

Compliance-Richtlinie der Christian Doppler Forschungsgesellschaft

Stand 12.12.2025



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Präambel	3
1. Anwendungsbereich	4
2. Verantwortung für die Umsetzung	4
3. Einhaltung von Gesetzen und sonstigen externen und internen Vorschriften	5
4. Gleichbehandlung und Menschenrechte	5
5. Korruption, Bestechung, Geschenkannahme	6
6. Gremienmitgliedschaft verpflichtet zu fairem Wettbewerb	6
7. Spenden und Sponsoring, Social Media	7
8. Interessenskonflikte	8
8.1. Interessenskonflikte bei Mitarbeiter*innen	8
8.2. Interessenskonflikte bei Gremienmitgliedern und Gutachter*innen	9
9. Datenschutz	10
10. Geheimhaltung vertraulicher Informationen	10
11. Vorgehen bei Fehlverhalten	11
12. Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst	12
13. Praxisleitfaden für Integrität und Ethik in der Wissenschaft	12
14. Implementierung	12
15. Weiterführende Unterlagen	13
16. Geltungsdauer und Änderung	13

Präambel

Die Christian Doppler Forschungsgesellschaft (CDG) fördert die Kooperation von Wissenschaft und Wirtschaft. Konkret geschieht dies in eigens eingerichteten Forschungseinheiten mit fixen Laufzeiten, in denen anwendungsorientierte Grundlagenforschung betrieben wird: Christian Doppler Labors an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Josef Ressel Zentren an Fachhochschulen.

Unter der Leitung von hoch qualifizierten Wissenschaftler*innen arbeiten Forschungsgruppen in engem Kontakt zu den Unternehmenspartner*innen an innovativen Antworten auf unternehmerische Forschungsfragen und leisten dabei gleichzeitig wertvolle Beiträge zu den UN-Nachhaltigkeitszielen und zur Lösung globaler gesellschaftlicher Herausforderungen.

Die Finanzierung dieser Forschungsgruppen erfolgt im Rahmen eines Public-Private-Partnership-Modells: Das für wirtschaftliche Angelegenheiten zuständige Bundesministerium, die Nationalstiftung für Forschung, Technologie und Entwicklung sowie der Österreichfonds stellen dafür öffentliche Mittel in Höhe von 50 % (bzw. 60 % bei KMUs) zur Verfügung. Die Mitgliedsunternehmen der CDG finanzieren die restlichen 50 % (bzw. KMUs 40 %) des Forschungsaufwands.

Der Rechtsrahmen der CDG garantiert dabei, dass die Kooperationspartner*innen die sich aus der Kooperation ergebenden Rechte des geistigen Eigentums sowie damit verbundene Zugangsrechte in einer Weise zugewiesen bekommen, die ihrer Arbeit, ihren Beiträgen und ihren jeweiligen Interessen angemessen Rechnung tragen.

Die Förderungen der CDG ermöglichen anwendungsorientierte Grundlagenforschung in allen Wissenschaftsdisziplinen an Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungsorganisationen. Bei der Wahl der Forschungsfelder und -themen folgt die CDG in der Regel dem Bottom-up-Prinzip, d. h. die Förderungen sind themenoffen und werden inhaltlich von vorausschauenden strategischen Überlegungen der Wirtschaft und den neuesten Entwicklungen in der Scientific Community getragen. Dieses Bottom-up-Prinzip ermöglicht der Wirtschaft neben der höchstmöglichen Flexibilität in der Definition der für sie strategisch wichtigen Forschungsthemen insbesondere die Realisierung eines zeitlichen Wissensvorsprungs im globalen Wettbewerb.

Die CDG ist bei der Vergabe der Forschungsgelder der wissenschaftlichen Exzellenz verpflichtet. Die Begutachtung von Anträgen erfolgt nach höchsten internationalen Standards und die Vergabe von Forschungsgeldern nach dem Prinzip der wissenschaftlichen Qualität unter Berücksichtigung des Potenzials, die Forschungsergebnisse als Ausgangspunkt für die Lösung von angewandten Fragestellungen nutzen zu können. Die Ergebnisse der Forschung werden von den Mitgliedsunternehmen der CDG aufgegriffen und bilden eine wichtige Basis für deren Innovation.

