

Compliance-Leitfaden

**für das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands
gemeinnütziger e. V. (CJD) und seine
Tochtergesellschaften**

Impressum

Herausgeber:

Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands
gemeinnütziger e. V. (CJD)

Vorstand:

Oliver Stier (Sprecher), Samuel Breisacher,
Petra Densborn, Anke Schulz, Herwarth von Plate

CJD Zentrale

Teckstraße 23

73061 Ebersbach

Tel.: 07163 930-0

Fax: 07163 930-280

cjd@cjd.de

www.cjd.de

Version: 3.0

Vorwort

Das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands gemeinnütziger e.V. (CJD) ist ein innovatives und in wirtschaftlicher Verantwortung geführtes Bildungs- und Sozialunternehmen, das seinen satzungsgemäßen Auftrag auf Grundlage des christlichen Menschenbildes und einer christlichen Wertebasis erfüllt. Der seit Gründung des Werkes 1947 von seinem Gründer und langjährigen Präsidenten Pfarrer Arnold Dannemann geprägte Leitgedanke „Keiner darf verloren gehen!“ bedeutet heute für das CJD, dass jedem Menschen die Teilhabe am Leben und an der Gesellschaft zusteht und wir ihn dazu befähigen, sein Leben erfolgreich zu gestalten.

Zusammengefasst sind die das CJD tragenden wesentlichen Werte in den neun Grundsätzen „Was uns trägt“. Sie bilden die Grundlage unseres Handelns und gelten umfassend und bindend für alle Organe und Mitarbeitenden, seien es haupt- oder ehrenamtliche.

Einer unserer neun Grundsätze lautet: „Wir handeln redlich.“

Als gemeinnütziges Unternehmen, dessen wirtschaftliche Basis für die Erfüllung seines Auftrags im Wesentlichen öffentliche Mittel und private Spenden bilden, ist das CJD im Besonderen auf das Vertrauen von Zuwendungsgebern, Kooperationspartnern und der Öffentlichkeit angewiesen.

Wir gehen mit öffentlichen Geldern und privaten Zuwendungen zweckentsprechend, sparsam und verantwortungsvoll um und verpflichten uns zur Transparenz im Hinblick auf die Herkunft und Verwendung unserer Mittel. Das CJD ist Mitglied im Deutschen Spendenrat und Unterzeichner einer Selbstverpflichtungserklärung der Initiative Transparente Zivilgesellschaft.

Von zentraler Bedeutung als Grundlage des uns entgegengebrachten Vertrauens ist unsere Integrität und Compliance. Bei allen mit der Erfüllung unseres Auftrags verbundenen Aktivitäten verhalten wir uns rechts- und regeltreu. Das CJD hat die für seine Mitarbeitenden geltenden Grundlagen (internen und externen Regeln) daher in zahlreichen Richtlinien und Anweisungen formuliert. Diese Vorgaben werden fortwährend weiterentwickelt und die Mitarbeitenden machen sich kontinuierlich mit ihnen vertraut. Der vorliegende Compliance-Leitfaden fasst die besonders bedeutsamen Inhalte dieser Regelungen zusammen. Sein Ziel ist es, über die wichtigsten Aspekte aufzuklären und klare Verhaltensanforderungen aufzustellen, um Verstöße zu verhindern. Er konzentriert sich auf die wesentlichen Belange und die wichtigsten Compliance-Grundsätze, die für die tägliche Arbeit von Bedeutung sind.

Der Compliance-Leitfaden gilt für alle Mitarbeitenden - hauptamtlich wie ehrenamtlich - Führungskräfte und Vorstand. Seine Grundsätze finden ebenso Eingang in unsere Geschäftsbeziehungen zu unseren Partnern. Der Leitfaden gilt ebenso für die Tochtergesellschaften des CJD.

