwiderhandlung begangen wird, die durch gehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre. Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehören auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.

<sup>1)</sup> und die ihm gleichstehenden gesetzlichen Vertreter einer juristischen Person

Die sich hieraus ergebenden Pflichten sind:

- Organisationspflicht zur Verhinderung von Fehlverhalten,
- Kontrollpflicht zur Sicherung von Organisationsmaßnahmen,
- Untersuchungspflicht bei hinreichendem Verdacht auf Fehlverhalten.

Der Bußgeldrahmen ergibt sich aus § 130 Abs. 3 OWiG und beträgt bei Straftaten bis zu 1 Mio. EUR.

Mitarbeiter trifft keine Organ- und Organisationsverantwortung. Sie sind allerdings wie Organvertreter verantwortlich für ihr eigenes Handeln.

## Fragenkatalog VDD-Prüfungsrichtlinie 2018

### Fragenkreis 2: Aufbau- und ablauforganisatorische Grundlagen

bisher a) bis e)

a) ... Ist sichergestellt, dass wesentliche miteinander unvereinbare Funktionen (z. B. Trennung von Anweisung und Vollzug) organisatorisch getrennt sind?

neu a) bis f)

neu:

a) ... Sind Funktionstrennung und Vier-Augen-Prinzip organisatorisch gewährleistet?

b) Werden die unter a) aufgeführten aufbau- und ablauforganisatorischen Grundlagen regelmäßig überprüft? Wann erfolgte die letzte Überprüfung und ggf. Anpassung?

d) Haben sich Anhaltspunkte dafür ergeben, dass nicht nach den Vorkehrungen zur Korruptionsprävention verfahren wurde?



## Fragenkatalog VDD-Prüfungsrichtlinie 2018

### Fragenkreis 3: Planungswesen, Rechnungswesen, Informationssystem und Controlling

unverändert

### Fragenkreis 4: Risikofrüherkennung und Compliance Management

bisher a) bis d)

neu a) bis f)

e) Werden bestandsgefährdende Risiken und ergriffene Maßnahmen im Lage-/ Rechenschaftsbericht wiedergegeben?  
f) Wurde ein Compliance-Management-System (CMS) eingerichtet? Welche Vorgaben lagen dem CMS zugrunde? Wann wurde das CMS letztmals einer Prüfung unterzogen und durch wen? Mit welchem Ergebnis hat die Prüfung abgeschlossen?

## Fragenkatalog VDD-Prüfungsrichtlinie 2018

### Fragenkreis 7: Übereinstimmung der Rechtsgeschäfte und Maßnahmen mit Gesetz, Satzung, Geschäftsordnung und bindenden Beschlüssen des Überwachungsorgans

bisher a) bis d)

neu a) bis f)

b) Haben sich Anhaltspunkte ergeben, dass Regelungen in Bezug auf den Haushalt nicht eingehalten wurden (Bsp. Planung, Abweichung, Wirtschaftlichkeit). <sup>1)</sup>

d) Haben sich Anhaltspunkte ergeben, dass die Geschäfte und Maßnahmen nicht mit Gesetz, Satzung, Geschäftsordnung, Geschäftsanweisung und bindenden Beschlüssen des Überwachungsorgans übereinstimmen? <sup>2)</sup>

f) Wie ist sichergestellt, dass steuerrechtliche Vorschriften beachtet werden? Haben sich Anhaltspunkte für steuerliche Risiken ergeben? <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> neu eingefügt

<sup>2)</sup> unverändert

Prüfungsschwerpunkt der vom Rechnungshof der Erzdiözese Freiburg in Auftrag gegebenen Jahresabschluss- und **Sonderprüfungen** ist regelmäßig, ob

ein der Einrichtungsgröße und/-art angemessenes internes Kontrollsystem, Controlling und Risikofrüherkennungssystem vorhanden ist.

Die Prüfung ist regelmäßig um (alle) Fragenkreise aus der Prüfungsrichtlinie 2018 des VDD zu erweitern.

## 2. Begriffsbestimmungen, Funktionen und Einbindung des CMS in die Überwachung (Aufsicht)

Unter **Compliance** ist die Einhaltung von Regeln (gesetzliche Bestimmungen, Verträge und unternehmens-interne Richt- und Leitlinien) durch die in einem Unternehmen tätigen Organe, Organmitglieder **und** Mitarbeiter zu verstehen.

Unter einem **Compliance Management System (CMS)** sind die auf der Grundlage der von den gesetzlichen Vertretern festgelegten Ziele eingeführten Grundsätze und Maßnahmen eines Unternehmens zu verstehen, die auf die Sicherstellung eines regelkonformen Verhaltens der gesetzlichen Vertreter und der Mitarbeiter des Unternehmens sowie ggf. von Dritten abzielen.

