



Verhaltenskodex (Compliance Richtlinie)

RL 92000 COMP 040-01

Technische Universität Graz
Rechbauerstraße 12
A-8010 Graz
Telefon +43 (0) 316 873 / 0

	Erstellt	Geprüft	Freigegeben
Name	Andrea Hoffmann	Harald Kainz	Rektoratsbeschluss
Datum	16.09.2013	17.09.2013	17.09.2013

1. Zweck

Gesetzestreu und ethisches Verhalten schützt die TU Graz, deren Organe und alle Mitarbeiter/innen nicht nur vor zivil- oder strafrechtlicher Verfolgung, sondern dient vor allem dazu, das Vertrauen in unsere Universität und die Reputation der TU Graz aufrechtzuerhalten und weiter zu stärken.

2. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt verbindlich für alle an der TU Graz beschäftigten Personen. Sein Anwendungsbereich erstreckt sich nicht nur auf das Verhalten der Mitarbeiter/innen untereinander, sondern auch auf die vielfältigen Beziehungen der TU Graz zu Studierenden, externen Partnern und der Öffentlichkeit.

Dieser Verhaltenskodex gilt sinngemäß auch für alle Mitarbeiter/innen von Gesellschaften, an denen die TU Graz direkt oder indirekt mit zumindest 50% beteiligt ist. Allen anderen Gesellschaften, an denen die TU Graz direkt oder indirekt beteiligt ist, wird empfohlen, die Grundsätze dieses Verhaltenskodex durch einen eigenen Beschluss zu übernehmen.

3. Verteiler

An alle Mitarbeiter/innen der TU Graz sowie an die Geschäftsführer/innen aller Gesellschaften, an denen die TU Graz direkt oder indirekt beteiligt ist.

4. Gegenseitige Beziehungen

Alle Mitarbeiter/innen der TU Graz gelten als Amtsträger/innen nach dem seit Jänner 2013 gültigen Korruptionsstrafrecht. Dessen Regelungen über die Vorteilsannahme/Bestechlichkeit bzw. Vorteilgewährung/Bestechung kommen daher sowohl auf dienstliche Tätigkeiten im Rahmen der Hoheitsverwaltung als auch auf solche im Rahmen der Privatwirtschaft zur Anwendung.

5. Mitgeltende Unterlagen

Die Bestimmungen des Verhaltenskodex werden, wo notwendig, durch Richtlinien ergänzt (z.B. Richtlinie zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Ethischer Kodex, Datenschutzordnung, Gebarungsrichtlinien). Universitätsrelevante Bestimmungen und Normen (z.B. Satzung, Universitätsgesetz, Antikorruptionsstrafrecht, Beamten-Dienstrechtsgesetz, Vertragsbedienstetengesetz, Betriebsvereinbarungen) bleiben durch diesen Kodex unberührt.

6. Legende zur Prozessbeschreibung (Glossar)

Prozessverantwortlichkeit: Das für Rechtsbelange zuständige Rektoratsmitglied.
Dieses hat den vorliegenden Prozessablauf dokumentiert und stellt damit die erste Ansprechperson dar für Anregungen, Fragen etc.

7. Prozessbeschreibung

Allgemeine Verhaltensgrundsätze

Die Mitarbeiter/innen der TU Graz erfüllen die ihnen zugewiesenen Verantwortungsbereiche und Aufgaben – unter Einhaltung der im universitären Umfeld üblichen Standards – mit Engagement und Loyalität. Zu diesen Standards zählen sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch im Dienstleistungsbereich Aufrichtigkeit, Fairness, Wertschätzung und Respektierung der Rechte anderer.

Die Mitarbeiter/innen haben ihre Aufgaben nach den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit, Sparsamkeit, Transparenz, sowie im Sinne des öffentlichen Interesses zu erfüllen.

Vor dem Hintergrund der Freiheit der Forschung werden die ethischen Grundsätze des wissenschaftlichen Arbeitens eingehalten. Dadurch werden Plagiate, Täuschung oder die Fälschung von Forschungsergebnissen ausgeschlossen.

Vor dem Hintergrund der Freiheit der Lehre bekennen sich die Lehrenden zur Unterstützung und Förderung der Studierenden. Dazu zählt auch, dass die Lehrenden ihrer Verpflichtung zur Vermittlung von Qualifikationen und Kompetenzen wie auch ihrer Verpflichtung zur korrekten Abhaltung von Lehre und Prüfung nachkommen.

Wertschätzung und Integrität

Mitarbeiter/innen der TU Graz begegnen sowohl einander als auch Studierenden und Personen aus dem außeruniversitären Umfeld mit Höflichkeit und Zuverlässigkeit und respektieren die jeweiligen individuellen Persönlichkeiten. An der TU Graz herrscht eine Arbeitsatmosphäre, die frei von Bedrohung, Gewalt, Belästigung und Diskriminierung ist.