Korruptionsprävention und -bekämpfung

Korruption verursacht nicht nur materielle Schäden, sondern untergräbt auch unsere christliche Wertebasis und ist geeignet, in erheblichem Maße den Ruf des CJD zu schädigen. Wir dulden daher weder korruptes Verhalten von Mitarbeitenden noch unserer Geschäftspartner, Angehöriger oder nahestehender Personen, von Amtsträgern oder anderen Dritten. Versuche, unsere Entscheidungen unlauter zu beeinflussen, sind stets der jeweiligen Führungskraft und dem Zentralbereich Recht, Compliance und Risikomanagement anzuzeigen. Mitarbeitende, die versuchen, durch korruptes Verhalten zu beeinflussen oder sich unlauter beeinflussen zu lassen, müssen mit arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Beim Erhalt oder Gewähren von Geschenken und Bewirtungen ist besondere Vorsicht geboten. Es sind transparente Aufzeichnungen über Geschenke, Spenden, Einladungen oder sonstige Zuwendungen, die angenommen oder getätigt wurden, zu führen, aus denen hervorgeht, dass eine Prüfung des Gebots der Höflichkeit oder Geschäftsüblichkeit stattgefunden hat. Die nachfolgenden Vorgaben sorgen für eine entsprechende Orientierung. In allen Zweifelsfällen ist das Gespräch mit der Führungskraft zu suchen und der Rat des/der Beauftragten für Compliance- und Risikomanagement aus dem Zentralbereich Recht, Compliance und Risikomanagement einzuholen.

Umgang mit Geschenken, Spenden und sonstigen Zuwendungen

Die Annahme oder das Gewähren von Geschenken, Spenden oder Einladungen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise davon auszugehen ist, dass diese Zuwendung geschäftliche Entscheidungen beeinflussen könnte, ist untersagt. Dieses gilt insbesondere in unmittelbarem Zusammenhang mit laufenden Verhandlungen mit Geschäftspartnern.

Die Annahme oder das Anbieten von Geschenken als geschäftsübliche Aufmerksamkeit oder Geste der Höflichkeit bedarf grundsätzlich der Genehmigung durch die Führungskraft. Davon kann bei geringwertigen Geschenken oder geschäftsüblichen Aufmerksamkeiten als Geste der Höflichkeit im Wert von bis zu 35 Euro pro Jahr und Schenkenden abgesehen werden.

- Geldgeschenke, gleich welcher Höhe, dürfen nicht angenommen, angeboten oder genehmigt werden.
- Sachgeschenke dürfen nicht privat verwendet werden, sondern sind wohltätigen Zwecken zuzuführen, etwa durch eine Tombola.
- Geschenke dürfen nicht an die Privatadresse von Geschäftspartnern versendet werden.
- Geschenke an Amtsträger sind nicht erlaubt.

Bewirtungen und Veranstaltungen

Einladungen von Außenstehenden zum Essen kommen nur in Betracht, wenn es sich um ein Arbeitsessen handelt. Von einem Arbeitsessen ist dann auszugehen, wenn entweder beim Essen selbst ganz überwiegend geschäftliche Angelegenheiten besprochen werden sollen oder wenn sich ein Geschäftstreffen über die übliche Essenszeit hinzieht und hierfür unterbrochen werden muss. Der Aufwand für Arbeitsessen muss aus Sicht des Gastgebers sowie des Gastes sozial angemessen sein. Einladungen von Amtsträgern sind ausnahmsweise bei einer angemessenen Bewirtung im Rahmen einer Besprechung als Gebot der Höflichkeit zulässig. Grundsätzlich ist dabei besondere Zurückhaltung geboten, da es Amtsträgern aufgrund interner Vorgaben untersagt sein kann solche Einladungen anzunehmen. Werden Mitarbeitende wiederholt von Geschäftspartnern zum Essen eingeladen oder übernimmt das CJD wiederholt die Kosten für Geschäftsessen, ist dazu das Gespräch mit der Führungskraft zu suchen.

Alle vom CJD ausgerichteten Veranstaltungen werden mit Blick auf den Anlass und den Teilnehmerkreis angemessen gestaltet. Mitarbeitende benötigen die Zustimmung ihrer

Führungskraft, wenn sie eine Einladung zu einer Veranstaltung eines Geschäftspartners annehmen wollen.

