



cjd

die-chancengeber.de

Leitfaden Compliance

für das Christliche Jugenddorfwerk
Deutschlands e. V. und seine
angeschlossenen Gesellschaften
und Stiftungen



Inhalt

Präambel	3
Was ist Compliance	3
Definition von Korruption	3
Voraussetzung	4
1. Allgemeine Regeln	5
1. Umgang mit Geschäftspartnern, Angehörigen und Behörden	5
2. Umgang mit Geschenken und Spenden	5
3. Bewirtungen, Veranstaltungen und sonstige Zuwendungen	5
4. Interessenkollision und Nebentätigkeit	6
2. Ablauf-Organisation	8
1. Vier-Augen-Prinzip	8
2. Bau- und Liegenschaften	8
3. Spenden und Zuwendungen von Stiftungen	8
4. Umgang mit Bargeld	8
5. Besondere Vorkommnisse	9
6. Verhalten bei Auftreten eines Korruptionsverdachts	9
7. Innenrevision	10
8. Datenschutz	10
Anhang: Was uns trägt	12

Version 1.0
Oktober 2013
Prüfung: Vorstand
Freigabe: 02. September 2013

CJD-13-09-167-7
Titelbild-© djama, fotolia.com

Präambel

Das CJD (Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e. V.) ist eines der größten Bildungsunternehmen in Deutschland. Es bietet jährlich 155.000 jungen und erwachsenen Menschen Orientierung und Zukunftschancen. Sie werden von 9.500 hauptamtlichen und vielen ehrenamtlichen Mitarbeitenden an über 150 Standorten gefördert, begleitet und ausgebildet. Das Thema Compliance ist für ein Unternehmen einer solchen Größe mit der Verantwortung für so viele Menschen wesentlich. Die Mitglieder des Vorstands müssen auch kraft ihres gesetzlichen und satzungsrechtlichen Auftrags einer angemessenen Aufsichtspflicht nachkommen.

Die ständig komplexer werdenden rechtlichen Vorgaben führen dazu, dass für Vorstände und leitende Mitarbeitende von Unternehmen das Risiko einer zivil- und / oder strafrechtlichen Haftung für Rechtsverletzungen steigt und auch das CJD selbst durch Rechtsverletzungen in existenzbedrohende Situationen gebracht werden kann. Der vorliegende Leitfaden ist nicht Ausdruck von Misstrauen gegenüber den Mitarbeitenden im CJD, sondern soll die Mindestanforderungen an rechtmäßiges Verhalten als integralen Bestandteil des CJD für jedermann im CJD zugänglich festhalten.

Einer der neun Grundsätze zum Thema Werte im CJD lautet: „Wir handeln redlich.“

Was ist Compliance

Der Begriff Compliance bedeutet allgemein die Einhaltung von Verhaltensregeln, sei es aufgrund von Gesetzen, Verordnungen und sonstigen öffentlichen Rechtsquellen sei es aufgrund unternehmensinterner Anweisungen. Compliance dient insbesondere der Risikovorsorge und Gefahrenabwehr im Unternehmen. Kern einer Compliance-Struktur ist, die Begehung von Straftaten, insbesondere auch von Korruption, innerhalb eines Unternehmens zu verhindern.

Definition von Korruption

Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil (Definition nach Transparency International)

Deutschland e.V., <http://www.transparency.de/FAQ-haeufige-Fragen.1088.0.html> vom 10.05.2013). Ob Bestechung oder Bestechlichkeit, ob Käuflichkeit in der Politik oder der Versuch, durch Schmiergelder Vorteile zu erlangen, Korruption verursacht nicht nur materielle Schäden, sondern untergräbt auch das Fundament des CJD, die aus dem Neuen Testament abgeleitete christliche Wertebasis.

Zu beachten ist, dass Korruption auch dann gegeben ist, wenn der Vorteil einem Dritten, zum Beispiel einem Angehörigen oder Freund, zugutekommt oder kommen soll.

Voraussetzung

Der Vorstand des CJD strebt hohe ethische Standards in seinem Geschäftsverkehr an und wird vor allem korruptes Verhalten seiner Mitarbeitenden und seiner Geschäftspartner nicht dulden. Für alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden gilt, dass jegliche Form von Korruption weder eingesetzt, noch toleriert werden darf.

