



# Leitfaden zur Korruptionsprävention an der Technischen Universität Darmstadt

Mit dem vorliegenden Leitfaden sollen die Beschäftigten der TUD für das Thema Korruption sensibilisiert, ihnen die persönlichen Gefahren und Konsequenzen korrupten Verhaltens vor Augen geführt und ihnen insbesondere Verhaltensregeln zur Vermeidung von Korruption aufgezeigt werden. In diesem Kontext werden auch die organisatorischen Maßnahmen zur Korruptionsprävention an der TUD dargestellt. Diese sollen im Einzelfall aber nur insoweit eingesetzt werden, wie es für eine wirksame Korruptionsprävention unerlässlich ist. Insbesondere soll der mit der Umsetzung des TUD-Gesetzes weiter forcierte Prozess der Vereinfachung von Verwaltungsabläufen nicht unnötig beeinträchtigt werden.

Der Leitfaden und die in Bezug genommenen Unterlagen sollen nicht primär Verbotscharakter haben, sondern vielmehr Handlungsoptionen für eine vertrauensvolle, wissenschaftsfördernde und -unterstützende Arbeit aufzeigen. Er will die Beschäftigten ermutigen, bei bestehenden Zweifeln bei den benannten Ansprechpartnern nachzufragen, damit diese im Zusammenwirken mit den zuständigen Fachdezernaten einen rechtlich vertretbaren Weg der Realisierung eines Vorhabens finden und aufzeigen können.

Gleichzeitig dient der Leitfaden der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben aus § 4 Abs. 2 TUD-Gesetz.

## 1. Begriffbestimmung

Unter Korruption im Sinne dieses Leitfadens versteht die TUD den Missbrauch einer Funktion und/oder Stellung an der TUD zur Erlangung eines Vorteils für sich oder einen Dritten auf persönliche Initiative oder Veranlassung eines Dritten durch den der TUD ein unmittelbarer oder mittelbarer Schaden oder sonstiger Nachteil entsteht.

Besonders korruptionsgefährdete Tätigkeiten sind:

- Bewirtschaftung von Finanzmitteln bei der Vergabe von Aufträgen, öffentlichen Fördermitteln und Zuschüssen
- Erstellung von Angeboten, Leistungsbedingungen, Leistungsbeschreibungen (Auftragsmanagement)
- Vergabe von öffentlichen Aufträgen, auch Unteraufträgen (Beschaffungswesen)

Korruptes Verhalten wird strafrechtlich durch verschiedene Straftatbestände sanktioniert, so etwa im Bereich „Straftaten im Amt“ - Vorteilsnahme, Bestechlichkeit, Vorteilsgewährung, Bestechung und im Bereich „Straftaten gegen den Wettbewerb“ - Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen, Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr.

## 2. Personelle Maßnahmen Sensibilisierung, Information, Aus- und Fortbildung der Beschäftigten

Beschäftigte müssen sich in korruptionsgefährdeten Situationen auf ihre eigene Urteilskraft verlassen können. Sie müssen Gefahren erkennen und wissen, wie sie sich in den jeweiligen Situationen verhalten müssen. Mit dem vorliegenden Leitfaden sollen die Beschäftigten entsprechend sensibilisiert und informiert werden. Soweit erforderlich wird der Leitfaden in einzelnen Tätigkeitsbereichen durch weiterer Informationen und Verhaltensvorschläge konkretisiert. Daneben findet das Thema Korruptionsbekämpfung Eingang in die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten, insbesondere jener Beschäftigten mit Führungsverantwortung.

## 3. Organisatorische Maßnahmen

### 3.1 Transparenz

Arbeitsabläufe, Arbeitsvorgänge und -strukturen, Entscheidungsspielräume und -befugnisse sind durch entsprechende schriftliche Dokumentation nachvollziehbar und nachprüfbar zu machen. Auch Geschäftsbeziehungen, Kooperationen, Nebentätigkeiten etc. sind in geeigneter Form kenntlich zu machen. Die hierfür verantwortlichen Mitglieder und

Angehörigen der Universität haben dafür Sorge zu tragen, dass den jeweiligen Entscheidungsträgern innerhalb der Universität diese Informationen rechtzeitig vorliegen.

### **3.2 Mehr-Augen-Prinzip**

Soweit erforderlich und soweit praktisch umsetzbar ist in korruptionsgefährdeten Bereichen das Mehr-Augen-Prinzip durch Beteiligung mehrerer Beschäftigter oder Organisationseinheiten im Wege der Mitprüfung sicherzustellen. Sofern dem unüberwindliche praktische Schwierigkeiten entgegenstehen, kann die Mitprüfung auf Stichproben beschränkt werden.

### **3.3 Personalrotation**

Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob für Beschäftigte, die in korruptionsgefährdeten Bereichen tätig sind oder dort Aufsichts- und Kontrollfunktionen wahrnehmen, im Rahmen der organisatorischen und personellen Möglichkeiten ein Wechsel des Arbeitsgebietes in bestimmten Abständen vorgesehen werden kann und soll.

