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.

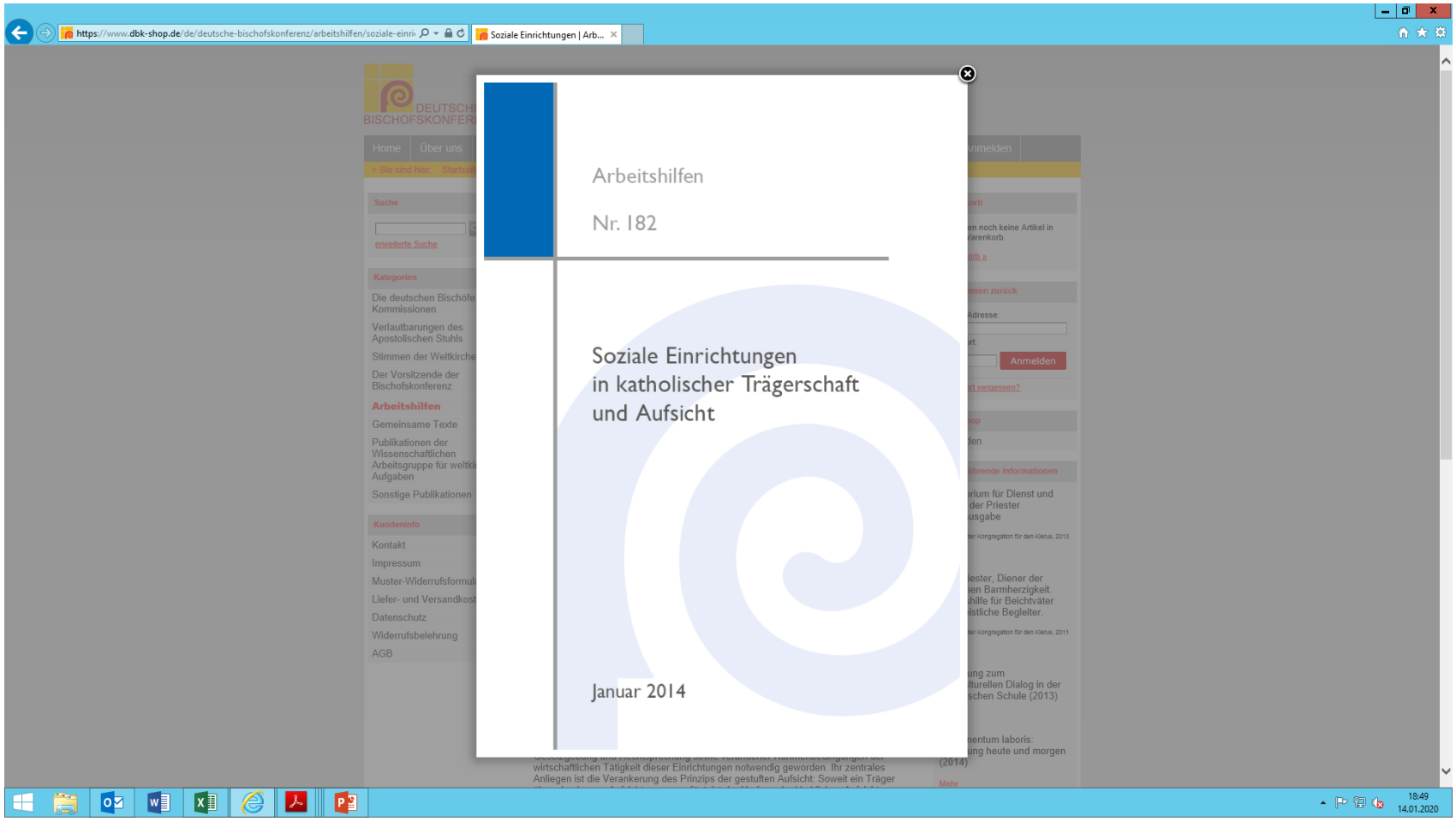
Durch das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmens-bereich (KonTraG) aus dem Jahr 1998 wurde der Vorstand einer **AG** dazu verpflichtet, ein Überwachungssystem einzurichten, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen früh erkannt werden (§ 91 Abs. 2 AktG).