Als zentrale Forschungsförderungseinrichtung des Bundes und als gemeinnütziger Verein mit weltweit ca. 200 Mitgliedsunternehmen, fühlen wir uns verantwortlich für den fairen Umgang mit unseren Mitarbeiter*innen, mit unseren Mitgliedern und Stakeholdern und für die faire und transparente Vergabe von Förderungsmitteln.

Wir sind den Prinzipien der Objektivität, Unabhängigkeit, Transparenz und Wirtschaftlichkeit verpflichtet.

Unsere Compliance-Richtlinie unterstützt die Mitarbeiter*innen und die Gremienmitglieder der CDG bei der eigenverantwortlichen Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Sie ist die Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen.

1. Anwendungsbereich

Diese Compliance-Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter*innen der CDG, unabhängig von der Art des Dienstverhältnisses und der Hierarchiestufe, und alle Gremienmitglieder der CDG (Generalversammlung, Kuratorium, Senat, Strategischer Beirat). Darüber hinaus liegt es im Interesse der CDG, dass die Compliance-Richtlinie auch den externen Stakeholdern der CDG zur Kenntnis gebracht wird.

2. Verantwortung für die Umsetzung

Jede einzelne Mitarbeiterin, jeder einzelne Mitarbeiter und jedes Gremienmitglied ist für die Einhaltung und Umsetzung der Compliance-Richtlinie selbst verantwortlich.

Die Führungskräfte der CDG haben den Mitarbeiter*innen durch gelebte Praxis Vorbild bei der Umsetzung der Inhalte der Compliance-Richtlinie zu sein. Sie haben ihre Mitarbeiter*innen auch im Umgang mit der Compliance-Richtlinie zu unterweisen, die Einhaltung zu überwachen und bei Bedarf zu schulen.

Bei der Auslegung der Regeln der Compliance-Richtlinie haben sich die Mitarbeiter*innen auch vom gesunden Menschenverstand leiten zu lassen und zu hinterfragen, ob unter Zugrundelegung vernünftiger ethischer und moralischer Maßstäbe eine konkrete Handlungsweise Anlass zu Kritik geben könnte. Dabei sind vor allem auch die landesspezifischen Maßstäbe und Gepflogenheiten zu berücksichtigen. Bei Vorliegen gesetzlicher Regelungen gibt es keine Ermessensspielräume. Im Fall von Unklarheiten oder Fragen steht jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ihre/seine direkte Vorgesetzte bzw. ihr/sein direkter Vorgesetzter mit entsprechendem Rat und Entscheidungshilfe zur Verfügung.

Mitarbeiter*innen als auch Gremienmitglieder können auch die Generalsekretärin/den Generalsekretär der CDG kontaktieren. Die Präsidentin/der Präsident der CDG ist in Streit- und Auslegungsfragen oberste Instanz für die verbindliche Interpretation der Compliance-Richtlinie.

3. Einhaltung von Gesetzen und sonstigen externen und internen Vorschriften

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen sind die jeweils geltenden Gesetze und sonstigen externen und internen Vorschriften, insbesondere die im Organisationshandbuch und dem Datenschutzhandbuch definierten Regeln, strikt zu beachten.

Alle Mitarbeiter*innen und Gremienmitglieder sind angehalten, sich über die für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, sonstigen Vorschriften und internen Richtlinien und Regelungen umfassend zu informieren und in Zweifelsfällen die zuständigen Stellen (siehe Punkt 2) zu kontaktieren.

4. Gleichbehandlung und Menschenrechte

Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit sowie Toleranz und der faire Umgang mit unseren Stakeholdern und untereinander gehören zu unseren Grundüberzeugungen. Respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist somit die elementare Voraussetzung für professionelles Arbeiten.

Basierend auf der UN-Charta und der Europäischen Konvention für Menschenrechte werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeiter*innen und Gremienmitgliedern zu respektieren und zu beachten sind.

