

# Compliance-Regelung der Diözese Augsburg

## Vorwort

Der pastorale Erfolg der Diözese Augsburg - Körperschaft des öffentlichen Rechts - mit dem Sitz in 86152 Augsburg, Fronhof 4, beruht nicht zuletzt auf den durch den amtierenden Diözesanbischof und seine Vorgänger im Amt sowie die Diözesanleitung und gemeinsam mit den verantwortlichen Pfarrern in der Diözese Augsburg verfolgten pastoralen Ausrichtung und Ziele.

In Wahrnehmung seiner Verantwortung für die Sicherstellung gesetzes- und rechtskonformen (Verwaltungs-)Handelns in der Diözese Augsburg sowie im Hinblick auf das Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes am 2. Juli 2023 erlässt der Bischof von Augsburg zur Einführung einheitlicher (Verhaltens-)Vorgaben folgende geänderte

## Compliance-Regelung in der Diözese Augsburg.

Die Compliance-Regelung gilt einheitlich für die Diözese Augsburg, einschließlich ihrer Kirchenstiftungen, Kirchengemeinden und Pfründestiftungen. Darüber hinaus unterliegt der Katholische Pfründestiftungsverbund St. Ulrich dieser Compliance-Regelung.

Compliance fördert die verfolgten pastoralen und verwaltungsmäßigen Ziele und unterstützt gleichermaßen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend zusammenfassend auch „**Beschäftigte**“) durch Verfahren und Maßnahmen zur Sicherung von Rechtskonformität und Redlichkeit. Ziel ist es insgesamt, Situationen vorzubeugen, die die Gesetzes- und Rechtskonformität sowie die Redlichkeit des (Verwaltungs-)Handelns und das Vertrauen in das Handeln in der Diözese Augsburg in Frage stellen könnten. Zugleich soll jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Verhalten ermutigt und ihm sowie ihr dafür Orientierung gegeben werden.

Grundlage des (Verwaltungs-)Handelns sind der pastorale und der allgemeine Auftrag der Katholischen Kirche in der Gesellschaft, aber auch die Eigenverantwortung, Aufrichtigkeit, Loyalität, der Respekt gegenüber der Persönlichkeit und Würde der Menschen und die Übernahme von Schöpfungsverantwortung. Den Führungskräften kommt dabei eine Vorbildfunktion zu.

In dieser Compliance-Regelung sind die zur Erreichung der Ziele erforderlichen grundlegenden Regeln, Normen und Verhaltensvorgaben für die Verwaltung, die Leitungsorgane, die Führungskräfte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt.

Bei Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die jeweils gültige Compliance-Regelung Inhalt des Arbeitsvertrags.

## **I. Allgemeines**

### **§ 1**

#### **Sachlicher Anwendungsbereich**

Die Compliance-Regelung gilt für die Diözese Augsburg, insbesondere für das Bischöfliche Ordinariat Augsburg mit seinen Hauptabteilungen und deren Untergliederungen, sowie für die Kirchenstiftungen, Kirchengemeinden und Pfründestiftungen in der Diözese Augsburg. Darüber hinaus unterliegt der Katholische Pfründestiftungsverbund St. Ulrich dieser Compliance-Regelung.

## **II. Persönlicher Anwendungsbereich**

### **§ 2**

#### **Persönlicher Anwendungsbereich**

Die Compliance-Regelung gilt für alle Leitungsorgane, Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Soweit in dieser Compliance-Regelung ohne weitere Differenzierung ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (oder zusammenfassend „Beschäftigte“) genannt sind, umfasst dieser Begriff auch die Leitungsorgane und Führungskräfte.

## **III. Compliance-Beauftragter**

### **§ 3**

#### **Compliance-Beauftragter**

- (1) Der Generalvikar ist Compliance-Beauftragter der Diözese Augsburg. Er wird in dieser Funktion durch
  - die jeweilige Beauftragte / den jeweiligen Beauftragten für Fälle sexuellen Missbrauchs durch Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt sowie Ordensangehörige,

- die jeweilige Beauftragte / den jeweiligen Beauftragten für Fälle sexuellen Missbrauchs und Fälle körperlicher Gewalt begangen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses,
- die jeweilige Beauftragte / den jeweiligen Beauftragten für den Datenschutz bei datenschutzrechtlichen Verstößen und
- die Anwaltskanzlei Seitz Weckbach Fackler & Partner, Schießgrabenstraße 14, 86150 Augsburg (nachfolgend „**Anwaltskanzlei**“) in allen übrigen Compliance-Angelegenheiten

unterstützt. Die in Satz 2 genannten Beauftragten und die Anwaltskanzlei sind auch die internen Meldestellen im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes vom 31.05.2023 (nachfolgend „**Hinweisgeberschutzgesetz**“ und abgekürzt „**HinSchG**“).

