

Amtliche Bekanntmachungen

Inhalt:

Richtlinie zur Korruptionsprävention
für die
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Vom 17. November 2015

**Richtlinie zur Korruptionsprävention
für
die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
vom
17. November 2015**

Das Rektorat der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn hat in seiner Sitzung am 17. November 2015 die folgende Richtlinie zur Korruptionsprävention für die Universität Bonn beschlossen:

Hinweis zum Sprachgebrauch:

Die in dieser Richtlinie verwendeten Bezeichnungen von Personen, Graden und Funktionen gelten gleichermaßen für Frauen und Männer. Frauen führen sie in der weiblichen Form.

Inhaltsübersicht

I. Abschnitt: Allgemeine Regelungen	4
1. Einleitung	4
2. Begriffsdefinition Korruption	4
3. Feststellung der korruptionsgefährdeten Bereiche und Arbeitsplätze	5
II. Abschnitt: Besondere Bestimmungen	6
1. Maßnahmen zur Korruptionsprävention	6
1.1 Sensibilisierung der Beschäftigten für Korruptionsgefahren	6
1.2 Verhaltenskodex gegen Korruption	7
1.3 Regelungen zur Annahme von Belohnungen und Geschenken	7
1.4 Aufgaben der Führungskräfte bei der Korruptionsprävention	7
1.5 Transparenz der Verwaltungsvorgänge und Dokumentation der Aufgaben	8
1.6 Transparenz und Kontrolle im Vergabewesen	8
1.7 Rotation und Vier-Augen-Prinzip	8
1.8 Kritische Genehmigungsprüfung von Nebentätigkeiten	9
1.9 Sponsoring	9
1.10 Werbung	10
1.11 Beauftragte für Korruptionsprävention	11
1.12 Einrichtung eines ständigen Arbeitskreises zur Korruptionsprävention	12
2. Konsequenzen und Verhalten in Korruptionsfällen	12
III. Abschnitt: Schlußbestimmungen	13
1. Bestandteile dieser Richtlinie	13
2. Inkrafttreten	14

I. Abschnitt: Allgemeine Regelungen

1. Einleitung

„Korruption ist ein gravierendes wirtschaftliches und politisches Problem. Sie schadet dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung und ihrer Beschäftigten und untergräbt das Vertrauen in eine von persönlichen Interessen unabhängige Ausführung der Dienstgeschäfte.“

Mit der vorliegenden Richtlinie zur Korruptionsprävention unterstreicht die Universität Bonn für ihren Verantwortungsbereich die Bedeutung der Verhütung und Bekämpfung von Korruption und setzt insoweit auch nach außen ein sichtbares Zeichen gegen Korruption.

Die Richtlinie soll in erster Linie dazu beitragen, die Beschäftigten der Universität Bonn, also alle angestellten und beamteten Personen, die in Forschung und Lehre, Verwaltung und Technik bei der Universität tätig sind, für die Problematik zu sensibilisieren. Zugleich soll sie aber auch Handlungsanleitung und Hilfestellung bieten, um bei einer sich abzeichnenden Korruptionsgefahr angemessen und einheitlich reagieren zu können.

In diesem Zusammenhang ist zu betonen, daß aktiv betriebene Korruptionsprävention weder einen pauschalen Verdacht gegen alle Beamte und Angestellte der Universität noch Mißtrauen gegenüber einzelne Beschäftigte bedeutet. Ganz im Gegenteil: Die Richtlinie soll das Entstehen eines Verdachts auf korruptes Verhalten gerade verhindern und so vor möglichen arbeits-, dienst- und/oder strafrechtlichen Sanktionen schützen. Sollte sich allerdings ein Verdacht auf korruptes Verhalten erhärten bzw. bestätigen oder Gefahr in Verzug bestehen, so muß sich jeder Beamte und Angestellte darüber im Klaren sein, daß die Universität Bonn unverzüglich und mit Nachdruck Maßnahmen gegen sie ergreifen wird. Mit der gleichen Konsequenz werden bei unbegründetem Verdacht die betroffenen Beschäftigten aber auch vor ungerechtfertigten Vorwürfen sowie arbeits- bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen geschützt.

Grundlage dieser Richtlinie zur Korruptionsprävention sind das Gesetz zur Verbesserung der Korruptionsbekämpfung und zur Errichtung und Führung eines Vergaberegisters in Nordrhein-Westfalen (Korruptionsbekämpfungsgesetz) sowie der Runderlaß des Ministeriums für Inneres und Kommunales – Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung – vom 20.08.2014.