Die nachfolgenden Vorgaben sorgen für eine entsprechende Transparenz in sensiblen Entscheidungsprozessen. Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des CJD müssen die einschlägigen Gesetze und Bestimmungen kennen und befolgen. Der Vorstand ist dafür verantwortlich, Rahmenbedingungen zu schaffen, die sicherstellen, dass die Compliance-Grundsätze im CJD eingehalten werden. Zu diesem Zweck werden die in diesem Leitfaden enthaltenen Regeln allen Mitarbeitenden, hauptamtlich wie ehrenamtlich, bekannt gemacht.

1. Allgemeine Regeln

1. Umgang mit Geschäftspartnern, Angehörigen und Behörden

CJD Mitarbeitende behandeln Geschäftspartner, Angehörige der ihnen anvertrauten Personen und Behörden im Geschäftsverkehr auf der Basis des geltenden Rechts und der internen Richtlinien (Organisationshandbuch OHB). Versuche von Geschäftspartnern, Angehörigen, Amtsträgern oder anderen Dritten, unsere Entscheidungen unlauter zu beeinflussen, werden nicht geduldet. Solche Versuche sind dem zuständigen Dienstvorgesetzten stets anzuzeigen. Mitarbeitende, die versuchen, Geschäftspartner, Angehörige, Amtsträger oder andere Dritte durch korruptes Verhalten zu beeinflussen oder sich in unlauterer Weise von Geschäftspartnern, Angehörigen, Amtsträgern oder anderen Dritten beeinflussen zu lassen, werden, ungeachtet möglicher strafrechtlicher Konsequenzen, disziplinarisch zur Verantwortung gezogen; auch sonstige arbeitsrechtliche Maßnahmen (z.B. Versetzung, Suspendierung, Kündigung) kommen in Betracht.

2. Umgang mit Geschenken und Spenden

Die Annahme von Geschenken, Spenden oder Einladungen, die uns von Dritten angeboten werden, um einen unlauteren Vorteil zu erlangen oder unsere Entscheidungen zu beeinflussen, ist untersagt. Im Falle des Zuwiderhandelns werden rechtliche Konsequenzen gezogen. Dies gilt unabhängig davon, ob das Vorgehen nach dem Strafgesetzbuch oder anderen Gesetzen strafbar ist bzw. wäre. Es sind Aufzeichnungen zu führen, die den Ablauf und Zweck aller Geschäftsvorgänge wahrheitsgetreu, sachlich und erschöpfend wiedergeben.

Überprüfungen finden in Form von Stichproben und/oder aufgrund entsprechender Hinweise durch das jeweils zuständige Vorstandsmitglied oder durch von ihm beauftragte Personen statt.

3. Bewirtungen, Veranstaltungen und sonstige Zuwendungen

3.1 Einladungen eines 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. Die Angemessenheit orientiert sich an der Kontrollfrage: Würde ich diese Einladung aussprechen, wenn ich sie aus eigener Tasche zu bezahlen hätte? Würde ich sie annehmen, wenn ich davon auszugehen hätte, mein Gastgeber müsste sie aus eigener Tasche bezahlen?“. Stets unstatthaft sind das Aussprechen oder die Annahme von Bewirtungen mit Luxuscharakter.

Grundsätzlich ist besondere Zurückhaltung bei Einladungen zur Bewirtung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes (Beamten und Angestellte der Kommunen, Länder und des Bundes) wegen der auf solche Zuwendungen abzielenden Strafvorschriften des StGB geboten.

Allgemein sind alle vom CJD auszurichtenden Veranstaltungen im Blick auf den Teilnehmerkreis und dem Anlass angemessen zu gestalten.

Beschäftigte benötigen die schriftliche Zustimmung ihres Dienstvorgesetzten, wenn sie eine Einladung zu einer Veranstaltung eines Geschäftspartners annehmen wollen.

- 3.2 Die Annahme oder das Anbieten von Geschenken bedarf der Genehmigung durch den Dienstvorgesetzten. Hiervon kann in folgenden Fällen abgesehen werden:
- bei geringwertigen Geschenken als Geste der Höflichkeit (z.B. Blumen)
 - bei Geschenken im Wert von bis zu 30 Euro pro Jahr und Schenkenden
 - An Weihnachten sind zusätzliche Geschenke bis zu einem Wert von 30,00 Euro genehmigungsfrei.

Geldgeschenke, gleich welcher Höhe, dürfen nicht angenommen, angeboten oder genehmigt werden.

4. Interessenkollision und Nebentätigkeit

- 4.1 Das CJD tätigt seine Geschäfte mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln und erwartet das Gleiche von seinen Mitarbeitenden und seinen Geschäftspartnern. Für die Mitarbeitenden gelten die 9 Grundsätze des CJD, die diesem Leitfaden angehängt sind.

