



Datum: 28.11.2023 Nr.: 36

### Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
<b><u>Präsidium:</u></b>	
Dienstvereinbarung zur Meldung und zum Umgang mit Gesetzes- und Regelverstößen und zur Nutzung eines Web-basierten Hinweisgeberportals nebst Anlage „Verfahrensanweisung des Präsidiums zur Meldung und Untersuchung von Regelverstößen, die anonym bzw. über ein Hinweisgeberportal gemeldet werden“	1307
Vereinbarung zur IT Rahmendienstvereinbarung zur Einführung, Anwendung und wesentlichen Änderung des Hinweisgeberportals für die Universität Göttingen	1320

Herausgegeben von dem Präsidenten der Georg-August-Universität Göttingen

**Präsidium:**

Das Präsidium und der Personalrat der Universität haben mit Datum vom 21.11.2023 die „Dienstvereinbarung zur Meldung und zum Umgang mit Gesetzes- und Regelverstößen und zur Nutzung eines Web-basierten Hinweisgeberportals nebst Anlage „Verfahrensanweisung des Präsidiums zur Meldung und Untersuchung von Regelverstößen, die anonym bzw. über ein Hinweisgeberportal gemeldet werden“ abgeschlossen (§ 78 Abs. 2 NPersVG in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Februar 2016 (Nds. GVBl. Nr. 1/2016 S. 3; zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 22.09.2022 (Nds. GVBl. Nr. 33/2022 S. 588)).

Die Dienstvereinbarung wird nachfolgend bekannt gemacht und tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.

## Dienstvereinbarung

**zur Meldung und zum Umgang mit Gesetzes- und Regelverstößen und zur Nutzung eines Web-basierten Hinweisgeberportals**

Zwischen der

**Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts  
(Dienststelle gem. NPersVG), vertreten durch den Präsidenten**

und

**dem Personalrat der Universität Göttingen -ohne UMG-, vertreten durch den Vorsitzenden,  
wird nachfolgende Dienstvereinbarung geschlossen:**

### Präambel

Die Universität Göttingen dient auf hohem Niveau der Förderung von Forschung und Lehre. Präsidium, Führungskräfte und Beschäftigte arbeiten professionell und mit hohen Qualitätsansprüchen. Sie übernehmen jederzeit Verantwortung für die ihnen übertragenen Aufgaben.

In der Universität herrscht eine Kultur des Hinsehens und Ansprechens bei Gesetzes- sowie Regelverstößen, in der eine unabhängige, angemessene Aufklärung ohne Ansehen der Person bei gleichzeitigem Schutz von Hinweisgebern und zu Unrecht Beschuldigter gewährleistet wird.

Gesetzes- oder Regelverstöße oder vermeintliche Verstöße sollen in einem offenen Dialog mit den jeweiligen Vorgesetzten geklärt werden. Es kann allerdings Situationen geben, in denen dieser direkte Weg aufgrund der Schwere des Falles oder befürchteter Folgewirkungen nicht gangbar erscheint. Für diese Fälle können Beschäftigte, die einen Regelverstoß anzeigen wollen, sich über ein webbasiertes **Hinweisgeberportal** an die Dienststelle wenden. Damit sind Hinweisgebende vor möglichen repressiven Handlungen weitestgehend geschützt; die weitergegebenen Informationen werden streng vertraulich behandelt. Hinweisgebenden obliegt damit aber auch ein hohes Maß an Eigenverantwortung.

### § 1 Personeller und sachlicher Geltungsbereich

(1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Universität Göttingen -ohne UMG- einschließlich der an die Tochtergesellschaften gestellten Beschäftigten sowie für diejenigen, auf die das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz keine Anwendung findet.

(2) Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist das Meldeverfahren und der Umgang mit Gesetzes- oder Regelverstößen bzw. dem Verdacht von Regelverstößen, die aufgrund der Konstellation oder der Schwere des Falles der Meldung durch ein webbasiertes Hinweisgeberportal bedürfen.

### § 2 Allgemeine Bestimmungen

Die Dienststelle und der Personalrat sind der Praxis einer offenen und fairen Kommunikation verpflichtet. Die Dienststelle bietet allen Beschäftigten die Möglichkeit, Hinweise auf Regelverstöße oder den Verdacht auf Regelverstöße anonym und in geschütztem Rahmen über ein Hinweisgeber-Portal in einem geregelten Verfahren abzugeben. Das Hinweisgeberportal ist damit eine Alternative zu den bestehenden Meldewegen; es soll diese nicht ersetzen.

### § 3 Rechte und Pflichten des Hinweisgebenden

(1) Die oder der anonyme Hinweisgebende ist durch die Möglichkeit der anonymen Meldung bereits durch das Hinweisgeberportal geschützt. Hinweisgebende, die ihren Namen angeben, werden gleichermaßen geschützt. Ihnen dürfen aus der Tatsache ihrer Meldung ebenfalls keine Nachteile entstehen. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass sich ein Verdacht im Nachhinein als unbegründet herausstellt. Satz 1- 3 gilt für gutgläubige Hinweisgebende. Gutgläubig ist eine Hinweisgeberin oder ein Hinweisgeber, wenn sie oder er Grund zur Annahme hat, dass der Inhalt ihrer oder seiner Anzeige korrekt ist und nach ihrer oder seiner Überzeugung einen Umstand beschreibt oder darstellt, der unmittelbar oder mittelbar zu einem Schaden oder Nachteil für die Universität, deren Beschäftigten, Studierende oder Dritte geführt hat oder führen kann.

(2) Hinweisgebende, die aus ethischen und moralischen Gründen handeln, sind keine Denunzianten. Sie helfen maßgeblich, Werte zu bewahren. Die Benachteiligung oder Einschüchterung gutgläubiger Hinweisgebender wegen einer Meldung stellt daher eine Verletzung des Anspruchs der Universität auf partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz dar und ist gleichzeitig eine Verletzung der Dienstpflichten.

