

Vortrag

Compliance-Management an Hochschulen

- FOM München, 22./23.11.2012
- Manfred Nettekoven

Anfänge der Compliance an Hochschulen - damals und heute

- 1995: Ultima ratio der Evaluation: Die Strafrechts- und Bußgeldverantwortlichkeit für den Arbeits- und Umweltschutz in Hochschulen (Klaus Peters, Vortrag im Juni 1995 und Veröffentlichung im Wissenschaftsrecht 1996, S. 49 - 74)
- 2012: Weitgehende Deregulierung und Verselbständigung der Hochschulen, Schaffung von Hochschulräten

Definition Compliance

Der Begriff Compliance steht für „die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, regulatorischer Standards und Erfüllung weiterer, wesentlicher und in der Regel vom Unternehmen selbst gesetzter ethischer Standards und Anforderungen.“ (Eberhard Krügler)

Alter Wein in neuen Schläuchen?

Einige Bemerkungen zur Verortung des Themas im Aufgabenportfolio von Hochschulleitungen:

- Vorkehrungen zur Vorbeugung von unternehmerischen Risiken ./.
- Befolgen von vorhandenen Regeln
- Binnenverpflichtung ./.
- Außenverpflichtung

Wem schuldet die Hochschulleitung ein Compliance System?

- § 91 II AktG ./.
- §§ 130, 30, 9 OWiG

Die aktienrechtliche Seite

§ 91 Abs. 2, Aktiengesetz als Kernpunkt von Corporate Compliance:

Der Vorstand eines Unternehmens hat geeignete Maßnahmen zu treffen, damit unternehmensgefährdende Entwicklungen früh erkannt werden.

Hierzu soll ein Überwachungssystem eingerichtet werden.

Die Einführung der Vorschrift war eine Reaktion des Gesetzgebers auf Unternehmenskrisen und –skandale in den neunziger Jahren.

**Daneben gibt es aber auch
den § 130 OWiG
Folgt hieraus eine allgemeine
„Pflicht zur Prävention“?**

§ 130 OWiG begründet eine nach außen wirkende Rechtspflicht der Unternehmensleitung, die von ihr verantworteten unternehmerischen Aktivitäten dergestalt zu organisieren und zu überwachen, dass sie mit dem geltenden Recht in Einklang stehen.

**§ 130 OWiG auch für Hochschulen?
Oder gilt der Grundsatz, dass Hoheitsträger
Gesetze nicht beachten, sondern vollziehen?**

Fallfrage: Nimmt die Hochschule am Wirtschaftsleben aktiv teil, oder ist sie eine Organisationseinheit, die allein mit öffentlichen Verwaltungsaufgaben betraut ist.

Im hoheitlichen Bereich überwiegt sicherlich der Gedanke des Gesetzes-Vollzugs. Zudem existiert hier ein weitgehende Staatsaufsicht.

Versuch eines Fazits

Anwendung des § 91 II AktG ist „Vereinbarungssache“. Hochschulrat und Hochschulleitung können wegen des Umfangs der Aufgaben, der heterogenen Regelungsdichte, daneben angesichts des Ausmaßes von wirtschaftlichen Tätigkeiten der Hochschule den Aufbau eines Compliance Systems „vereinbaren“. Daneben gilt der § 130 OWiG nur im Bereich wirtschaftlicher Tätigkeiten innerhalb von Betrieben gewerblicher Art, wichtigstes Fallbeispiel ist die Auftragsforschung.

Davon entkoppelt ist die Frage der Binnenhaftung

Die Strukturen der Binnenhaftung folgen dem Dienst- bzw. Arbeitsrecht. Im Grundsatz haften Einzelne nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

Auch bei Hinzuziehung des IDW-Standards gilt eine freiwillige Selbstbindung, Haftungsfolgen an Hochschulen unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit mit dem Dienst- oder Arbeitsrecht folgen dem o.g. Prinzip.