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)


https://www.dbk-shop.de/de/deutsche-bischofskonferenz/arbeitshilfen/soziale-einri
Soziale Einrichtungen | Arb...
Arbeitshilfen
Nr. 182
Soziale Einrichtungen
in katholischer Trägerschaft
und Aufsicht
Januar 2014

https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Ueber_Uns_PDF/DGK

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 [1] 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.

[1] 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). [1)] d) Haben sich Anhaltspunkte ergeben, dass die Geschäfte und Maßnahmen nicht mit Gesetz, Satzung, Geschäftsordnung, Geschäftsanweisung und bindenden Beschlüssen des Überwachungsorgans übereinstimmen? [2)] f) Wie ist sichergestellt, dass steuerrechtliche Vorschriften beachtet werden? Haben sich Anhaltspunkte für steuerliche Risiken ergeben? [1)]
[1)] neu eingefügt [2)] 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:	Sekundäre Funktionen:
Haftungsvermeidung durch Risikominimierung Schutz von Reputation und Unternehmenswert	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)

Externe Kontrolle

durch
Wirtschaftsprüfer,
Finanzbehörden,
Verbandsaufsicht,
Kirchliche Aufsicht,
Stiftungsaufsicht
etc.

Corporate Governance

Gesellschafter bzw. Mitglieder,
deren Organe bzw. Versammlung

Unternehmensleitung bzw. Leitungsorgan
(Geschäftsführung und Aufsichtsorgan)

Funktionsweise der Organe und Organmitglieder, ihre Zusammenarbeit und deren Kontrolle im Sinne einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung

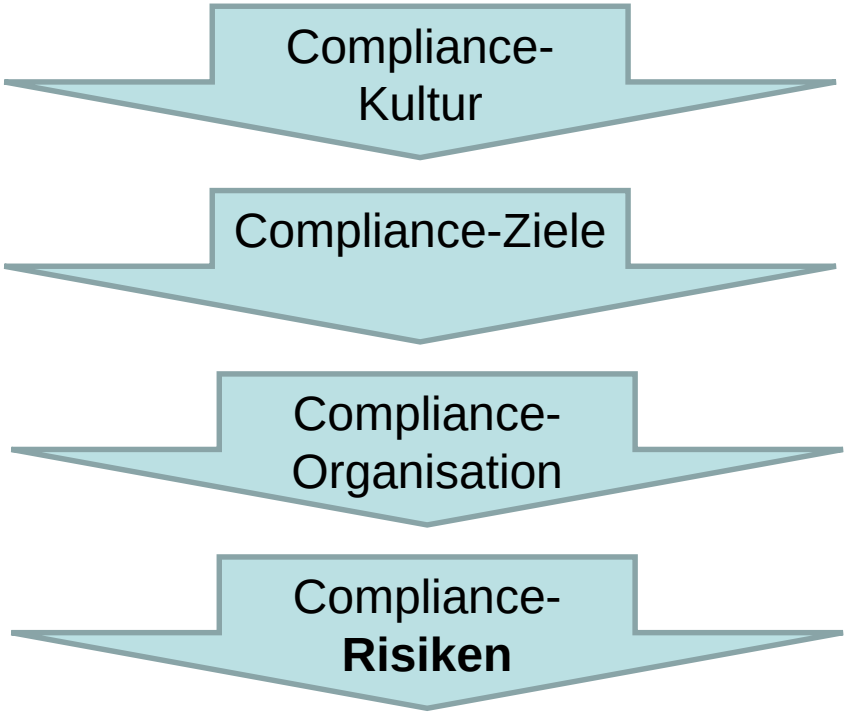
Internes Kontrollsystem

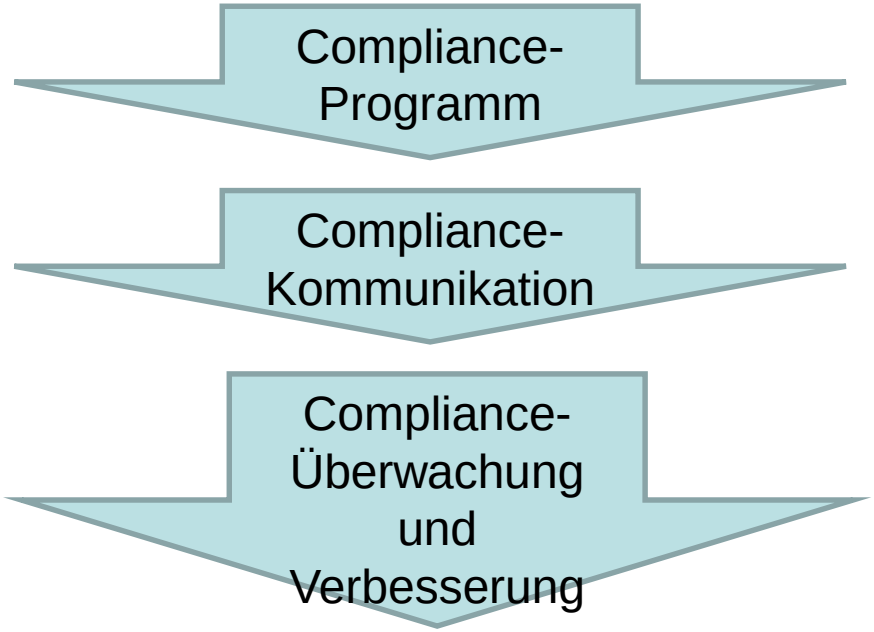
Risikomanagement-system

Compliance Management System

Interne Revision

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




Compliance-
Programm
Compliance-
Kommunikation
Compliance-
Überwachung
und
Verbesserung

Compliance-Kultur

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

Compliance-Ziele

- Gesetzliche Vertreter legen diese auf Grundlage der Unternehmens-ziele 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

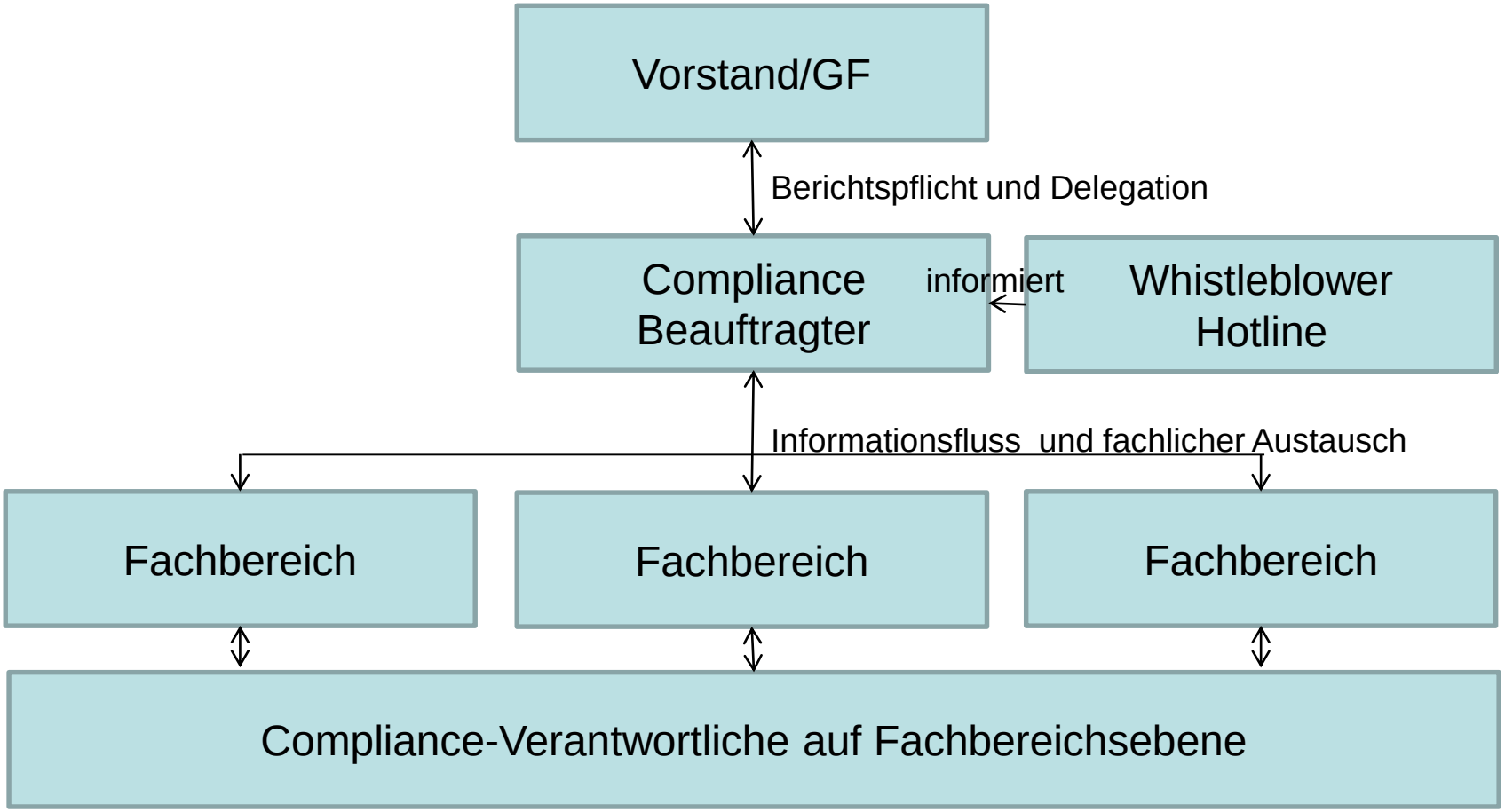
- Entwicklung von Maßnahmen zur Vorbeugung
- Bestimmung von Sanktionen bei Verstößen