Im Folgenden wird zunächst der Begriff Korruption näher erläutert. Anschließend wird dargestellt, welche Bereiche und Arbeitsplätze an der Universität Bonn unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben als korruptionsgefährdet bzw. besonders korruptionsgefährdet anzusehen sind. Im Abschnitt II folgt eine Vorstellung der wichtigsten Einzelmaßnahmen zur Korruptionsprävention. In Abschnitt III befindet sich neben der Inkrafttretens-Vorschrift eine Auflistung der als Bestandteil dieser Richtlinie geltenden Regelungen, Hinweise und Merkblätter.

2. Begriffsdefinition Korruption

Eine gesetzliche Definition des Begriffs Korruption gibt es nicht. Korruption hat viele Gesichter. Aus strafrechtlicher Sicht läßt sich Korruption aber umschreiben als

- ein Handeln oder Unterlassen,
 - bei dem in Eigeninitiative oder auf Veranlassung
 - eine amtliche Funktion missbraucht wird,

- das auf die Gewährung oder Erlangung
- eines materiellen oder immateriellen Vorteils
- für sich oder einen Dritten gerichtet ist und
- einen unmittelbaren oder mittelbaren Schaden bzw. Nachteil
- für die Universität Bonn, einen Dritten oder die Allgemeinheit verursacht.

Für eine Korruptionsstraftat reicht es dabei schon aus, wenn der Vorteil lediglich in Aussicht gestellt wird. Der Erhalt des Vorteils ist nicht zwingend. Auch ist es nicht erforderlich, daß der Beschäftigte für eine rechtswidrige Dienstausbübung einen persönlichen Vorteil annimmt. Vielmehr reicht für eine Strafbarkeit bereits die Annahme bzw. das Fordern eines Vorteils für eine rechtmäßige Handlung aus.

Vorsicht ist auch dann geboten, wenn im Rahmen der „Klimapflege“ Vorteile gewährt werden. So können z. B. regelmäßig verteilte kleine Aufmerksamkeiten als ein strafbares „Anfüttern“ gewertet werden.

Die zentralen strafrechtlichen Vorschriften zur Korruptionsprävention befinden sich in den §§ 331 bis 334 Strafgesetzbuch (StGB). Die Strafbarkeit der Vorteilsnehmer ist in § 331 StGB (Vorteilsannahme) und § 332 StGB (Bestechlichkeit) normiert. Die Strafbarkeit der Geberseite ist in § 333 StGB (Vorteilsgewährung) und § 334 StGB (Bestechung) geregelt.

3. Feststellung der korruptionsgefährdeten Bereiche und Arbeitsplätze

Grundsätzlich ist in all den Organisationseinheiten und Tätigkeitsbereichen der Universität Bonn Korruption denkbar, in denen Entscheidungen getroffen werden, die für die Beteiligten einen hohen materiellen oder immateriellen Wert haben. Als „klassische Bereiche“ gelten u.a. Bauangelegenheiten, Beschaffungen, Genehmigungen, Kontrollen und Überwachung sowie Entsorgung.

Unverzichtbare Voraussetzung effektiver Korruptionsprävention ist die genaue Kenntnis der Bereiche und der entsprechenden Arbeitsplätze, bei denen Korruptionsgefährdungen bestehen.

Gemäß § 19 Abs. 2 Korruptionsbekämpfungsgesetz ist die Universität Bonn verpflichtet, alle korruptionsgefährdeten Bereiche und die entsprechenden Arbeitsplätze behördenintern festzulegen. Besonders korruptionsgefährdete Bereiche und Arbeitsplätze sind dabei gesondert auszuweisen, um den in § 21 Abs. 1 Korruptionsbekämpfungsgesetz vorgesehenen Verpflichtungen nachzukommen (Rotation alle fünf Jahre bzw. bei Nichteinhaltung der Rotation aus zwingenden Gründen Dokumentation der zur Kompensation ergriffenen Maßnahmen und Mitteilung an die Aufsichtsbehörde).

Aufgrund geänderter Rahmenbedingungen – u.a. Verschärfung des Korruptionsbekämpfungsgesetzes und Erlass des entsprechend angepaßten Runderlasses – ist es an der Universität Bonn erforderlich, erneut eine universitätsweite Gefährdungsanalyse durchzuführen, deren Ergebnis ein aktualisierter Gefährdungsatlas sein wird. Der Gefährdungsatlas wird nach seiner Fertigstellung hausintern veröffentlicht und dient als Grundlage für das in besonders korruptionsgefährdeten Bereichen durchzuführende Rotations-Prinzip. Er wird künftig in regelmäßigen Abständen, spätestens jedoch alle fünf Jahre aktualisiert.