(3) Es ist zu beachten, dass Hinweise zu Entscheidungen führen können, die weitreichende Konsequenzen für die Betroffenen haben. Es sollen daher nur Informationen zur Verfügung gestellt werden, von deren Richtigkeit die Hinweisgeberin oder der Hinweisgeber überzeugt ist. Ein verantwortungsvoller Umgang mit dem Meldesystem stellt so die gewünschte Wirksamkeit sicher. Hinweisgebende sollen sich außerdem um eine möglichst vollständige Schilderung der beobachteten Tatsachen bemühen und diese gegebenenfalls mit geeigneten Dokumenten belegen. Eine ausdrückliche Benennung der aus dem Sachverhalt folgenden Risiken macht die Informationen in der Regel wertvoller. Zu eigenen, weitergehenden Ermittlungen ist die Hinweisgeberin oder der Hinweisgeber nicht verpflichtet. Verantwortlichkeiten von Führungskräften bleiben unberührt.

(4) Nachweislich wider besseres Wissen gemeldete Regelverstöße verletzen den Anspruch der Universität auf partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Üble Nachrede und Verleumdung widersprechen unvereinbar dem Leitbild einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters der Universität. Darüber hinaus können Verstöße disziplinar- oder arbeitsrechtlich geahndet werden. Zudem können Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen als Straftat oder Ordnungswidrigkeit verfolgt werden.

### § 4 Rechte möglicher Beschuldigter

(1) Solange ein Verstoß gegen eine Beschuldigte oder einen Beschuldigten nicht nachgewiesen ist, gilt die Unschuldsvermutung. Die Dienststelle verpflichtet sich, alle entlastenden wie belastenden Informationen in die Untersuchung einzubeziehen. Über Befragungen der oder des Beschuldigten werden Protokolle bzw. schriftliche Vermerke gefertigt, die den Gesprächsteilnehmern zur Kenntnis zu geben sind. Die Protokolle werden im Hinweisgeberportal nach den geltenden Datenschutzregelungen geführt und nach Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist vernichtet.

(2) Erweist sich ein Vorwurf gegen eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten als unberechtigt, kann er oder sie verlangen, dass zu ihrer oder seiner Rehabilitation gegenüber den Kolleginnen und Kollegen, die von dem Verdacht Kenntnis hatten und/oder gegenüber Vorgesetzten, die von dem Verdacht Kenntnis hatten, eine Richtigstellung erfolgt, dass der Verdacht unbegründet war.

(3) Den zu Unrecht beschuldigten Personen sind nach Abschluss des Verfahrens deren Rechte zur Rehabilitation bekannt zu geben,- frühestens jedoch bei Einvernahme.

### § 5 Pflichten der Dienststelle

(1) Die Dienststelle wird allen gemeldeten Hinweisen nachgehen. Für das Verfahren bei anonymen Hinweisen bzw. einer Meldung über das Hinweisgeberportal gilt die vom Präsidium erlassene „Verfahrensanweisung des Präsidiums zur Meldung und Untersuchung von Regelverstößen, die anonym bzw. über ein web-basiertes Hinweisgeberportal gemeldet werden“ (**Anlage 1**). Danach werden die Meldungen zur Bearbeitung im Portal den autorisierten Mitgliedern der Clearing-Stelle zur Einsicht und Bearbeitung gegeben.

(2) Die Clearing-Stelle hat die Aufgabe festzustellen, ob ein Regelverstoß vorliegt. Hierzu kann sie eigene Untersuchungen in enger Abstimmung mit dem Präsidium bzw. dem Stiftungsausschuss Universität durchführen. Sie soll nach der abgeschlossenen Untersuchung dem Präsidium bzw. dem Stiftungsausschuss Universität Vorschläge zum weiteren Vorgehen machen.

(3) Die Clearing-Stelle besteht aus der Stabsfunktion Disziplinarangelegenheiten und Sonderaufgaben (Sprecherfunktion) und der Leitung der Abteilung Wissenschaftsrecht und Trägerstiftung oder deren Vertretung sowie einer weiteren, vom Präsidium im Benehmen mit dem Personalrat zu benennenden

Person mit juristischer oder vergleichbarer Expertise. Die Abwesenheitsvertretung erfolgt zwischen den genannten Beteiligten.

(4) Die Verfahrensanweisung des Präsidiums gemäß Absatz (1) orientiert sich an den nachfolgenden Grundsätzen:

- Schutz der oder des Hinweisgebenden vor Nachteilen, auch bei im Nachhinein unbegründeten Verdacht des vermeintlichen Regelverstößes,
- jederzeitige Möglichkeit der Meldung in anonymer Form über das Hinweisgeberportal und Abgabe der Meldungen in einem geschützten Rahmen,
- Garantie der Wahrung der Anonymität der oder des Hinweisgebenden, solange die Untersuchung der Anzeige unter der Prozessverantwortlichkeit der Universität steht,
- Möglichkeit des anonymen Dialogs zwischen der oder dem Hinweisgebenden und Clearing-Stelle,
- Wahrung eines Mehraugenprinzips bei der Bearbeitung der Meldung,
- Verpflichtung aller mit der Bearbeitung der Meldung befassten Personen zur Wahrung absoluter Vertraulichkeit,
- jährlicher, universitätsinterner Bericht zum Thema Regelverstöße und Nutzung des Hinweisgeberportals

## **§ 6 Rechte des Personalrats**

(1) Der Personalrat erhält halbjährlich oder auf Anfrage einen Bericht über die Anzahl der Zugriffe auf das Portal, die Art und Anzahl der eingegangenen Meldungen, die Anzahl der erledigten sowie der noch laufenden Fälle, die Anzahl der eingestellten Fälle sowie derjenigen Fälle, in denen Maßnahmen erfolgt sind.

(2) In besonders schwerwiegenden Einzelfällen und bei besonders umfangreichen Ermittlungen wird die/der Personalratsvorsitzende unterrichtet.

## **§ 7 Nutzung Hinweisgeberportal**

(1) Durch Bereitstellung des internetbasierten Hinweisgeberportals bietet die Dienststelle die Möglichkeit, Meldungen ohne Rückverfolgbarkeit anonym abzugeben. Das Portal erfüllt die datenschutz- und informationssicherheitstechnischen Anforderungen durch den Einsatz eines zertifizierten Anbieters.