### **3.4 Ansprechpartner für Korruptionsprävention**

Das Präsidium benennt Ansprechpartner für die Korruptionsprävention. Die Ansprechpartner für Korruptionsprävention sind Gesprächspartner für die Hochschulleitung, die Beschäftigten, die Studierenden und Dritte. Sie haben die Aufgabe, die genannten Personenkreise durch Beratung und Aufklärung zu sensibilisieren.

## **4. Allgemeinen Verhaltensregeln**

### **4.1 Spenden und Sponsoring**

Voraussetzungen für die Annahme von Spenden und Sponsoring ist unter dem Aspekt der Korruptionsprävention, eine vollständige Transparenz der Vorgänge, sowie der Ausschluss der Möglichkeit und des Anscheins einer Beeinflussung zukünftiger Entscheidungen, Abstimmungen und Aktivitäten. Spenden und Sponsoring dürfen in Bezug auf Drittmittelvorhaben und Beschaffungsentscheidungen keinen Einfluss, insbesondere keine wettbewerbsbeschränkende Auswirkungen haben. Liegen mehrere Angebote für Sponsorschaften vor, muss eine neutrale und objektive Auswahl erfolgen. Das Vorliegen der Voraussetzungen ist schriftlich zu dokumentieren. Die Informationen müssen den Entscheidungsträgern vor eine Entscheidung vorliegen.

### **4.2 Nebentätigkeiten**

Durch die Ausübung der Nebentätigkeiten dürfen dienstliche und private Interessen nicht verbunden werden; eine objektive und sachliche Ausübung der dienstlichen Tätigkeit muss gewährleistet sein. Unternehmerische Betätigungen von Angehörigen und Lebenspartnern sind zu dokumentieren und offen zu legen, soweit diese den Tätigkeitsbereich des Beschäftigten tangieren. Beschäftigte der TUD dürfen keine Geschäftsbeziehungen zur TUD oder zu Beteiligungen der TUD unterhalten bzw. sich an Unternehmen beteiligen, die Geschäftspartner der TUD sind. Ausnahmen bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Präsidiums.

### **4.3 Annahme/Gewährung von Belohnungen und Geschenken**

Die Annahme und Gewährung von Geschenken, die in einem Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit der Beschäftigten stehen, ist aus Sicht der Korruptionsprävention auch bei Vorliegen der übrigen haushaltsrechtlichen und dienstrechtlichen Voraussetzungen nur dann zulässig, wenn dadurch keine Einflussnahme/Befangenheit in dem unter dem Stichwort Spenden/Sponsoring, Nr. 4.1 Sinne zu befürchten ist. In Zweifelsfällen ist die vorherige schriftliche Zustimmung des Vorgesetzten einzuholen. Grundsätzlich ist die Annahme und Gewährung von Belohnungen und Geschenken transparent zu machen.

## **5. Verhaltensregelungen in besonderen Bereichen**

### **5.1 Drittmittel**

Verträge über Drittmittelvorhaben der Universität müssen die TUD als Vertragspartner ausweisen. Einzelheiten zu der Zeichnungsbefugnis (etwa in welchen Fällen es der Unterzeichnung durch ein Mitglied des Dekanats und/oder des Präsidiums bedarf) und zur Mitteilung über Vorhaben werden gesondert geregelt und als Anlage dem Leitfaden beigefügt.

Finanzielle Forderungen der TUD sind zeitnah zu realisieren. Vom Vertrag abweichende Rechnungsbeträge sind gesondert zu begründen und zu dokumentieren.

## **5.2 Beschaffung von Bauleistungen, Lieferungen und Dienstleistungen**

Bei der Beschaffung von Bauleistungen, Lieferungen und Dienstleistungen sollten, soweit organisatorisch umsetzbar Vorbereitung, Planung und Bedarfsbeschreibung einerseits und die Durchführung des Vergabeverfahrens andererseits grundsätzlich getrennten Organisationseinheiten übertragen werden. Bei der Abrechnung von Baumaßnahmen ist das Mehr-Augen-Prinzip (siehe oben Nr. 3.2) obligatorisch.

Bei der Wahl der Vergabeart sind auch die Aspekte der Korruptionsprävention zu berücksichtigen. Die Gründe für die Wahl eines von der öffentlichen Ausschreibung abweichenden Vergabeverfahrens sind in jedem Einzelfall vorab schriftlich ausreichend darzulegen.

## **6. Konsequenzen bei korruptem Verhalten**

Alle Beschäftigten der TUD haben bei nachvollziehbaren Hinweisen auf korruptes Verhalten die Pflicht ihren Vorgesetzten oder einen Ansprechpartner für Korruptionsbekämpfung zu unterrichten.

Werden Beschäftigte der TUD der Korruption überführt, so werden arbeitsrechtliche bzw. disziplinarrechtliche Maßnahmen eingeleitet. Soweit erforderlich, wird die TUD die strafrechtliche Verfolgung sowohl gegen die betroffenen Beschäftigten als auch gegen beteiligte Geschäftspartner initiieren und Schadensersatzansprüche geltend machen.

Darmstadt, 13. November 2006

**gez. Prof. Dr. iur. Hanns H. Seidler, Kanzler**