- (2) Zu den Aufgaben des Compliance-Beauftragten gehören insbesondere
- a. die Beaufsichtigung der Einhaltung aller einschlägigen Gesetze, Rechtsverordnungen, arbeitsvertraglichen Regelungen, Dienstvereinbarungen, sonstiger diözesaner Regelungen sowie dieser Compliance-Regelung,
  - b. das Aufdecken und Schließen von Organisationsmängeln, die Verstöße gegen Rechtsvorschriften sowie gegen diese Compliance-Regelung begünstigen können,
  - c. die regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit dieser Compliance-Regelung sowie deren kontinuierliche Weiterentwicklung,
  - d. die Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei sämtlichen Themen, die Compliance-Fragen betreffen, sowie die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Einhaltung von Rechtsvorschriften sowie dieser Compliance-Regelung,
  - e. die Sicherstellung der Unterrichtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Inhalt dieser Compliance-Regelung,
  - f. die Weiterentwicklung von Schulungsmaßnahmen zu dieser Compliance-Regelung,
  - g. die Leitung von Untersuchungen bei mutmaßlichen Verstößen gegen Rechtsvorschriften sowie diese Compliance-Regelung,
  - h. die Beantwortung behördlicher Anfragen.

- (3) Der Compliance-Beauftragte ist bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben weisungsunabhängig. Dies gilt auch für die im vorstehenden Abs. 1 genannten Beauftragten und für die Anwaltskanzlei.
- (4) Der Compliance-Beauftragte informiert den Bischof von Augsburg regelmäßig über den Compliance-Stand sowie ad hoc über wesentliche Compliance-Vorfälle.

#### **IV. Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

##### **§ 4**

##### **Verpflichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Einhaltung der Compliance-Regelung, Verantwortlichkeiten, Führung der Beschäftigten**

- (1) Im Zuge der Einführung dieser Compliance-Regelung wird diese allen Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgehändigt oder in digitaler Form übermittelt. Die Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestätigen durch ihre Unterschrift, dass sie die Compliance-Regelung gelesen und verstanden haben; möglich ist auch eine Bestätigung in Textform. Bei Fragen können sie sich jederzeit an ihre Vorgesetzten, den Compliance-Beauftragten, die Beauftragten im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 2 dieser Compliance-Regelung bzw. die Anwaltskanzlei wenden. Die Bestätigung wird zur Personalakte genommen.
- (2) Unbeschadet der Verantwortung und der Befugnisse des Compliance-Beauftragten liegt die Sicherstellung gesetzes- und rechtskonformen sowie redlichen Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verantwortung der jeweiligen Führungskraft bzw. des oder der jeweiligen Beschäftigten.
- (3) Die Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv bei der Einhaltung aller Compliance-Vorgaben.

##### **§ 5**

##### **Gesetzes- und rechtskonforme Führung der Geschäfte**

- (1) Für das Ziel der gesetzes- und rechtskonformen sowie redlichen Führung der Geschäfte ist die Beachtung aller einschlägigen Gesetze, Rechtsverordnungen, arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen, Dienstvereinbarungen, sonstiger diözesaner Regelungen

sowie dieser Compliance-Regelung von entscheidender Bedeutung. Das Ziel kann nur erreicht werden, wenn alle Beteiligten hieran mitwirken.

- (2) Die Führungskräfte und Dienstvorgesetzten haben eine Vorbildfunktion. Sie tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Zuständigkeitsbereich. Das Verhalten hat geprägt zu sein von einem respektvollen Umgang miteinander. Die Führungskräfte und Dienstvorgesetzten tragen auch die Verantwortung für die ordnungsgemäße Einhaltung der zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken vorgesehenen Verfahren. Sie haben auch die erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung dieser Compliance-Regelung zu gewährleisten.
- (3) Die Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, alle in ihrem Zuständigkeitsbereich einschlägigen Rechtsvorschriften bzw. Regelungen zu kennen und zu beachten. Interne Anweisungen und Richtlinien bieten eine wesentliche Unterstützung und Orientierung.
- (4) Durch etablierte interne Vorgaben und geeignete interne Kontrollen bzw. Kontrollsysteme (z. B. Richtlinien, Unterschriftenregelung, Vier-Augen-Prinzip und Revision) wird sichergestellt, dass Arbeitsprozesse ordnungsgemäß ablaufen und einschlägige Rechtsvorschriften bzw. Regelungen eingehalten werden.

## **§ 6**

### **Null-Toleranz**

- (1) Die Diözese Augsburg toleriert bei den im kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keinerlei Form von Bestechung oder Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung.