Unter Berücksichtigung der Vorgaben des Korruptionsbekämpfungsgesetzes und des hierzu ergangenen Runderlasses sind an der Universität Bonn vom Grundsatz her insbesondere folgende Tätigkeiten und Umstände als korruptionsgefährdet bzw. besonders korruptions-

gefährdet einzustufen:

Korruptionsgefährdet

- Entscheidungen in Prüfungsverfahren,
- Entscheidungen über Immatrikulation bzw. Exmatrikulation,
- Personalentscheidungen.

Besonders korruptionsgefährdet

- Bewirtschaftung von Finanzmitteln bei der Vergabe von Aufträgen, öffentlichen Fördermitteln und Zuschüssen (z.B. beim Einkauf, bei der Vergabe von Bauaufträgen oder der Vergabe von Stipendien oder sonstigen Zuwendungen, aber unter Umständen auch bei Auftragsforschungsvorhaben und Forschungs Kooperationen),
- regelmäßige Erstellung von Leistungsbedingungen oder Produktbeschreibungen oder Beauftragung derselben (z.B. Pflichtenhefte, Leistungsverzeichnisse für Ausschreibungen),
- Ausschreibung, Vergabe oder Abrechnung oder Entscheidung und Vollzug liegen bei einer Person (Zuständigkeitskonzentration),
- häufige Außenkontakte zu Personen oder Unternehmen, die von den Entscheidungen des jeweiligen Beschäftigten Vor- oder Nachteile zu erwarten haben (z.B. Entscheidung über Genehmigungen, Abschluß von Verträgen mit Auswirkung auf Vermögensvorteil oder Vermögensnachteil oder auch Beeinträchtigung der beruflichen oder wirtschaftlichen Existenz).

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, daß der Landesrechnungshof NRW schon 2008 im Rahmen seiner Prüfungen bei der Universität Bonn festgestellt hat, daß die Gefahr von Korruption und anderer Unregelmäßigkeiten im Bereich der Fakultäten sowie zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und zentralen Betriebseinheiten ungleich höher ist als in der Hauptverwaltung und ihrer zentralen Beschaffungsstelle.

II. Abschnitt: Besondere Bestimmungen

1. Maßnahmen zur Korruptionsprävention

Eine zielgerichtete und nachhaltige Korruptionsprävention erfordert organisatorische Entscheidungen und Kontrollen. Nachfolgend werden die wichtigsten Einzelmaßnahmen beschrieben, die allesamt das Ziel einer möglichst umfassenden Korruptionsprävention verfolgen.

1.1 Sensibilisierung der Beschäftigten für Korruptionsgefahren

Grundvoraussetzung für die wirkungsvolle Durchführung und Akzeptanz von Maßnahmen zur Korruptionsprävention ist es, die nachteiligen, oft tiefgreifenden und einschneidenden Folgen und Auswirkungen der Korruption zu kennen. Nur mit einer kontinuierlichen Aufklärungsarbeit wird es gelingen, Verständnis und Aufmerksamkeit für die Problematik zu wecken und eine wirksame Korruptionsprävention dauerhaft zu etablieren.

Neben dieser Richtlinie bieten sich hierfür u.a. folgende Maßnahmen an:

- Fortsetzung und Weiterentwicklung des regelmäßigen Angebots von hausinternen Schulungen zur Korruptionsprävention für alle Führungskräfte und Entscheidungsträger in den dezentralen Bereichen sowie in der Hauptverwaltung,
- allgemeine Informationen über aktuelle Entwicklungen für die Beschäftigten,
- regelmäßige Behandlung der Thematik im Rahmen von Dienstbesprechungen,
- externe oder interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie
- standardisierte Informationsprozesse bei der Begründung eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses über den Unrechtsgehalt der Korruption und ihre straf- sowie dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Folgen.

