

Grundsatzerklärung für menschenrechts- und umweltbezogene Verantwortung der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e. V.

1 Einleitung/Präambel

Wir verfolgen im eigenen Unternehmen sowie in unseren Tochterunternehmen eine ökologisch und sozial verantwortungsvolle Unternehmensführung. Uns ist es wichtig, Menschenrechte (Verletzungen vorbeugen und vermeiden sowie minimieren und beenden) und die Rechte der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Menschen, die sich uns anvertrauen, zu achten und die Umwelt zu schonen.

Von all unseren Vertragspartnern im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) erwarten wir – neben der Einhaltung der für den jeweiligen Vertragspartner geltenden Rechtsvorschriften – ein Verhalten gemäß dieser Grundsatzerklärung innerhalb unserer gesamten Lieferkette. Dazu vereinbaren wir mit Vertragspartnern einen Verhaltenskodex und behalten uns bei Nichtbeachtung entsprechende Schritte bis zur Kündigung des Vertragsverhältnisses vor.

Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Die Grundsatzerklärung stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften wie das LkSG, insbesondere der in § 2 Abs. 2 LkSG geschützten Rechtspositionen sowie die in der Anlage zu § 2 Abs.1 und § 7 Abs. 3 S. 2 LkSG genannten Übereinkommen, soweit sie auf unsere Tätigkeitsbereiche anwendbar sind.

2 Für die Katholische Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e. V. besonders relevante menschenrechts- und umweltbezogene Risiken

Im Rahmen der von uns durchgeführten Risikoanalyse legen wir besonderes Augenmerk auf die für unser Unternehmen typischen satzungsgemäßen Leistungsbereiche und damit verbundene menschenrechtsbezogene und umweltbezogene Risiken:

- Textilien: Arbeitsbekleidung, Flachwäsche,
- Verpflegung: Agrarprodukte, die in Afrika, Asien oder Lateinamerika hergestellt bzw. bearbeitet werden oder wurden,
- Werkstoffe in Ausbildungsbetrieben,
- Dienstleistungen wie z.B. Gebäudereinigung, Beförderungsleistungen, Therapieleistungen, Catering,
- Beschaffung von IT-Hardware.

3 Anforderungen an Vertragspartner

3.1 Soziale Verantwortung

Verbot der Kinderarbeit

Wir verurteilen alle Formen von Kinderarbeit¹. Daher erwarten wir von unseren Vertragspartnern, dass sie keine Kinder unter dem Alter beschäftigen, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet.² In jedem Fall darf das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten.³

Darüber hinaus verurteilen wir, Kinder unter 18 Jahren zu folgenden Handlungen heranzuziehen:

- alle Formen der Sklaverei oder alle sklavenähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;⁴
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;⁵
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen;⁶ sowie
- Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.⁷

Sollten Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Vertragspartner die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen, solange allgemeine Schulpflicht am Beschäftigungsort besteht, mindestens bis zum Ende des 15. Lebensjahres⁸. Die Rechte junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zu schützen. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

Ausschluss von Zwangs- und Sklavenarbeit sowie vergleichbaren Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte

Wir verurteilen sämtliche Formen der Zwangsarbeit⁹; dies umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie

¹ vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 1 und 2 LkSG

² vgl. Art. 7 Abs. 2 des Übereinkommens 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, „ILO“) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung von 1973

³ wie Fußnote 2

⁴ vgl. Art. 3 Buchst. a) des ILO Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999

⁵ vgl. Art. 3 Buchst. b) des ILO Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999

⁶ vgl. Art. 3 Buchst. c) des ILO Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999

⁷ vgl. Art. 3 Buchst. d) des ILO Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999

⁸ Die Ausnahmeregelungen i.S. § 2 Abs.2 Nr. 1 HS 2 LkSG werden anerkannt.

⁹ vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 3 LkSG; die Ausnahmeregelungen i.S. § 2 Abs.2 Nr. 3 HS 3 LkSG werden anerkannt.

sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel.¹⁰

Wir verurteilen alle Formen der Sklaverei¹¹, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch psychische Härte, extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung, persönliche Belästigung und Erniedrigungen.

