



IMPULSPAPIER ZU COMPLIANCE-MANAGEMENT- SYSTEMEN AN UNIVERSITÄTEN UND HOCHSCHULEN

Impulspapier zu Compliance-Management-Systemen an Universitäten und Hochschulen

Universitäten und Hochschulen spielen eine entscheidende Rolle in unserer Gesellschaft, die sich zunehmend zur Wissensgesellschaft entwickelt. Individualisierung, Spezialisierung und Akademisierung sind heute unverzichtbare Elemente der Arbeitswelt. Universitäten und Hochschulen bilden die Grundlage dieser Akademisierung und sind strategisch wichtige Institutionen für die Bewahrung und Weiterentwicklung eines wettbewerbsfähigen und dynamischen wissensbasierten Wirtschaftsraums.

Zudem konkurrieren sie national und international miteinander. Strukturelle Faktoren wie Hochschulpolitik, Hochschulfinanzierung und Hochschulforschung dienen als wichtige Vergleichsmerkmale¹. Zusätzlich beeinflussen das Betriebsklima und mediale Berichterstattung die öffentliche Wahrnehmung von Bildungs- und Forschungseinrichtungen.

Insbesondere Reputationsverluste, welche auf individuelle Fehlverhalten oder strukturelle Schwächen zurückzuführen sind, können den Ruf der Hochschule beschädigen. Beispielhaft zu nennen sind machtmisbräuchliche Handlungen,² (strategisch-)³ korruptive Handlungen⁴ oder Verstöße in der Forschungspraxis.⁵ Um diesen Risiken präventiv zu begegnen, benötigen Hochschulen und Universitäten aufgrund ihrer Größe, der strukturelle Vielfalt und aufgrund von hohen Haushalts- und Finanzierungsvolumina ein effektives Governance und Risikomanagement. In diesem Kontext bietet die Einführung eines Compliance Management Systems (CMS) eine vielversprechende Lösung. Inhaltlich soll dieses Papier nun genauer auf diese Herausforderungen und die Vorteile von CMS eingehen.

In einigen deutschen Hochschulen wird bereits über die Implementierung von Compliance Management Systemen (CMS) diskutiert. Das Hochschul-Compliance-Netzwerk (HCoN) dient dabei als beispielhaftes Modell. Transparency International unterstützt diese Diskussionen zur Einführung von CMS an Universitäten und Hochschulen. Dieses Papier richtet sich an Entscheider wie Dekane und Rektoren, und wir hoffen, einen unterstützenden Beitrag zur Weiterentwicklung der Hochschul-Governance zu leisten.⁶

¹ vgl. CHE Hochschulranking, <https://www.che.de/ranking-deutschland/>

² vgl. Forschung & Lehre (2024). Gericht bestätigt Maßnahmen von Uni gegen Professorin. Online verfügbar unter <https://www.forschung-und-lehre.de/recht/gericht-bestaetigt-massnahmen-von-uni-gegen-professorin-5651>, zuletzt aktualisiert am 06.07.2024, zuletzt geprüft am 06.07.2024

³ Transparency International Deutschland e.V. (2024): Positionspapier „Strategische Korruption bekämpfen, Resilienz der Demokratie stärken“. Lime Flavour, Berlin. Online verfügbar unter <https://www.transparency.de/publikationen/detail/article/positionspapier-strategische-korruption>, zuletzt aktualisiert am 06.07.2024, zuletzt geprüft am 06.07.2024.

⁴ vgl. Eckert, Till (2024). Die Bling-Bling-Professoren aus Aachen. In: correctiv.org, 18.06.2024. Online verfügbar unter <https://correctiv.org/aktuelles/china-science-investigation/2024/06/18/die-bling-bling-professoren-aus-aachen/>, zuletzt geprüft am 06.07.2024.

⁵ vgl. NDR (2024). Manipulationsvorwürfe gegen Präsidentin der Uni Kiel. In: NDR, 11.02.2024. Online verfügbar unter <https://www.ndr.de/nachrichten/schleswig-holstein/Manipulationsvoruerfe-gegen-Praesidentin-der-Uni-Kiel,unikiel136.html>, zuletzt geprüft am 06.07.2024.