## Funktionen

### Compliance

#### Primäre Funktionen:

Haftungsvermeidung durch Risikominimierung

Schutz von Reputation und Unternehmenswert

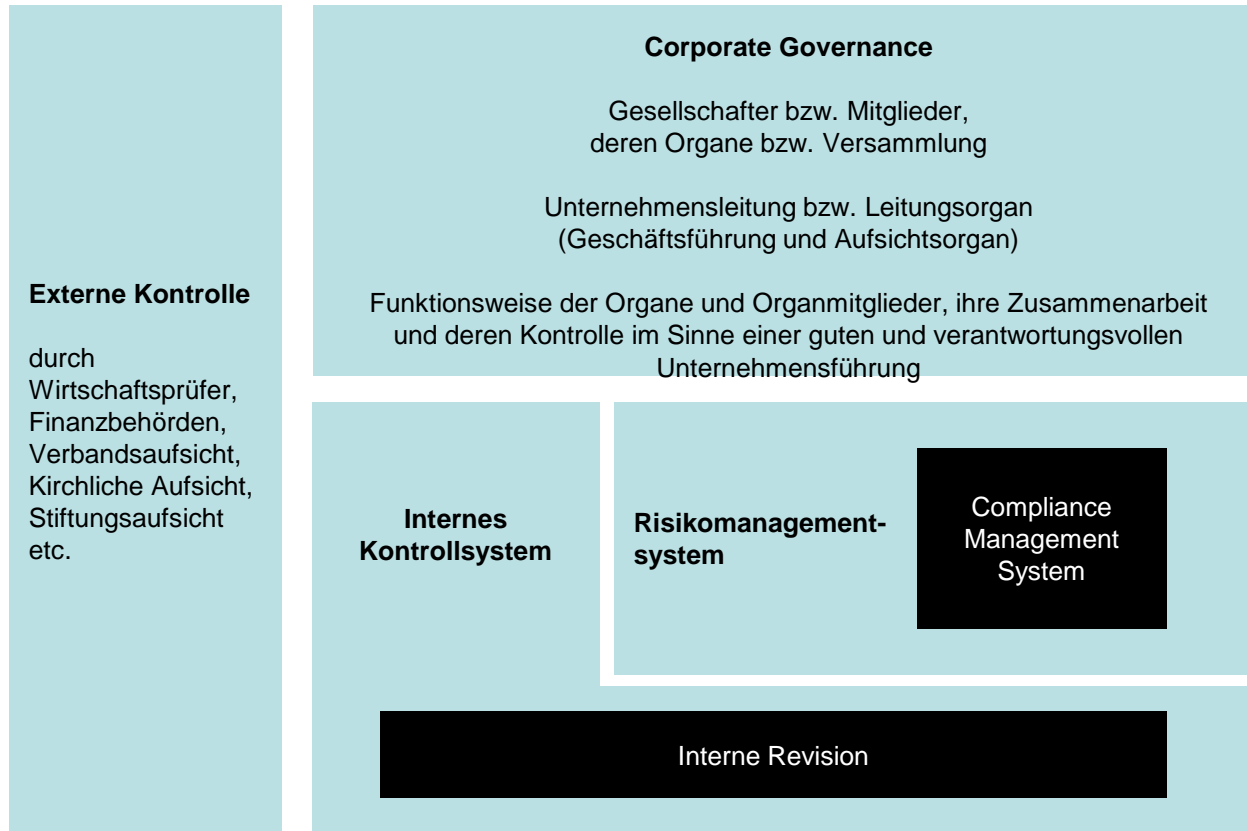
#### Sekundäre Funktionen:

Qualitätssicherungsfunktion von unternehmerischen Prozessen, die stark rechtlich geprägt sind

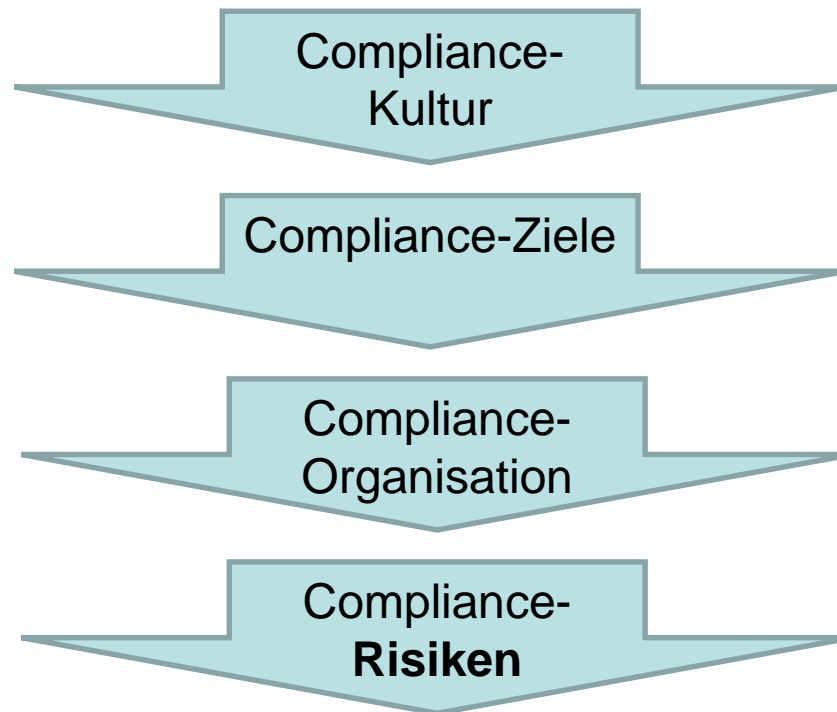
Moralisch ethischen Werte werden nach innen und außen fest verankert

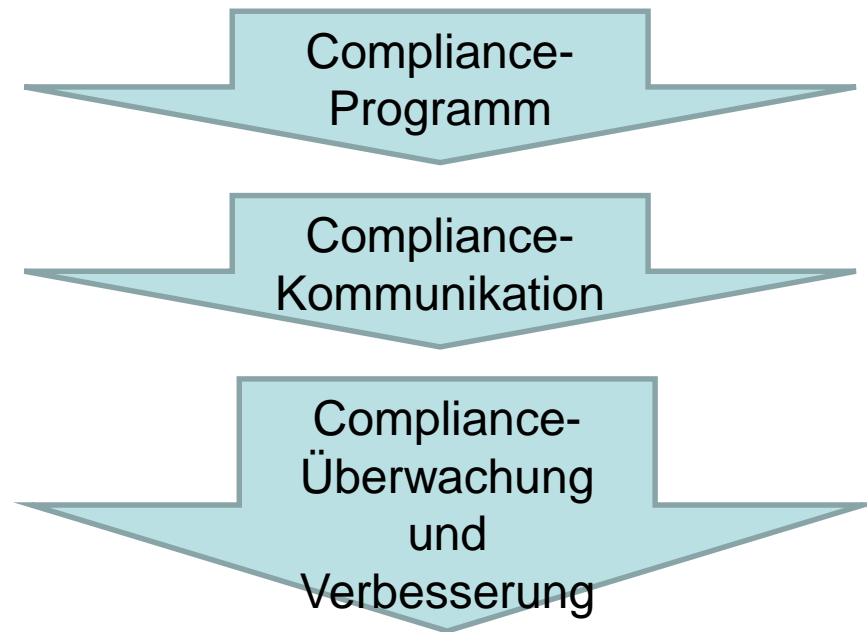
- > Marketingfunktion
- > Integrationsfunktion (Identifikation der Mitarbeiter/-innen mit ihrem Unternehmen)