Wer die Regeln für die Annahme von Vorteilen (§ 11 dieser Compliance-Regelung) oder für die Gewährung von Vorteilen (§ 12 dieser Compliance-Regelung) nicht beachtet, macht sich gegebenenfalls wegen Korruptionsdelikten strafbar. Bereits das Versprechen oder Fordern unlauterer Vorteile kann strafbar sein.

Die Zuwendung von Vorteilen an Amtsträgerinnen und Amtsträger im Sinne des 30. Abschnitts des Strafgesetzbuchs (StGB) kann als Vorteilsgewährung schon deshalb strafbar sein, weil sie im Hinblick auf die Amtsstellung erfolgt. Es ist nicht erforderlich, dass die Amtsausübung in unlauterer Weise beeinflusst werden soll. Sofern die Vorteile gewährt werden, um die Amtsausübung zu beeinflussen, kann die Handlung als Bestechung von Amtsträgern strafbar sein.

- (2) Die Diözese Augsburg beteiligt sich nicht an illegalen, wettbewerbsverzerrenden oder unlauteren Vereinbarungen und Verhaltensweisen.
- (3) Sexuellem Missbrauch, sexualisierter Gewalt, Belästigung oder Beleidigung im Arbeitsumfeld wird entschieden begegnet.

## **§ 7**

### **Verbot der Diskriminierung**

- (1) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gehalten, sich in ihrem Zuständigkeitsbereich und Arbeitsumfeld fair und respektvoll zu verhalten.
- (2) In der Diözese Augsburg wird keinerlei Benachteiligung wegen eines Grundes im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geduldet.

## **§ 8**

### **Schutz natürlicher Ressourcen**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei ihrer Tätigkeit angehalten, die natürlichen Ressourcen zu schützen und sicherzustellen, dass die Erledigung ihrer Aufgaben durch Materialeinsparung, energiesparende Planung sowie Reduzierung und Recycling von Abfällen die Umwelt in möglichst geringem Umfang belastet. Bei der Auswahl benötigter Waren und Dienstleistungen sollen neben den wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch die ökologischen und sozialen Kriterien beachtet werden.

## § 9

### Schutz des Vermögens

Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel des jeweiligen Dienstgebers dürfen weder zu privaten Zwecken verwendet noch unberechtigten Dritten überlassen werden.

## § 10

### Vermeidung von Interessenkonflikten

Wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den dienstlichen Aufgaben bzw. den Interessen Dritter geraten, kann dies das Ansehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch das der Diözese Augsburg insgesamt beschädigen.

Zur Vermeidung solcher Situationen gilt Folgendes:

- (Potenzielle) Interessenkonflikte sind gegenüber den Vorgesetzten unverzüglich offenzulegen.
- Eine Mitwirkung an Entscheidungen bei (möglichen) Interessenkonflikten hat zu unterbleiben.
- Grundsätzlich untersagt sind Auftragsvergaben an Angehörige oder nahestehende Personen, auch solche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bzw. an Unternehmen, an denen der an der Auftragsvergabe mitwirkende Beschäftigte, dessen Angehörige oder ihm nahestehende Personen direkt oder indirekt beteiligt sind. Hiervon kann nur ausnahmsweise mit vorheriger Zustimmung des Compliance-Beauftragten abgewichen werden.
- Eine Übernahme unternehmerisch verantwortlicher Positionen (z. B. Mitglied der Geschäftsführung, Vorstandsmitglied, Aufsichtsratsmitglied, Stiftungsratsmitglied) bei verbundenen kirchlichen und nichtkirchlichen Rechtsträgern bedarf der vorherigen Zustimmung des Compliance-Beauftragten.

**Angehörige** im Sinne dieser Compliance-Regelung sind Verlobte, Ehegatten, Lebenspartner, Verwandte und Verschwägte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten und Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Ehegatten und Lebenspartner, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder.

## § 11

### Annahme von Vorteilen

- (1) Den Beschäftigten ist es grundsätzlich untersagt, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit von Dritten Vorteile zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht.
- (2) Vorteile sind alle unentgeltlichen oder verbilligten Zuwendungen (Belohnungen, Geschenke oder sonstige Vergünstigungen in Form von Geld, Sachwerten oder Dienstleistungen), die sich für eine Person gegenüber einer anderen günstig auswirken, ihr materiell oder immateriell Nutzen oder Gewinn bringen. Unentgeltlich ist ein Vorteil auch dann, wenn zwar eine Gegenleistung erbracht oder erwartet wird, diese aber nicht in einem angemessenen Verhältnis zur gewährten Leistung steht.