(2) Der oder die Hinweisgebende kann sich im Internet - und damit auch von außerhalb der Universität – **ü b e r e i n e n l i n k** auf der Webseite der Universität anonym mittels PC, Tablet oder Handy auf dem Hinweisgeberportal anmelden. Sie oder er wird durch das Aufrufen der von der Universität gestalteten Infoseiten durch das Meldeverfahren geführt.

(3) Die im Hinweisgeberportal eingehenden Hinweise werden dort dokumentiert und bearbeitet. Es können im System Übersichtsreports und Statistiken erstellt werden. Diese sind nicht hinweisgeberbezogen, sondern beziehen sich ausschließlich auf den Hinweis selbst und seine Inhalte. Eine Verhaltens- und Leistungskontrolle findet nicht statt.

## **§ 8 Datenschutz und IT-Sicherheit**

(1) Näheres zum Einsatz eines Hinweisgebersystems regelt die in Ergänzung zur IT-Rahmendienstvereinbarung abzuschließende Dienstvereinbarung zur Einführung, Anwendung und wesentlichen Änderung des Hinweisgeber-Systems.

(2) Die Dienststelle verpflichtet sich, keine technischen oder anderen Maßnahmen einzuleiten, die auf eine Identifizierung der oder des Hinweisgebenden abzielen. Die Dienststelle sichert zu, dass weder zentral noch dezentral durchgeführte Logs ausgewertet werden, die Zugriffe von Dienstrechnern auf das Hinweisgeber-Portal dokumentieren und stellt dies gegenüber den Einrichtungen bzw. deren Beschäftigten sicher. Dies soll der oder dem Hinweisgebenden ermöglichen, Meldungen gegebenenfalls auch von einem Dienst-PC aus ohne die Möglichkeit zur Rückverfolgung abzugeben.

## **§ 9 Schlussbestimmungen/Kündigung/Inkrafttreten**

(1) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen dieser Dienstvereinbarung bedürfen der

Schriftform. Änderungen der Anlage 1 (Verfahrensweisung) werden dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt.

(2) Sollten einzelne Punkte dieser Dienstvereinbarung undurchführbar oder unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Durchführbarkeit oder Wirksamkeit dieser Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der undurchführbaren oder unwirksamen Bestimmung soll diejenige durchführbare oder wirksame Regelung treten, die dem möglichst nahekommt, was die Vertragsparteien mit der undurchführbaren oder unwirksamen Bestimmung beabsichtigt haben.

(3) Die Dienstvereinbarung gilt auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Sie kann mit einer Frist von 4 Monaten gekündigt werden. Im Falle der Kündigung gilt diese Dienstvereinbarung weiter bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung. Die einvernehmliche Änderung ist jederzeit möglich.

(4) Die Dienstvereinbarung in der vorliegenden Fassung tritt nach vorheriger Veröffentlichung in den amtlichen Mitteilungen in Kraft.

Göttingen, den 21. 11. 20 23

Der Präsident



---

Prof. Dr. Metin Tolan

Der Personalrat  
Vorsitzender



---

Thomas Oesterreich

## **Verfahrensanweisung des Präsidiums zur Meldung und Untersuchung von Regelverstößen, die anonym bzw. über ein Hinweisgeberportal gemeldet werden**

### **1. Vorwort und Regelungszweck**

Die Universität Göttingen ist eine Einrichtung, die mit einem hohen Qualitätsanspruch in Forschung und Lehre sowie im Dienstleistungsbereich arbeitet. Einrichtungsschädigendes Verhalten oder gar kriminelle Handlungen sind mit diesem Anspruch nicht vereinbar.

Regelverstöße von Beschäftigten können neben der Verursachung möglicher materieller Schäden Ansehen und die Werte verletzen oder gefährden, für die die Universität steht. Im Fall der Kenntnis von oder des begründeten Verdachts um einen Regelverstoß, sollte dieser zur Wahrung der Interessen der Universität der/dem jeweiligen Vorgesetzten zur Kenntnis gebracht werden.

Es kann Situationen geben, in denen dieser direkte Weg nicht gangbar erscheint. In diesen Fällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch Partner (z.B. Geschäftspartner) der Universität über ein Hinweisgeberportal Regelverstöße bzw. begründete Verdachtsfälle diskret, in einem geschützten, auf Wunsch auch anonymen Rahmen melden. Damit sind Beschäftigte vor möglichen repressiven Handlungen bestmöglich geschützt, die weitergegebenen Informationen werden streng vertraulich behandelt. Hinweisgebenden obliegt eine hohe Eigenverantwortlichkeit. Die über das Portal weiter gegebenen Informationen müssen nach bestem Wissen und Gewissen (gutgläubig) abgegeben werden. Gutgläubig ist die den Hinweis gebende Person dann, wenn er oder sie guten Grund zu der Annahme hat, dass die gemachten Angaben korrekt sind, nicht wider besseres Wissen erfolgen und nach eigener Überzeugung einen Umstand darstellen, der unmittelbar oder mittelbar zu einem Schaden für die Universität, deren Beschäftigte, Studierende oder Dritte führen kann.

Diese Verfahrensanweisung regelt das Meldeverfahren sowie den Umgang mit Regelverstößen, die der Universität anonym zugeleitet wurden.

### **2. Prozessverantwortlichkeit und technische Unterstützung**

- (1) Für die zentrale Entgegennahme und die Bearbeitung von anonymen Hinweisen auf Regelverstöße ist die vom Präsidium eingesetzte Clearing-Stelle zuständig. Sie besteht aus der Leitung der Stabsfunktion Disziplinarangelegenheiten und Sonderaufgaben und der Leitung der Abteilung Wissenschaftsrecht und Trägerstiftung oder deren Vertretung, sowie einer weiteren vom Präsidium im Benehmen mit dem Personalrat zu benennenden Person mit juristischer oder vergleichbarer Expertise. Die Abwesenheitsvertretung erfolgt zwischen den genannten Beteiligten.
- (2) Technisch steht hierfür in Abstimmung mit dem Personalrat und dem Datenschutzbeauftragten ein Hinweisgeberportal zur Verfügung. Details hierzu regelt die in Ergänzung zur IT-Rahmendienstvereinbarung abzuschließende Dienstvereinbarung zur Einführung, Anwendung und wesentlichen Änderung des Hinweisgeber-Systems. Die Clearing-Stelle behandelt alle eingehenden Hinweise mit größtmöglicher Vertraulichkeit.