Wir erwarten von unseren Vertragspartnern, dass sie keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte beauftragen und einsetzen, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte

- das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird,
- Leib oder Leben verletzt werden oder
- die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.¹²

Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz¹³

Wir verurteilen die Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen, insbesondere durch

- offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
- das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,
- das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen oder
- die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Mitarbeitenden.

Wir setzen uns dafür ein, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht wird sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

Vereinigungsfreiheit

Wir lehnen jegliche Missachtung von Koalitionsfreiheit¹⁴ ab. Alle unsere Vertragspartner sind – sofern nicht aufgrund von grundrechtlich geschützten Selbstbestimmungsrechten dritte Wege zulässig sind – verpflichtet, das Recht ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Zusammenschluss oder Beitritt zu Gewerkschaften zu achten, die Gründung, den Beitritt und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht als Grund ungerechtfertigter Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen zu nutzen. Darüber hinaus achten alle unsere Vertragspartner das Recht von Gewerkschaften, sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des

¹⁰ vgl. ILO Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- und Pflichtarbeit von 1930, ILO Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit von 1957 sowie Art. 8 Abs. 3 Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte von 1966 (International Covenant on Civil and Political Rights, „ICCPR“)

¹¹ vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 4 LkSG

¹² vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 11 LkSG

¹³ vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG

¹⁴ vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG sowie ILO Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes von 1948, geändert durch das Übereinkommen von 1961

Beschäftigungsortes betätigen zu dürfen, um Fragen zu Vergütung, Arbeitszeit oder Urlaub in Tarifverträgen zwischen Arbeitgeberseite und Gewerkschaften aushandeln zu können (sogenannter Zweiter Weg).

Für uns als Fachverband in der Caritas gilt das auf Art. 140 Grundgesetz (GG) in Verbindung mit Art. 137 Weimarer Reichsverfassung (WRV) beruhende grundrechtlich geschützte Selbstbestimmungsrecht. Wir haben uns für den sogenannten Dritten Weg entschieden. Für unsere tarifähnlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) werden Fragen zu Vergütung, Arbeitszeit oder Urlaub in arbeitsrechtlichen Kommissionen geklärt, in denen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Dienstgeber mit gleich vielen Personen und Stimmen vertreten sind. Hintergrund ist das christliche Selbstverständnis der Caritas, sich für Menschen in Not einzusetzen. Diesen Auftrag erfüllen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Dienstgeber, wenn sie sich gemeinsam im Sinne der Dienstgemeinschaft dafür verantwortlich fühlen und partnerschaftlich miteinander umgehen. Arbeitskämpfe mit Aussperrungen und Streiks als Mittel zum Zweck einer tarifvertraglichen Einigung (Zweiter Weg) entsprechen nicht dem christlichen Selbstverständnis. Interessengegensätze zwischen beiden Seiten gleichen wir in Schlichtungsverfahren aus.

Wir setzen uns dafür ein, dass Mitarbeitervertretungen vor Diskriminierung geschützt werden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Dazu gehört auch, dass Mitarbeitervertretungen freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kolleginnen und Kollegen gewährt wird, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in am Beschäftigungsort gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

Diskriminierungsverbot¹⁵

Wir lehnen jegliche Form der Ungleichbehandlung, etwa aufgrund von nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung ab. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden wir die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse der deutschen Bischofskonferenz in der jeweils gültigen Form an.

Angemessene Entlohnung¹⁶

Wir lehnen jegliche Vorenthaltung eines angemessenen Arbeitslohnes ab. Die Angemessenheit eines Lohnes bemisst sich dabei nach dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards am Beschäftigungsort, je nachdem, welcher Betrag höher ist.

Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen¹⁷

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Vertragspartner, jeglicher Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässer- und Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs entgegenzuwirken, die

- die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt,
- einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt,

¹⁵ vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG, ILO Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf von 1958, ILO Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit von 1951

¹⁶ vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG

¹⁷ vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 9 und 10 LkSG

- einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert oder zerstört oder
- die Gesundheit einer Person schädigt.

Wir verurteilen jede Art der widerrechtlichen Zwangsäumung und unterstützen das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichern.