## Einbindung des CMS in die Überwachung (Aufsicht)



### 3. Ausgestaltung eines Compliance Management Systems (IDW PS 980)







## Compliance-Kultur

- Grundeinstellung und Verhaltensweisen der Unternehmensführung und Mitarbeiter
- Bekenntnis und Verpflichtung der Regelkonformität

## Compliance-Ziele

- Gesetzliche Vertreter legen diese auf Grundlage der Unternehmensziele fest
- Compliance-Ziele sind Grundlage für die Beurteilung von Compliance-Risiken
- CMS soll die Erreichung unterstützen

## Compliance-Organisation

- Rollen und Verantwortlichkeiten im Unternehmen festlegen  
Compliance-Beauftragter; Whistleblower-Hotline

## Compliance-Risiken

- Identifikation, Analyse und Bewertung von Risiken

## Compliance-Programm

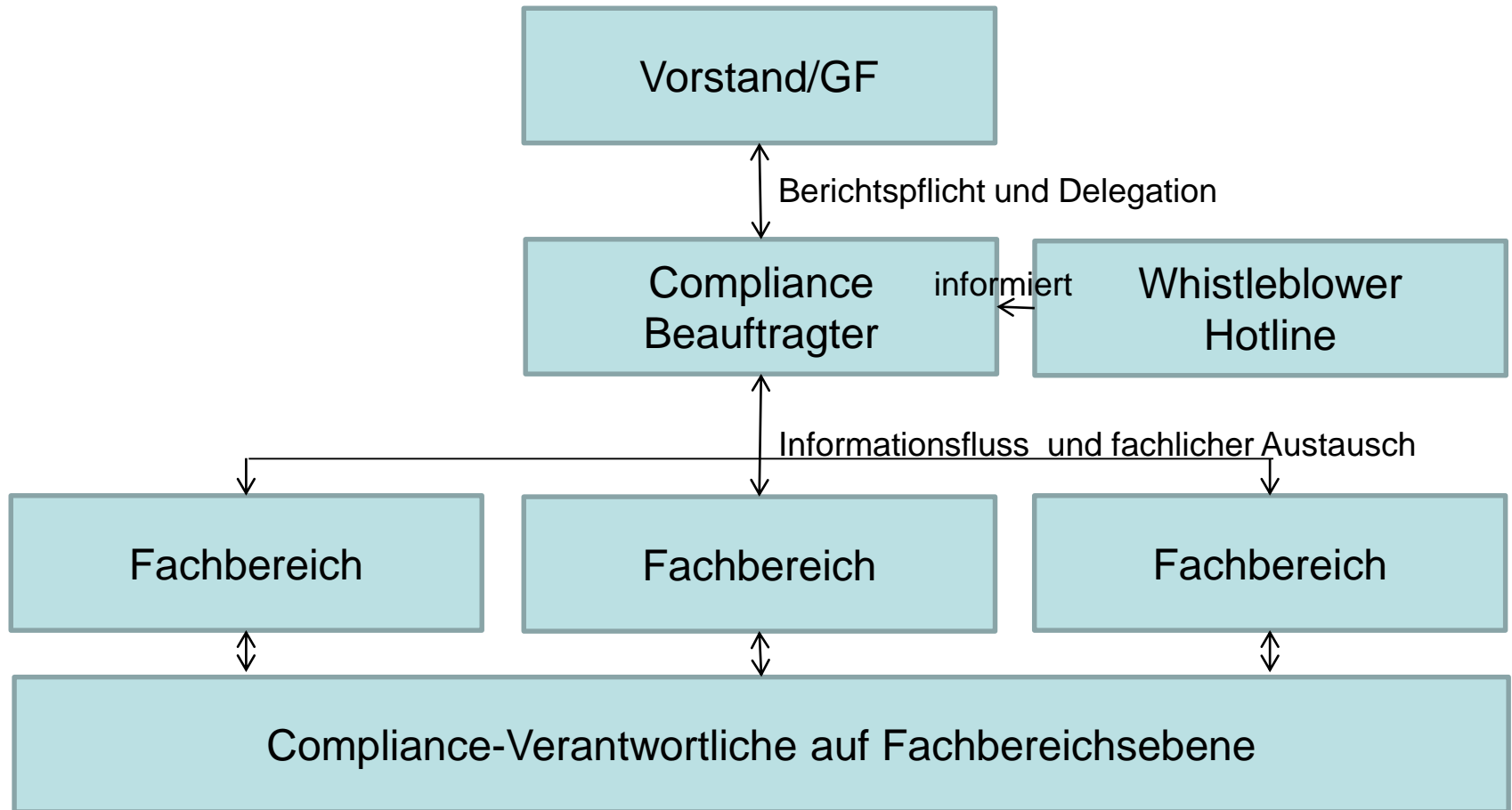
- Entwicklung von Maßnahmen zur Vorbeugung
- Bestimmung von Sanktionen bei Verstößen

## Compliance-Kommunikation

- Kommunikation zwischen Unternehmensführung und Mitarbeitern
- Kommunikation zwischen Unternehmen und Dritten

## Compliance-Überwachung und Verbesserung

- Dokumentation von Verstößen, Maßnahmen und getroffenen Entscheidungen



#### 4. CMS in der Praxis

Sowohl ein RMS als auch ein CMS systematisieren und dokumentieren den Prozess der

- Identifikation,
- Analyse,
- Bewertung und
- Steuerung von Risiken.