Neben Geld- und Sachwerten kommen als Vorteile auch alle anderen Leistungen in Betracht, beispielsweise

- Gutscheine, Frei- oder Eintrittskarten, Fahrscheine oder Tickets,
- Vergünstigungen bei Privatgeschäften (wie Einkaufsmöglichkeiten zu Vorzugspreisen); nicht hierunter fallen Rabattaktionen der jeweiligen Mitarbeitervertretung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie allgemein vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten über die WGKD (Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH),
- kostenlose oder vergünstigte Unterkunft,
- Teilnahme an Reisen oder deren Bezahlung durch Dritte,
- Einladungen mit Bewirtung,
- die Möglichkeit, Gegenstände zu gebrauchen oder zu verbrauchen (Kraftfahrzeuge, Benzin etc.).

Ein Vorteil liegt auch dann vor, wenn Dritte (insbesondere Angehörige, Bekannte) eine unentgeltliche oder verbilligte Zuwendung erhalten und die bzw. der Beschäftigte dadurch in irgendeiner Weise besser gestellt wird.

Die Weitergabe von Vorteilen an Dritte, z. B. Angehörige, Bekannte, andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder kirchliche bzw. soziale Einrichtungen rechtfertigt nicht deren Annahme.



- (3) Ausnahmsweise zulässig ist die Annahme von Werbegeschenken und anderen Sachgeschenken, die nicht in Erwartung einer Gegenleistung erfolgen, sozialadäquat und geringwertig sind.

Eine Zuwendung ist sozialadäquat, wenn sie der Höflichkeit oder Gefälligkeit entspricht und sowohl sozial üblich als auch nach objektiver Anschauung allgemein gebilligt ist.

Geringwertig ist eine Zuwendung, wenn ihr objektiver Wert 35,00 € (einschließlich Umsatzsteuer) nicht übersteigt. Maßgeblich ist der Wert der im Zusammenhang getätigten Zuwendung insgesamt, nicht der ihrer einzelnen Bestandteile.

**Beispiel:** Eine Flasche Wein im Wert von 15,00 € (einschließlich Umsatzsteuer), die zusammen mit einem Buch im Wert von 22,00 € (einschließlich Umsatzsteuer) entgegengenommen wird, stellt eine Gesamtzuwendung von 37,00 € (einschließlich Umsatzsteuer) dar und ist damit nicht mehr geringwertig.

Überschreitet der Wert der Zuwendung 35,00 € (einschließlich Umsatzsteuer), bedarf die Annahme von Werbegeschenken und anderen Sachgeschenken der Zustimmung des Compliance-Beauftragten oder der jeweils von ihm bestimmten Person; für die Zustimmung reicht die Textform (z. B. E-Mail) aus. Der Vorgang ist vom Compliance-Beauftragten oder der jeweils von ihm bestimmten Person zu dokumentieren.

Die Zustimmung zur Annahme eines Vorteils darf nur erteilt werden, wenn nach der Lage des Falles nicht zu befürchten ist, dass die Annahme das objektive dienstliche Handeln des Beschäftigten beeinträchtigt oder bei Dritten, die von der Zuwendung Kenntnis erlangen, der Eindruck der Befangenheit entstehen könnte.

Erhält der Bischof oder ein Weihbischof ein Werbe- oder Sachgeschenk, das nicht in Erwartung einer Gegenleistung erfolgt, sozialadäquat ist und den objektiven Wert von 35,00 € (einschließlich Umsatzsteuer) übersteigt, zeigt er dies dem Compliance-Beauftragten oder der jeweils von diesem bestimmten Person an; der Vorgang ist vom Compliance-Beauftragten oder der jeweils von ihm bestimmten Person zu dokumentieren.

Erhält der Generalvikar ein Werbe- oder Sachgeschenk, das nicht in Erwartung einer Gegenleistung erfolgt, sozialadäquat ist und den objektiven Wert von 35,00 € (einschließlich Umsatzsteuer) überschreitet, wird dies von ihm bzw. von der von ihm bestimmten Person dokumentiert.

Ausnahmslos untersagt ist es, von Dritten Geld / geldähnliche Vorteile zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, auf das / die kein Rechtsanspruch besteht. Unter dieses Verbot fallen Bargeld sämtlicher Währungen, Wertpapiere und solche Gutscheine, bei denen eine vollständige oder teilweise Auszahlung in bar möglich ist.

- (4) Beschäftigte dürfen ausnahmsweise an unentgeltlichen Bewirtungen teilnehmen, wenn die Bewirtung dienstlich veranlasst sowie sozialadäquat ist, sich die Eingeladenen aus Gründen der Höflichkeit der Teilnahme nicht entziehen können und der Wert der Bewirtung 35,00 € (einschließlich Umsatzsteuer) nicht überschreitet.
- (5) Einladungen zu Veranstaltungen dürfen ausnahmsweise angenommen werden, wenn sie sozialadäquat sind, sich die Eingeladenen aus Gründen der Höflichkeit der Teilnahme nicht entziehen können und eine Wertgrenze von 75,00 € (einschließlich Umsatzsteuer) nicht überschritten wird.