1.2 Verhaltenskodex gegen Korruption

Um die Angestellten und Beamten der Universität Bonn davor zu bewahren, ungewollt in Korruptionshandlungen verstrickt zu werden bzw. um ihnen zu helfen, in Gefährdungssituationen das Richtige zu tun, gibt es als Hilfestellung den „*Verhaltenskodex gegen Korruption*“, der von allen Beschäftigten schon im jeweils eigenen Interesse zur Vermeidung arbeits-, disziplinar- oder strafrechtlicher Konsequenzen zu beachten ist. Er wird von der zum Dezernat 1 – Akademisches gehörenden *Verwaltungsstelle Korruptionsprävention* (siehe 1.11) konzipiert und im Rahmen eines Handbuchs zur Korruptionsprävention allen Beschäftigten der Universität Bonn zugänglich gemacht.

1.3 Regelungen zur Annahme von Belohnungen und Geschenken

Allen bei der Universität Bonn Beschäftigten ist es grundsätzlich untersagt, Belohnungen und Geschenke materieller oder nicht materieller Art im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit anzunehmen. Auch die Weitergabe an Dritte, z. B. Verwandte, Bekannte, andere Beschäftigte oder soziale Einrichtungen, rechtfertigt eine solche Annahme nicht.

Für das beamtete Personal ergibt sich dieses Verbot aus § 42 Beamtenstatusgesetz (BeamStG) in Verbindung mit § 59 Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW) und für die übrigen Beschäftigten aus § 3 Abs. 3 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Mögliche Ausnahmen von dem Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken werden – verbindlich für alle beamteten und angestellten Personen der Universität – in einem „*Merkblatt zum Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken*“, das in das *Handbuch Korruptionsprävention* (siehe 1.2) aufgenommen wird, dargestellt.

1.4 Aufgaben der Führungskräfte bei der Korruptionsprävention

Den Führungskräften sowohl im Wissenschaftsbereich als auch in der Verwaltung der Universität Bonn kommt wegen ihrer Vorbildfunktion für die ihnen zugeordneten Beschäftigten eine besondere Bedeutung bei der Korruptionsprävention zu.

Die aktive Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht trägt dazu bei, mögliche Korruptionswege zu verschließen. Aus diesem Grunde haben alle Führungskräfte ihre Dienst- und Fachaufsicht konsequent auszuüben. Hierzu gehört neben der Vorgangs-, Leistungs- und Verhaltenskontrolle unter Beachtung verschiedener Korruptionsindikatoren auch die stetige Sensibilisierung der Mitarbeiter im Umgang mit Korruptionsgefahren.

„Empfehlungen für Führungskräfte zur Korruptionsprävention“ werden ebenfalls in das Handbuch (siehe 1.2) aufgenommen.

1.5 Transparenz der Verwaltungsvorgänge und Dokumentation der Aufgaben

Transparente, nachvollziehbare, gut dokumentierte und rekonstruierbare Verwaltungsprozesse verbunden mit einem aussagekräftigen Berichtswesen schränken die Korruptionmöglichkeiten spürbar ein, da sie in Verbindung mit eindeutigen Zuständigkeitsregelungen eine jederzeitige Nachprüfbarkeit des Sachverhalts und eine zweifelsfreie Zuordnung der Verwaltungsvorgänge ermöglichen. Gleichzeitig erschweren sie einen Verschleierungsprozeß oder das Ausnutzen unklarer Zuständigkeitsregelungen durch korruptionsanfällige Beschäftigte.

Einzelheiten zur Aktenführung, zu Verfahrensabläufen und Zuständigkeitsregelungen sind den in den jeweiligen Bereichen der Universität Bonn geltenden Rechtsvorschriften und Dienstanweisungen zu entnehmen.

1.6 Transparenz und Kontrolle im Vergabewesen

Beschäftigte, die im weitesten Sinne bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen mitwirken, sind aufgrund ihrer speziellen Funktion besonders korruptionsgefährdet. Durch ihre Kontakte zu Geschäftspartnern bzw. Dritten und deren wirtschaftlichen Interessen können sie in Bedarfs- und Vergabestellen schnell zum Ziel für Einflußnahmen Dritter werden und müssen daher besonders geschützt werden.

Besonderes Augenmerk ist deshalb stets auf die Korrektheit der Vergabeverfahren und ihre Dokumentation zu richten. Eine Vielzahl von Bestimmungen, bei deren Beachtung Manipulation und Korruption im Vergabewesen weitgehend ausgeschlossen oder zumindest erheblich erschwert werden kann, enthalten die

- vergaberechtlichen Vorschriften, insbesondere die Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB), die Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL) und die Vergabeordnung für freiberufliche Leistungen (VOF),
- die Verordnung über die Wirtschaftsführung der Hochschulen des Landes NRW,
- das Korruptionsbekämpfungsgesetz,
- der Runderlaß des Ministeriums für Inneres und Kommunales vom 20.08.2014,
- das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) mit der dazu erlassenen Vergabeverordnung (VgV) sowie
- das Mittelstandsförderungsgesetz mit Verwaltungsvorschriften über die angemessene Beteiligung der mittelständischen Wirtschaft bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.