Was aber sind geeignete Strukturen für eine Compliance, im Hochschulbereich?

Zur Beantwortung dieser Frage mach ich mir einige Thesen von Herrn RA Dr. Klaus Moosmayer (erschienen: NJW 41/2012) zu eigen,
ergänzend ziehe ich die ersten Erfahrungen von meiner eigenen Hochschule heran.

Organisation und Umsetzung

Die Compliance kann unterschiedlich organisiert und umgesetzt werden. Entscheidend für das Aufsetzen eines effektiven Compliance-Systems ist eine sorgfältige und ehrliche Analyse der von der Hochschule ausgehenden, aber auch der ihr drohenden Risiken rechtswidrigen Verhaltens.

Gemeinsamkeiten und Schwierigkeiten

Allen effektiven Compliance-Systemen ist gemeinsam, dass sie die Bereiche der Prävention, Aufdeckung von Fehlverhalten und dessen Ahndung gleichermaßen abdecken müssen.

Zu warnen ist vor der „Schönwetter-Compliance“, die sich in präventiven Maßnahmen erschöpft und die schwierigen Rechtsbereiche interner Untersuchungen und Disziplinarmaßnahmen ausblendet.

Der Compliance Officer ist nicht für die Einhaltung der Compliance im Unternehmen verantwortlich, er unterstützt dabei vielmehr die hierfür in der Pflicht stehende Unternehmensleitung. Ein guter Compliance Officer kennt das Geschäft, ist kommunikationsstark und prozesssicher. Fehlt ihm aber die juristische Kenntnis oder juristische Anleitung, kann er seine Aufgabe nicht ordnungsgemäß erfüllen.

Compliance-Berater

Compliance-Berater sind nutzbringend, wenn sie kein Geschäft mit der Angst treiben, sondern professionell Wissen und Erfahrung zur Verfügung stellen. Dies gilt insbesondere für den Bereich der internen Untersuchungen und rechtliche Spezial-expertise, die im Unternehmen nicht vorhanden ist. Auch können Teilbereiche eines Compliance-Systems, etwa die Aufnahme von Hinweisen auf Fehlverhalten, dauerhaft an Dritte ausgelagert werden (Beispiel Ombudsmann). Ein komplettes „Outsourcing“ der Compliance-Funktion ist aber mit einer effektiven Compliance nicht in Einklang zu bringen.

Kritik gegenüber Compliance und Lösungen

Der größte Feind der Compliance ist der Vorwurf der Bürokratie, der die Akzeptanz im Unternehmen erstickt. Jede Compliance-Maßnahme muss daher vor ihrer Einführung auf ihre Praxistauglichkeit geprüft werden. Dies geschieht am besten durch die Einbeziehung erfahrener und kritischer Mitarbeiter/-innen aus dem Einkauf sowie der Personalvertretung.

Einbettung in Unternehmensleitbild

Das Compliance-System sollte in das jeweilige übergeordnete Leitbild eingebettet werden. Hierzu bietet sich der Begriff „Integrität“ besser an als eine Argumentation über „Moral“ oder „Ethik“, die oft Missverständnisse bei den Mitarbeiter/-innen hervorruft. Generell sollte die Kommunikation zu Compliance nicht zu abgehoben sein, sondern sich an tatsächlichen Lebenssachverhalten orientieren.

Zertifizierung /Bewertung von Compliance

Eines der großen Themen der Zukunft wird die Zertifizierung und Bewertung von Compliance-Systemen sein. Zu warnen ist aber vor einer Formalprüfung („check the box“) oder einem rein betriebswirtschaftlichen Ansatz. Eine Zertifizierung muss von juristischer Expertise geprägt sein, um Schutz zu bieten.