Compliance-Kommunikation

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

Compliance-Überwachung und Verbesserung

- Dokumentation von Verstößen, Maßnahmen und getroffenen Entscheidungen


Vorstand/GF
Berichtspflicht und Delegation
Compliance Beauftragter
informiert
Whistleblower Hotline
Informationsfluss und fachlicher Austausch
Fachbereich
Fachbereich
Fachbereich
Compliance-Verantwortliche auf Fachbereichsebene

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, Arbeitnehmer-überlassung bzw. -entsendung)
- Sozialversicherungsrecht (z. B. Vermeidung von Scheinselbständig-keit, geringfügige Beschäftigung)
- Strafrecht (z. B. sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen bzw. Kindern, Körperverletzung, Beleidigung, Diebstahl, Unterschlagung, Sachbeschädigung, Untreue/Korruption
  => Erlass einer Beschaffungsrichtlinie sowie einer Verhaltens-richtlinie zur Prävention von Korruption [1)])
- Steuerrecht (z. B. zeitgerechte Abgabe wahrheitsgemäßer Steuererklärungen, Spenden, Mittelverwendung; s. a. unser Seminar vom 27.01.2016)

[1)] Muster können auf Wunsch gerne zur Verfügung gestellt werden

- Compliance Risiken
  - Datenschutz
  - Gesundheitsschutz (z. B. Unfallverhütungsvorschriften, Verordnung zur arbeitsmedizinischen Versorgung, Lebensmittelhygiene-verordnung)
  - 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 verkraftende 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

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

Schadenshöhe	1	2	3	4	5	6
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

Eintrittswahrscheinlichkeit

Risikovermeidung (roter Bereich)
- Unternehmen verzichtet komplett auf die Durchführung der Geschäfte

Risikoverminderung (gelber Bereich)
- wird versucht die mögliche Verlusthöhe und/oder die Verlust-wahrscheinlichkeit zu verringern