Die Unternehmenskultur der CDG anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. Die CDG toleriert daher keine Art der Diskriminierung, in welcher Form auch immer. Letzteres gilt auch für sexuelle Belästigungen in jeglicher Form, beispielsweise durch offensichtliche Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten oder das Zurschaustellen einschlägigen Bildmaterials in den Büroräumlichkeiten oder auf den digitalen Arbeitsmitteln der CDG. Solches Verhalten kann auch dann als Belästigung eingestuft werden, wenn es nicht so beabsichtigt war.

Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber externen Stakeholdern.

5. Korruption, Bestechung, Geschenkkannahme

Allen Gremienmitgliedern sowie Mitarbeiter*innen ist sowohl das direkte als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen (z. B. Geschenke, Einladungen, Einkaufsmöglichkeiten zu nicht fremdüblichen Konditionen, zinsenlose Darlehen, Zuwendungen an nahe Angehörige etc.) streng verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen der CDG in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte. Ausgenommen davon sind ausschließlich Geschenke von geringem Wert, orts- und landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Wertes (sogenannte „3-K-Regel: Kugelschreiber, Kalender und Kleinigkeiten“) und Bewirtungen im Rahmen geschäftsüblicher Gepflogenheiten. Alle anderen Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben und es ist die/der Vorgesetzte darüber zu informieren.

Das Anbieten oder die Entgegennahme von Geld oder geldwerten Vergünstigungen und sonstigen Vorteilen, inklusive Reisen oder medizinischen Leistungen, ist keinesfalls gestattet.

Landesspezifische Gesetze und Usancen sind jedenfalls zu berücksichtigen.

Ehrengeschenke sind solche Geschenke, die für Verdienste oder im Rahmen eines festlichen Anlasses oder aus Höflichkeit übergeben werden. Wichtig ist hierbei, dass der „ehrende Zweck“ und nicht der „materielle“ Zweck im Vordergrund steht. Solche Geschenke dürfen entgegengenommen werden, müssen der Dienstgeberin aber gemeldet werden. Solche Ehrengeschenke von geringfügigem oder symbolischen Wert können zur persönlichen Nutzung überlassen werden. Die Entscheidung darüber trifft die Dienstgeberin.

Detaillierte für alle Mitarbeiter*innen der CDG verbindliche Verhaltensregeln finden sich im [Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention des Bundes](#) (siehe auch Punkt 12 „Vorsicht bei Geschenken und sonstigen Vorteilen“ in diesem Verhaltenskodex).

6. Gremienmitgliedschaft verpflichtet zu fairem Wettbewerb

Transparentes und faires Verhalten stellt die Interessen der CDG in ihrer Gesamtheit nachhaltig sicher. Eine Einschränkung des freien Wettbewerbs und Verstöße gegen wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorschriften sind mit der Vereinsphilosophie und -kultur sowie dem Selbstverständnis der CDG nicht vereinbar.

Verstöße gegen nationale oder internationale kartellrechtliche Vorschriften können schwerwiegende Folgen für die CDG und die betroffenen Gremienmitglieder haben. Insbesondere können sie hohe Geldstrafen und Schadenersatzzahlungen, in einigen Ländern sogar Freiheitsstrafen nach sich ziehen.

Jedenfalls hat ein Verstoß einen Ausschluss aus dem jeweiligen Gremium der CDG zur Folge. Mündliche Absprachen und abgestimmte Verhaltensweisen werden dabei genauso geahndet wie schriftliche Vereinbarungen.

Von allen Gremienmitgliedern sind im Rahmen ihrer Gremientätigkeit insbesondere die nachfolgenden Verhaltensleitlinien einzuhalten:

- Mit Wettbewerber*innen dürfen keine Absprachen über geschäftliche Themen erfolgen, die das Wettbewerbsverhalten bestimmen oder beeinflussen. Das gilt insbesondere für Vereinbarungen und Absprachen, die das Festlegen von Preisen, Preisbestandteilen oder Produktionskapazitäten, die Aufteilung von Märkten oder Kund*innen oder den Boykott einer Kundin/eines Kunden oder anderer Marktteilnehmer*innen zum Ziel haben oder bewirken.
- Bei Gesprächen oder sonstigen Kontakten mit Wettbewerber*innen dürfen keine Informationen über vertrauliche Angelegenheiten wie Preise, Preisbestandteile, Verkaufsbedingungen, Kosten, Produktionskapazitäten, Auslastungen, Lagerbestände oder ähnliche vertrauliche Informationen – auch nicht bloß einseitig – ausgetauscht werden.