Alle Führungskräfte, die mit Vergabeverfahren unmittelbar oder mittelbar zu tun haben, sind im Rahmen ihrer Dienst- und Fachaufsicht für die Einhaltung der vorgenannten Bestimmungen, insbesondere der vorgeschriebenen Verfahrensabläufe, der Entscheidungszuständigkeiten und der Dokumentationspflicht verantwortlich.

1.7 Rotation und Vier-Augen-Prinzip

In besonders korruptionsgefährdeten Bereichen ist nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 21 Korruptionsbekämpfungsgesetz) besonderes Augenmerk auf die Verwendungsdauer der Beschäftigten zu legen. In der Regel sollen sie nicht länger als fünf Jahre ununterbrochen in

diesen Bereichen eingesetzt werden. Von dieser Vorgabe kann nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Tatsächliche oder rechtliche Gründe, die ein Abweichen rechtfertigen können, sind insbesondere personalwirtschaftliche Gründe, die z. B. in

- der eingeschränkten Verwendungsmöglichkeit aufgrund einer auf bestimmte Tätigkeiten ausgerichteten Vor- und Ausbildung der betroffenen Beschäftigten,
- der mangelnden Möglichkeit zur Durchführung der Rotationsmaßnahmen aufgrund der Größe der Dienststelle und eines entsprechend kleinen Personalkörpers oder
- besoldungs- oder tarifrechtlichen Hindernissen

liegen können.

Die Gründe, warum eine Rotation ausnahmsweise nicht möglich ist, sowie die zu deren Kompensation getroffenen Maßnahmen sind vom jeweils zuständigen Fachvorgesetzten aktenkundig zu machen und dem Beauftragten für Korruptionsprävention (siehe 1.11) zuzuleiten, der sie der zuständigen Aufsichtsbehörde zukommen läßt.

Bei der Entscheidung über die Vergabe von Aufträgen, deren Auftragswert 500 € übersteigt, ist gemäß § 20 Korruptionsbekämpfungsgesetz zwingend die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips vorgeschrieben. Das heißt, es ist eine weitere, fachlich geeignete Person auf gleicher Hierarchieebene ohne Vorgesetzteigenschaft bei der Entscheidung zu beteiligen. Die Beachtung des Vier-Augen-Prinzips wird von dem Beauftragten für Korruptionsprävention kontrolliert; auch die Innenrevision kann in diesem Zusammenhang tätig werden.

Entsprechend ist laut Gesetz auch in sonstigen korruptionsgefährdeten Bereichen zu verfahren.

1.8 Kritische Genehmigungsprüfung von Nebentätigkeiten

Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist Beamten der Universität Bonn die Genehmigung einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit (§ 49 Landesbeamtenengesetz) ganz oder teilweise zu versagen bzw. eine nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit (§ 51 Landesbeamtenengesetz) ganz oder teilweise zu untersagen, wenn die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt. Entsprechendes gilt für Angestellte der Universität, die die gegen Entgelt ausgeübte Nebentätigkeiten gemäß § 3 Abs. 4 Satz 1 TV-L rechtzeitig vor Beginn schriftlich der für sie zuständigen Personalabteilung anzuzeigen haben, wenn durch die Nebentätigkeit die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, der Universität Bonn, beeinträchtigt werden.

Die insoweit bei allen Beschäftigten vorzunehmende Prüfung durch die jeweils zuständige Personalabteilung hat unter Anlegung eines strengen Maßstabes zu erfolgen.

Weitere Einzelheiten können der allgemeinen Nebentätigkeitsverordnung bzw. der Verordnung über die Nebentätigkeit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulnebentätigkeitsverordnung) entnommen werden, die in den Personalabteilungen eingesehen werden können.