In Abgrenzung zu einem RMS, welches vor allem wirtschaftliche Unternehmensrisiken erfasst, konzentriert sich ein CMS auf die Unternehmensrisiken aus Rechts- und Regelverstößen.

---

Instrumente und Strukturen eines RMS sind auf das CMS übertragbar.

Bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) empfiehlt es sich, das CMS in das RMS zu integrieren, d.h. den Risikoatlas um eine Kategorie Compliance-Risiken zu ergänzen (so auch Arbeitshilfe 182 S. 76!).

Prozess des RMS:

- Identifikation und Kategorisierung
- Risikobewertung (Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit)
- Risiken steuern bzw. managen (vermeiden, vermindern, abwälzen, selbst tragen)
- Risiken überwachen und reporten

Beschreibung des Prozesses in einem Handbuch.

---

**Risikoidentifikation** zumindest jährlich durch Unternehmensleitung und Fachbereichsleitung (ergänzt um ad-hoc-Meldungen).

**Risikokategorien** können sein:

- Externe Risiken
  - Rahmenbedingungen/Gesetze (z. B. Tarif, Konkurrenz)
  - Behörden (Budgetplanung von Kostenträgern, externe Prüfungen ...)
  - Image/Kundenzufriedenheit
  - Krankheiten/negative Ergebnisse
- Interne Risiken
  - Pflege- und Betreuung (z. B. Dokumentations- oder Behandlungsfehler)
  - Angebot und Vertrieb (z. B. unzureichende Entwicklung und Prüfung neuer Angebote)

## - Interne Risiken

- Organisation (z. B. unzureichende Information und Kommunikation, ungeklärte bzw. unklare Zuständigkeiten)
- Personal (z. B. Fachkräftemangel, Personalqualifikation, Personalstruktur, Gesundheit, Mitarbeiterzufriedenheit)
- Belegung (Über- bzw. Unterbelegung)
- Betriebswirtschaftlicher Bereich (z. B. Kostenentwicklung und unzureichende Refinanzierung, Forderungsausfälle, Abrechnungsfehler)
- EDV (z. B. Ausfallrisiken, Datenschutz)
- Facility Management (z. B. Immobilieninstandhaltung, Brandschutz)
- Versicherungen (z. B. Unterversicherung)



- Compliance Risiken

- Arbeitsrecht (z. B. Arbeitszeitgesetz, Diskriminierungsverbote (AGG), MiLoG, wirksame Befristung von Arbeitsverhältnissen, Arbeitnehmerüberlassung bzw. -entsendung)
- Sozialversicherungsrecht (z. B. Vermeidung von Scheinselbständigkeit, geringfügige Beschäftigung)
- Strafrecht (z. B. sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen bzw. Kindern, Körperverletzung, Beleidigung, Diebstahl, Unterschlagung, Sachbeschädigung, Untreue/Korruption  
=> Erlass einer Beschaffungsrichtlinie sowie einer Verhaltensrichtlinie zur Prävention von Korruption <sup>1)</sup>)
- Steuerrecht (z. B. zeitgerechte Abgabe wahrheitsgemäßer Steuererklärungen, Spenden, Mittelverwendung; s. a. unser Seminar vom 27.01.2016)

<sup>1)</sup> Muster können auf Wunsch gerne zur Verfügung gestellt werden

- Compliance Risiken

- Datenschutz
- Gesundheitsschutz (z. B. Unfallverhütungsvorschriften, Verordnung zur arbeitsmedizinischen Versorgung, Lebensmittelhygieneverordnung)
- Umweltschutz (z. B. Umweltschutzgesetz, Selbstbeschränkung auf Lieferanten, die sich auch dem Umweltschutz verpflichtet haben)
- Einhaltung der Satzung bzw. des Gesellschaftsvertrags, der Geschäftsordnung und der Beschlüsse des Aufsichtsgremiums

Die **Risikobewertung** dient der Quantifizierung der Risiken hinsichtlich ihrer Auswirkung auf die operativen und strategischen Ziele des Unternehmens.

Die Bewertungsdimensionen sind dabei zum einen die Eintrittswahrscheinlichkeit des jeweiligen Risikos sowie die Schadenshöhe bei Eintritt des Risikos. Jede Dimension ist mit einer Skala von 1 bis 6 unterlegt:

- 1 entspricht der geringsten Eintrittswahrscheinlichkeit bzw. Schadenshöhe, 6 der höchsten.

Multipliziert man die Werte der beiden Dimensionen miteinander, erhält man den relevanten Risikowert für die Risikobewertung.

## Skala der Eintrittswahrscheinlichkeit:

1: sehr unwahrscheinlich	0 % bis 20 %
2: unwahrscheinlich	21 % bis 35 %
3: fast nicht wahrscheinlich	36 % bis 49 %
4: wahrscheinlich	50 % bis 65 %
5: sehr wahrscheinlich	66 % bis 80 %
6: fast sicher	81 % bis 100 %

Der noch maximal zu verkräftende Höchstschaden des Unternehmens liegt beim doppelten Wert des in der GuV geplanten Jahresergebnisses, und äußert sich in der Dimension der Schadenshöhe. Der Wert ist dabei auf die Höhe der jeweiligen Kapitalrücklage (exklusive Stammkapital) begrenzt.