Risikoüberwälzung (gelber Bereich)
- z.B. auf Versicherung oder Vertragspartner

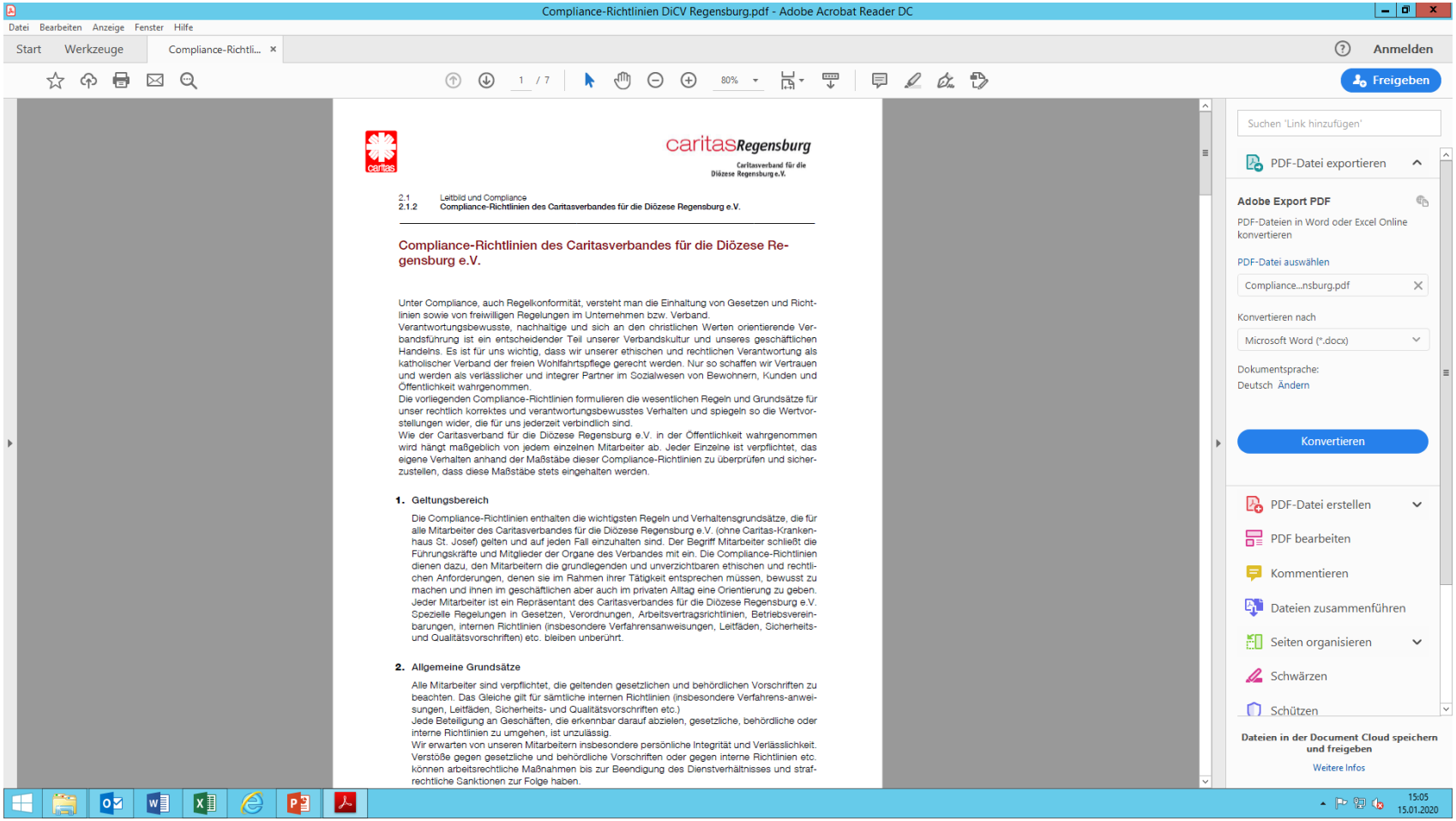
Risikoakzeptanz (grüner Bereich)
- Restrisiko, dass das Unternehmen übernehmen und akzeptieren muss

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
Datei Bearbeiten Anzeige Fenster Hilfe
Start Werkzeuge
Compliance-Richtli...
Anmelden
Freigeben
1 / 7
80%
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.
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 integrer 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 Verfahrens-anweisungen, 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.
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
Kommentieren
Dateien zusammenführen
Seiten organisieren
Schwärzen
Schützen
Dateien in der Document Cloud speichern und freigeben
Weitere Infos
15:05
15.01.2020

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

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.**

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 Scheinselbstständigkeit 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

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.**

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 erhalten, 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

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-

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

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.**

fen nicht an außenstehende und nichtbeteiligte Mitarbeiter weitergegeben werden. Jeder Mitarbeiter hat verantwortungsvoll mit Betriebsgeheimnissen umzugehen und darf diese nicht dazu verwenden, sich oder anderen einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen.
Sämtliche vertraulichen Informationen sind vor unbefugter Einsichtnahme durch Dritte zu schützen. Auch verbandsintern ist dafür Sorge zu tragen, dass diese Informationen nur an die Mitarbeiter weitergegeben dürfen, die diese zur Erledigung ihrer Arbeit benötigen.

13. Verbandseigentum

Das Eigentum des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V. ist insbesondere vor Verlust, Beschädigung und Diebstahl zu schützen. Pflegliche Behandlung des Eigentums der Einrichtung und des Verbandes sind eine selbstverständliche Pflicht. Zum Eigentum des Verbandes gehören nicht nur Sachwerte, sondern auch immaterielle Güter (geistiges Eigentum, Software).
Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz des Eigentums des Verbandes verantwortlich. Verbandseigentum und sonstiges Verbandsvermögen dürfen ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke genutzt werden. Eine Nutzung für andere, insbesondere persönliche, illegale, oder sonst unzulässige Zwecke ist nicht erlaubt. Bei der Nutzung von Ressourcen und Betriebsmitteln (z.B. Telefon, PC, Internet, KfZ) sind hierfür bestehende spezifische Vorschriften zu beachten.