- 4.2 Die privaten Interessen der Mitarbeitenden und die wirtschaftlichen Interessen des CJD sind strikt voneinander zu trennen. Ein Interessenkonflikt ist anzunehmen, wenn Privatinteressen von Mitarbeitenden mit den Interessen des CJD kollidieren oder wenn auch nur ein solcher Anschein erweckt wird.
Das CJD unterhält keine Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen von Mitarbeitenden. Den Mitarbeitenden ist es untersagt, eine eigene unternehmerische Tätigkeit für das CJD anzubieten oder zu erbringen.
Für die Einstellung und Beschäftigung von Familienangehörigen besteht ein gesondertes Regularium im OHB, auf das hiermit verwiesen wird.
- 4.3 Jede entgeltliche Nebentätigkeit ist dem jeweiligen Vorgesetzten rechtzeitig vor deren Ausübung schriftlich anzuzeigen und genehmigen zu lassen.
- 4.4 Bei der Vergabe von Aufträgen und bei Einkäufen ist Transparenz unerlässlich. Vorrangiges Ziel bei Einkäufen und Aufträgen sind Einsparungen für das CJD bei den Beschaffungskosten, sowie Standardisierung und Vereinheitlichung der Beschaffungsprozesse.
An Vergabeverfahren dürfen solche Mitarbeitende 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-/Bewerberseite Angehörige von Mitarbeitenden tätig sind. Angehörige in diesem Sinne sind Verlobte, Ehegatten, Lebenspartner, Verwandte und Verschwägte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten und Lebenspartner, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder.
- 4.5 Es ist zu beachten, dass regelmäßig mehrere Angebote von Lieferanten und Anbietern eingeholt werden, und die Beschaffung transparent strukturiert und dokumentiert wird. Gezahlte Entgelte und Provisionen bzw. Rückerstattungen müssen angemessen und die Leistungen sowie die Vertragsbeziehungen hinreichend dokumentiert sein.

2. Ablauf-Organisation

Die die allgemeine Organisation betreffenden Regelungen sind in der Satzung des CJD sowie in den Ordnungen im CJD enthalten; sie stehen im Intranet des CJD allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

1. Vier-Augen-Prinzip

Für die Geschäfte und Rechtshandlungen, die der laufende Betrieb der einzelnen CJD Einrichtungen gewöhnlich mit sich bringt, sind in jedem Jugenddorf mindestens zwei leitende Mitarbeitende mit einer örtlich gebundenen Personal- und Handlungsvollmacht ausgestattet. Personalvollmacht und Handlungsvollmacht dürfen nur von jeweils zwei Bevollmächtigten gemeinsam ausgeübt werden. Vom Vier-Augen-Prinzip darf nur bei zwingenden Vorgaben durch Dritte (z.B. elektronischer Antrag auf Fördermittel mit nur einer Unterschrift in Form einer elektronischen Signatur) abgewichen werden. In diesen Fällen ist das Vier-Augen-Prinzip im Innenverhältnis sicherzustellen und zu dokumentieren. Dabei ist darauf zu achten, dass Entscheidung, Ausführung und Überprüfung nicht in einer Person erfolgen.

2. Bau- und Liegenschaften

Bei Neubau- und Instandhaltungsvorhaben sowie bei der An- bzw. Vermietung und Verpachtung von Grundstücken oder Wohnungen sowie von anderen Gebäuden und Liegenschaften sind im Interesse der Einrichtung sowie des Gesamtwerkes, zur Qualitätssicherung des Prozesses, der Liquidität und des Ergebnisses Strukturen vorzusehen, die den Geschäftsablauf in jeder Stufe und jederzeit nachvollziehbar machen. Voraussetzung für alle Investitionen und Instandhaltungen sind Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit. Weitere Einzelheiten sind im OHB unter 7.10 und 7.16 hinterlegt; auf diese wird hiermit verwiesen.

3. Spenden und Zuwendungen von Stiftungen

Zur korrekten Verwendung und Buchung von Spenden und Zuwendungen von Stiftungen wird auf die Regelungen im OHB 7.18 verwiesen.

