

Anlässe, Nutzen und Beispiele von Kodizes

Vortrag im Rahmen des HWM Kolloquiums
22. Februar 2013

Herkunft aus dem Lateinischen: Heft, Schriftwerk

Heute:

- > Gesetzessammlungen, Gesetzesbücher (v.a. historischer Art)
- > (ungeschriebene) Regelungen, Verhaltensvorschriften, in der Regel als Selbstverpflichtung

I. Codes of Governance

- > Schwerpunkt: Steuerung von Organisationen, Zusammenwirken der Akteure
- > Adressaten: i.d.R. Akteure / Leitung / Manager

II. Verhaltenskodizes (Codes of Conduct)

- > Schwerpunkt: Verhalten / gemeinsame Werte, Ziele
- > Adressaten: i.d.R. alle Mitglieder / Beschäftigte

I. Codes of Governance

Theoretischer Hintergrund / Ziele

- > Grob vereinfacht lassen sich drei theoretische Ansätze in der Corporate Governance-Literatur unterscheiden.
- > Die Ziele der Kodizes unterscheiden sich entsprechend.

Ansatz

- Principal-Agent-Ansatz
- Stakeholder-Ansatz
- Stewardship-Ansatz

Ziele Kodizes

- Kontrolle, Informationsausgleich für Eigentümer
- Transparenz, Gewinnen von Vertrauen der Stakeholder
- Optimierung von Zusammenarbeit und Leistungsfähigkeit der Manager

I. Codes of Governance

Beispiele

- > Anfang der 90er: britische Regierungskommission definiert grundlegende Prinzipien der Corporate Governance: Offenheit, Integrität und Rechenschaftsablegung
- > Weiterentwicklung von Kodizes in verschiedenen Ländern (z.B. Publizitätsregelungen, Korruptionsprävention, checks and balances, Effizienz des Leitungshandelns)
- > 2002: Deutscher Corporate Governance Kodex (z.B. Offenlegung Vergütungen und Boni, Unabhängigkeit/Interessenkonflikte bei Aufsichtsräten, Sitzungsdisziplin, Gender- und Diversityaspekte etc.)

I. Codes of Governance

Beispiele

- > Kodizes für öffentliche Unternehmen (OECD, Deutscher Public Governance Kodex)
 - z.B. obligatorische Fortbildungsmaßnahmen, Begrenzung der Zahl der Mandate von Aufsichtsräten, Transparenz gegenüber Anspruchsgruppen
- > Kodizes im Nonprofit-Bereich (z.B. Swiss NPO-Code)
 - z.B. Integration von Spendern und Mitgliedern, Partizipation, Herstellung von Transparenz, Rollenabgrenzung, Evaluation der Gremienarbeit
- > Kodizes im Hochschulbereich (v.a. angelsächsischer Raum)
 - z.B. Evaluation der Leitungsarbeit, Professionalisierung, Rollenabgrenzung, Rechenschaftslegung, Berichts-/Benchmarkingpflichten, Informationsfluss zwischen Gremien

II. Verhaltenskodizes (Codes of Conduct)

Beispiele / Ziele

Beispiele:

- > Unternehmenskodizes
- > Kodizes von Institutionen / Vereinen / Stiftungen / Vereinigungen / Verbänden etc.
 - Unterfall: Code of Conduct einer Wissenschaftseinrichtung
- > Kodizes von Berufsgruppen / Interessensgruppen etc.
- > Sonderfall: Kodizes über gutes wissenschaftliches Arbeiten

Ziele u.a.:

- > Schaffung Corporate Identity / Klärung eines Berufsbilds etc.
- > Festlegung Verhaltensstandards für Mitarbeiter / Leitungspersonal / Angehörige / Mitglieder
- > Imageförderung
- > Transparenz
- > Bindung von Kunden / Stakeholdern etc.

II. Verhaltenskodizes (Codes of Conduct)

Typische Inhalte

- > Grundsätzliche Werte, Ausrichtung
- > Transparenz von Entscheidungen, Vorgehen etc.
- > Gesellschaftliche Verantwortung (Menschenrechte, Nachhaltigkeit, Chancengleichheit, Diversity etc.)
- > Persönlicher Umgang (intern und mit Externen), Umgang mit Konflikten
- > Datenschutz
- > Schutz geistigen Eigentums
- > Umgang mit Ressourcen
- > Verschwiegenheit
- > Qualitätsstandards / Weiterbildung
- > Korruptionsprävention, Whistleblowing
- > Umgang mit Spenden

II. Verhaltenskodizes (Codes of Conduct)

Beispiel: Stanford University

This Guide Memo defines the University's Code of Conduct.

Section headings:

1. INTRODUCTION AND PURPOSE
2. STANDARDS OF INTEGRITY AND QUALITY
3. CONFIDENTIALITY AND PRIVACY
4. CONFLICT OF INTEREST/CONFLICT OF COMMITMENT
5. HUMAN RESOURCES
6. FINANCIAL REPORTING
7. COMPLIANCE WITH LAWS
8. USE OF UNIVERSITY RESOURCES
9. REPORTING SUSPECTED VIOLATIONS

Quelle:
<http://adminguide.stanford.edu/1.pdf>

II. Verhaltenskodizes (Codes of Conduct)

Beispiel: Britischer Berufsverband AUA

“There are nine key behavioural groups:

- Managing self and personal **skill**
- Delivering excellent **service**
- Finding innovative **solutions**
- Embracing **change**
- Using **resources**
- Providing **direction**
- **Developing** self and others
- Working with people
- Achieving results”



Quelle:

[http://www.aua.ac.uk/uploaded files/PDFs/prof_behaviours.pdf](http://www.aua.ac.uk/uploaded_files/PDFs/prof_behaviours.pdf)

Einige Folgerungen für einen Kodex im Bereich Wissenschaftsmanagement

Mögliche Ziele:

- > Identitätsstiftung
- > Motivation
- > Festlegung beruflicher Standards
- > Öffentlichkeitswirksamkeit
- > Schaffung von Vertrauen
- > Steigerung der Attraktivität des Arbeitsfelds
„Wissenschaftsmanagement“

Mögliche Inhalte:

- > Werte, Vision
- > Management-Verständnis
- > Kernaufgaben und -kompetenzen
- > Verpflichtung zu Transparenz und Kommunikation, Weitergabe von Informationen
- > Rollenklärung (auch Verhältnis zur Leitung und „Verwaltung“)
- > Nachwuchsförderung

Einige Folgerungen für einen Kodex im Bereich Wissenschaftsmanagement

Mögliche Ausgestaltung:

- > Klärung des „Anwendungsbereichs“: für wen gilt der Kodex?
- > Verständlich (nicht nur für Insider)
- > So konkret und spezifisch wie möglich
- > Kurz und plakativ (?)
- > Handlungsorientiert

Marion Steffen
Kalverbenden 6
52066 Aachen
T +49. 241. 6009 51005
F +49. 241. 6009 51040
steffen@fh-aachen.de
www.fh-aachen.de