- (3) Das Präsidium kann Regelverstöße, die über andere Kanäle und nicht anonym gemeldet wurden, ebenfalls der Clearing-Stelle zur Aufklärung zuleiten. Regelmäßig erfolgt die Klärung jedoch in der Linienverantwortung.

### **3. Einzelheiten bei der Meldung**

- (1) Regelverstöße i.S. dieser Verfahrensanweisung können jederzeit über das Hinweisgeberportal gemeldet werden.
- (2) Die Meldung kann über jedes Gerät mit Internetzugang (dienstlich oder privat) erfolgen und wird mittels einer verschlüsselten Verbindung auf den Server der beauftragten Firma übertragen, der sich in einem Hochsicherheitsrechenzentrum in Deutschland befindet. Dort kann sie ausschließlich von der hierfür autorisierten Clearing-Stelle angesehen und bearbeitet werden. Die Clearing-Stelle kann weitere Beschäftigte für die Bearbeitung zulassen, die dann gleichermaßen zur Verschwiegenheit und Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet sind.
- (3) Der/die Hinweisgebende entscheidet eigenständig, ob er/sie die Meldung anonym oder unter Namensnennung abgeben möchte. Dies gilt ebenso für den Kontaktverlauf bei Rückfragen. Der Kontakt zur Clearing-Stelle kann jederzeit abgebrochen werden. Im Falle der anonymen Übermittlung ist eine Rückverfolgung auf die hinweisgebende Person technisch ausgeschlossen.
- (4) Beschäftigte, die einen Hinweis abgeben, werden bei der Eingabe der Meldung über vorformulierte Fragen durch das Portal geleitet. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, einen Freitext einzugeben und Anlagen beizufügen. Wünschen die betreffenden Beschäftigten absolute Anonymität, ist darauf zu achten, dass der Freitext und die Anlagen keine Rückschlüsse auf die meldende Person zulassen. Die Clearing-Stelle überprüft die Meldung und führt eine vollständige Anonymisierung durch.
- (5) Nach Absenden der Meldung erhalten die Hinweisgebenden eine Referenznummer. Diese dient zum einen als Beleg, dass die Meldung gesendet wurde, zum anderen ermöglicht sie, mit einem zusätzlich vom System bereitgestellten Passwort, dem oder der Hinweisgebenden im weiteren Verlauf des Verfahrens die Kommunikation mit der Clearing-Stelle über ein geschütztes Postfach. Ob diese Kommunikation genutzt wird, bleibt dem oder der Hinweisgebenden selbst überlassen.

### **4. Verfahren nach Meldung**

#### **4.1. Bearbeitung der Meldung**

- (1) Eingehende Meldungen von Regelverstößen im Sinne dieser Verfahrensanweisung, die über das Hinweisgeberportal oder einen anderen anonymen Eingangskanal adressiert werden, werden dokumentiert und dahingehend geprüft, ob sie konkrete Anhaltspunkte auf einen Regelverstoß enthalten (Plausibilitätsprüfung) und glaubhaft sind (Glaubwürdigkeitsprüfung). Meldungen mit



konkreten Anhaltspunkten, die einen tatsächlichen Anfangsverdacht begründen, werden weiterverfolgt.

- (2) Meldungen, die keine konkreten Anhaltspunkte enthalten, werden nicht weiterverfolgt, sofern nicht noch weitere Hinweise eingehen, die den erhobenen Verdacht durch konkrete Anhaltspunkte stützen.
- (3) Meldungen die unglaubhaft oder nicht plausibel sind, werden nicht weiterverfolgt.
- (4) Meldungen i.S. dieser Verfahrensanweisung, für deren Bearbeitung an der Universität besondere Gremien oder Kommissionen etabliert sind, leitet die Clearing-Stelle im Rahmen der Zuständigkeit<sup>1</sup> dieser Gremien oder Kommissionen weiter.
- (5) Meldungen, die keinen Hinweis auf einen Regelverstoß begründen, jedoch Anhaltspunkte für eine erforderliche Bearbeitung in einem anderen Zuständigkeitsbereich als dieser Verfahrensanweisung ergeben, gibt die Clearing-Stelle an die entsprechende Stelle zur weiteren Bearbeitung und auf Wunsch unter Wahrung der Anonymität der/des Hinweisgebenden weiter.
- (6) Offensichtlich ungerechtfertigt oder gar missbräuchlich vorgebrachte Hinweise werden nicht weiterverfolgt und das Verfahren wird eingestellt. Bei Missbrauch wird gem. Ziffer 4.9. dieser Verfahrensanweisung verfahren.

#### **4.2. Untersuchungen**

- (1) Bei tatsächlichem Anfangsverdacht werden weitere Untersuchungen eingeleitet. Die Untersuchungen orientieren sich an den Prinzipien der Rechtsstaatlichkeit und Transparenz. Bei allen Maßnahmen sind das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beteiligten und der Datenschutz uneingeschränkt zu wahren.
- (2) Die Wahl der konkreten Untersuchungsmaßnahme richtet sich nach der Schwere des Verdachts. Sie muss verhältnismäßig sein. Abwägungskriterien sind: Art und Schwere des Verstoßes, Verschuldensform (Vorsatz, Fahrlässigkeit), das Ausmaß des Schadens, die Gefahr der Rufschädigung der Universität, der Verdacht auf das wiederholte Vorliegen eines Verstoßes sowie die Mitwirkung der/des betroffenen Beschäftigten bei der Sachverhaltsaufklärung (z. B. Selbstanzeige).
- (3) Untersuchungsmaßnahmen können, soweit mit Gesetz, Datenschutzvorschriften und universitätseigenen Regeln und Dienstvereinbarungen konform, in Befragung, Anhörung, Durchsuchung oder Datenanalyse (wie z. B. Auswertung von E-Mails, Speichermedien, Verbindungsdaten) bestehen.
- (4) Wenn angenommen werden kann, dass aufgrund der Hinweise die Gefahr eines erheblichen Schadens für die Universität droht oder dieser bereits eingetreten ist oder wenn der Verdacht auf Straftaten besteht, ist umgehend der hauptberufliche Vizepräsident/die hauptberufliche