⁶ BLÜMEL, Albrecht (2013). Von der Hochschulverwaltung zum Hochschulmanagement Wandel der Hochschulorganisation am Beispiel der Verwaltungsleitung, Springer VS, DOI 10.1007/978-3-658-10621-8. (Seite 59f)

Inhalt

I Grundsätzliche Überlegungen	4
1. Universitäten	4
2. Compliance	4
3. Wissenschaftsfreiheit	6
<hr/>	
II Ausgestaltung des CMS	7
1. Compliance-Kultur	7
2. Organisatorische Anbindung	8
3. Aufklärung und Fortbildung	8
4. Anonymes Hinweisgebersystem / geschützte Meldewege für Verstöße	9
5. Transparenz und collective action	9
<hr/>	
III Zusammenfassung	10

I Grundsätzliche Überlegungen

1. Universitäten

Universitäten sind sich selbst organisierende öffentlich-rechtliche Körperschaften der Länder. Universitäten beschäftigen jeweils mehrere Tausend Beamte und tariflich Beschäftigte unterschiedlichster Tätigkeitsfelder. Strukturell gliedern sich Universitäten über das Präsidium/ Rektorat, die Universitätsverwaltungen, die zentralen Studiendiensteleistungen, die Fakultäten, Forschungsinstitute und in einigen Fällen auch Universitätskliniken⁷. Zudem unterhalten die Universitäten Beteiligungen/ Ausgründungen in Form von Kapitalgesellschaften⁸, welche auch ein unternehmerisches Handeln implizieren. Finanziert werden die Universitäten über öffentliche Zuwendungen, Studiengebühren, Drittmittel und Spenden in kumulierter Höhe von bis zu mehreren hundert Millionen Euro jährlich. Aufgrund der dargestellten Größe rangieren Universitäten meist unter den regional größten Arbeitgebern, welche aufgrund der tiefgreifenden fachlichen Differenziertheit Analogien zu privatwirtschaftlichen Konzernen zulassen. Weber et al.⁹ sprechen diesbezüglich von „modernen Wissenschaftsbetrieben“.

2. Compliance

Compliance wurde in Deutschland in den 1990er Jahren aufgrund spezialgesetzlicher Regularien für Wertpapierdienstleistungsunternehmen und anschließend für größere Kapitalgesellschaften bekannt und eingeführt. Unter Compliance versteht man die Einhaltung und Befolgung von Recht und Gesetz, organisatorischen Werten und Normen und ethischen Richtlinien in großen Organisationsstrukturen.¹⁰ Compliance ist Aufgabe der Organisationsleitung und dient der Vermeidung von Haftung, Strafen und Reputationsverlusten für die Organisation, ihren Organen und Beschäftigten. Im Gegensatz zu Kapitalgesellschaften (§ 25 a KWG, § 33 WpHG, § 64a VAG, §§ 76 Abs. 1, 91 Abs. 2, 93 AktG, § 43 GmbHG, §§4 ff GWG) wird für öffentliche Körperschaften wie Universitäten keine gesetzliche Pflicht zu Compliance angenommen.¹¹ Universitätskliniken oder Beteiligungen bzw. Tochterunternehmen wie wirtschaftende Forschungsinstitute in Form von Kapitalgesellschaften unterliegen hingegen schon heute entsprechenden Normierungen.

Als Kernelement eines CMS gilt das Risikomanagement, welches die Einhaltung von Recht und Gesetz in der gesamten Organisation zum Ziel hat und endogene und exogene Faktoren berücksichtigt.¹² Die Einführung eines CMS sollte als analytische, prozessorientierte Matrixaufgabe nach dem PDCA-Zyklus

⁷ Bspw. Universität Bielefeld (<https://www.uni-bielefeld.de>), Universität Hamburg (<https://www.uni-hamburg.de>), Ludwig-Maximilians-Universität München (<https://www.lmu-klinikum.de>)

⁸ Bspw. für Hamburg: Universitäres Herz- und Gefäßzentrum UKE Hamburg GmbH ([https://www.uke.de/kliniken-institute/zentren/universitaet%20-%20herzzentrum-\(uhz\)/index.html](https://www.uke.de/kliniken-institute/zentren/universitaet%20-%20herzzentrum-(uhz)/index.html)); Universität Hamburg Marketing GmbH (<https://uhmq.de/impressum/>)