1.9 Sponsoring

Unter Sponsoring wird die finanzielle oder sonstige Unterstützung von Maßnahmen (der Universität) durch Unternehmen gegen Nennung des Markennamens oder Sponsors zu

Werbezwecken verstanden. Sponsoring ist also ein wechselseitiges Geschäft mit Leistung und Gegenleistung auf der Grundlage eines schriftlichen Vertrags. Die öffentliche Stelle erlangt als Sponsoringnehmer („Gesponserter“) eine materielle Unterstützung für eine Maßnahme oder ein Projekt, der Sponsor plaziert im Eigeninteresse seine Werbebotschaft und kann so seine Unternehmensziele voranbringen.

Sponsoring eröffnet zwar die Möglichkeit, Vorhaben und Projekte trotz fehlender eigener Finanzmittel zu verwirklichen. Andererseits birgt Sponsoring aber auch die Gefahr, sich in Abhängigkeitsverhältnisse zu begeben, die den Korruptionsverdacht nähren können. Deshalb ist immer ein ausreichend sensibler und verantwortungsvoller Umgang mit Sponsoring erforderlich. Rechtswidrige Ziele oder Ziele, die mit dem Verwaltungszweck nicht vereinbar sind, dürfen mit dem Sponsoring in keinem Fall verfolgt werden.

Neben diesem Grundsatz sind folgende Leitlinien beim Sponsoring zu beachten:

- Sponsoring muß für die Öffentlichkeit stets erkennbar sein. Eine vollständige Transparenz des Umfangs, der Art von Sponsoring und der Sponsoren ist zur Vermeidung von Befangenheit der Universität Bonn unentbehrlich.
- Es darf niemals der Eindruck entstehen, die Universität Bonn oder ihre Angestellten und Beamten würden sich bei ihren Tätigkeiten oder bei der Vergabe öffentlicher Aufträge von den Interessen des Sponsors leiten lassen.
- Es ist unbedingt auszuschließen, daß der Sponsor Vorgaben für die Erledigung der öffentlichen Aufgabe macht oder sonst hierauf Einfluß nimmt.
- Es ist darauf zu achten, daß es sich bei dem anstehenden Sponsoring um eine nachrangige Finanzierung der Maßnahme handelt.
- Das Ansehen der Universität Bonn in der Öffentlichkeit darf keinen Schaden nehmen.
- Sollen bestimmten Angestellten und Beamten oder einer konkreten Mehrzahl von Beschäftigten der Universität Bonn Sponsoringleistungen zugutekommen, so sind die Vorschriften zum Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken (siehe 1.3) in jedem Fall zu beachten.
- Liegen mehrere Angebote für Sponsoring vor, so ist stets auf Neutralität zu achten.
- In Sponsoringverträgen sind die Leistungen und Gegenleistungen zu listen und genau zu beschreiben.

Sponsoring ist in allen Fällen unverzüglich dem Beauftragten für Korruptionsprävention (siehe 1.11) anzuzeigen. Dieser beteiligt bei der Prüfung der vertraglichen Vereinbarungen das Justitiariat der Universität.

1.10 Werbung

Unter Werbung sind Leistungen eines Unternehmens in Form von Geld oder geldwerten Leistungen für die Verbreitung seiner Werbebotschaften durch die Universität Bonn zu verstehen (Vermarktung). In Abgrenzung zum Sponsoring, bei dem es neben dem Werbezweck auch um die Förderung von Maßnahmen und Projekten der Universität Bonn geht, geht es bei Werbung ausschließlich um die Erreichung der Kommunikationsziele des Unternehmens (z.B. Imagegewinn, Verkaufsförderung oder Produktinformation).

Die Universität Bonn als rechtsgebundene Körperschaft des öffentlichen Rechts muß neutral und unabhängig sein. Daher ist Werbung (z.B. durch Werbeplakate oder Flyer) nur in Ausnahmefällen und erst nach sorgfältiger Prüfung möglich, wenn die Möglichkeit einer Beeinflussung des Verwaltungshandelns nicht zu erwarten ist und im Einzelfall keine sonstigen Hinderungsgründe entgegenstehen. Die im Falle von Sponsoring zu beachtenden Regelungen (siehe 1.9) gelten entsprechend.

Geplante Werbemaßnahmen sind bereits im Vorfeld schriftlich mit ausreichender Begründung bei Dezernat 8 – Hochschulkommunikation zu beantragen. In Zusammenarbeit mit dem Justitiariat und ggf. in Abstimmung mit der Universitätsleitung entscheidet Dezernat 8 über die Zulässigkeit der Werbemaßnahme. Es teilt die Entscheidung über den Antrag dem Beauftragten für Korruptionsprävention (siehe 1.11) schriftlich mit und begründet sie. Die Abwicklung der zugelassenen Werbemaßnahme erfolgt über Dezernat 4 – Liegenschaften.