### Skala der Schadenshöhe:

(Bsp: 20.000 € GuV-Ergebnis)

1: unbedeutend	0 % bis 6,25 %	0 € bis 2.500 €
2: sehr niedrig	6,26 % bis 12,50 %	2.501 € bis 5.000 €
3: niedrig	12,51 % bis 25,00 %	5.001 € bis 10.000 €
4: mittel	25,01 % bis 50,00 %	10.001 € bis 20.000 €
5: hoch	50,01 % bis 100,00 %	20.001 € bis 40.000 €
6: bestandsgefährdend	ab 100,01 %	ab 40.001 €

Handbuch RMS.pdf - Adobe Acrobat Reader DC

Start Werkzeuge Handbuch RMS.pdf x Anmelden Freigeben

Zur Steuerung lässt sich das Produkt aus Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe für jedes einzelne Risiko in eine Matrix einordnen:

6	6	12	18	24	30	36
5	5	10	15	20	25	30
4	4	8	12	16	20	24
3	3	6	9	12	15	18
2	2	4	6	8	10	12
1	1	2	3	4	5	6
	1	2	3	4	5	6

Schadenshöhe

Eintrittswahrscheinlichkeit

Adobe Acrobat Reader DC interface elements: Suchen 'Text bearbeiten', PDF-Datei exportieren, Adobe Export PDF, PDF-Datei auswählen (Handbuch RMS.pdf), Konvertieren nach (Microsoft Word (\*.docx)), Dokumentensprache: Deutsch Ändern, Konvertieren, PDF-Datei erstellen, PDF bearbeiten, Kommentieren, Dateien zusammenführen, Seiten organisieren, Schwärzen, Schützen, Dateien in der Document Cloud speichern und freigeben, Weitere Infos.

210 x 297 mm

11:20 15.01.2020

### Risikovermeidung (roter Bereich)

- Unternehmen verzichtet komplett auf die Durchführung der Geschäfte

### Risikoverminderung (gelber Bereich)

- wird versucht die mögliche Verlusthöhe und/oder die Verlustwahrscheinlichkeit zu verringern

### Risikoüberwälzung (gelber Bereich)

- z.B. auf Versicherung oder Vertragspartner

### Risikoakzeptanz (grüner Bereich)

- Restrisiko, das das Unternehmen übernehmen und akzeptieren muss

## Verhaltenskodex

Etablierung eines Verhaltenskodex mit unternehmensspezifisch entwickelten Verhaltensgrundsätzen und –richtlinien als verbindliche Grundlage und Orientierungshilfe für das Verhalten der Mitarbeiter (einschließlich Geschäftsführung und Aufsichtsrat) der intern und extern kommuniziert wird.

Bei der Entwicklung und Umsetzung der Verhaltensgrundsätze und -richtlinien ist auf die Einbindung der Mitarbeiter/-innen zu achten.

Der Verhaltenskodex ist die Basis für das Compliance-Management im Unternehmen.



Compliance-Richtlinien DiCV Regensburg.pdf - Adobe Acrobat Reader DC

Start Werkzeuge Compliance-Richtli... x Anmelden Freigeben

Suchen 'Link hinzufügen'

PDF-Datei exportieren

**Adobe Export PDF**

PDF-Dateien in Word oder Excel Online konvertieren

PDF-Datei auswählen

Compliance\_...nsburg.pdf

Konvertieren nach

Microsoft Word (\*.docx)

Dokumentsprache: Deutsch Ändern

Konvertieren

PDF-Datei erstellen

PDF bearbeiten

Komentieren

Dateien zusammenführen

Seiten organisieren

Schwärzen

Schützen

Daten in der Document Cloud speichern und freigeben

Weitere Infos

15:05 15.01.2020

**caritas** **Regensburg**  
Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V.

2.1 Leitbild und Compliance  
2.1.2 Compliance-Richtlinien des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V.

**Compliance-Richtlinien des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V.**

Unter Compliance, auch Regelkonformität, versteht man die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien sowie von freiwilligen Regelungen im Unternehmen bzw. Verband.  
Verantwortungsbewusste, nachhaltige und sich an den christlichen Werten orientierende Verbandsführung ist ein entscheidender Teil unserer Verbandskultur und unseres geschäftlichen Handelns. Es ist für uns wichtig, dass wir unserer ethischen und rechtlichen Verantwortung als katholischer Verband der freien Wohlfahrtspflege gerecht werden. Nur so schaffen wir Vertrauen und werden als verlässlicher und integrier Partner im Sozialwesen von Bewohnern, Kunden und Öffentlichkeit wahrgenommen.  
Die vorliegenden Compliance-Richtlinien formulieren die wesentlichen Regeln und Grundsätze für unser rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten und spiegeln so die Wertvorstellungen wider, die für uns jederzeit verbindlich sind.  
Wie der Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V. in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird hängt maßgeblich von jedem einzelnen Mitarbeiter ab. Jeder Einzelne ist verpflichtet, das eigene Verhalten anhand der Maßstäbe dieser Compliance-Richtlinien zu überprüfen und sicherzustellen, dass diese Maßstäbe stets eingehalten werden.

**1. Geltungsbereich**

Die Compliance-Richtlinien enthalten die wichtigsten Regeln und Verhaltensgrundsätze, die für alle Mitarbeiter des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V. (ohne Caritas-Krankenhaus St. Josef) gelten und auf jeden Fall einzuhalten sind. Der Begriff Mitarbeiter schließt die Führungskräfte und Mitglieder der Organe des Verbandes mit ein. Die Compliance-Richtlinien dienen dazu, den Mitarbeitern die grundlegenden und unverzichtbaren ethischen und rechtlichen Anforderungen, denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit entsprechen müssen, bewusst zu machen und ihnen im geschäftlichen aber auch im privaten Alltag eine Orientierung zu geben. Jeder Mitarbeiter ist ein Repräsentant des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V. Spezielle Regelungen in Gesetzen, Verordnungen, Arbeitsvertragsrichtlinien, Betriebsvereinbarungen, internen Richtlinien (insbesondere Verfahrensanweisungen, Leitfäden, Sicherheits- und Qualitätsvorschriften) etc. bleiben unberührt.