⁹ Weber, Beatrix und Lejeune, Stefanie (2019). Compliance in Hochschulen.: Handbuch für Universitäten, Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Berlin: Erich Schmidt

¹⁰ Schmola, G. und Rapp, B. (2016). Compliance, Governance und Risikomanagement im Krankenhaus: Rechtliche Anforderungen – Praktische Umsetzung – Nachhaltige Organisation. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

¹¹ Schröder, T. (2017). Compliance an Universitäten, ein Albtraum oder überfälliges Strukturelement? Zu den möglichen Vor- und Nachteilen organisierter Regelbefolgung an öffentlichen Universitäten aus der Perspektive des deutschen Rechts. In Zeitschrift für Internationale Strafrechtsdogmatik (Nummer 6, S. 279–294).

¹² ebd.

(Plan, Do, Check, Act-Zyklus) verstanden werden. Ein an den bestehenden Risiken ausgerichtetes CMS muss in allen relevanten Organisationsbereichen implementiert werden. Dazu gehören:

1. Risikoanalyse und die Entwicklung von Risikosteuerungselementen unter Berücksichtigung von endogenen und exogenen Faktoren (z.B. Compliance-Fälle bei anderen Universitäten)
2. Ressourcenbereitstellung für die Implementierung und Pflege des CMS
3. Entwicklung von Prüf- / Kontrollmechanismen und die Unterstützung von Beschäftigten, um die Anwendung zu ermöglichen
4. Geschützte Meldewege für Verstöße (Hinweisgebersystem)
5. Professionelle Bearbeitung von Hinweisen
6. Zugang der Compliance-Verantwortlichen in die Aufsichtsebene

Zu 1. Die [Checkliste für „Self-Audits“ zur Korruptionsprävention an öffentlichen Hochschulen](#) von Transparency International Deutschland e.V. kann hierfür als Hilfestellung dienen.¹³

Compliance entfaltet bei einer erfolgreichen Umsetzung nicht nur Schutzfunktionen für die Organisationsleitung und die Organisation selbst. Durch eine zielgerichtete und kommunizierte Risikoanalyse werden auch die Beschäftigten auf Risiken aufmerksam und durch die damit einhergehende Sensibilisierung sowie die notwendigen Strukturanpassungen minimiert. Da Beschäftigte ihre Organisation aus einem anderen Blickwinkel betrachten und demnach Fehlentwicklungen und Risiken besonders gut wahrnehmen können, bieten CMS im besten Fall zudem Bottom-up-Strukturen für Hinweisgebersysteme und partizipatives wie auch kooperatives Problembewusstsein.¹⁴

Aufgrund ihrer strukturellen Komplexität und Vielfalt sowie der umfänglichen Finanzströme bieten Universitäten eine hohe Risikodisposition. Denkbar sind bspw.

1. Rechtsverletzungen bei Experimenten oder medizinischer Behandlungen
2. Verstöße gegen die Datenintegrität und Sanktionen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)
3. Verstöße gegen das Geldwäschegesetz (GWG) – z.B. bei Nutzung von Stiftungen zur Entgegennahme und Verwaltung von Spenden-, Nachlass- oder Schenkungsvermögen
4. Rechtsverstöße im Zusammenhang mit Drittmittelprojekten – z.B. Verstöße gegen die Dual-Use Verordnung, Untreuen oder Subventionsbetrug

¹³ Transparency International Deutschland e.V. 2017, https://www.transparency.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/2017/Checkliste_SelfAudits_Hochschulen_2017_web.pdf

¹⁴ Allianz für Integrität, Deutsches Global Compact Netzwerk, DICO – Deutsches Institut für Compliance e.V. (2021). Korruptions.Prävention – Ein Leitfaden für Unternehmen (Nr. 2.5, S. 50 ff)

5. Vorteilsgewährungen &- und -annahmen bzw. Bestechungen – z.B. zum unrechtmäßigen Erhalt eines universitären Titels oder besserer Noten
6. Haushaltsuntreuehandlungen
7. Wissenschaftsbetrug (Plagiate) & Urheberdelikten
8. Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
9. Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, z.B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz (#IchbinHanna) und Sextortion (der Zwang zur Erbringung sexueller Leistungen) – z.B., um eine Prüfung zu bestehen
10. Interessenskonflikte und Lobbyeinflüsse – z.B. bei der Erstellung von Gutachten und Stellungnahmen oder Drittmittelprojekten

