

Grundsatzerklärung des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V. gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (§ 6 Abs. 2 LkSG)

Inhaltsverzeichnis

1. Unser Anspruch
2. Risikobereiche
3. Erwartungen an unsere Vertragspartner
 - 3.1. Soziale Verantwortung
 - 3.2. Ökologische Verantwortung
 - 3.3. Ethisches Geschäftsverhalten
4. Umsetzung dieser Grundsatzerklärung
 - 4.1. Verantwortlichkeit und deren Überprüfung
 - 4.2. Vertragsverhältnisse
5. Beschwerdeverfahren
6. Schlussbestimmungen

1. Unser Anspruch

Wir als Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V. bekennen uns konzernweit zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Konkret verpflichten wir uns zusammen mit unseren Tochterunternehmen, Menschenrechte zu wahren (Verletzungen vorbeugen und vermeiden sowie minimieren und beenden), die Rechte der eigenen Mitarbeitenden sowie der Menschen, die sich uns anvertrauen, zu achten und die Umwelt zu schonen.

Von unseren Vertragspartnern im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, kurz LkSG, (im Folgenden Vertragspartner) erwarten wir - neben der Einhaltung der für den jeweiligen Vertragspartner ohnehin geltenden Rechtsvorschriften – ein Verhalten gemäß dieser Grundsatzerklärung innerhalb der gesamten Lieferkette. Weitere Ausführungen hierzu finden sich unter Ziffer 4.2. dieser Grundsatzerklärung.

Bei unseren Mitarbeitenden setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden.

Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere satzungsgemäßen Leistungen, insbesondere Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Vertragspartner auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Diese Grundsatzerklärung basiert auf den Vorgaben nationaler Gesetze, insbesondere dem LkSG und den darin geschützten Rechtspositionen (vgl. § 2 Abs. 2 LkSG) sowie den in der Anlage zu § 2 Abs. 1 und § 7 Abs. 3 S. 2 LkSG genannten Übereinkommen, soweit diese auf unsere Tätigkeitsbereiche anwendbar sind.

2. Risikobereiche

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

- Alter/Pflege: Beratung, Ambulante Pflege, Alten- und Pflegeheime, Betreutes Wohnen, Tagespflege
- Behinderung: Fachdienst Offene Behindertenarbeit (OBA)
- Familien: Familien- und Seniorenhilfe, Kindertageseinrichtungen, Schwangerschaftsberatung
- Medizinische Dienstleistungen: Krankenhaus St. Josef, Krankenhaus St. Lukas, Beratungsstelle Horizont etc.
- Migration/Integration: Flüchtlings- und Integrationsberatung, Migrationsberatung für Erwachsene etc.
- Soziale Notlagen: Allgemeine Sozialberatung, Schuldnerberatung, Straffälligenhilfe, Streetwork, Wohnungs- und Obdachlosenhilfe etc.
- Fort- und Weiterbildung
- IT-Dienstleistungen

3. Erwartungen an unsere 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

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

- 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 Mitarbeitenden 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; davon umfasst sind jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie 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

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.

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

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 Mitarbeitenden 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 der dritte Wege zulässig ist - verpflichtet, das Recht ihrer Mitarbeitenden 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 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 Caritasverband der Diözese Regensburg e.V. 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) klären wir Fragen zu Vergütung, Arbeitszeit oder Urlaub in arbeitsrechtlichen Kommissionen, in denen Mitarbeitende und Dienstgeber mit gleich vielen Personen und Stimmen vertreten sind. Hintergrund ist das christliche Selbstverständnis der Caritas,

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

sich für Menschen in Not einzusetzen. Diesen Auftrag erfüllen Mitarbeitende 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) passen nicht zum christlichen Selbstverständnis. Interessengegensätze zwischen Mitarbeitenden und Dienstgebern gleichen wir in Schlichtungsverfahren aus.

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

Diskriminierungsverbot¹⁵

Alle Menschen genießen Gleichbehandlung. 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, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung (z.B. Grundordnung des kirchlichen Dienstes) begründet ist; eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

Faire 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 erwarten von unseren Vertragspartnern, 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 sowie Ziffer 3 unserer unternehmensinternen Compliance-Richtlinie

¹⁶ vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG

¹⁷ vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 9 und 10 LkSG sowie Ziffer 16 unserer unternehmensinternen Compliance-Richtlinie

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

Wir verurteilen jede Art der widerrechtlichen Zwangsräumung 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 VERWANTWORTUNG

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, die sich aus Ziffer 16 unserer unternehmensinternen Compliance-Richtlinie und unserem Leitbild ergeben:

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

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

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;

Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist.

Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Wir setzen uns dafür ein, 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.

Umgang mit Luftemission

Wir setzen uns dafür ein, 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. Dabei sollten die Abgasreinigungssysteme des Unternehmens überwacht werden sowie wirtschaftliche Lösungen gefunden werden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Wir setzen uns dafür ein, 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

Wir setzen uns dafür ein, dass Vertragspartner innerhalb der Lieferkette mit Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten - dies gilt 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 vermieden werden.

3.3. ETHISCHES GESCHÄFTSVERHALTEN

Neben der Einhaltung der Regeln und Verhaltensgrundsätze aus unserer unternehmenseigenen Compliance-Richtlinie und unserem Leitbild legen wir insbesondere auf folgende Verhaltensweisen großen Wert und erwarten diese auch von unseren Vertragspartnern:

Fairer Wettbewerb

Wir setzen uns dafür ein, 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.