Interessenkonflikte

Interessenkonflikte können in unterschiedlichen Situationen entstehen. Persönliche Interessen, insbesondere finanzielle Interessen, dürfen jedoch geschäftliche Entscheidungen nicht beeinflussen. Deshalb sind Situationen, in denen persönliche Interessen und Interessen des CJD in Konflikt geraten könnten, zu vermeiden. Entstehen gleichwohl Interessenkonflikte, sind diese offen zu legen. Es ist dann gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft nach einer Lösung zu suchen, bei der die Interessen des CJD nicht beeinträchtigt werden.

Geschäfte mit Unternehmen, bei denen Mitarbeitende oder diesen nahestehende Personen beteiligt oder beschäftigt sind, dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Information und Genehmigung durch die Gesamtleitung/Geschäftsführung vorgenommen werden, wenn dadurch die Interessen des CJD nicht beeinträchtigt werden. Ist die Gesamtleitung/Geschäftsführung selbst betroffen, erfolgt die Genehmigung durch den Vorstand.

In Zweifelsfällen ist der Beauftragte für Compliance und Risikomanagement aus dem Zentralbereich Recht, Compliance und Risikomanagement hinzuzuziehen.

Für Mitglieder des Vorstandes und des Präsidiums ergeben sich weitere Regelungen aus dem Corporate Governance Kodex des CJD.

Beschäftigung nahestehender Personen

Einstellung und Beschäftigung nahestehender Personen von Mitarbeitenden bedürfen der Zustimmung der Gesamtleitung/Zentralbereichsleitung respektive des zuständigen Vorstandsmitglieds, wenn die Gesamtleitung/Zentralbereichsleitung betroffen ist.

Nahestehende Personen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten sind, neben Familienangehörigen (Verlobte, Ehegatten, Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerter gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten und Lebenspartner, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder) auch nicht verwandte Personen, wenn enge persönliche Kontakte oder enge wirtschaftliche Beziehungen bestehen. Bei Zweifeln ist die zuständige Führungskraft zu informieren.

Nebentätigkeiten

Jede entgeltliche Nebentätigkeit ist der jeweiligen Führungskraft vor deren Ausübung in Textform anzuzeigen und wird genehmigt, wenn die Interessen des CJD dem nicht entgegenstehen.

Bei der Vergabe von Aufträgen und bei Einkäufen ist Transparenz unerlässlich. An Vergabeverfahren dürfen solche Mitarbeitenden nicht mitwirken, die bei einem Bieter oder Bewerber im Rahmen einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung oder als Organmitglied beschäftigt sind. Das gleiche gilt, wenn auf der Bieter- oder Bewerberseite nahestehende Personen von Mitarbeitenden tätig sind.

Grundlagen unseres Handelns

Wir vertreten durch unsere christliche Grundüberzeugung eine voraussetzungslos wertschätzende Haltung gegenüber jedem Menschen. Jeder Mensch ist von Gott gewollt, einmalig geschaffen, mit besonderen Talenten begabt und Mitgestalter der Welt. Wir im CJD arbeiten für Chancengleichheit und dafür, dass alle Menschen ihren Platz in der Welt entdecken können und sich und ihre Begabungen in unsere Gesellschaft einbringen. Wir schützen die uns anvertrauten Menschen vor Diskriminierung, physischer, psychischer, sexueller Gewalt und Machtmissbrauch.

Diversität

Alle Begegnungen im CJD sollen von Akzeptanz, Respekt und Wertschätzung bestimmt sein – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität. Die Vielfalt der Menschen mit ihren unterschiedlichen Begabungen erfahren wir als Reichtum, denn das biblisch-christliche Verständnis vom Menschen betont und schätzt die Vielfalt der menschlichen Eigenschaften und Fähigkeiten. Wir bekennen uns klar zur Diversität und haben dazu ein entsprechendes Leitbild.

Fehlerkultur

Es ist Teil unseres Selbstverständnisses, dass wir als Individuen und als Organisation aus Fehlern lernen. Daher pflegen wir einen transparenten und offenen Umgang mit Fehlern und teilen unsere Erfahrungen, um Vertrauen und Weiterentwicklung zu ermöglichen. Voraussetzung dafür ist, dass wir gemeinsam unsere Unternehmenskultur so gestalten, dass Fehlentscheidungen erkannt, besprochen und korrigiert werden. Es liegt an jedem von uns, Verantwortung zu übernehmen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Fehler angesprochen werden können.