Nehmen Beschäftigte im Rahmen einer Veranstaltung Repräsentationsaufgaben wahr und werden auch andere Personen mit repräsentativen Stellungen im öffentlichen Leben eingeladen, gilt eine Wertgrenze von 110,00 € (einschließlich Umsatzsteuer).

## § 12

### Gewährung von Vorteilen

- (1) Es ist grundsätzlich untersagt, Dritten persönliche Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Die Definitionen des § 11 Abs. 2 dieser Compliance-Regelung gelten entsprechend.
- (2) Ausnahmsweise zulässig ist die Zuwendung von Werbe- und Sachgeschenken, die nicht in Erwartung einer Gegenleistung erfolgen, sozialadäquat und geringwertig sind. Die Definitionen gemäß § 11 Abs. 3 dieser Compliance-Regelung gelten entsprechend.

Überschreitet der Wert der Zuwendung 35 € (einschließlich Umsatzsteuer), bedarf die Zuwendung von Sachgeschenken der Zustimmung des Compliance-Beauftragten oder der jeweils von ihm bestimmten Person. Für die Zustimmung reicht die Textform (z. B. E-Mail) aus. Der Vorgang ist vom Compliance-Beauftragten oder der jeweils von ihm bestimmten Person zu dokumentieren.

Es ist ausnahmslos untersagt, Dritten Geld / geldähnliche Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, auf das / die kein Rechtsanspruch besteht. Unter dieses Verbot fallen Bargeld aller Währungen, Wertpapiere und solche Gutscheine, bei denen eine vollständige oder teilweise Auszahlung in bar möglich ist.

- (3) Dritte dürfen zu unentgeltlichen Bewirtungen auf Kosten des Dienstgebers eingeladen werden, sofern die Einladung dienstlich veranlasst und sozial adäquat ist sowie eine Wertgrenze von 50,00 € (einschließlich Umsatzsteuer) nicht überschritten wird.
- (4) Dritte dürfen zu Veranstaltungen eingeladen werden, wenn diese sozialadäquat sind, sich die Eingeladenen aus Gründen der Höflichkeit der Teilnahme nicht entziehen können und eine Wertgrenze von 75,00 € (einschließlich Umsatzsteuer) nicht überschritten wird.

Nehmen die Eingeladenen Repräsentationsaufgaben wahr und werden auch andere Personen mit repräsentativen Stellungen im öffentlichen Leben eingeladen, gilt eine Wertgrenze von 110,00 € (einschließlich Umsatzsteuer).

- (5) Es ist ausnahmslos untersagt, Amtsträgern im Sinne des § 11 des Strafgesetzbuchs (StGB; dazu gehören insbesondere Beamte, Richter und Personen, die in einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis stehen) Vorteile zu gewähren.

## **§ 13**

### **Spenden/Sponsoring**

- (1) Bei allen Spenden sowie Sponsoring-Maßnahmen ist darauf zu achten, dass die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden. Sponsoring-Maßnahmen setzen den vorherigen Abschluss eines schriftlichen Vertrags voraus, in dem insbesondere die Leistungen des Sponsors und des Vertragspartners festgehalten werden.
- (2) Spenden dürfen nicht dazu dienen, unlautere Vorteile zu erwirken.
- (3) Die Spender sind auf den unbaren Zahlverkehr hinzuweisen. Eine Vereinnahmung von Spenden in bar ist nur ausnahmsweise mit vorheriger Zustimmung des Compliance-Beauftragten oder der jeweils von ihm bestimmten Person zulässig.

## **§ 14**

### **Datenschutz, Umgang mit personenbezogenen Daten**

- (1) Die Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten sind strikt einzuhalten. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht aller Personen hinsichtlich ihrer persönlichen Daten ist zu respektieren.  
 Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Die Rechte der Betroffenen auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.
- (2) Vertrauliche Informationen und Unterlagen sind in geeigneter Weise vor jeder unberechtigten Einsichtnahme zu schützen.
- (3) Die kirchlichen Datenschutzbestimmungen, insbesondere das Gesetz über den kirchlichen Datenschutz (KDG)<sup>1</sup> mit ihren jeweiligen partikularen Verordnungen und Richtlinien in ihrer jeweils gültigen Fassung, sind zu beachten.
- (4) Bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff auf Daten und Informationen sowie vor dem Verlust oder der Zerstörung wird ein angemessener Standard eingehalten, der dem Stand der Technik entspricht.