3.2. Ökologische Verantwortung

Wir sehen uns in Anlehnung des § 2 Abs.3 LkSG sowie der Vorschriften des Minamata-Übereinkommens über Quecksilber¹⁸, des PoP-Übereinkommens zur Behandlung persistenter organischer Schadstoffe¹⁹ sowie des Baseler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung²⁰ in der ökologischen Verantwortung und betonen insbesondere folgende Verantwortungsbereiche:

Verbrauch von Rohstoffen, Einsatz von Quecksilber und Chemikalien; Einsatz natürlicher Ressourcen

Wir setzen uns dafür ein, den Einsatz und den Verbrauch von Ressourcen (Wasser, Energie etc.) bei Produktionsprozessen zu reduzieren bzw. nach Möglichkeit ganz zu vermeiden. Gleiches gilt für die Erzeugung von Abfall jeder Art. Dies kann entweder direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien geschehen.

Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Wir setzen uns dafür ein, dass der Vertragspartner einer systematischen Herangehensweise folgt, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Dabei sollten Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, ermittelt und so gehandhabt werden, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist.

Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Uns ist wichtig, dass Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln ist. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

¹⁸ vgl. Übereinkommen von Minamata vom 10. Okt. 2013 („Minamata Übereinkommen“) über Quecksilber, dessen Ziel es ist, die menschliche Gesundheit und die Umwelt vor anthropogenen Emissionen und Freisetzungen von Quecksilber und Quecksilberverbindungen zu schützen;

¹⁹ vgl. Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe („PoPs-Übereinkommen“), dessen Ziel es ist, die menschliche Gesundheit und die Umwelt vor persistenten organischen Schadstoffen zu schützen;

²⁰ Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 („Basler Übereinkommen“), welches weltweit geltende Regelungen über Zulässigkeit und Kontrolle von Exporten gefährlicher Abfälle enthält;

Umgang mit Luftemission

Uns ist wichtig, dass allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln sind. Dabei sollten die Abgasreinigungssysteme des Unternehmens überwacht werden sowie wirtschaftliche Lösungen gefunden werden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Uns ist wichtig, dass der Energieverbrauch überwacht und dokumentiert wird. Es sollten wirtschaftliche Lösungen gefunden werden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

Umgang mit Konfliktmineralien

Uns ist wichtig, dass Vertragspartner innerhalb der Lieferkette hinsichtlich Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, insbesondere für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt verantwortungsvoll umgehen. Dabei sollten Schmelzen und Raffinieren ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse gemieden werden.

3.3 Ethisches Geschäftsverhalten

Neben unseren im Leitbild festgelegten Compliance-Grundsätzen legen wir insbesondere auf folgende Verhaltensweisen großen Wert und erwarten dies auch von unserem Vertragspartner:

Fairer Wettbewerb

Uns ist wichtig, dass die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG), Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB)) eingehalten werden. Wir verurteilen im Umgang mit Wettbewerbern Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen. Das gilt auch für Absprachen gegenüber Kunden, mit denen diese in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

Vertraulichkeit / Datenschutz

Uns ist wichtig, dass innerhalb der Lieferketten bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von personenbezogenen Daten die Rechte Betroffener gemäß Informationssicherheit und gesetzlicher Regelungen zum Datenschutz, insbesondere gemäß der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des Kirchlichen Datenschutzgesetzes (KDG), geschützt werden.

Geistiges Eigentum

Uns ist wichtig, für die Rechte an geistigem Eigentum insbesondere im Rahmen des Gesetzes über Urheberrecht (UrhG) einzutreten. Dabei sollen Technologie- und Know-how-Transfer so erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

Persönliche Vorteile, Bereicherung, Bestechung

Uns sind höchste Integritätsstandards bei allen Geschäftsaktivitäten wichtig. Wir verurteilen jegliche Form von Vorteilsannahme, Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung und setzen uns für Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung von Maßnahmen ein, um die

Einhaltung der Antikorruptionsgesetze (insbesondere §§ 331 ff., 299 ff. Strafgesetzbuch (StGB)) zu gewährleisten.