Unsachliche Bevorzugungen bzw. Diskriminierungen sowie deren Unterstützung oder Duldung sind keinesfalls zulässig, weder im Verhältnis der Mitarbeiter/innen zueinander noch im Verhältnis von Mitarbeiter/innen zu Studierenden noch in anderen Konstellationen, welche sich aus der Tätigkeit für die TU Graz ergeben. Insbesondere zu unterlassen ist jegliche Bevorzugung oder Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter und Behinderung.

Darüber hinaus wird an der TU Graz keine Form von sexueller Belästigung toleriert. Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist. Aufgrund des zwischen Führungskräften und Mitarbeiter/innen bestehenden Weisungs- und Abhängigkeitsverhältnisses ist in dieser Hinsicht ein besonders strenger Maßstab anzuwenden.

Auch zwischen Lehrenden und Studierenden ist angemessene, persönliche Distanz zu wahren. Es liegt in der Verantwortung des/der Lehrenden, auf das bestehende Abhängigkeitsverhältnis jederzeit Bedacht zu nehmen.

Arbeitssicherheit

Die TU Graz nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung hinsichtlich Gesundheit und Arbeitssicherheit wahr. Alle Mitarbeiter/innen tragen dafür gemeinsam Verantwortung - entsprechende Vorschriften sind einzuhalten.

Der Konsum von Alkohol und anderer Drogen ist in der Arbeitszeit untersagt. Davon ausgenommen ist der angemessene Konsum von Alkohol bei betriebsbedingten Feiern.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden, dazu gehören auch Informationen außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereichs, dürfen weder für die Verfolgung von eigenen Privatinteressen genutzt noch für die Nutzung von Privatinteressen Dritter zugänglich gemacht werden. Dies betrifft insbesondere personenbezogene Daten sowie Forschungsvorgänge.

Es ist sicherzustellen, dass nur solche vertraulichen Informationen an Angehörige der TU Graz weitergegeben werden, die diese für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Sollten externe Dritte Zugang zu solchen Informationen benötigen, haben sie eine verbindliche Geheimhaltungsverpflichtung zu unterschreiben. Ebenso müssen personenbezogene und vertrauliche Informationen, die Mitarbeiter/innen der TU Graz von Dritten erhalten, mit äußerster Sorgfalt behandelt werden.

Es ist sicherzustellen, dass vertrauliche Informationen sowie Systeme, mit denen personenbezogene und vertrauliche Daten gespeichert, verarbeitet oder übertragen werden, vor Diebstahl, unberechtigter Offenlegung, Missbrauch, Beeinträchtigung und fahrlässigem Umgang geschützt werden. Sollten auf Datenträgern (welche sich auch in Druckern befinden!) personenbezogene und/oder vertrauliche Daten gespeichert sein, sind diese Daten zu löschen bevor die Datenträger die TU Graz (z.B. auf Grund von Reparatur oder Ausscheiden) verlassen. Alternativ können die Datenträger auch zerstört werden, was vom ZID als Serviceleistung angeboten wird.

Es ist weiters nicht gestattet, Passwörter, die dem Zugriff auf PCs, Server oder Datenbanken der TU Graz dienen, weiterzugeben.

Auch die Arbeit in Gremien und Kommissionen unterliegt der vertraulichen Behandlung.

Diese Verpflichtung zur Vertraulichkeit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses uneingeschränkt fort.

Interessenskonflikte

Da Unabhängigkeit und Unbeeinflussbarkeit für die TU Graz von grundlegender Bedeutung sind, sind Umstände, die die Unbefangenheit beeinflussen oder auch nur den Anschein einer Beeinflussung begründen könnten, strikt zu vermeiden.

Um keine tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenskonflikte entstehen zu lassen, ist auf eine strikte Trennung von Universitäts- und Privatinteressen sowie auf Transparenz zu achten.

Im Umgang mit Vorteilsnahmen (Geschenken, Bewirtungen, Unterhaltungsangeboten und anderen Zuwendungen) gilt der Grundsatz der Angemessenheit. Mitarbeiter/innen dürfen Vorteilsnahmen nicht annehmen oder fordern bzw. gewähren oder anbieten, wenn dadurch eine etwaige Beeinflussung bezweckt oder ein sonstiger persönlicher Vorteil erzielt wird.

Generell gilt, dass ein Geschenk – unabhängig von seinem Wert – nicht angenommen werden darf, wenn dadurch der Eindruck einer Beeinflussung entstehen könnte.

Jedenfalls unzulässig sind Zuwendungen in Form von Bargeld.