Führungsverständnis

Integrität und Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und internen Regelungen beginnen in der Führung des CJD. Jede Führungskraft hat Organisations- und Aufsichtspflichten zu erfüllen und trägt die Verantwortung für die ihr anvertrauten Mitarbeitenden. Führungskräfte werden durch ihr integriertes Verhalten ihrer Vorbildfunktion gerecht und geben den Mitarbeitenden damit Orientierung. Sie fördern eine Kultur des respektvollen Miteinanders und der Offenheit auf der Basis unserer Werte. Nehmen sie mögliche Anzeichen von Compliance-Verstößen wahr, handeln sie umgehend.

Nachhaltigkeit

Wir sind im CJD durch unsere christlichen Überzeugungen herausgefordert, nachhaltig zu handeln und wollen einen Beitrag zur nachhaltigen Bewahrung der Schöpfung leisten. Daher haben wir ein Leitbild erarbeitet, das Grundlage einer Kultur zur nachhaltigen Entwicklung mit ganzheitlichem Ansatz ist. Alle Menschen im CJD sollen ein Bewusstsein für nachhaltiges Handeln entwickeln, reflektieren, ihr Konsumverhalten hinterfragen und daraus Handlungen umsetzen. So gestärkt können wir in unserem täglichen Miteinander als Vorbilder agieren und Nachhaltigkeit gemeinsam gestalten. Wir begreifen den Weg zu mehr nachhaltigem Handeln als Chance, mutig die Zukunft zu gestalten.

Umgang mit Geschäftsbeziehungen

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern/Lieferanten, dass sie unsere Wertgrundsätze teilen und alle gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Wir lehnen jede Art von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, die Bedrohung von Personen, die die Menschenrechte verteidigen und sonstige Verletzungen der Menschenrechte ab und bestehen auf der Einhaltung der relevanten nationalen Regelungen und internationalen Standards zum Umweltschutz. Wir wirken durch unsere Beschaffungsgrundsätze darauf hin, dass nicht nur wir, sondern auch unsere Geschäftspartner, insbesondere Lieferanten und deren Unter-Lieferanten, diesen Prinzipien folgen.

Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Es ist unsere Aufgabe, Gefährdungen für Menschen und Umwelt zu vermeiden und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Alle Angebote, Betriebsstätten und -mittel müssen den gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen.

Schutz der Vermögenswerte

Wir gehen mit den Vermögenswerten unseres Unternehmens verantwortungsvoll um und schützen diese gegen Verlust, Beschädigung, Diebstahl oder eine nicht autorisierte Nutzung. Zu den Vermögenswerten des Werkes zählen auch Rechte an geistigem Eigentum oder geschäftlichem Know-how. Wir verteidigen unser Unternehmen gegen Betrugsversuche, unabhängig davon, ob solche Angriffe von innen oder außen kommen.

Umgang mit Informationen

Verschwiegenheit

Für interne vertrauliche oder geschützte Informationen, die nicht in die Öffentlichkeit gelangen sollen, gilt das Gebot der Verschwiegenheit. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Datenschutz

Wir gehen insgesamt mit Daten verantwortungsvoll und rechtskonform um, auch wenn sie nicht personenbezogen sind. Wir wollen den Schutz von Daten von Anfang an berücksichtigen, die Daten sicher analysieren, verantwortungsbewusst speichern, teilen und verwenden.

Wir verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur in dem Umfang, wie es uns die für uns geltenden Gesetze, Regelungen, unsere eigenen Prinzipien und die Betroffenen erlauben. Alle Mitarbeitenden tragen Verantwortung dafür, dass personenbezogene Daten vor dem unberechtigten Zugriff durch Dritte geschützt sind und die notwendigen Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden, um eine unbefugte Nutzung zu verhindern.