14. Finanzberichte / Gemeinnützigkeit

Gebote der Korrektheit und Transparenz erfordern es, dass jegliche Dokumentationen, Abrechnungen und Datenerfassungen vollständig, ordnungsgemäß und korrekt sein müssen, dass die betreffenden Daten fristgerecht erstellt werden sowie den gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen entsprechen. Dies gilt in besonderem Maße für die Buchführung und die Rechnungslegung sowie die sonstigen Berichte.
Die zuerkannte Gemeinnützigkeit des Verbandes verpflichtet zu einer strengen Abgrenzung zwischen den steuerbegünstigtem Zweckbetrieb und dem grundsätzlich steuerpflichtigen wirtschaftlichem Geschäftsbetrieb.

15. Kommunikation mit der Öffentlichkeit im Namen des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V.

Jeder Mitarbeiter ist Repräsentant des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V. und kommuniziert durch seinen Dienst unbewusst und bewusst in der Öffentlichkeit.
Der Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V. als Verband kommuniziert in der Öffentlichkeit professionell und bedient sich dafür eigener und öffentlicher Medien. Offizielle Stellungnahmen oder Äußerungen erfolgen nur durch den Direktor oder die dazu ausdrücklich beauftragte Person. Die Verbandskommunikation/Pressestelle des Diözesan-Caritasverbandes ist Ansprechpartnerin für Medienfragen und versucht, diese schnell und kompetent zu beantworten oder den Redaktionen entsprechende Caritas-Experten zu vermitteln.
Alle anderen Mitarbeiter beantworten im Namen des Verbandes solche Fragen nicht eigenständig und geben keine Informationen heraus, die nicht rückgebunden an die Verbandskommunikation sind.

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

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.**

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. Entsprechende Umweltmanagement-Systeme sind installiert.

Der Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V. bekennt sich zu seiner Verantwortung für den Umweltschutz und die Nachhaltigkeit von verbandlichen Entscheidungen. Daraus erwächst für alle Mitarbeiter die Verpflichtung, bei ihrem Handeln und ihren Entscheidungen die Auswirkungen auf die Umwelt zu berücksichtigen und Belastungen für die Umwelt soweit wie möglich zu vermeiden.