1.11 Beauftragte für Korruptionsprävention

Eine effektive Korruptionsprävention erfordert eine Anlaufstelle, bei der – ggf. vertraulich und ohne Nennung des Namens – Beschäftigte ohne Einhaltung des Dienstweges oder auch Dritte ein Unbehagen oder gar einen Verdacht auf Korruption äußern können. Daher ist durch den Kanzler eine fachlich versierte Vertrauensperson nebst Stellvertretung zu bestellen, die als Beauftragte für Korruptionsprävention tätig sind und die *Verwaltungsstelle Korruptionsprävention* im Dezernat 1 – Akademisches leiten.

Den Beauftragten obliegen u.a. folgende Aufgaben:

- Anlaufstelle – bei Wunsch auch vertraulich – für alle Beschäftigten, Geschäftspartner und Dritte bei Fragen rund um das Thema Korruptionsprävention,
- Mitwirkung bei der Aufklärung, Sensibilisierung sowie Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten auf dem Gebiet der Korruptionsprävention,
- Dokumentation und Umsetzung rechtlicher Vorgaben auf dem Gebiet der Korruptionsprävention,
- Beobachtung und Bewertung von Korruptionsanzeichen,
- Durchführung von Gefährdungsanalysen und Erstellung des Gefährdungsatlas,
- Kontrolle der Beachtung von Rotation und Vier-Augen-Prinzip,
- Kontakt und Informationsaustausch mit der Aufsichtsbehörde und anderen Stellen,
- Bewertung und Registrierung von Sponsoring-Verträgen,
- Bewertung und Registrierung von Werbeverträgen,
- Ausübung des Vorschlagsrechts gegenüber dem Rektorat für Maßnahmen zur Korruptionsprävention sowie
- Beteiligung der Innenrevision und ggf. der Organisationsentwicklung (OE), soweit dies zur Aufgabenerledigung zweckmäßig erscheint.

Bei konkretem Korruptionsverdacht werden die Beauftragten unverzüglich die Universitätsleitung sowie die für den in Verdacht geratenen Beschäftigten zuständige Personalabteilung

- Abteilung 3.1 – Wissenschaftliches Personal, Beamte und Hilfskräfte
- Abteilung 3.2 – Beschäftigte u. Auszubildende in Technik und Verwaltung
- Abteilung 3.3 – Professoren
- Abteilung 7.4 – Personal aus Drittmitteln

unterrichten. Die Beteiligung bzw. Information anderer Behörden wie das Landeskriminalamt und/oder die Staatsanwaltschaft Bonn erfolgt nach Abstimmung mit der Universitätsleitung durch das Justitiariat.

Die Beauftragten sind verpflichtet, über die ihnen bekannt gewordenen Sachverhalte, auch nach Beendigung ihrer Bestellung, Stillschweigen zu wahren; dies gilt nicht gegenüber der Universitätsleitung sowie gegenüber Personen, die Ermittlungen auf beamten- bzw. arbeitsrechtlicher oder strafrechtlicher Grundlage bei einem durch Tatsachen begründeten Korruptionsverdacht durchführen. Akten mit personenbezogenen Daten, die bei ihnen entstehen, sind vertraulich zu behandeln; sie sind zu vernichten, wenn sich ein Anfangsverdacht nicht erhärtet.

Die Beauftragten werden in ihrem Aufgaben- und Kompetenzbereich eigeninitiativ tätig. Sie dürfen unangekündigt Prüfungen und Stichproben in korruptionsgefährdeten Bereichen durchführen. Auf ihre entsprechende Nachfrage sind alle Beschäftigten und Stellen innerhalb der Universität Bonn ihnen gegenüber unmittelbar auskunftspflichtig, soweit diese nicht ausdrücklich durch Rechtsvorschriften zu Verschwiegenheit verpflichtet sind.

Bei der Erledigung ihrer Aufgaben werden die Beauftragten durch die Innenrevision, ggf. die Organisationsentwicklung, unterstützt, soweit dies erforderlich und zweckdienlich erscheint.