Auch die Beschäftigungsstrukturen von Universitäten sind unter Risikogesichtspunkten zu betrachten. So wird von den Beamtinnen und Beamten, wie auch von den Beschäftigten gem. Art 20 (3) GG eine besondere Rechtstreue erwartet. Beamte im Speziellen unterliegen darüber hinaus den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gem. Art. 33 Abs. 5 GG. So gelten alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes gem. § 11 StGB als Amtsträger. Amtsträgereigenschaften gelten bei diversen Delikten im StGB strafverschärfend (bspw. § 263 Abs. 3 Nr. 4 StGB) bzw. deliktsbegründend (bspw. §§ 331, 332 StGB). Die Beschäftigten der Universitäten unterliegen aufgrund dieser Eigenschaften auch spezifischen Landesverordnungen welche Verhaltensweisen vorschreiben. (bspw. Verordnung zur Annahme von Belohnungen und Geschenken). Diese Verhaltensvorschriften sollten im Rahmen eines CMS Berücksichtigung finden.

Die Risiken an Universitäten werden bislang durch einzelne Fachabteilungen für Revision, Personalwesen, Steuern und Recht im Rahmen ihrer originären Zuständigkeiten, aber nicht als ganzheitliche übergreifende analytische Managementaufgabe betrachtet. Ein CMS bietet in horizontaler Hinsicht einen Überblick über alle Compliance-Themenfelder der Organisationsstruktur und in vertikaler Hinsicht eine vertiefte Bewertung wesentlicher Risikoszenarien und -faktoren in relevanten Themenfeldern und die Beurteilung konkreter Gegenmaßnahmen.¹⁵ Ein CMS verknüpft und erweitert daher in besonderer Weise die einzelnen Teilbereiche unter Einbeziehung der höchst spezifischen strukturierten Organisationsbereiche.

3. Wissenschaftsfreiheit

Universitäten bieten vorbildliche normative Voraussetzungen für ein CMS. Wissenschaftsfreiheit impliziert: "die Wissenschaft vor Beeinflussung, Beschränkung, Benachteiligung oder Abhängigkeiten zu schützen".¹⁶

¹⁵ Siehe Allianz für Integrität et al. (2021) (Nr. 2.1, Bl. 39)

¹⁶ UNESCO (2019), <https://www.unesco.de/wissen/wissenschaft/wissenschaftsfreiheit>

Die gem. Art. 13 GrCH und Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG garantierte Wissenschaftsfreiheit fußt auf der Trias von Theorie, Methode und Daten. Insbesondere die Methode sichert die Intersubjektivität und Nachprüfbarkeit der Wissenschaft. Diese Transparenz fördernden, am logischen Wahrheitsgehalt orientierten und sich selbst regulierenden Eigenschaften¹⁷ wirken identitätsstiftend, bieten die Grundlage der Forschung und Lehre und grenzen sie von exogenen Einflüssen ab. Dieser transparente wissenschaftliche Grundethos bietet die Chance, für alle Verwaltungs-, Forschungs- und Lehrprozessen zu gelten.

Die Wissenschaft sollte daher einer Risikoanalyse und den CMS-Zielen offen gegenüberstehen, solange sich diese an Rechtsnormen orientieren und Meinungen oder politischen Einflussnahmen vernachlässigen. Unter dieser Prämisse könnten die CMS-Ziele über Ge- und Verbote hinausgehen und die wissenschaftlichen Werte ebenfalls zielsetzend integrieren. Das beinhaltet auch den Schutz der Wissenschaftsfreiheit, welche beispielsweise durch Einflussnahme auf Studentinnen und Studenten gefährdet werden könnte.¹⁸ Beauftragte Studien durch Unternehmen, deren Finanzierung Universitäten in wirtschaftliche Abhängigkeiten bringen, stellen ebenfalls ein hohes Risiko dar.