7. Spenden und Sponsoring, Social Media

Den statutenmäßigen Zwecken der CDG entsprechende Geld- und Sachspenden, vor allem zur Unterstützung humanitärer und sozialer Projekte sowie kultureller und wissenschaftlicher Zwecke und für Bildung sind erlaubt.

Derartige finanzielle Leistungen dürfen keinesfalls zur Umgehung anderer Bestimmungen der Compliance-Richtlinie oder anderer in der CDG geltenden Richtlinien getätigt werden. Die CDG leistet keinerlei Spenden oder sonstige finanzielle Zuwendungen an Politiker*innen, politische Parteien, parteinahe Organisationen oder politische, nicht ausschließlich soziale Anliegen verfolgende Vorfeldorganisationen. Dies umfasst auch Einschaltungen in Parteimedien oder in Medien von parteinahen Organisationen.

Sofern auf Social Media-Plattformen der private Account einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters mit der CDG als deren Dienstgeberin in Verbindung gebracht werden kann bzw. der Account der CDG mit dem beruflichen Account der einzelnen Mitarbeiter*innen vernetzt ist, ist jegliche Aktivität zu unterlassen, die direkt oder indirekt Politiker*innen, politische Parteien, parteinahe Organisationen oder politische, nicht ausschließlich soziale Anliegen verfolgenden Vorfeldorganisationen sowie deren Agenden unterstützt. Ebenso sind (potenziell) strafrechtlich relevante Inhalte (wie Inhalte, die den Tatbestand der Verhetzung oder der Aufforderung zu oder Gutheißung von terroristischen Straftaten erfüllen können) weder selbst zu erstellen und zu posten noch mit diesen zu interagieren (reposten, liken, kommentieren etc.).

Wenn ein*e Mitarbeiter*in im beruflichem Zusammenhang etwa durch wissenschaftliche Publikationen, Veröffentlichung von Beiträgen in Tageszeitungen und Zeitschriften, Tätigkeit als Vortragende*r, Referent*in oder Diskussionsteilnehmer*in etc. öffentlich auftritt und dabei die Eigenschaft als Dienstnehmer*in der Dienstgeberin zu nennen beabsichtigt oder dies von Dritten getan werden könnte, ist die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer dabei verpflichtet, jegliche Möglichkeit einer Kollision zwischen den Interessen der Dienstgeberin einerseits und dem öffentlichen Auftreten der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers andererseits, mag diese auch nicht beabsichtigt sein, zu verhindern.

8. Interessenkonflikte

8.1. Interessenkonflikte bei Mitarbeiter*innen

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit ist es möglich, dass Mitarbeiter*innen in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen der CDG in Konflikt geraten oder geraten können. In derartigen Situationen erwartet die CDG, dass ihre Mitarbeiter*innen ausschließlich im Interesse der CDG tätig werden. Da sich derartige Interessenkonflikte nicht immer ausschließen lassen, verpflichtet die CDG ihre Mitarbeiter*innen zum transparenten Umgang mit derartigen Themen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, aktuelle oder potenzielle Interessenkonflikte, auch wenn nur der Anschein für einen solchen Interessenkonflikt entstehen könnte, der/dem jeweiligen Vorgesetzten unaufgefordert sofort und in vollem Umfang offenzulegen und allenfalls um eine spezielle Genehmigung anzusuchen.