1.12 Einrichtung eines ständigen Arbeitskreises zur Korruptionsprävention

Unter der Leitung des Beauftragten für Korruptionsprävention wird die bestehende Arbeitsgruppe „*Weiterentwicklung Korruptionsprävention*“ in einen ständigen *Arbeitskreis Korruptionsprävention* umgewandelt. Dieser setzt sich neben dem Beauftragten aus Vertretern der Dezernate 1, 3, 4 und 5, dem Justitiariat sowie dem Leiter der Stabsstelle Innenrevision zusammen. Der Arbeitskreis wird mindestens zweimal im Jahr sowie auf Antrag eines seiner Mitglieder durch den Beauftragten für Korruptionsprävention einberufen.

Aufgabe des Arbeitskreises ist es, den Beauftragten und seine Stellvertretung in ihrer Arbeit durch fachliche und praxisnahe Anregungen zu unterstützen und zu beraten.

2. Konsequenzen und Verhalten in Korruptionsfällen

Sollten trotz aller Präventionsmaßnahmen dennoch Korruptionsfälle festgestellt werden, müssen die Führungskräfte, die Fachvorgesetzten und alle Beschäftigten der Universität Bonn wissen, in welcher Weise sie darauf zu reagieren haben. In dem „*Merkblatt zum Verfahrensablauf bei Korruptionsverdacht*“, das im *Handbuch Korruptionsprävention* veröffentlicht wird, werden konkrete Maßnahmen und Verfahrensschritte für diese Fälle dargestellt und erläutert.

Davon unabhängig haben alle Beschäftigten der Universität Bonn, also alle angestellten und beamteten Personen, die in Forschung und Lehre, Verwaltung und Technik bei ihr tätig sind, die arbeitsrechtliche bzw. dienstrechtliche Verpflichtung, bei Anhaltspunkten für korruptes Verhalten oder gar einem Korruptionsverdacht ihre jeweiligen Vorgesetzten und/oder den Beauftragten für Korruptionsprävention unverzüglich zu benachrichtigen.

Werden im weiteren Verlauf das Landeskriminalamt und/oder die Staatsanwaltschaft Bonn beteiligt, haben alle Beschäftigten der Universität die Strafverfolgungsbehörden auf deren Ersuchen hin zu unterstützen.

Maßnahmen im Rahmen des Arbeits- bzw. Dienstrechts gegen betroffene Beschäftigte sind von der im Einzelfall zuständigen Personalabteilung zu prüfen und ggf. konsequent durchzuführen. So ist die Annahme von Belohnungen oder Geschenken ohne besondere oder allgemeine Zustimmung der nach dieser Richtlinie zuständigen Stelle ein Dienstvergehen, das nach dem Landesdisziplinalgesetz NRW verfolgt wird. Nachgewiesene Bestechlichkeit beispielsweise führt nach der herrschenden Rechtsprechung bei Angestellten regelmäßig zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses bzw. bei Beamten zur Entfernung aus dem Dienst.

Schließlich sind die rechtzeitige Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsleistungen an die Universität Bonn von den zuständigen Verwaltungsstellen zu prüfen und sicherzustellen.

III. Abschnitt: Schlußbestimmungen

1. Bestandteile dieser Richtlinie

Bestandteile dieser Richtlinie sind die folgenden Regelungen, Übersichten, Hinweise und Merkblätter in ihrer jeweils aktuellen Fassung:

- Gesetz zur Verbesserung der Korruptionsbekämpfung und zur Errichtung und Führung eines Vergaberegisters in Nordrhein-Westfalen (Korruptionsbekämpfungsgesetz) vom 16.12.2004 (GV.NRW 2005 S. 8), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19.12.2013 (GV.NRW 2013 S. 875)
- Runderlaß des Ministeriums für Inneres und Kommunales – IR 12.02.02 – vom 20.08.2014 (MBI.NRW 2014 S. 486)
- Korruption – Übersicht über die wichtigsten Straftatbestände
- Verhaltenskodex gegen Korruption
- Merkblatt zum Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken
- Empfehlungen für Führungskräfte zur Korruptionsprävention
- Merkblatt zum Vergabeverfahren
- Merkblatt zum Verfahrensablauf bei Korruptionsverdacht

Sie werden als Anlagen zu dieser Richtlinie genommen und sodann als *Handbuch Korruptionsprävention der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn* in deren Intranet veröffentlicht und damit allen Beschäftigten der Universität zugänglich gemacht.

2. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt nach der heutigen Beschlußfassung durch das Rektorat der Universität Bonn am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn – Verkündungsblatt – in Kraft.

Bonn, 17. November 2015

M. Hoch

Der Rektor

der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Universitätsprofessor Dr. Michael Hoch

R. Lutz

Der Kanzler

der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Dr. Reinhardt Lutz