---

<sup>1</sup> Dies sind beispielsweise die Ethikkommission oder die Ombudsstelle für gute wissenschaftliche Praxis der Georg-August-Universität Göttingen

Vizepräsidentin für Finanzen und Personal zu informieren. Dieser/diese unterrichtet - gegebenenfalls nach nochmaliger ergänzender Sachverhaltsaufklärung, Ermittlung und/oder Bewertung des Sachverhalts – den Stiftungsausschuss Universität bzw. dessen Vorsitzenden/Vorsitzende in Fällen besonderer Tragweite. Der hauptberufliche Vizepräsident/die hauptberufliche Vizepräsidentin für Finanzen und Personal entscheidet über den weiteren Fortgang des Verfahrens, insbesondere über die Einschaltung der Internen Revision oder externer Aufsichtsbehörden oder, im Falle des Verdachts einer Straftat, ob Anzeige zu erstatten ist. Besteht der Verdacht, dass das Ressort des hauptberuflichen Vizepräsidenten/der hauptberuflichen Vizepräsidentin von einem Compliance-Verstoß oder einer Straftat betroffen ist, tritt in Fällen der Sätze 1-3 dieses Absatzes der Präsident/die Präsidentin an dessen/deren Stelle. In Fällen nach Ziffer 6 Abs.1 Satz 3 dieser Verfahrensanweisung trifft die Entscheidung der Stiftungsausschuss Universität. Bei Gefahr im Verzug entscheidet der hauptberufliche Vizepräsident/die hauptberufliche Vizepräsidentin für Finanzen und Personal bzw. die Vertretung gemäß den dafür geltenden Regelungen.

- (5) In den übrigen Fällen kann die Clearing-Stelle ohne Rückkoppelung mit den nach Absatz 4 zuständigen Präsidiumsmitgliedern resp. dem Stiftungsausschuss Universität eigene Untersuchungen durchführen und Unterstützung durch andere Bereiche/ Organisationseinheiten der Universität (z. B. Personal, Finanzen oder durch die wissenschaftlichen Einrichtungen) einholen. Diese werden bei jeder Maßnahme zur Vertraulichkeit verpflichtet. Die Beauftragung der Internen Revision darf nur mit Zustimmung des nach Absatz 4 zuständigen Mitglieds des Präsidiums resp. des Stiftungsausschusses Universität erfolgen.

#### **4.3. Information der betroffenen Mitarbeiterin/des betroffenen Mitarbeiters**

- (1) Wenn dem Verdacht eines Regelverstoßes durch Aufnahme von Untersuchungen nachzugehen ist, wird der betroffene Mitarbeiter/die betroffene Mitarbeiterin unverzüglich durch die Clearing-Stelle unterrichtet, es sei denn, die Unterrichtung ist aus untersuchungstaktischen Gründen nicht geboten. In diesem Fall ist die Information und die Belehrung zu den Rechten des/der Betroffenen zum frühestmöglichen Zeitpunkt nachzuholen.
- (2) Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin soll so früh wie möglich Gelegenheit erhalten, zu den Verdachtsmomenten Stellung zu nehmen. Er/sie kann bei der Anhörung eine Person seines /ihres Vertrauens (z. B. ein Mitglied des Personalrats) hinzuziehen. Die untersuchende Stelle (z.B. Clearing-Stelle, Personalabteilung oder Interne Revision) kann bei diesen Gesprächen ebenfalls eine weitere Person, die zur Vertraulichkeit verpflichtet ist, hinzuziehen.
- (3) Auf Wunsch des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin werden direkte Vorgesetzte zunächst nicht über den Verdacht in Kenntnis gesetzt, es sei denn, eine Befragung der Vorgesetzten ist zur Sachverhaltsaufklärung erforderlich.
- (4) Ergeben die Untersuchungen schon in einem frühen Stadium, dass der Verdacht unbegründet ist, kann von einer Anhörung und Information der/des Beschäftigten abgesehen werden.
- (5) Haben die Untersuchungen ergeben, dass sich der Verdacht nicht bestätigt, bestimmt die/der Beschäftigte, ob die vorgesetzte Führungskraft informiert werden soll, soweit sie noch keine Kenntnis hat.

#### **4.4. Faire Behandlung**

Solange ein Verstoß nicht nachgewiesen ist, gilt die Unschuldsvermutung uneingeschränkt. Belastende wie entlastende Tatsachen sind gleichermaßen in die Untersuchung einzubeziehen. Über Befragungen werden Protokolle oder schriftliche Vermerke gefertigt und den Beteiligten zur Kenntnis gegeben.

#### **4.5. Verhältnismäßigkeit**

Im Rahmen der Angemessenheit ist von den geeigneten Mitteln zur Aufklärung stets das mildeste zu wählen.

#### **4.6. Aussage- bzw. Zeugnisverweigerungsrecht**

Niemand muss sich durch seine Aussage selbst belasten. Beschäftigte, die als Zeugen angehört werden, können sich auf ein strafrechtliches Zeugnisverweigerungsrecht berufen, soweit sich die Untersuchungen auf strafrechtlich relevante Vorwürfe beziehen. Hierauf ist vor der Anhörung hinzuweisen. In diesem Fall dürfen den Beschäftigten aus dem Zeugnisverweigerungsrecht keine Nachteile entstehen.