Sollte die Wissenschaftsfreiheit in Einzelfällen mit den dienstrechtlichen oder universitären Regularien kollidieren, ist im Rahmen des CMS ein interdisziplinärer Compliance-Lenkungskreis, bestehend aus Verwaltungsfach- und Wissenschaftsexpertise denkbar. Diese Beteiligungsform kann als deliberatives bzw. kooperatives Element im universitären Alltag auch gestaltenden Einfluss entfalten.

II Ausgestaltung des CMS

1. Compliance-Kultur

Auch Universitäten nutzen zur Identitätsvermittlung und -präsentation klare Leitbilder, in welchen sie individuelle Eigenschaften und kulturelle Merkmale wie Werte und Normen darstellen. Den Beschäftigten soll ein Leitbild im besten Fall Orientierungs- und Identifikationsgrundlage bieten.

Eine Kultur der Integrität ist eine wichtige Determinante für ein erfolgreiches und nachhaltiges CMS. Führungskräften kommt bei der Bildung der Unternehmenskultur eine wichtige Vorbildfunktion zu, weshalb die Bildung einer Unternehmenskultur auch dem normativen Unternehmensmanagement zuzuordnen ist.¹⁹ Nur wenn von den Führungsebenen über die Teamleitungen die gemeinsamen Werte zu allen Beschäftigten durchdringen, kann „Tone from the Top“ gelingen.²⁰

Insbesondere die Wissenschaft und somit auch die Universitäten bieten aufgrund der wissenschaftlichen Grundbestrebungen nach objektiver Wahrheitsfindung durch die gelebte Kultur der Intersubjektivität, der Nachvollziehbarkeit und der konstruktiven Selbstregulierung beste Voraussetzungen für eine zielführende

¹⁷ Özmen, E. (2021). Wissenschaftsfreiheit: Normative Grundlagen und Aktuelle Herausforderungen. In Aus Politik und Zeitgeschichte 46/2021.

¹⁸ vgl.: DW (2023), <https://www.dw.com/de/wie-china-seine-top-studenten-in-deutschland-kontrolliert/a-64895554>. Zuletzt abgerufen 09.06.2024

¹⁹ Lange J. (2021). Werteorientierte Führung in Theorie und Praxis. Springer Gabler

²⁰ Allianz für Integrität et al. (2021)

und gelebte integrale Universitätskultur. Ein universitäres CMS könnte auf diesen wissenschaftlichen Wertekanon aufbauen und diesen zielführend nutzen. Auch sollte dem akademischen Anspruch Genüge getan werden, die Compliance Kultur durch entsprechende sozialwissenschaftliche Messungen nachzuweisen.^{21 22}

2. Organisatorische Anbindung

Einführung und Umsetzen eines CMS an Universitäten ist zunächst Aufgabe des Präsidiums / des Rektorates. Über die Universitätsleitung müssen die Grundsätze des Compliance intrinsisch vertreten, vorgelebt und kommuniziert werden.²³

Aufgrund der Größe, der Vielfalt und der Differenziertheit von Universitäten ist es allerdings schwer vorstellbar, dass die Universitätsleitung die spezifischen, analytischen und kommunikativen Aufgaben eines CMS, neben den weiteren umfassenden Managementaufgaben bewältigt und umsetzt. Insofern ist die Installation einer Compliance-Beauftragten-Person („*Chief Compliance Officer*“) anzustreben, welche der Universitätsleitung direkt unterstellt ist und welche sich den strukturellen Maßnahmen, ggf. unter Zuhilfenahme eines Compliance-Komitees/ Lenkungsgruppe/ Beirat, widmen kann. Diese Compliance-Gruppe kann sich aus Beschäftigten verschiedener existierender Abteilungen zusammensetzen, z.B. Personaler:in, Jurist:in, AGG-Beauftragte:r, Datenschutzbeauftragte:r, Interne Prüfer:in, Vertreter:in des akademischen Personals, Studierendenvertretung.

Wie bereits erwähnt, ist die Wissenschaftsfreiheit ein wertvolles Gut und kann theoretisch mit einzelnen CMS Zielen (denkbar sind bspw. position- oder valenz-issues bei Verwaltungsregularien und Ethikrichtlinien) konfrontiert sein. Für solche Fälle wäre, zur Lösungsfindung, wie bereits erwähnt, eine partizipative Compliance Lenkungsgruppe denkbar.