4. Umgang mit Bargeld

Jede Einrichtung hat eine Hauptkasse zu führen. Es wird ein Mitarbeitender zum Kassensführer bestellt, welcher für die Kassenführung

verantwortlich zeichnet; für Urlaub oder sonstige Abwesenheiten ist ein Vertreter zu benennen. Der Buchhalter darf nicht gleichzeitig Kassensführer sein. Zum Umgang mit den Bargeldkassen wird auf die CJD Richtlinien für die Kassenführung unter OHB 7.6.14 verwiesen.

5. Besondere Vorkommnisse

Besondere Vorkommnisse, die geeignet sind, entweder den Ruf oder das Ansehen des CJD nachhaltig zu schädigen, die Gefahr erheblicher finanzieller oder rechtlicher Konsequenzen für das CJD beinhalten oder Auswirkungen für andere Einrichtungen haben könnten, sind unverzüglich und erschöpfend durch die Einrichtungsleitung dem Vorstand zu berichten. Der Bericht enthält die Namen aller Beteiligten, das Datum, den Ort, den genauen Sachverhalt sowie eine Darstellung der bisherigen Reaktionen von Seiten des CJD. Der Bericht geht neben dem Vorstand an die Rechtsabteilung, die regional zuständigen Mitglieder des Direktoriums, die Gesamtleitung sowie die Pressesprecherin in der CJD Zentrale. Auf die weiteren Regularien im OHB unter 9.1 sowie auf die Verfahrensanleitung zum Umgang mit der Presse im Krisenfall wird verwiesen.

6. Verhalten bei Auftreten eines Korruptionsverdachts

- 6.1 Um eine erfolgreiche Korruptionsbekämpfung zu gewährleisten, wirken alle Stellen zusammen, denen Verhütung und Verfolgung korrupter Praktiken möglich ist. Bei konkretem Korruptionsverdacht ist der zuständige Dienstvorgesetzte unverzüglich zu unterrichten. Ist der Vorgesetzte betroffen, ist die nächst höhere Vorgesetztenstufe zu unterrichten. Ist ein Mitglied des Vorstands betroffen, wendet man sich an den Präsidenten des CJD.
- 6.2 Mitarbeitende können Vorfälle, bei denen eine Rechtsverletzung, insbesondere auch korruptives Verhalten in Betracht kommt, ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen und Diskriminierung melden. Einem Mitarbeitenden, der Hinweise auf Regelverletzungen gibt, entsteht hieraus kein Nachteil. Auf Wunsch wird die Mitteilung vertraulich behandelt. Des Weiteren können Hinweise auch an den Ombudsmann des CJD gemeldet werden. Der Vorstand stellt sicher, dass grundsätzlich allen entsprechenden Hinweisen nachgegangen wird. Er überprüft diese, meldet ggf. den Vorgang den Strafverfolgungsbehörden und zieht interne Konsequenzen.

Die zuständigen Vorgesetzten leiten in Korruptionsfällen umgehend die zur Vermeidung eines drohenden Schadens erforderlichen Maßnahmen ein. Eine verwaltungsgerechte Abwicklung sowie die rechtzeitige Geltendmachung von Schadensersatz und Entschädigungsleistungen werden sichergestellt.

Ist ein Mitglied des Vorstands betroffen, wendet man sich an den Präsidenten des CJD.

7. Innenrevision

Das CJD verfügt über eine Innenrevision, welche durch umfassende und systematische Prüfungen feststellt, ob die gesetzlichen und die internen Regelungen eingehalten werden und die Ordnungsmäßigkeit des Rechnungswesens gewährleistet ist. Neben den planmäßigen Prüfungen kann der Vorstand außerordentliche Revisionen anweisen und besondere Revisionschwerpunkte festlegen. Weitere Einzelheiten zur Innenrevision sind im OHB unter 7.9.1 und im Revisionshandbuch (OHB 7.9.2.1) festgehalten; auf diese wird hiermit verwiesen.

8. Datenschutz

Das CJD unterliegt dem Datenschutzgesetz der evangelischen Kirche Deutschlands (DSG-EKD). Für das CJD ist ein Betriebsbeauftragter für Datenschutz bestellt, der für die Belange des Datenschutzes des Gesamtwerkes verantwortlich ist. Grundsätze des kirchlichen Datenschutzrechtes sind:

- Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten sind nur auf grundgesetzlicher Erlaubnis oder aufgrund Einwilligung der jeweils betroffenen Person zulässig.
- Personenbezogene Daten werden ausschließlich zu dem Zweck genutzt, für den sie erhoben werden.
- Zu statistischen Zwecken dürfen personenbezogene Daten nur in anonymisierter Form genutzt werden.
- Personenbezogene Daten werden vor dem Zugriff Unbefugter sicher verwahrt und von hierzu besonders beauftragten Personal verwaltetet.