#### **4.7. Schutz der hinweisgebenden Beschäftigten**

- (1) Der Schutz der hinweisgebenden Beschäftigten ist ein wichtiger Bestandteil im Hinweisgebersystem. Diesen Beschäftigten dürfen aus der Tatsache der Meldung eines Regelverstoßes oder eines Verdachts keine Nachteile entstehen. Dies gilt insbesondere auch für den Fall, dass sich ein Verdacht im Nachhinein als unbegründet herausstellt. Die Benachteiligung und/oder Einschüchterung der Beschäftigten wegen einer Meldung stellt eine Verletzung des Anspruchs der Universität auf partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz dar und kann arbeitsrechtliche Folgen nach sich ziehen.
- (2) Die Universität/Clearingstelle hat Schutzmaßnahmen für die Hinweisgebenden zu prüfen und den Hinweisgebenden anzubieten, um sie vor Repressalien während des Verfahrens und nach dem Verfahren zu schützen.

#### **4.8. Schutz der Beschuldigten**

Die Universität/Clearingstelle hat Schutzmaßnahmen für die Beschuldigten zu prüfen und den Beschuldigten anzubieten, sofern dies möglich ist, um sie vor Repressalien während des Verfahrens und nach dem Verfahren zu schützen.

#### **4.9. Denunziation**

Nachweislich wider besseres Wissen erhobene Beschuldigungen verstoßen gegen den Anspruch der Universität auf partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und können arbeitsrechtliche

Konsequenzen nach sich ziehen. Üble Nachrede wird weder zugelassen noch toleriert. Die Hinweisgebenden sind über diese Konsequenzen zu belehren.

#### **4.10. Beweissicherung**

Gegenstände, insbesondere Informationsträger sowie Schriftstücke, die im Eigentum der Universität stehen, dürfen zu Beweis Zwecken sichergestellt werden. Nicht im Eigentum der Universität stehende Gegenstände dürfen nur mit schriftlicher Einwilligung des/der Berechtigten sichergestellt werden.

#### **4.11. Zusammenarbeiten mit Behörden**

Untersuchungsergebnisse und alle dazugehörigen Unterlagen können im Einzelfall an staatliche Behörden weitergegeben werden. Die Zusammenarbeit soll kooperativ sein. Mit der Weitergabe gelten die gesetzlichen Bestimmungen, denen die staatlichen Behörden unterworfen sind. Dies kann z. B. bedeuten, dass Hinweisgebende, die zunächst nur universitätsintern bekannt sind, als Zeugen im Strafverfahren aussagen müssen, soweit kein strafrechtliches Zeugnisverweigerungsrecht besteht.

### **5. Abschluss und Entscheidung über Folgemaßnahmen, Erfolgskontrolle**

#### **5.1. Feststellung eines Regelverstoßes**

Im Anschluss an die Klärung des Sachverhalts erfolgt seitens der Clearing-Stelle die Prüfung, ob ein Regelverstoß vorliegt. Die Clearing-Stelle kann für diese Prüfung universitätsintern fachspezifische und/oder rechtliche Expertise einholen. Externe Expertise (z. B. Rechtsgutachten) darf nur mit Zustimmung des Präsidiums bzw. des Präsidiumsmitglieds für Finanzen und Personal eingeholt werden.

#### **5.2. Verfahrenseinstellung oder Abschlussbericht**

- (1) Die Prüfung endet mit der Feststellung, ob ein Regelverstoß vorliegt.
- (2) Ist dies nicht der Fall, wird das Verfahren mit entsprechendem Vermerk aktenkundig eingestellt. In diesem Fall ist auch darüber zu entscheiden, ob und in welcher Form die direkte Führungskraft oder weitere Vorgesetzte zu informieren sind. In denjenigen Fällen, in denen weitere Personen von dem Verdacht Kenntnis hatten, stellt auf Wunsch des/der Beschäftigten die Führungskraft gegenüber diesen Personen klar, dass der/die Beschäftigte zu Unrecht wegen eines Regelverstoßes in Verdacht geraten ist.
- (3) Liegt ein Regelverstoß vor, erstellt die Clearing-Stelle einen Abschlussbericht bzw. eine Stellungnahme mit gleichzeitiger Empfehlung für das weitere Vorgehen für die Vizepräsidentin/den Vizepräsidenten für Finanzen und Personal bzw. für den Fall, dass dieser/diesem ein Regelverstoß zur Last gelegt wird, für die Präsidentin/den Präsidenten der Universität.
- (4) Der Abschlussbericht bzw. die Stellungnahme spricht eine Empfehlung aus, welche Führungskräfte (direkte oder darüber) über den Regelverstoß in welcher Form informiert werden, falls dies bis dahin noch nicht geschehen ist.

### 5.3. Folgemaßnahmen

- (1) Folgemaßnahmen werden in Abhängigkeit von der Fallschwere individuell und ggf. unter Einschaltung der hierfür zuständigen Einrichtungen entschieden.
- (2) Strafanzeigen oder Anzeigen gegenüber Aufsichtsbehörden (z. B. Gewerbeaufsicht) erfolgen ausschließlich durch das Präsidium bzw. die Präsidentin/den Präsidenten.

### 5.4. Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen

Bestehende Schadensersatzansprüche, Ansprüche auf Rückzahlung oder Rückgabe von Gegenständen werden, soweit rechtlich möglich, geltend gemacht.

### 5.5. Wirksamkeitskontrolle

Wurden der Vizepräsidentin/dem Vizepräsidenten für Finanzen und Personal bzw. der Präsidentin/dem Präsidenten seitens der zuständigen Stellen Abhilfemaßnahmen oder Präventionsmaßnahmen gegen Regelverstöße vorgeschlagen und hat diese/dieser die Maßnahmen akzeptiert oder selbst Maßnahmen angeordnet, kann sie/er die Clearing-Stelle mit der Überprüfung der Umsetzung (Wirksamkeitskontrolle) beauftragen. Dies erfolgt durch expliziten Einzelauftrag.