3. Aufklärung und Fortbildung

Eine klare Organisationsstruktur, eine offene Kommunikation der Compliance-Organisation und eine transparente Fehlerkultur sind für ein erfolgreiches CMS unerlässlich. Bewusst-sein, Bereitschaft und Befähigung sind zielführende Aspekte für Schulungsmaßnahmen, welche nachhaltig vermittelt werden müssen.²⁴ Vorgesetzte und Beschäftigte sollten dazu befähigt werden, für den eigenen Fachbereich Risikoeinschätzungen durchführen zu können. Es ist wichtig, dass vor allem Beschäftigte in Machtpositionen wie bspw. Professorinnen und Professoren eine besondere Vorbild- und Multiplikatorrolle zur Stärkung der Compliance Kultur übernehmen.

²¹ Bussmann, KD. (2023). https://www.businessintegrity.de/fileadmin/user_upload/AR_2023_02_20-21_BEI_Bussmann.pdf

²² Bussmann, KD.; Oelrich, S.; Schroth, A.; Selzer, N. (2021). The Impact of Corporate Culture and CMS, A Cross-Cultural Analysis on Internal and External Preventive Effects on Corruption. Springer. S. 65.

²³ Quentmeier, H. (2012). „Praxishandbuch Compliance: Grundlagen. Ziele und Praxistipps für Nicht-Juristen, Wiesbaden. Springer Gabler

²⁴ OECD (2020). REDUCING THE RISK OF POLICY FAILURE: CHALLENGES FOR REGULATORY COMPLIANCE, <https://web.archive.org/2012-06-14/101419-46466287.pdf>, zuletzt abgerufen 09.06.2024

4. Anonymes Hinweisgebersystem / geschützte Meldewege für Verstöße

Beschäftigte und Studierende haben tiefgreifende Einblicke in Organisationsprozesse. Sie sind daher auch die ersten, die Unregelmäßigkeiten erkennen und benennen können. Es verwundert daher nicht, dass eine Vielzahl von Verstößen in Unternehmen, Politik und Verwaltungen der vergangenen Jahre durch interne Hinweisgebende gemeldet wurden. Das im Juli 2023 in Kraft getretene Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz - HinSchG) verpflichtet gem. § 3 Abs. 9 Nr. 1 HinSchG auch Beschäftigungsgeber des öffentlichen Rechts zur Einrichtung interner Meldestellen. Zudem bietet es Hinweisgebenden gem. § 19 Abs. 1 HinSchG eine externe Meldestelle des Bundes, welche beim Bundesamt für Justiz angegliedert ist.

Hochschulen und Universitäten sind öffentlich-rechtliche Körperschaften der Länder. Gem. § 12 Abs. 1 S. 2 und 3 HinSchG bestimmen die obersten Landesbehörden Organisationseinheiten zur Errichtung interner Meldestellen, welche demnach auch für Universitäten und Hochschulen zuständig sind.

Als Hinweisgeber sind Personen geschützt, die der Begriffsdefinition aus §§ 1 Abs. 1, 3 Abs. 8 HinSchG entsprechen. Darunter fallen somit Beschäftigte aber auch Beamtinnen und Beamte (bspw. Professorinnen und Professoren). Notwendig ist, dass die jeweilige Landesregierung auch das Dienstweggebot im Landesbeamtengesetz anpasst, damit hinweisgebende Beamtinnen und Beamte uneingeschränkt die internen und externen Meldestellen aufsuchen können. Der Bund und z. B. das Land Nordrhein-Westfalen haben dies bereits umgesetzt.²⁵

Studierende sind hingegen keine hinweisgebenden Personen im Sinne des §§ 1 Abs. 1, 3 Abs. 8 HinSchG, da sie nicht für die Universität beruflich tätig sind. Insbesondere der Ausdruck „Ich bin Hanna“ zeigt auf, dass auch Studierende im universitären Kontext mit Machtmissbrauch konfrontiert werden und eine anonyme Form suchen, um auf Missstände hinzuweisen.²⁶ Es ist daher auch über die Regelungen zum HinSchG hinaus notwendig, dass Universitäten und Hochschulen anonyme und geschützte Meldewege für nicht vom HinSchG umfasste Personengruppen als integralen Bestandteil ihres effektiven Hinweisgebersystems einrichten. Erfahrungen mit diesen Meldewegen bestätigen, dass eine anonyme Meldemöglichkeit nicht zu einem erhöhten Missbrauch führt.²⁷