## **§ 15**

### **Informationstechnologie/Informationssicherheit**

- (1) Informationsverarbeitung und Informationssicherheit sind für die Aufgabenerfüllung von maßgeblicher Bedeutung. Alle wesentlichen strategischen und operativen Funktionen und Aufgaben werden durch Informationstechnik (IT) maßgeblich unterstützt.  
 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die jeweils gültigen einschlägigen Regelungen und Vorgaben zur Informationstechnik und Informationssicherheit einzuhalten. Verstöße können zu erheblichen Folgen für die Diözese Augsburg führen. Weitergehend kommen auch arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung des Dienstverhältnisses und/oder eine strafrechtliche Verfolgung in Betracht.

---

<sup>1</sup> Vgl. Amtsblatt für die Diözese Augsburg 2018, Seite 378 ff.

- (2) Bei der Nutzung des Internets/Intranets sind das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz<sup>2</sup> und die Durchführungsverordnung zum Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG-DVO)<sup>3</sup> in ihrer jeweils gültigen Fassung zu beachten; die Regelungen der ABD Teil D, 2., Regelung zur Kontrolle der Nutzungsbeschränkung von Internet-Diensten, bleiben unberührt.

## **§ 16**

### **Kommunikation in der Öffentlichkeit, soziale Netzwerke**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich außerhalb einer entsprechenden dienstlichen Zuständigkeit in der Öffentlichkeit oder in sozialen Netzwerken zu Themen äußern, die die Interessen der Diözese Augsburg berühren können, müssen deutlich machen, dass sie als Privatperson handeln. Inhaltlich darf nicht der Eindruck entstehen, die Diözese Augsburg teile die geäußerte Meinung. Im Rahmen der geschützten Freiheit der Meinungsäußerung muss die arbeitsvertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme und Loyalität gegenüber der Diözese Augsburg gewahrt bleiben.

## **§ 17**

### **Dienstreisen**

Ist für die Aufgabenerfüllung eine Dienstreise notwendig, ist die jeweils gültige „Dienstreiseordnung für das Bischöfliche Ordinariat Augsburg“ zu beachten.

## **§ 18**

### **Abwesenheiten**

Können Beschäftigte den Dienst nicht antreten (z. B. bei Krankheit), sind neben der jeweils zuständigen Personalabteilung die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter und die bzw. der Dienstvorgesetzte unverzüglich zu unterrichten. Ggf. haben Beschäftigte auf vordringlich zu erledigende Arbeiten hinzuweisen. Bei Dienstreisen unterrichten die Beschäftigten vorab die Stellvertreterin bzw. den Stellvertreter und die Dienstvorgesetzte bzw. den Dienstvorgesetzten.

---

<sup>2</sup> Vgl. Amtsblatt für die Diözese Augsburg 2018, Seite 378 ff.

<sup>3</sup> Vgl. Amtsblatt für die Diözese Augsburg 2019, Seite 60 ff.

## **§ 19**

### **Schulungen**

- (1) Zur nachhaltigen Implementierung der Compliance-Regelung finden regelmäßig Schulungen zu dieser Regelung bzw. zu Compliance-Themen statt.
- (2) Die Teilnahme an den Schulungen ist zwingend und zu dokumentieren.

## **V. Kontrollmechanismus, Hinweisgebersystem**

## **§ 20**

### **Meldungen**

- (1) Alle Beschäftigten sowie dem Dienstgeber überlassene Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die Informationen über eine Rechtsverletzung oder ein Fehlverhalten im dienstlichen Kontext haben, sind dazu aufgerufen, dies zu melden.
- (2) Rechtsverletzungen im Sinne des vorstehenden Absatzes 1 sind alle Verstöße, die unter das Hinweisgeberschutzgesetz fallen (vgl. § 3 Abs. 2 HinSchG), sowie sonstige Verstöße gegen Gesetze, Rechtsverordnungen, arbeitsvertragsrechtliche Regelungen, Dienstvereinbarungen, weitere diözesane Regelungen, rechtmäßige interne Richtlinien und diese Compliance-Regelung, die nicht von den Regelungen des Hinweisgeberschutzgesetzes erfasst werden.

Ein Fehlverhalten im Sinne des vorstehenden Absatzes 1 ist ein Verhalten, das, ohne eine Rechtsverletzung zu sein, geeignet ist, einen Schaden zu Lasten der Diözese Augsburg oder ihrer Beschäftigten zu verursachen.