## 6. Sonderfall: Regelverstöße durch das Präsidium oder einzelne Präsidiumsmitglieder oder ein Mitglied der Clearing-Stelle

- (1) Besteht der Verdacht eines Regelverstößes durch die Präsidentin/den Präsidenten, so ist das dienstälteste Präsidiumsmitglied unverzüglich zu informieren. Ist ein anderes Präsidiumsmitglied betroffen, ist die Präsidentin/der Präsident zu informieren. Besteht der Verdacht eines Regelverstößes durch mehrere Mitglieder des Präsidiums, so informiert die Clearing-Stelle direkt die Vorsitzende/den Vorsitzenden des Stiftungsausschusses Universität.
- (2) Liegt ein Regelverstoß oder der Verdacht eines Regelverstößes durch die/den zuständigen Beschäftigten der Clearing-Stelle oder deren/dessen Vertretung vor, so gilt diese Verfahrensanweisung mit der Maßgabe, dass das beschuldigte Mitglied durch ein anderes vom Präsidium zu benennendes Mitglied ersetzt wird.

## 7. Berichtswesen

- (1) Die Clearing-Stelle erstellt einen Jahresbericht für das Präsidium und den Personalrat gem. § 6 der „Dienstvereinbarung zur Meldung und zum Umgang mit Gesetzes- und Regelverstößen und zur Nutzung eines Web-basierten Hinweisgeberportals“.
- (2) Einmal jährlich ist darüber hinaus von der Clearing-Stelle in geeigneter Form ein schriftlicher Bericht an die Institution Universität zum Thema Regelverstöße/ Nutzung des Whistleblowing-Portals herauszugeben.

## 8. Geltungsdauer, Evaluierung

Diese Verfahrensweisung tritt am Tage nach der Bekanntmachung in den „Amtlichen Mitteilungen“ der Georg-August-Universität in Kraft. Sie gilt zunächst für drei Jahre. Nach Ablauf dieser drei Jahre und nach Evaluation durch die Clearing-Stelle in Zusammenarbeit mit dem Personalrat bzw. bei gesetzlichen Änderungen ggf. kurzfristig ist zu entscheiden, ob die Verfahrensweisung angepasst werden muss oder unverändert für einen weiteren, dann näher zu bestimmenden Zeitraum in Kraft bleibt. Dies wird unter Mitbestimmung des Personalrats definiert.

Anl. 1 DV zum Hinweisgeberportal

**Präsidium:**

Zwischen dem Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts (ohne Universitätsmedizin Göttingen) und dem Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin Göttingen) wurde die Vereinbarung zur IT Rahmendienstvereinbarung zur Einführung, Anwendung und wesentlichen Änderung des Hinweisgeberportals für die Universität Göttingen abgeschlossen (§ 78 Abs. 2 NPersVG in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Februar 2016 (Nds. GVBl. S. 3), zuletzt geändert gemäß Artikel 1 des Gesetzes vom 22.09.2022 (Nds. GVBl. S. 588)).

Die Dienstvereinbarung wird nachfolgend bekannt gemacht und tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.



# UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

**Vereinbarung  
zur IT-Rahmendienstvereinbarung  
zur Einführung, Anwendung und wesentlichen Änderung  
des Hinweisgeberportals für die Universität Göttingen**

**zwischen**

**der Georg-August-Universität Göttingen/  
Georg-August-Universität Göttingen  
Stiftung Öffentlichen Rechts  
(Stiftungsuniversität)  
- vertreten durch den Präsidenten -**

**und**

**dem Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen  
(ohne Universitätsmedizin Göttingen)  
- vertreten durch den Vorsitzenden -**





## Georg-August-Universität Göttingen/ Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts

In Ergänzung zur IT-Rahmendienstvereinbarung (§ 2 Abs. 3 S. 3 IT-RDV) in der Fassung vom 19.09.2018 (veröffentlicht in den Amtlichen Mitteilungen I Nr. 53 vom 05.10.2018, S. 1216 ff.) wird zwischen dem Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen/Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts und dem Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin Göttingen) die Vereinbarung zur Einführung, Anwendung und wesentlichen Änderung des **Hinweisgeberportals der Georg-August-Universität Göttingen** (im Folgenden kurz „**Universität**“) abgeschlossen.

Diese Vereinbarung beinhaltet die systemspezifischen Bestimmungen zum Betrieb des o. g. IT-Systems. Sie dient zudem der allgemeinverständlichen Information gegenüber den Nutzer\*innen und wird in den Amtlichen Mitteilungen I veröffentlicht.

Die jeweilige Systemdokumentation (Standardisierte Gliederung siehe Anlage 2), die Bestandteil der Vereinbarung ist, beinhaltet detaillierte Bestimmungen zum Betrieb des o. g. IT-Systems und wird nicht veröffentlicht.

Anlagen:

Anlage 1: Systemformular für das Hinweisgeberportal

Anlage 2: Systemdokumentation

Anlage 3: Datenschutzfolgeabschätzung

Anlage 4: Auftragsdatenverarbeitung

Göttingen, *23.11.2023*

Göttingen, *23.11.2023*

Für die Georg-August-Universität Göttingen/  
Georg-August-Universität Göttingen  
Stiftung Öffentlichen Rechts  
- Der Präsident -  
Im Auftrage

Für den Personalrat der Georg-August-Universität  
Göttingen  
(ohne Universitätsmedizin)  
- Der Vorsitzende -

Marcus Reimers  
Leiter der Abteilung IT

Thomas Oesterreich  
Vorsitzender



**Georg-August-Universität Göttingen/  
Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts**

**1. Systembezogene Informationen**

Geltungsbereich der Vereinbarung:	<input checked="" type="checkbox"/> Für alle durch den Personalrat vertretenen Beschäftigten der zentralen Einrichtung, Abteilungen und Stabsstellen der Zentralverwaltung und der Fakultäten der Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts (ohne Universitätsmedizin Göttingen))
	<input type="checkbox"/> Für ehemalige Beschäftigte Anmerkungen: nein
	<input checked="" type="checkbox"/> Für weitere Personenkreise Alle Beschäftigten der Universität Göttingen – ohne UMG – einschließlich der an die Tochtergesellschaften gestellten Beschäftigten sowie für diejenigen, auf die das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz keine Anwendung findet
Betreiber des Systems:	Vispato GmbH Düsseldorf
Ansprechpartner für diese Vereinbarung:	Disziplinarangelegenheiten und Sonderaufgaben der Georg-August-Universität Göttingen