**2. Allgemeine Grundsätze**

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften zu beachten. Das Gleiche gilt für sämtliche internen Richtlinien (insbesondere Verfahrensanweisungen, Leitfäden, Sicherheits- und Qualitätsvorschriften etc.)  
Jede Beteiligung an Geschäften, die erkennbar darauf abzielen, gesetzliche, behördliche oder interne Richtlinien zu umgehen, ist unzulässig.  
Wir erwarten von unseren Mitarbeitern insbesondere persönliche Integrität und Verlässlichkeit. Verstöße gegen gesetzliche und behördliche Vorschriften oder gegen interne Richtlinien etc. können arbeitsrechtliche Maßnahmen bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses und strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben.

Compliance-Richtlinien DiCV Regensburg.pdf - Adobe Acrobat Reader DC

Suchen "Link hinzufügen"

PDF-Datei exportieren

**Adobe Export PDF**

PDF-Dateien in Word oder Excel Online konvertieren

PDF-Datei auswählen

Compliance...nsburg.pdf

Konvertieren nach

Microsoft Word (\*.docx)

Dokumentsprache: Deutsch Ändern

Konvertieren

PDF-Datei erstellen

PDF bearbeiten

Komentieren

Dateien zusammenführen

Seiten organisieren

Schwärzen

Schützen

Dateien in der Document Cloud speichern und freigeben

Weitere Infos

15:06  
15.01.2020

2.1 Leitbild und Compliance  
2.1.2 Compliance-Richtlinien des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V.

Unkenntnis kann als Entschuldigung für Fehlverhalten in diesem Zusammenhang nicht akzeptiert werden und kann vor Sanktionen nicht schützen. Das gilt auch für die Kenntnis interner Richtlinien. Die Qualitätsmanagementsysteme in den einzelnen Arbeitsbereichen des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V. sind Bestandteil des zu beachtenden Regelwerks. Compliance-Regelungen haben viele Funktionen, die nach außen gerichtet sind. Sie haben aber auch die Funktion, den Mitarbeitern in ihren täglichen Entscheidungen einen verlässlichen und damit auch schützenden Rahmen zu geben.

**3. Verbot von Diskriminierung**

Alle Bewohner, Kunden und Geschäftspartner sind fair und respektvoll zu behandeln. Der Umgang der Mitarbeiter ist durch Fairness und gegenseitige Wertschätzung gekennzeichnet. Die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen (Bewohner, Kunden und Mitarbeiter) sind zu achten. Jegliche Formen von Diskriminierung, Belästigung oder Beleidigungen werden nicht toleriert. Das Gleiche gilt für jedwede Formen von Nötigung und Gewalt oder deren Androhung.

**4. Qualität und Sicherheit von Dienstleistungen**

Die Qualität und Sicherheit unserer Dienstleistungen ist die Grundlage unseres geschäftlichen Handelns. Jeder Mitarbeiter ist mitverantwortlich, dass diese Grundlagen im eigenen Verantwortungsbereich eingehalten werden. Gesetze und interne Richtlinien zur Sicherheit und Qualität sind konsequent zu achten. Eine effektive und klar strukturierte Arbeitsorganisation und eine ausreichende Verteilung der Verantwortung sind unabdingbar für die zielgerichtete Erfüllung der Aufgaben und eine entscheidende Voraussetzung für Transparenz.

**5. Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter**

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse und damit zur Anwendung der tariflichen Bestimmungen. Die Beauftragung von Honorarkräften und die Vereinbarung freier Dienstverhältnisse kommen nur dann in Betracht, wenn dies aus betrieblichen Gründen nötig ist und soweit die Gefahr der Scheinbeschäftigung ausgeschlossen ist. Arbeitnehmerüberlassung wird nur in seltenen Ausnahmefällen, wenn eine zwingend erforderliche Stellenbesetzung auf andere Weise nicht möglich ist, in Anspruch genommen. Durch geeignete Instrumente des Personalmanagements sollen die Gesundheit und die psychische Stabilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet bleiben um damit die Arbeitszufriedenheit, die Krankheits- und Fluktuationsrate zu verbessern. Nicht zuletzt wird damit auch das Risiko von Rechts- und Regelverstößen gesenkt. Personalentwicklung beinhaltet Maßnahmen zur Personalbindung und zur Gewährung von Perspektiven. Eine ausreichende Informationskultur auf allen Ebenen ist eine wichtige Voraussetzung für die Bindung und die Schaffung von Identität mit dem Verband.

Compliance-Richtlinien DiCV Regensburg.pdf - Adobe Acrobat Reader DC

Start Werkzeuge Compliance-Richtli... x

Suchen 'Link hinzufügen'

PDF-Datei exportieren

**Adobe Export PDF**

PDF-Dateien in Word oder Excel Online konvertieren

PDF-Datei auswählen

Compliance...nsburg.pdf

Konvertieren nach

Microsoft Word (\*.docx)

Dokumentsprache: Deutsch Ändern

**Konvertieren**

PDF-Datei erstellen

PDF bearbeiten

Komentieren

Dateien zusammenführen

Seiten organisieren

Schwärzen

Schützen

Dateien in der Document Cloud speichern und freigeben

Weitere Infos

15:08  
15.01.2020

**caritas** **Regensburg**  
Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V.

2.1 Leitbild und Compliance  
2.1.2 Compliance-Richtlinien des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V.

**6. Wettbewerb**

Wir beteiligen uns am Wettbewerb ethisch und rechtlich einwandfrei. Wir tolerieren keine Geschäfte, die mit unlauteren Mitteln vorgenommen werden. Geschäfte, die eine Beeinträchtigung des fairen Wettbewerbs oder Verstöße gegen einschlägige Vorschriften zur Folge haben lehnen wir ab. Unser Ruf darf nicht durch rechtswidriges oder rechtlich zweifelhaftes Verhalten auf Spiel gesetzt werden.