Vertraulichkeit / Datenschutz

Wir setzen uns dafür ein, dass innerhalb der Lieferketten bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von personenbezogenen Daten die Rechte Betroffener hinsichtlich Informationssicherheit und gemäß einschlägiger gesetzlicher Regelungen zum Datenschutz (insbesondere gemäß der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des Kirchlichen Datenschutzgesetzes (KDG)), geschützt werden.

Geistiges Eigentum

Wir setzen uns für die Rechte an geistigem Eigentum, insbesondere im Rahmen des Urheberrechtsgesetzes (UrhG), ein. Dabei sollen Technologie- und Know-how-Transfer so erfolgen, dass geistige Eigentumsrechte und Kundeninformationen geschützt sind.

Persönliche Vorteile, Bereicherung, Bestechung

Wir setzen uns für höchste Integritätsstandards bei allen Geschäftsaktivitäten ein. 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.

4. Umsetzung dieser Grundsatzerklärung

4.1. VERANTWORTLICHKEIT UND DEREN ÜBERPRÜFUNG²¹

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

Zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, nationaler Gesetze und interner Richtlinien des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V. richten wir ein LkSG-bezogenes Risikomanagement ein, das unseren satzungsgemäßen Aufgaben Rechnung trägt und in allen maßgeblichen Geschäftsabläufen zu verankern ist. Wir werden risikobasiert und systematisch prüfen, ob in unserem Unternehmen einschließlich unserer Tochterunternehmen sowie unseren Lieferketten Menschenrechte und

²¹ vgl. § 6 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 i.V.m. § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1 LkSG, § 6 Abs. 3 bis 5, § 9 LkSG

umweltbezogene Aspekte eingehalten werden. Abhängig von den betroffenen Lieferketten und der Relevanz festgestellter Risiken werden wir Maßnahmen einführen, um weltweit negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt infolge unserer satzungsmäßigen Tätigkeit vorzubeugen, diese soweit möglich zu beenden oder zu minimieren. Dabei entwickeln wir, insbesondere nach erneuten Risikoanalysen, unser Risikomanagementsystem kontinuierlich weiter.

Der Vorstand wird hinsichtlich seines Risikomanagements gemäß § 4 Abs. 3 LkSG durch den Menschenrechtsbeauftragten mindestens einmal jährlich überwacht.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Dokumentationen und Berichterstattungen gemäß § 10 LkSG setzen wir um.

4.2. VERTRAGSVERHÄLTNISSE

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

Ferner erwarten wir von unseren Vertragspartnern, dass sie sich die Grundsätze und Anforderungen dieser Grundsatzerklärung im Rahmen des Vertragsverhältnisses zu eigen machen und die gleichen Grundsätze bei ihren Unterauftragnehmern im Rahmen der geltenden Gesetze und aktuellen Rechtsprechung in vertraglich geeigneter Weise umsetzen und fördern.

Die in diesem Zusammenhang bestehenden Erwartungen und Anforderungen sollen vom DiCV Regensburg für künftige Vertragsverhältnisse in einem Dokument konkretisiert werden. Der DiCV Regensburg wird darauf hinwirken, sich künftig bereits vor Vertragsabschluss auf die Einhaltung einvernehmlich zu verständigen.

Im Falle des Verstoßes eines Vertragspartners gegen diese Standards und Regelungen kann es in letzter Konsequenz zu einer Beendigung des jeweiligen Vertragsverhältnisses kommen.

5. Beschwerdeverfahren²²

Wir geben unseren Mitarbeitenden, unseren Vertragspartnern, dessen Mitarbeitenden sowie Dritten die Möglichkeit, (potenzielle) Gesetzes-, Rechts- und Regelverstöße zu melden bzw. auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten, die durch unser (satzungsgemäßes) Handeln entstanden sind, hinzuweisen.

Die Abgabe von Meldungen bzw. Hinweisen ist nicht an bestimmte Formen gebunden, kann also persönlich, schriftlich, per Telefon oder per E-Mail erfolgen. Wir stellen es der meldenden Person zudem frei, sich direkt an den/die

²² vgl. § 6 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 i.V.m. § 8 LkSG

Grundsatzerklärung des DiCV Regensburg

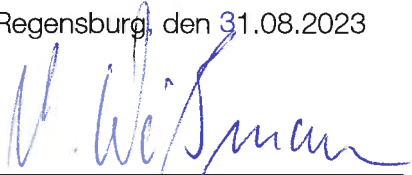
unmittelbar zuständige/n Ansprechpartner/in vor Ort (Vorgesetzte, Organvertreter/innen oder sonstige Verantwortliche) zu wenden oder unser Hinweisgeberportal zu nutzen, das auch anonyme Meldungen ermöglicht. Das Hinweisgeberportal ist jeweils über die Homepage des DiCV Regensburg bzw. seiner Tochterunternehmen erreichbar.

6. Schlussbestimmungen

Der Vorstand des Caritasverbandes für die Diözese Regensburg e.V. hat die vorliegende Grundsatzerklärung abgegeben. Sie wird allen unseren Mitarbeitenden und unserer Mitarbeitervertretung in geeigneter Form zugänglich gemacht und auf unserer Homepage veröffentlicht.

Aus dieser Grundsatzerklärung können keine Rechte Einzelner oder Dritter abgeleitet werden. Sie entfaltet keinerlei Rückwirkung.

Regensburg, den 31.08.2023



Michael Weißmann
Diözesan-Caritasdirektor