**2. Gegenstand / betroffene Beschäftigte und Personenkreise (Kurzbeschreibung, Anzahl)**

Gegenstand:	Hinweisgeberportal
Beschreibung:	Bezugnehmend auf die Dienstvereinbarung „zur Meldung und zum Umgang mit Gesetzes- und Regelverstößen und zur Nutzung eines Web-basierten Hinweisgeberportals" wird ein entsprechendes Portal bereitgestellt.
Anzahl:	Alle als Meldende Clearingstelle für die Bearbeitung von Vorgängen Systemadministration über Datenschutzmanager



**Georg-August-Universität Göttingen/  
Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts**

**3. Ziele des IT-Systems**

Vom System zu erfüllende Ziele:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, über ein zentrales Portal Hinweise zu unterschiedlichen Kategorien an die Universität abzugeben.</li> <li>• Diese Hinweise können auch anonym abgegeben werden, ohne dass es eine Möglichkeit der Identifikation der Person gibt</li> </ul>
Bezeichnung der betroffenen IT-Services:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliance</li> </ul>
Beschreibung der vom System wahrzunehmenden Aufgaben und Prozesse:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entgegenname von Meldungen</li> <li>• Dialog mit Meldenden unter Wahrung der Anonymität</li> <li>• Verwaltung der Vorgänge im Portal</li> <li>• Übergabe der Vorgänge nach Abschluss in die Akten der Universität</li> </ul>
Anmerkungen:	entfällt

**4. Zugrundeliegende / Weitere Vereinbarungen / Bestimmungen**

Systemdokumentation:	Systemdokumentation Hinweisgeberportal der Georg-August-Universität Göttingen
Weitere Vereinbarungen/Bestimmungen:	<p>Dienstvereinbarung „zur Meldung und zum Umgang mit Gesetzes- und Regelverstößen und zur Nutzung eines Web-basierten Hinweisgeberportals“ vom 21.11.2023</p> <p>Verfahrensweisung des Präsidiums zur Meldung und Untersuchung von Regelverstößen, die anonym bzw. über ein Hinweisgeberportal gemeldet werden vom 21.11.2023</p>

**5. An dem System beteiligte Dritte (GWDG, Externe, Funktionsübertragungen)**

An dem System sind folgende Dritte beteiligt:	Vispato GmbH Düsseldorf
Zusatzvereinbarung zur Auftragsdatenverarbeitung:	Vereinbarung zur Auftragsdatenverarbeitung personenbezogener Daten (gem. Art. 28 EU-DSGVO) mit Datum vom 26.10.2023 mit der Vispato GmbH
Zusatzvereinbarung zur Funktionsübertragung:	Entfällt



**Georg-August-Universität Göttingen/  
Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts**

**6. Eine datenschutzrechtliche Prüfung hat stattgefunden und wird bestätigt**

<input checked="" type="checkbox"/>	Ja, es wurde eine Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß Art. 35 DSGVO durchgeführt. Die geforderten Maßnahmen wurden umgesetzt. (noch offen)
<input checked="" type="checkbox"/>	Ja, es wurde eine Verarbeitungstätigkeitsbeschreibung gem. Art. 30 DSGVO erstellt (noch offen)

**7. Vorliegende Dokumente zur datenschutzrechtlichen Prüfung**

<input checked="" type="checkbox"/>	Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß Art. 35 DSGVO kann beim Verantwortlichen (Abteilung IT) eingesehen werden (noch offen)
<input checked="" type="checkbox"/>	Verarbeitungstätigkeitsbeschreibung gem. DSGVO kann beim Verantwortlichen (Abteilung IT) eingesehen werden. Mit Datum vom (noch offen)

**8. Sonstige datenschutzrechtliche Regelungen**

Keine
-------

**9. Löschung personenbezogener Daten**

<input type="checkbox"/>	Eine Löschung personenbezogener Daten erfolgt gemäß § 5 IT-RDV.
<input checked="" type="checkbox"/>	Eine Löschung erfolgt abweichend von der in § 5 IT-RDV festgesetzten Frist. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach Abschluss der Vorgänge werden diese in die Akten der Universität übernommen und die Vorgänge im Portal endgültig gelöscht</li> </ul>

**10. Wurde für dieses System im Rahmen der Projektierung ein Konzept für die Schulung der Beschäftigten vereinbart**

<input checked="" type="checkbox"/>	Betroffene Personen / Rollen: Clearingstelle der Universität Göttingen in Einzelschulung
<input type="checkbox"/>	Nein



**Georg-August-Universität Göttingen/  
Georg-August-Universität Göttingen Stiftung Öffentlichen Rechts**

**11. Wurde für dieses System ein Berechtigungskonzept erstellt**

<input checked="" type="checkbox"/>	Ja
	Beschreibung des Berechtigungskonzept <ul style="list-style-type: none"> <li>• Systemadministration: Datenschutzmanager der Universität Göttingen (Vollzugriff)</li> <li>• Clearingstelle: Zugriff auf alle Vorgänge</li> <li>• Dritte: Nach Einzelzulassung Zugriff auf bestimmte Fälle, wenn erforderlich</li> </ul>
<input type="checkbox"/>	Nein

**12. Quellsysteme**

Keines
--------

**13. Zielsysteme**

Keines
--------

**14. Vorliegende Dokumentationen beim IT-Dienstleister**

Zuständiger IT-Dienstleister	Abteilung IT der Universität Göttingen
<input checked="" type="checkbox"/>	Standardisierte Systemdokumentation mit Datum vom: 16.10.2023
<input type="checkbox"/>	Differenziertes Berechtigungskonzept mit Datum vom:

**15. Sonstige Bestimmungen, soweit erforderlich**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Beschäftigten der Clearingstelle werden im Zuge der Schulungen am System auf die geltende Dienstvereinbarung zu diesem System hingewiesen</li> </ul>
--