Interessenkonflikte können sich insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten ergeben:

- Nebentätigkeiten können den Pflichten in der CDG widersprechen oder zu einer Interessenkollision führen. Sie sind daher im Fall von Nebentätigkeiten bei anderen zentralen Forschungsförderungseinrichtungen oder zentralen Forschungseinrichtungen, bei CDG-Mitgliedsunternehmen und bei Geschäftspartner*innen, insbesondere Kund*innen oder Lieferant*innen, untersagt oder bedürfen in jedem anderen Fall, insbesondere bei Betreiber*innen von CD-Labors und JR-Zentren, einer vorherigen schriftlichen Genehmigung durch die Generalsekretärin/den Generalsekretär oder die Präsidentin/den Präsidenten. Die Mitarbeiter*innen sind grundsätzlich zur Meldung von Nebentätigkeiten verpflichtet. Die Übernahme solcher oben beschriebener Nebentätigkeiten können eine unzulässige Geschenk- oder Vorteilsannahme darstellen.
- Ein wirtschaftliches Engagement (in Form einer Unternehmensbeteiligung, Aufsichtsrats-tätigkeit, oder ähnliches) bei Mitgliedsunternehmen oder bei Geschäftspartner*innen der CDG, insbesondere bei Kund*innen oder Lieferant*innen, ist nicht zulässig (ausgenommen davon sind Beteiligungen geringen Umfangs an börsennotierten Gesellschaften, soweit sie einer üblichen Vermögensverwaltung entsprechen). Derartige Beteiligungen durch nahe Angehörige sind der Generalsekretärin/dem Generalsekretär schriftlich zur Kenntnis zu bringen. Nahe Angehörige

umfassen die Ehepartnerin/den Ehepartner bzw. die Lebenspartnerin/den Lebenspartner der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, ihre/seine Eltern, Geschwister und Kinder sowie sonstige Personen, soweit diese seit mindestens einem Jahr im Haushalt der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters leben.

Angehörigen von Mitarbeiter*innen der CDG steht es natürlich frei, bei anderen zentralen Forschungsförderungseinrichtungen oder zentralen Forschungseinrichtungen, CDG-Mitgliedsunternehmen, Betreiber*innen von CD-Labors und JR-Zentren, oder Kund*innen und Lieferant*innen der CDG, zu arbeiten. Im Interesse der CDG ist jedoch sicherzustellen, dass die Interessen der CDG durch solche Beschäftigungsverhältnisse nicht beeinflusst werden. Solche Beeinträchtigungen können sich insbesondere ergeben durch

- die Weitergabe vertraulicher Informationen,
- eine allgemeine Beeinträchtigung der Objektivität bei Entscheidungen.

Die Mitarbeiter*innen der CDG sind daher verpflichtet, in geeigneter Weise sicherzustellen, dass die oben dargestellten Beschäftigungen von Angehörigen ohne Einfluss auf die eigene Loyalitätspflicht gegenüber der CDG und ohne Einfluss auf die CDG insgesamt bleiben. Die Mitarbeiter*innen der CDG vermeiden die Teilnahme an und Beeinflussung von Geschäftsfällen mit Institutionen oder Unternehmen, bei denen nahe Angehörige in denselben Geschäftsfällen involviert sind (z. B. Prüfen der widmungsgemäßen Verwendung von Förderungsmitteln, Freigabe von Rechnungen). Sollte sich die Teilnahme an solchen Geschäftsfällen nicht vermeiden lassen, so haben die Mitarbeiter*innen dies rechtzeitig vor Beginn der Bearbeitung des jeweiligen Geschäftsfalles ihrer/ihrer Vorgesetzten schriftlich zu melden.

Wenn Mitarbeiter*innen von CDG-Mitgliedsunternehmen, Kund*innen oder Lieferant*innen der CDG, oder von Personen, die für ein CD-Labor oder JR-Zentrum tätig sind (z. B. Laborleiter*innen), Waren oder Dienstleistungen (inklusive medizinischer Leistungen) beziehen, ist der marktübliche Preis zu entrichten. Angebotene Rabatte und andere Vergünstigungen dürfen nur in Anspruch genommen werden, sofern diese allen Mitarbeiter*innen der CDG gewährt werden und durch die Generalsekretärin/den Generalsekretär oder die Präsidentin/den Präsidenten bewilligt wurden.