Unsere Marktstellung wollen wir durch eine hervorragende Qualität unserer Arbeit und Dienstleistungen erreichen und nicht durch unlautere Geschäftspraktiken. Kein Mitarbeiter des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V. darf Vereinbarungen mit Geschäftspartnern treffen, die eine Beeinträchtigung des Wettbewerbs bewirken oder bezwecken. Es ist nicht gestattet, Abnehmer oder Lieferanten gesetzeswidrig zu behandeln. Unsere Geschäftspartner vertrauen auf einen gewissenhaften Umgang mit Gesetzen und Richtlinien.

**7. Umgang mit Bewohnern, Kunden, Anvertrauten, Kostenträgern, Geschäftspartnern und Amtsträgern**

Bewohner, Kunden und Geschäftspartner dürfen weder unmittelbar noch mittelbar Vorteile angeboten, versprochen oder gewährt werden, die dazu geeignet sind, objektive Entscheidungen zu beeinflussen. Die Vergütungen von Beratern oder Vermittlern müssen in einem angemessenen Verhältnis zu den geleisteten Diensten stehen. Sie dürfen nicht dazu dienen, Geschäftspartnern oder Dritten unzulässige Vorteile anzubieten. Beamte, Politiker oder andere Vertreter öffentlicher Funktionen dürfen keine Leistungen oder Zuwendungen ermahnen, die ihre Unabhängigkeit in Frage stellen könnten.

Leistungsbeziehungen zu Lieferanten und Geschäftspartnern müssen immer auf vertraglichen Regelungen beruhen. Verträge und Absprachen müssen schriftlich fixiert und dokumentiert sein und unter rechtlich ordnungsgemäßen Aspekten geschlossen werden.

**8. Vorteile/Geschenke sowie Bewirtungen/Einladungen**

Mitarbeiter dürfen Belohnungen und Geschenke in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung ihres Dienstgebers annehmen. Werden einem Mitarbeiter Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich unaufgefordert mitzuteilen. Dies gilt uneingeschränkt für alle Geldgeschenke. Bei Sachgeschenken gilt die Mitteilungs- und Zustimmungspflicht bei allen Belohnungen und Geschenken, sofern sie nach ihrem Wert nicht als geringfügig anzusehen sind.

Bewirtungen oder Einladungen müssen einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und in einem angemessenen Rahmen liegen. Dies gilt sowohl für die Annahme als auch für das Angebot von Bewirtungen und Einladungen.

Unverhältnismäßige Maßnahmen in diesem Zusammenhang können als unzulässige Anreize zum Kauf von Produkten oder Dienstleistungen ausgelegt werden. Hier ist in besonders hohem Maß Sensibilität erforderlich. Branchenübliche Bewirtungen oder Einladungen sind akzeptabel (z.B. Essen im Rahmen geschäftlicher Besprechungen).

Compliance-Richtlinien DiCV Regensburg.pdf - Adobe Acrobat Reader DC

Start Werkzeuge Compliance-Richtli... x Anmelden Freigeben

**caritasRegensburg**  
Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V.

2.1 Leitbild und Compliance  
2.1.2 Compliance-Richtlinien des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V.

**9. Spenden/Sponsoring**

Bei allen Spenden und Zuwendungen sowie Sponsoring-Maßnahmen ist darauf zu achten, dass die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden. Der Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V. leistet keine Spenden oder sonstige Zuwendungen, die dem Ansehen des Verbandes schaden könnten, an politische Organisationen, Parteien, einzelne Politiker oder andere Einrichtungen. Der Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V. tätigt nur Spenden auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung. Die Anforderungen an die Genehmigung von Spenden, an eine vollständige Dokumentation sowie die steuerliche Abzugsfähigkeit sind zu beachten. Für Spenden werden Zuwendungsbestätigungen ausgestellt, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Der Verwaltungskostenanteil wird möglichst gering gehalten, um den Spendenzweck optimal zu erfüllen.

**10. Vermeidung von Konflikten zwischen privatem und geschäftlichem Interesse**

Geschäfte sind immer im besten Interesse des Verbandes zu tätigen. Jeder Mitarbeiter ist dem Verbandsinteresse verpflichtet. Es sind Situationen zu vermeiden, in denen persönliche oder eigene finanzielle Interessen der Mitarbeiter oder diesen nahestehenden Personen mit dem Interesse des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V. kollidieren. Der Abschluss von Verträgen und die Vergabe von Aufträgen für den Verband haben ausschließlich unter wettbewerbsorientierten Gesichtspunkten zu erfolgen.

**11. Datenschutz**

Vertrauliche und bewohner- bzw. kundenbezogene Daten die nicht zur Kenntnisnahme für Dritte bestimmt sind, sind vor Missbrauch zu schützen. Beim Umgang mit personenbezogenen Daten ist jeder Mitarbeiter, jeder Bewohner, jeder Kunde und Geschäftspartner vor einer Beeinträchtigung seines Persönlichkeitsrechtes zu schützen. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung erforderlich ist. Besondere Arten von personenbezogenen Daten können nur dann erhoben und gespeichert werden, wenn eine besondere Einwilligung vorliegt. Sämtliche datenschutzrechtlichen Bestimmungen, die Anordnungen über den kirchlichen Datenschutz (KDO) eingeschlossen sind einzuhalten. Eine sichere Archivierung ist sicher zu stellen.