Unerheblich für das Vorliegen einer Rechtsverletzung oder eines Fehlverhaltens ist, wer eine solche Rechtsverletzung bzw. ein solches Fehlverhalten veranlasst bzw. verursacht hat. Dies können alle Beschäftigten oder Dritte sein, sofern die sonstigen Voraussetzungen einer Rechtsverletzung oder eines Fehlverhaltens gegeben sind.

Informationen über Rechtsverletzungen sind begründete Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliche oder mögliche Rechtsverletzungen, die bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden, sowie über Versuche der Verschleierung solcher Rechtsverletzungen.

Informationen über Fehlverhalten sind begründete Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliches oder mögliches Fehlverhalten, das bereits stattgefunden hat oder sehr wahrscheinlich stattfinden wird, sowie über Versuche der Verschleierung solchen Fehlverhaltens.

- (3) Für Meldungen im Sinne des vorstehenden Absatzes 1 steht das Hinweisgebersystem der Business Keeper GmbH bzw. der EQS-Group zur Verfügung (Meldekanal). Die **Webadresse lautet wie folgt:**

**<https://www.bkms-system.net/bistum-augsburg>.**

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Meldestellen im Sinne des § 3 Abs. 1 Sätze 2 und 3 dieser Compliance-Regelung telefonisch zu kontaktieren. Die Telefonnummern wurden per Rundschreiben vom 8. März 2023 gegenüber den Beschäftigten kommuniziert; etwaige Änderungen der Telefonnummern werden zu gegebener Zeit per Rundschreiben oder in Textform bekannt gegeben.

- (4) Meldungen im Sinne des vorstehenden Absatzes 1 werden unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 11 HinSchG dokumentiert.
- (5) Die jeweils zuständige (Melde-)Stelle im Sinne des § 3 Abs. 1 Sätze 2 und 3 dieser Compliance-Regelung
- a. bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen,
  - b. prüft, ob der gemeldete Verstoß eine Rechtsverletzung oder ein Fehlverhalten im Sinne des vorstehenden Absatzes 2 betrifft,
  - c. hält mit der hinweisgebenden Person Kontakt,
  - d. prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
  - e. ersucht die hinweisgebende Person erforderlichenfalls um weitere Informationen und
  - f. ergreift angemessene Folgemaßnahmen im Sinne des nachfolgenden Absatzes 7.

- (6) Die jeweils zuständige (Melde-)Stelle im Sinne des § 3 Abs. 1 Sätze 2 und 3 dieser Compliance-Regelung gibt der hinweisgebenden Person innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde, spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung eine Rückmeldung. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese. Eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person darf nur insoweit erfolgen, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.
- (7) Als Folgemaßnahmen kann die jeweils zuständige (Melde-)Stelle im Sinne des § 3 Abs. 1 Sätze 2 und 3 dieser Compliance-Regelung insbesondere
  - a. interne Untersuchungen bei dem Dienstgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit durchführen und betroffene Personen und Arbeitseinheiten kontaktieren,
  - b. die hinweisgebende Person an andere zuständige Stellen verweisen,
  - c. das Verfahren aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abschließen oder
  - d. das Verfahren zwecks weiterer Untersuchungen abgeben an eine bei dem Dienstgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder eine zuständige Behörde.
- (8) Das Recht der Beschäftigten, sich vertraulich an die für sie zuständige Mitarbeitervertretung zu wenden, bleibt unberührt.

## **§ 21**

### **Vertraulichkeitsgebot und Ausnahmen**

- (1) Die Vertraulichkeit der Identität der folgenden Personen ist zu wahren:
  - a. der hinweisgebenden Person, sofern die gemeldeten Informationen Verstöße betreffen, die unter diese Compliance-Regelung bzw. das Hinweisgeberschutzgesetz fallen, oder die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei,



- b. der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, und
- c. der sonstigen in der Meldung genannten Personen.

Die Identität der in Satz 1 genannten Personen darf ausschließlich den Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, sowie den sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen bekannt werden.

- (2) Das Gebot der Vertraulichkeit der Identität gilt unabhängig davon, ob die Meldestelle für die eingehende Meldung zuständig ist.
- (3) Die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße gegen diese Compliance-Richtlinie bzw. im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes meldet, wird nicht geschützt.
- (4) Informationen über die Identität einer hinweisgebenden Person oder über sonstige Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität dieser Person erlauben, dürfen abweichend vom vorstehenden Absatz 1 an die zuständige Stelle weitergegeben werden
  - a. in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden,
  - b. aufgrund einer Anordnung in einem einer Meldung nachfolgenden Verwaltungsverfahren, einschließlich verwaltungsbehördlicher Bußgeldverfahren,
  - c. aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung.