17. Regelungen zur Einhaltung der Compliance-Richtlinien im Geschäftsalltag

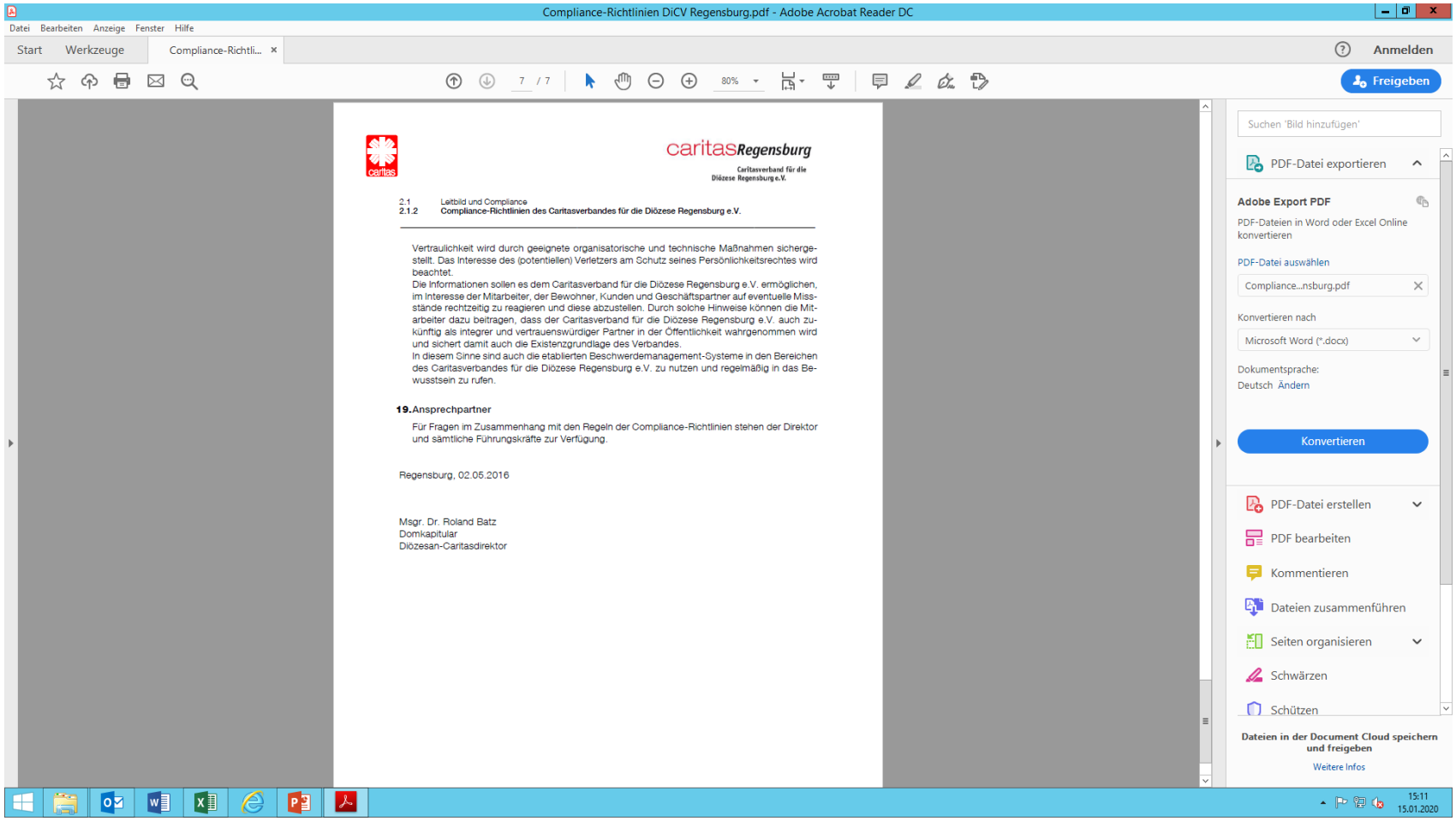
Die Compliance-Richtlinien können die große Vielfalt des geschäftlichen Handelns der Mitarbeiter des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V. nicht abschließend regeln.
Alle Mitarbeiter müssen daher Fragen zum eigenen Verhalten im Geschäftsalltag immer wieder stellen.

- 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?

Alle Mitarbeiter müssen sich bewusst sein, dass sie sich selbst und auch dem Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V. schaden, wenn sie gesetzeswidrig handeln oder gegen interne Richtlinien verstoßen. Auch kurzfristige Erfolge rechtfertigen nicht den Verstoß gegen langfristige Verbandsgrundsätze.

18. Umsetzung/Meldung von Verstößen

Jeder Mitarbeiter ist für die Einhaltung der in diesen Compliance-Richtlinien festgelegten Regeln verantwortlich. Es ist eine regelmäßig Aufgabe der Führungskräfte, sich mit den Compliance-Richtlinien zu befassen. Alle Führungskräfte haben dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeiter mit den Inhalten der Compliance-Richtlinien vertraut sind und die geltenden Regeln beachtet werden. Durch ihr Verhalten sind die Führungskräfte ein Vorbild für die Mitarbeiter.
Auf der anderen Seite wenden sich die Mitarbeiter an die zuständige Führungskraft wenn sie Fragen bei der Anwendung der Compliance-Richtlinien.
Wenn ein Mitarbeiter von einem gravierenden Verstoß gegen Vorschriften oder die Compliance-Richtlinien Kenntnis erhält ist alternativ die jeweilige Führungskraft oder der Direktor unverzüglich zu informieren. Die eingehenden Hinweise werden strikt vertraulich behandelt. Die


Compliance-Richtlinien DiCV Regensburg.pdf - Adobe Acrobat Reader DC
Datei Bearbeiten Anzeige Fenster Hilfe
Start Werkzeuge Compliance-Richtli...
Anmelden
Freigeben
7 / 7
80%
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) Verletzers 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 integrer 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, 02.05.2016
Msgr. Dr. Roland Batz
Domkapitular
Diözesan-Caritasdirektor
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

Fazit:

Et hätt noch immer jot jejange (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.