8.2. Interessenkonflikte bei Gremienmitgliedern und Gutachter*innen

Gremienmitglieder und Gutachter*innen der CDG verpflichten sich, eine allfällige persönliche oder institutionelle Befangenheit oder einen Interessenkonflikt zu melden. Gutachter*innen die hinsichtlich eines zu begutachtenden Antrags befangen sind, dürfen diesen nicht begutachten. Befangene Mitglieder der Gremien können um ihr fachliches Urteil befragt werden, müssen sich jedoch bei den jeweiligen Abstimmungen der Stimme enthalten.

Gründe für Befangenheiten können sein:

- Zugehörigkeit zum Institut, zur Klinik oder zur Fachhochschule, an dem/an der das CD-Labor/JR-Zentrum eingerichtet werden soll bzw. eingerichtet ist
- Kooperationen oder gemeinsame Publikationen mit der Leiterin/dem Leiter oder mit Mitarbeiter*innen des CD-Labors/JR-Zentrums (innerhalb der letzten fünf Jahre)
- Zugehörigkeit zu Unternehmenspartner*innen des betroffenen CD-Labors/JR-Zentrums
- verwandtschaftliche oder persönliche Gründe
- wissenschaftliche Meinungsverschiedenheiten

9. Datenschutz

Die CDG, deren Gremienmitglieder und von ihr beauftragte Gutachter*innen verarbeiten im Rahmen ihrer Tätigkeit für die CDG personenbezogene Daten von Mitarbeiter*innen, Antragsteller*innen, Kund*innen, Lieferant*innen und sonstigen Geschäftspartner*innen. Die CDG nimmt den Schutz personenbezogener Daten sehr ernst.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten (wie z. B. die Erhebung, Verwendung, Weitergabe, Veröffentlichung und Speicherung) ist ausschließlich unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen einschließlich der Datenschutz-Grundverordnung DSGVO (EU) sowie der CDG-Datenschutzrichtlinien zulässig. Alle Mitarbeiter*innen, Gremienmitglieder und von der CDG beauftragte Gutachter*innen haben mit personenbezogenen Daten sorgfältig und gewissenhaft umzugehen.

10. Geheimhaltung vertraulicher Informationen

Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen einer Tätigkeit für die CDG erlangt werden – dazu gehören auch Informationen außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereiches – dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt, noch für die Nutzung der Interessen Dritter zugänglich gemacht werden.

Vertrauliche Informationen umfassen, sind aber nicht beschränkt auf, alle mündlichen oder schriftlichen Informationen, die öffentlich nicht zugänglich sind oder als vertraulich gekennzeichnet sind oder aufgrund ihrer Natur als vertraulich angesehen werden sollten und deren Offenlegung oder Weitergabe an Dritte den Interessen der CDG oder ihrer Partner schaden könnte.

Davon ausgenommen sind Informationen und Ergebnisse,

- zu denen ausdrücklich eine anders lautende Vereinbarung getroffen wurde,
- oder die bereits vor Erhalt der Informationen durch die CDG bzw. vor Beginn der angeführten Tätigkeit bekannt waren oder danach von dazu berechtigten Dritten bekannt gegeben werden,

- oder die allgemeiner Stand der Technik sind,
- oder die ohne Verletzung dieser Richtlinie allgemein bekannt sind oder werden.

Es ist sicherzustellen, dass CDG-bezogene Informationen jeglicher Art (Dokumente, Dateien, Anträge, usw. einschließlich Vervielfältigungen davon auf Papier sowie elektronischen oder anderen Datenträgern) immer sicher verwahrt werden und Dritten keine Einsichtnahme oder Zugriff gewährt wird. Über sämtliche Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie vertrauliche Informationen, insbesondere Informationen aus Forschungsförderungsanträgen, Informationen im Zuge der Begutachtung und von Evaluierungen oder der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung von Förderungsmitteln sowie Informationen aus Gremiensitzungen, unabhängig davon, aus welcher Informationsquelle diese stammen, ist strenge Verschwiegenheit zu wahren. Bei Einbindung externer Partner*innen (z. B. Dienstleister*innen, Lieferant*innen, Gutachter*innen) sind geeignete Geheimhaltungsvereinbarungen abzuschließen.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit für die CDG unbeschränkt fort und endet erst, wenn die betreffenden Informationen allgemein bekannt oder rechtmäßig durch andere Quellen zugänglich werden.