Die jeweils zuständige (Melde-)Stelle im Sinne des § 3 Abs. 1 Sätze 2 und 3 dieser Compliance-Regelung hat die hinweisgebende Person vorab über die Weitergabe zu informieren. Hiervon ist abzusehen, wenn die Strafverfolgungsbehörde, die zuständige Behörde oder das Gericht der Meldestelle mitgeteilt haben, dass durch die Information die entsprechenden Ermittlungen, Untersuchungen oder Gerichtsverfahren gefährdet würden. Der hinweisgebenden Person sind mit der Information zugleich die Gründe für die Weitergabe schriftlich oder elektronisch darzulegen.

- (5) Über die Fälle des vorstehenden Absatzes 4 hinaus dürfen Informationen über die Identität der hinweisgebenden Person oder über sonstige Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität dieser Person erlauben, weitergegeben werden, wenn
  - a. die Weitergabe für Folgemaßnahmen erforderlich ist und
  - b. die hinweisgebende Person zuvor in die Weitergabe eingewilligt hat. Die Einwilligung muss für jede einzelne Weitergabe von Informationen über die Identität gesondert und in Textform vorliegen. Die Regelung des § 8 KDG bleibt unberührt.
- (6) Informationen über die Identität von Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, und von sonstigen in der Meldung genannten Personen dürfen abweichend von vorstehendem Absatz 1 an die zuständige Stelle weitergegeben werden
  - a. bei Vorliegen einer diesbezüglichen Einwilligung,
  - b. von der jeweiligen internen Meldestelle, sofern dies im Rahmen interner Untersuchungen bei dem jeweiligen Dienstgeber oder in der jeweiligen Organisationseinheit erforderlich ist,
  - c. sofern dies für das Ergreifen von Folgemaßnahmen erforderlich ist,
  - d. in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörde,
  - e. aufgrund einer Anordnung in einem einer Meldung nachfolgenden Verwaltungsverfahren, einschließlich verwaltungsbehördlicher Bußgeldverfahren,
  - f. aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung.

## § 22

### **Verbot von Repressalien und Schadensersatz nach Repressalien**

- (1) Repressalien gegen hinweisgebende Personen sind verboten. Dies gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben. Repressalien sind Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann.

- (2) Erleidet eine hinweisgebende Person nach einer Meldung eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit und macht sie geltend, diese Benachteiligung infolge einer Meldung nach dem Hinweisgeberschutzgesetz bzw. nach dieser Compliance-Regelung erlitten zu haben, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie für diese Meldung ist. In diesem Fall hat die Person, die die hinweisgebende Person benachteiligt hat, zu beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder dass sie nicht auf der Meldung beruhte.
- (3) Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien ist die Verursacherin bzw. der Verursacher verpflichtet, der hinweisgebenden Person den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Ein Verstoß gegen das Verbot von Repressalien begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, eines Berufsausbildungsverhältnisses oder eines anderen Vertragsverhältnisses oder auf einen beruflichen Aufstieg.
- (4) Beschäftigte, die gegen das Verbot von Repressalien im Sinne des vorstehenden Absatzes 1 verstoßen, müssen mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung des Dienstverhältnisses rechnen.
- (5) Der Compliance-Beauftragte, die (Melde-)Stellen im Sinne des § 3 Abs. 1 Sätze 2 und 3 dieser Compliance-Regelung und die Mitarbeitervertretungen unterstützen redliche hinweisgebende Personen und sorgen für einen sachlichen und fairen Umgang mit ihnen.

## **§ 23**

### **Schadensersatz nach einer Falschmeldung**

Die hinweisgebende Person ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung unrichtiger Informationen entstanden ist.

## **VI. Schlussbestimmungen**

### **§ 24**

**Mögliche Konsequenzen von Verstößen gegen diese  
Compliance-Regelung  
sowie  
Verhältnis dieser Compliance-Regelung zu den Bestimmungen  
des  
Hinweisgeberschutzgesetzes**

- (1) Verstöße gegen die Bestimmungen dieser Compliance-Regelung stellen regelmäßig eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten dar. Sie können, je nach Schwere der Pflichtverletzung, arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung des Dienstverhältnisses nach sich ziehen.
- (2) Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Hinweisgeberschutzgesetzes unberührt.

### **§ 25**

#### **Inkrafttreten**

- (1) Die vorstehende Compliance-Regelung tritt rückwirkend zum 1. September 2023 in Kraft.
- (2) Mit Ablauf des 31. August 2023 tritt gleichzeitig die „Compliance-Regelung der Diözese Augsburg“ (Amtsblatt 2022 Nr. 12 vom 1. Dezember 2022, Seite 522 ff.) außer Kraft.

Augsburg, den 10. Oktober 2023

+ Bertram

Dr. Bertram Meier  
Bischof von Augsburg

Dr. Christian Mazenik  
Notar