5. Transparenz und collective action

Es empfiehlt sich, Informationen zum CMS zu veröffentlichen. Dies sollte vor allem kritische Daten wie Informationen zu Fallbearbeitungen oder zur Messung der Compliance Kultur umfassen, stets unter Berücksichtigung des Schutzes personenbezogener Daten. Die dadurch erzeugte Accountability schafft Vertrauen in das CMS und zeugt von der Ernsthaftigkeit des Unterfangens auf der universitären Führungsebene. In einigen Bereichen, bspw. der Korruptionsprävention, ist Transparenz sogar notwendig, um den gewünschten Präventionseffekt zu erwirken. Insbesondere öffentliche Universitäten sollten hier höchste Transparenzstandards verfolgen. Die US-Universität Harvard hat bspw. öffentliche

²⁵ Vgl. § 125 Abs. 3 Bundesbeamtengesetz (BBG) & § 103 Abs. 2 Landesbeamtengesetz NRW

²⁶ Vgl. Bahr, A.; Eichhorn, K.; Kubon, S. (2022). #IchBinHanna, Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Suhrkamp

²⁷ Bussmann, KD; Nestler, C.; Salvenmoser, S. (2018). Wirtschaftskriminalität 2018 Mehrwert von Compliance – forensische Erfahrungen).

Symposien veranstaltet, um eigene Compliance Risiken zu diskutieren.²⁸ Auch der institutionalisierte Austausch mit anderen Universitäten oder Multistakeholder-Initiativen, die über die Landesgrenzen hinausgehen, beispielsweise im Rahmen des Global Compact, können helfen, Compliance Risiken zu adressieren, und durch das besondere Engagement einen Prestigegewinn zu erzielen, der ein kritischer Wettbewerbsvorteil sein kann.²⁹

III Zusammenfassung

Insgesamt betrachtet kann festgestellt werden, dass gut entwickelte und implementierte CMS effiziente Managementsysteme darstellen. Diese Systeme wirken nicht nur präventiv, sondern auch aufklärend. Sie ermöglichen eine weitgehende Enthftung der leitenden Universitäts- und Hochschulorgane, schützen die Reputation, bewirken rechtssicheres Handeln der Führungskräfte und der Belegschaft, verbessern die Wettbewerbsfähigkeit und festigen das Ansehen.

Aufgrund der Größe und Differenziertheit, aber auch aufgrund des erheblichen Umfangs, der den Universitäten und Hochschulen zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln empfiehlt Transparency International Deutschland e.V. daher die dortige Einführung von CMS.

Transparency Deutschland e.V. unterstützt den Prozess zu einer transparenten und präventiven Wissenschaftskultur und -struktur. Wir würden uns freuen mit Ihnen ins Gespräch zu kommen.

²⁸ Harvard University 2019, Harvard Institutional Risk Management Symposium 2019, <https://rmas.fad.harvard.edu/irm2019>

²⁹ UN Global Compact Netzwerk Deutschland (UN GCD), 2023, <https://www.globalcompact.de/ueber-uns>



**TRANSPARENCY
INTERNATIONAL**
Deutschland e.V.

Die Koalition gegen Korruption.

Verfasser: Thilo Kitzmann

Gruppe: Regionalgruppe Hamburg/Schleswig-Holstein und Bremen

Redaktion: Anna Kuczera

Kontakt:

Transparency International Deutschland e.V

Geschäftsstelle

Alte Schönhauser Str. 44

D-10119 Berlin

Tel. +49 30 54 98 98 0

Fax + 49 30 54 98 22

office@transparency.de

www.transparency.de

Berlin, September 2024

Layout: Anna Kuczera, Berlin



Die von Transparency Deutschland genutzte Lizenz CC BY-NC-ND 3.0 legt fest, dass die Vervielfältigung und Verbreitung nur dann erlaubt wird, wenn der Name der Autorin/des Autors

genannt wird, wenn die Verwendung nicht für kommerzielle Zwecke erfolgt und wenn keine Bearbeitung, Abwandlung oder Veränderung erfolgt.