11. Vorgehen bei Fehlverhalten

Es kann vorkommen, dass Mitarbeiter*innen oder Gremienmitglieder der CDG Verstöße gegen Bestimmungen der Compliance-Richtlinie, gegen sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen.

Wenn Mitarbeiter*innen oder Gremienmitglieder ein solches Fehlverhalten erkennen, steht es ihnen frei, dieses umgehend zu melden. Dazu stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- Information an die direkte Vorgesetzte/den direkten Vorgesetzten
- Information an die Generalsekretärin/den Generalsekretär
- Information an ein Mitglied oder mehrere Mitglieder des Präsidiums
- Information an ein Mitglied oder mehrere Mitglieder des Kuratoriums

Compliance-Verstöße sollen in erster Linie offen, das heißt unter Nennung des Namens der Hinweisgeberin/des Hinweisgebers, gemeldet werden. Alle eingehenden Meldungen werden sorgfältig untersucht und auf Wunsch vertraulich behandelt. Zur Förderung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation wird ausdrücklich festgehalten, dass Mitarbeiter*innen, die festgestellte Verstöße gegen Gesetze, die Compliance-Richtlinie oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, daraus keinesfalls negative Folgen welcher Art auch immer erwachsen werden. Dies gilt genauso für andere Personen, die wichtige Informationen zur Untersuchung eines solchen Fehlverhaltens beitragen.

Die CDG behält sich jedoch ausdrücklich vor, gegen Mitarbeiter*innen oder externe Personen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigungen erheben, disziplinarische Maßnahmen bzw. Schadenersatzforderungen zu ergreifen.

12. Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst

Der [Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst](#), herausgegeben vom Bundeskanzleramt, ist von den Mitarbeiter*innen der CDG zu beachten.

Die entsprechende Online-Schulung unter cdn.bitmedia.at/elearning/bmkoes/bmkoes_fde/content/mm/layout/layout_bit_standard/frames.htm ist von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter der CDG zu absolvieren.

13. Praxisleitfaden für Integrität und Ethik in der Wissenschaft

Förderungsnehmer*innen von CDG-Förderungsprogrammen sind angewiesen, sich an den [Praxisleitfaden für Integrität und Ethik in der Wissenschaft](#) zu halten.

14. Implementierung

Die Mitarbeiter*innen sind angewiesen, sich an die Compliance-Richtlinie zu halten. Der Inhalt wird ihnen im Rahmen von Compliance-Schulungen nahegebracht. Besondere Aufmerksamkeit gebührt der Vorsorge und Information.

Die Mitglieder des Kuratoriums der CDG verpflichten sich selbst durch einvernehmlichen Beschluss der Compliance-Richtlinien zu deren Einhaltung. Die weiteren Gremienmitglieder (Generalversammlung, Senat, Strategischer Beirat) erklären die Einhaltung der Compliance-Richtlinie durch deren Kenntnisnahme einer Selbstverpflichtung.

Die CDG-Compliance-Richtlinie wird auf der Website der CDG veröffentlicht.

15. Weiterführende Unterlagen

Die Compliance-Richtlinie enthält allgemeine Verhaltensprinzipien, die als Grundlage der detaillierten Richtlinien der CDG dienen. Zu diesen Richtlinien zählen insbesondere:

- die Statuten der CDG
- vom für wirtschaftliche Angelegenheiten zuständigen Bundesministerium erlassene, das Fördermodell der CDG betreffende, Richtlinien oder Dokumente
- das Organisationshandbuch der CDG
- das Datenschutzhandbuch der CDG
- der [Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention des Bundes](#)
- der [Praxisleitfaden für Integrität und Ethik in der Wissenschaft](#)

16. Geltungsdauer und Änderung

Die Compliance-Richtlinie wurde am 12.12.2025 vom Kuratorium der CDG beschlossen und gilt bis auf weiteres in der vorliegenden Form.