Informationssicherheit

Zugang zu Intranet und Internet, elektronischer Informationsaustausch und Dialog sowie elektronische Geschäftsabwicklung sind entscheidende Voraussetzungen für unsere Arbeit und erhöhen die Effektivität unserer Aktivitäten. Den Vorteilen der elektronischen Kommunikation stehen aber auch Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Sicherheit von Daten gegenüber. Um dem zu begegnen verfügen wir über ein an den aktuellen Regeln orientiertes Sicherheitskonzept, das vom Beauftragten für Informationssicherheit verantwortet wird.

Kommunikation und Training

Der Vorstand des CJD fördert aktiv die flächendeckende Kommunikation der Compliance-Richtlinien, sorgt für ihre Implementierung und Einhaltung.

Alle Mitarbeitenden des CJD kennen den Inhalt dieses Compliance-Leitfadens und werden regelmäßig über aktuelle Compliance-Themen informiert. Compliance ist Bestandteil eines regelmäßigen Dialoges auf allen Unternehmensebenen und Compliance-Fragestellungen werden offen angesprochen. Die Mitarbeitenden des CJD werden regelmäßig zu den wesentlichen Compliance-Themen geschult.

Internes Kontrollsystem

Die Leitung eines Verbundes/einer strategischen Geschäftseinheit ist für die Einhaltung der in diesem Leitfaden enthaltenen Regelungen sowie weiterer unternehmensintern festgelegter Regeln in ihrem Verantwortungsbereich verantwortlich.

Personalvollmacht und Handlungsvollmacht dürfen nur von jeweils zwei Bevollmächtigten (ggf. entsprechend der „Verbund-Matrix“) gemeinsam ausgeübt werden (Vieraugenprinzip). Unter der Voraussetzung, dass das Vier-Augen-Prinzip im Innenverhältnis sichergestellt und dokumentiert ist, kann von dieser Verpflichtung im Außenverhältnis abgewichen werden.

Bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen sind grundsätzlich mehrere Angebote einzuholen, wobei der entsprechende Beschaffungsprozess transparent zu dokumentieren ist. Gezahlte Entgelte und Provisionen bzw. Rückerstattungen müssen angemessen und die Leistungen sowie die Vertragsbeziehungen hinreichend dokumentiert sein.

Die Zentralabteilung Innenrevision hat ein uneingeschränktes Informations- und Prüfungsrecht und stellt durch umfassende und systematische Prüfungen fest, ob die gesetzlichen und die internen Regelungen eingehalten werden. Neben den planmäßigen Prüfungen kann der Vorstand außerordentliche Revisionen anweisen und besondere Revisionsschwerpunkte festlegen.

In sensiblen Bereichen, wie zum Beispiel dem Einkauf, sehen wir grundsätzlich eine regelmäßige Personal-Rotation vor.

Schutz von Hinweisgebenden

Im CJD können Vorfälle, bei denen eine Rechts- und Regelverletzung, insbesondere auch korruptes Verhalten, in Betracht kommt, ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen und Diskriminierung gemeldet werden. Grundsätzlich stehen alle Führungskräfte des CJD für die Entgegennahme von Hinweisen zur Verfügung. Möchten sich Mitarbeitende, gleich aus welchen Gründen, mit ihrem Anliegen nicht an eine Führungskraft wenden, steht Ihnen für Meldungen die Ombudsperson zur Verfügung. Bei der Ombudsperson handelt es sich um eine neutrale Stelle außerhalb des CJD, die kontroll- und weisungsfrei handelt. Auf

Wunsch werden die Mitteilungen anonym behandelt. Weitere Einzelheiten enthält unser Verfahren zum Schutz von Hinweisgebenden.

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

Der Compliance Leitfaden ist durch Setzung des Vorstandes am 02.09.2013 in Kraft getreten. Die vorliegende aktualisierte Fassung wurde am 20.09.2022 beschlossen.

Grundsätze „Was uns trägt“

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

1. Wir lieben Menschen

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

2. Wir suchen die Herausforderung

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

3. Wir handeln redlich

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

4. Wir sind nie verloren

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

5. Wir sind gehalten und geben Halt

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

6. Wir beschenken uns gegenseitig

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

7. Wir fangen immer wieder neu an

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

8. Wir geben ein Zuhause

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

9. Wir vertrauen auf Gott

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