**12. Vertraulichkeit/Umgang mit Betriebsgeheimnissen**

Jeder Mitarbeiter ist zur Verschwiegenheit bei sämtlichen vertraulichen Angelegenheiten des Verbandes sowie bei allen vertraulichen Informationen von oder über Bewohner, Kunden und Geschäftspartnern verpflichtet. Vertraulich sind sämtliche Informationen, die als solche gekennzeichnet sind oder von denen anzunehmen ist, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen. Vertrauliche Informationen über den Verband dür-

Suchen 'Link hinzufügen'

PDF-Datei exportieren

**Adobe Export PDF**

PDF-Dateien in Word oder Excel Online konvertieren

PDF-Datei auswählen

Compliance...nsburg.pdf

Konvertieren nach

Microsoft Word (\*.docx)

Dokumentsprache: Deutsch Ändern

Konvertieren

PDF-Datei erstellen

PDF bearbeiten

Komentieren

Dateien zusammenführen

Seiten organisieren

Schwärzen

Schützen

Daten in der Document Cloud speichern und freigeben

Weitere Infos

15:09 15.01.2020

Compliance-Richtlinien DiCV Regensburg.pdf - Adobe Acrobat Reader DC

Suchen "Bild hinzufügen"

PDF-Datei exportieren

**Adobe Export PDF**

PDF-Dateien in Word oder Excel Online konvertieren

PDF-Datei auswählen

Compliance\_...nsburg.pdf

Konvertieren nach

Microsoft Word (\*.docx)

Dokumentsprache: Deutsch Ändern

**Konvertieren**

PDF-Datei erstellen

PDF bearbeiten

Komentieren

Dateien zusammenführen

Seiten organisieren

Schwärzen

Schützen

Dateien in der Document Cloud speichern und freigeben

Weitere Infos

15:10 15.01.2020

The screenshot displays the Adobe Acrobat Reader DC interface. The main window shows a PDF document titled "Compliance-Richtlinien DiCV Regensburg.pdf". The document content includes the logo of the Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V. and text sections:

- 2.1 Leitbild und Compliance**
- 2.1.2 Compliance-Richtlinien des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V.**
- 16. Schonung von Ressourcen/Schutz der Umwelt**
  - Wir sehen es als Teil unserer Verantwortung an, die Natur als Lebensgrundlage zu schützen und sorgsam mit den Ressourcen umzugehen.
  - Der Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V. bekennt sich zu seiner Verantwortung für den Umweltschutz und die Nachhaltigkeit von verbindlichen Entscheidungen.
- 17. Regelungen zur Einhaltung der Compliance-Richtlinien im Geschäftsalltag**
  - Alle Mitarbeiter müssen daher Fragen zum eigenen Verhalten im Geschäftsalltag immer wieder stellen:
    - Sind die Entscheidungen und die daraus folgenden Handlungen rechtlich und ethisch korrekt?
    - Entspricht das Verhalten den Grundsätzen und internen Richtlinien des Diözesan-Caritasverbandes Regensburg?
    - Ist das Handeln frei von persönlichen Interessen, die im Konflikt zum Verbandsinteresse stehen?
    - Wie wird das Verhalten in der Öffentlichkeit beurteilt (z.B. wenn man daraus aus der Presse erfährt)?
    - Können die Auswirkungen des Verhaltens den Ruf des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V. schaden?
- 18. Umsetzung/Meldung von Verstößen**
  - Jeder Mitarbeiter ist für die Einhaltung der in diesen Compliance-Richtlinien festgelegten Regeln verantwortlich.
  - Alle Führungskräfte haben dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeiter mit den Inhalten der Compliance-Richtlinien vertraut sind und die geltenden Regeln beachtet werden.

On the right side of the interface, the "Adobe Export PDF" sidebar is visible, showing options to export the PDF to Microsoft Word (.docx) and a prominent blue "Konvertieren" button.

Compliance-Richtlinien DiCV Regensburg.pdf - Adobe Acrobat Reader DC

Start Werkzeuge Compliance-Richtli... x Anmelden

Freigeben

Suchen 'Bild hinzufügen'

PDF-Datei exportieren

**Adobe Export PDF**

PDF-Dateien in Word oder Excel Online konvertieren

PDF-Datei auswählen

Compliance...nsburg.pdf

Konvertieren nach

Microsoft Word (\*.docx)

Dokumentsprache: Deutsch Ändern

**Konvertieren**

PDF-Datei erstellen

PDF bearbeiten

Kommentieren

Dateien zusammenführen

Seiten organisieren

Schwärzen

Schützen

Dateien in der Document Cloud speichern und freigeben

Weitere Infos

15:11 15.01.2020

caritas **caritasRegensburg**  
Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V.

2.1 Leitbild und Compliance  
2.1.2 Compliance-Richtlinien des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V.

Vertraulichkeit wird durch geeignete organisatorische und technische Maßnahmen sichergestellt. Das Interesse des (potentiellen) Verletzters am Schutz seines Persönlichkeitsrechtes wird beachtet.  
Die Informationen sollen es dem Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V. ermöglichen, im Interesse der Mitarbeiter, der Bewohner, Kunden und Geschäftspartner auf eventuelle Missstände rechtzeitig zu reagieren und diese abzustellen. Durch solche Hinweise können die Mitarbeiter dazu beitragen, dass der Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V. auch zukünftig als integrierender und vertrauenswürdiger Partner in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird und sichert damit auch die Existenzgrundlage des Verbandes.  
In diesem Sinne sind auch die etablierten Beschwerdemanagement-Systeme in den Bereichen des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V. zu nutzen und regelmäßig in das Bewusstsein zu rufen.

**19. Ansprechpartner**

Für Fragen im Zusammenhang mit den Regeln der Compliance-Richtlinien stehen der Direktor und sämtliche Führungskräfte zur Verfügung.

Regensburg, 02.06.2016

Msgr. Dr. Roland Batz  
Dormkapitular  
Diözesan-Caritasdirektor

Fazit:

Et hätt noch immer jot jejeange (Kölsches Grundgesetz) oder no risk no fun haben in der heutigen Zeit keinen Platz mehr.

Die Notwendigkeit eines CMS zumindest als Teil des RMS in Unternehmen ist unbestritten.

Allerdings ist das bloße Vorhandensein dabei keineswegs ausreichend sondern das CMS ist auch zu leben.