Im Rahmen normaler geschäftsüblicher Gepflogenheiten sind Vorteilsnahmen von geringem Wert zulässig. Darunter sind Essenseinladungen in dienstlichem Zusammenhang oder kleinere Sachgeschenke (z.B. max. 3 Flaschen Wein) zu verstehen.

Geschenke in Geldeswert (z.B. Gutscheine) sind bis zu einem Maximalwert von € 30,-- zulässig.

Aus Mitteln der TU Graz sind Zuwendungen an politische Parteien verboten. Persönliche politische Aktivitäten der Mitarbeiter/innen dürfen nicht innerhalb der TU Graz erfolgen und auch sonst keinen wie immer gearteten Einfluss auf die TU Graz haben.

Eine ausgeübte Nebenbeschäftigung darf nicht im Konflikt mit den Interessen der TU Graz stehen. Die Mitarbeiter/innen sind – insbesondere aufgrund der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und vertraglichen Vereinbarungen – verpflichtet, die Ausübung einer Nebenbeschäftigung dem für Personalbelange zuständigen Rektoratsmitglied im Dienstweg

über die Personalabteilung schriftlich mit dem dafür vorgesehenen Formular mitzuteilen oder in den dafür vorgesehenen Fällen vorab genehmigen zu lassen. Die Aufnahme einer derartigen Tätigkeit kann unter Angabe von Gründen untersagt werden, wenn dies erforderlich ist, um eine Beeinträchtigung berechtigter Interessen der TU Graz zu verhindern.

Die Mitarbeiter/innen oder deren Unternehmen bieten, sofern nicht im Auftrag der TU Graz, keine entgeltlichen Dienstleistungen für Studierende der TU Graz an bzw. üben keine entsprechende Tätigkeit aus.

Nutzung der Ressourcen der TU Graz

Alle infrastrukturellen Ressourcen der TU Graz sind der Nutzung für universitäre Zwecke vorbehalten. Sinngemäß gilt dies auch für die Arbeitszeit und den Arbeitseinsatz von Mitarbeiter/innen der TU Graz.

Die private Nutzung von IT- und Telekommunikationsdiensten, Soft- und Hardware inklusive E-Mailsystem und Webprogrammen ist in geringem Umfang gestattet. Das Gleiche gilt für die Speicherung privater Daten und Dateien in als privat gekennzeichneten Ordnern. Private Nutzung ist unerlaubt, wenn sie missbräuchlich erfolgt, der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes entgegensteht und sie die Sicherheit und Leistungsfähigkeit dieser Infrastruktur gefährdet. Auch als privat gekennzeichnete E-Mails und Dateien verbleiben im grundsätzlichen Verfügungsbereich der TU Graz und dürfen in zwingend notwendigen Anlassfällen und unter Beachtung des gebotenen Datenschutzes sowie des Schutzes der Privatsphäre der Betroffenen eingesehen werden.

Die technische Ausstattung der TU Graz darf in keinem Fall für die Speicherung oder Verbreitung pornografischer, rassistischer, gewalttätiger oder anderer anstößiger Inhalte genutzt werden.

Die Mitarbeiter/innen gehen mit dem Eigentum und den Mitteln der TU Graz sorgsam und zweckmäßig um. Für von der TU Graz ausgeliehene Gegenstände (z.B. Notebooks oder Bücher, auch für die Arbeit zuhause) übernehmen sie die volle Verantwortung.

Vorgangsweise bei Unklarheiten

Alle Mitarbeiter/innen haben nicht nur die ausdrücklich genannten Regelungen dieses Verhaltenskodex, sondern auch den ihm zugrunde liegenden Geist in Bezug auf moralisches und professionelles Verhalten zu beachten.

Bei allfälligen Zweifelsfragen über das Verständnis dieses Verhaltenskodex können sich die Mitarbeiter/innen an ihre Interessenvertretung im Hause, an die zuständigen Führungskräfte oder an die Mitglieder des Rektorats wenden.

Sanktionen

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder andere universitätsrelevante Bestimmungen können zu dienstrechtlichen, zivilrechtlichen und/oder strafrechtlichen Konsequenzen führen.

Alle Mitarbeiter/innen der TU Graz gelten als Amtsträger/innen nach dem seit Jänner 2013 gültigen Korruptionsstrafrecht. Dessen Regelungen über die Vorteilsannahme/Bestechlichkeit bzw. Vorteilgewährung/Bestechung kommen daher sowohl auf dienstliche Tätigkeiten im Rahmen der Hoheitsverwaltung als auch auf solche im Rahmen der Privatwirtschaft zur Anwendung.

Für die interne Ahndung von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex nutzt die TU Graz sämtliche arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten. Die Ermessensentscheidung über die jeweilige Sanktion orientiert sich an der Schwere des Verstoßes.