Verzahnung mit Risikomanagement und internem Controllsystem

Die in Unternehmen derzeit vielfach noch getrennt voneinander arbeitenden Bereiche Risikomanagement, internes Controllsystem und Compliance müssen eng verzahnt werden. Nur so können die vielfach verwandten Präventiv- und Kontrollprozesse nicht nur effektiv, sondern auch effizient Wirkung entfalten. Perspektivisch ist darüber nachzudenken, diese Funktionen auch organisatorisch zusammenzulegen, um damit dem Management einen Ansprechpartner für das Thema Corporate Governance zu geben.

Rahmenbedingungen an meiner Universität

- **Gesetzliche Regelungen**
 - Gesetze
 - Verordnungen
 - Andere relevante Regelungen
- **Kodizes (freiwillige Regelungen)**
 - Rechtschaffenheit (Integrität)
 - Anständigkeit (Fairness)
 - Ehrlichkeit
 - Vertrauen
 - Transparenz

Gesetzestreuues Verhalten der Mitarbeiter/in

- Verpflichtung, beim beruflichen Handeln die RWTH-internen und gesetzlichen Regeln einzuhalten
- Prägung Erscheinungsbild der RWTH in Öffentlichkeit und Wettbewerb
- Verantwortung der Mitarbeiter/-innen
- Besondere Verantwortung der Führungskräfte

Arbeits-Gesundheits- Umweltschutz

- Gesundheit sowie Arbeitssicherheit
- Berücksichtigung der Umwelt und Schonung natürlicher Ressourcen
- Beachtung bei internen Aufgaben und Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern

Interessenkonflikte

- Vermeidung
- Offenlegung
- Entscheidungen auf sachlicher Basis

Verschwiegenheit/Datenschutz

- Kenntnis von vertraulichen Vorhaben nur dienstlich an beteiligte Mitarbeiter/innen
- Einhaltung der Datenschutzrichtlinien
 - insbesondere bei personenbezogenen Daten
 - Datenträger und Akten unter Verschluss
 - Computer nur passwortgeschützt
 - Datenträger- und Aktenvernichtung
 - Datengeheimnis nach Beendigung der Tätigkeit

Umgang mit dem Eigentum der Hochschule

- Verantwortlicher Umgang mit RWTH-Eigentum, Kommunikationseinrichtungen und immaterielle Werte
- Keine private Nutzung oder Mitnahme des RWTH-Eigentums

Umgang mit Kollegen, Geschäftspartnern, Vertretern von (staatlichen) Organisationen

- Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und Beachtung der Richtlinie Partnerschaftliches Verhalten
 - Grundsätze, Verhalten bei sexueller Belästigung, bei Mobbing, Konfliktlösung,
 - Informationen, Schulungen
- Verhaltenskodex
 - Mittelpunkt ist der Mensch
 - Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft
 - Erreichen von hervorragender Wissenschaft unter Beachtung der Wertschätzung Anderer

Eigene Einzelrichtlinien der RWTH

- Partnerschaftliches Verhalten
- Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
- Code of Conduct im Umgang mit der Wirtschaft
- Korruptionsbekämpfung
- Datenschutz
- Vollzug von Rechtsvorschriften des Arbeits- und des Umweltschutzes
- Ordnung über die Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis in der jeweiligen Fassung

Wichtiger noch als die Erarbeitung von Compliance-Regeln ist deren Schulung und Aufrechterhaltung

- Compliance Beauftragter
- Aufnahme ins Weiterbildungsprogramm
- Austausch mit Innenrevision
- Für den wissenschaftlichen Bereich:
 - Berücksichtigung bei den Einführungsprogrammen für neuberufene Professor/-innen
 - Im Rahmen der wissenschaftlichen Personalentwicklungsmaßnahmen

Schlussbemerkung

Meines Erachtens steckt der Mehrwert eines für die einzelne Hochschule konzipierten Compliance-Systems in der Erschließung eines mit dem Fortschreiten der Hochschule wesentlichen „Kulturthemas“.

Wir mussten mehr als einmal feststellen, dass Profilierung als solche nicht ausreicht, es braucht auch auf diesem Gebiet einen komplementären Kulturwandel und deren Pflege.

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**