Weitere Regelungen dazu sind im OHB unter 7.13 hinterlegt; auf diese wird hiermit verwiesen.


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

Dieser Leitfaden ist durch Beschluss des Vorstandes am 02.09.2013 in Kraft getreten.

Der CJD Vorstand



Pfr. Hartmut Hühnerbein



Hans Wolf von Schleinitz

Anhang: Was uns trägt

Die neun Grundsätze zum Thema Werte im CJD

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 – zunächst einmal bedingungslose –Zuwendung zum Menschen könnten wir unsere pädagogische Arbeit kaum aufrichtig beginnen. Hier liegen der Beginn, die Motivation und die Voraussetzung unserer Arbeit. Nur, wer Menschen liebt, weiß, dass in ihnen das Beste und Einmalige ruht. Jeder Mensch ist 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 wunderbarer Teil der Komposition menschlicher Gemeinschaft werden können.

2. Wir suchen die Herausforderung.

Dieser Grundsatz formuliert einen Anspruch an uns selbst. Das Leben besteht ständig aus neuen Herausforderungen. Die Arbeit mit jungen Menschen lebt vom lebenslangen Lernen, um sich den Herausforderungen der jeweiligen Zeit stellen zu können. Sie lebt also aus der Freude an Neuem, insbesondere aus der Neugier auf neue Lebensgestaltungen junger Menschen.

3. Wir handeln redlich.

Wir wollen auf allen Gebieten ein fairer Partner sein. Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben heißt dies, schlau und 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.

Dieser Satz fällt im Rahmen aller auf, weil er allein eine negative Formulierung hat. Unser Leben geschieht nie „in Linie“. Immer gibt es Unterbrechungen, an denen entlang sich das Leben ambivalent gestaltet. Es gibt nun mal nicht einzig und allein das Glück – sondern auch das Unglück in dieser Welt. Immer wieder erleben wir Verlorenheit und niemals gibt Gott uns verloren. Eine bezeichnende Verneinung, die das Leben wie es ist nicht außer Acht lässt. Im CJD ist Gott gleichsam unser Anker. Wir alle gehen mit Krisen in unterschiedlichster Art um. Wie auch immer wir es tun: 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. Alle Kraft und Liebe sind ein Geschenk. Wir leben aus der Liebe Gottes, die in Jesus Christus sichtbar wurde. Dies ist die Wahrheit, aus der das CJD heraus arbeitet. 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 gleichsam Motivation und 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, als gegenseitige Bereicherung zu verstehen und anzunehmen. Dies ermöglicht es 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 als ungerecht empfunden wird, aber sie ist im wahrsten Sinne des Wortes

die Chance zum Leben. Aus der Vergebung Gottes leben wir – aus der Realität, begründet am Beispiel Jesu, handeln wir. Daran erinnern wir uns im beruflichen Alltag und ermöglichen einander, Vergebung erleben und gewähren zu können. Diese Haltung macht es uns möglich, immer wieder neue Anfänge zu setzen: miteinander und mit den uns Anvertrauten!

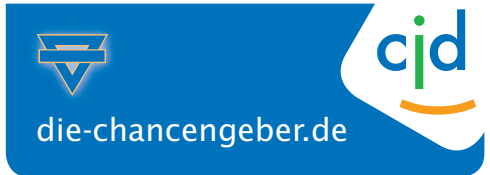
8. Wir geben ein Zuhause.

Wir wollen Menschen einladen, ihnen begegnen und einen Ort bereiten, an dem sie zur Ruhe, zu sich selbst und zu einem eigenen Lebensweg finden können. Darüber hinaus wissen wir, wie effektiv und zufrieden Menschen ihre Arbeit leisten können, wenn sie sich in der Art und Weise einer Einrichtungsleitung 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. Seine Gegenwart vermag uns vor Entmutigung und Resignation zu schützen.





Christliches Jugenddorfwerk
Deutschlands e.V. (CJD)
Teckstr. 23
73061 Ebersbach

Das CJD bietet jährlich 155.000 jungen und erwachsenen Menschen Orientierung und Zukunftschancen. Sie werden von 9.500 hauptamtlichen und vielen ehrenamtlichen Mitarbeitenden an über 150 Standorten gefördert, begleitet und ausgebildet. Grundlage ist das christliche Menschenbild mit der Vision „Keiner darf verloren gehen!“.