Umgang mit künstlicher Intelligenz

Wir sehen, dass künstliche Intelligenz die Lebensverhältnisse unserer Klientinnen und Klienten deutlich verbessern kann, ebenso Arbeitsabläufe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleichtern und verbessern. Dabei berücksichtigen wir in höchstem Maße aber auch ethische Grundsätze, insbesondere, dass menschenbezogene Bewertungen nicht einem Algorithmus unterliegen dürfen.

4 Umsetzung der Anforderungen

4.1 Verantwortlichkeit und deren Überprüfung

Zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, nationaler Gesetze und interner Richtlinien der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e. V. haben wir ein LkSG-bezogenes Risikomanagement eingerichtet, das unseren satzungsgemäßen Aufgaben Rechnung trägt und in allen maßgeblichen Geschäftsabläufen verankert ist. Wir prüfen risikobasiert und systematisch, ob in unserem Unternehmen einschließlich unserer Tochterunternehmen sowie unseren Lieferketten Menschenrechte und umweltbezogene Aspekte eingehalten werden. Abhängig von den betroffenen Lieferketten und der Relevanz festgestellter Risiken führen wir Maßnahmen ein, um negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt innerhalb unserer satzungsmäßigen Tätigkeit vorzubeugen, diese soweit möglich zu beenden oder zu minimieren. Dabei entwickeln wir, insbesondere nach erneuten Risikoanalysen, unser Risikomanagementsystem kontinuierlich weiter.

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Grundsatzerklärung einschließlich der vorgesehenen Dokumentations- und Berichtspflichten wird vom Vorstand der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e. V. und der Geschäftsführung des jeweiligen Tochterunternehmens gesteuert, um sicherzustellen, dass sich jeder Bereich unseres Unternehmens über die eigene Verantwortung für menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und ihre Minimierung bzw. Vermeidung im Klaren ist.

Der geschäftsführende Vorstand lässt sich hierzu von den Abteilungen Personal, Wirtschaft und Finanzen, den Fachabteilungsleitungen sowie den Geschäftsführungen der Tochterunternehmen regelmäßig berichten, entwickelt diese Grundsatzerklärung mit der Gesamtmitarbeitervertretung, den Geschäftsleitungen der Tochterunternehmen und den Mitarbeitervertretungen entsprechend weiter und berichtet regelmäßig im Vorstand.

4.2 Verabschiedung dieser Grundsatzerklärung und Fortschreibung

Diese Grundsatzerklärung wurde durch den Vorstand und die Gesamtmitarbeitervertretung sowie die Geschäftsleitungen der Tochterunternehmen und deren Mitarbeitervertretungen verabschiedet. Sie ist für den Verein, die Tochterunternehmen und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich.

4.3 Vertragsverhältnisse

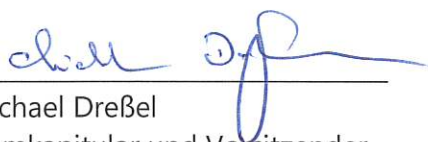
Wir erwarten von unseren Vertragspartnern, dass sie Risiken innerhalb ihrer Lieferketten im Rahmen eines Risikomanagements ebenfalls identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen.

5 Beschwerdemechanismen

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren Vertragspartnern, dessen Mitarbeitenden sowie Dritten geben wir ausdrücklich die Möglichkeit, (potenzielle) Gesetzesverstöße der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e.V. (Details siehe Homepage: www.kjf-regensburg.de/transparenz-und-compliance) sowie auf diesem Wege auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten hinzuweisen, sofern diese Verletzungen unseren satzungsgemäßen Tätigkeitsbereichen zuzuordnen sind.

6 Inkrafttreten

Diese Grundsatzerklärung tritt zum 1.10.2023 in Kraft und hat keine rückwirkende Wirkung. Sie wird allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und unserer Gesamtmitarbeitervertretung in geeigneter Form zugänglich gemacht und veröffentlicht. Aus ihr können keine Rechte Einzelner oder Dritter abgeleitet werden.



Michael Dreßel
Domkapitular und Vorsitzender



Michael Eibl
Direktor und stellvertretender Vorsitzender



Gerhard Nestler
2. stellvertretender Vorsitzender