



Richtlinie des Rektorats zum Umgang mit Interessenkonflikten bei Rechtsgeschäften und Drittmittelprojekten an der Technischen Universität Wien

beschlossen am: 01.07.2014

Präambel

Kooperationen mit Unternehmen haben einen sehr hohen Stellenwert im Gesamtgefüge des wissenschaftlichen Leistungsspektrums der TU Wien. Im besten Fall erzeugen diese Drittmittelaufträge eine „win-win Situation“, von der sowohl die einzelnen Wissenschaftler, die TU Wien als auch die Unternehmen profitieren.

Interessenkonflikte bewirken jedoch sehr oft das Gegenteil: Befindet sich eine Forscherin / ein Forscher aufgrund ihrer/seiner persönlichen Befangenheit sprichwörtlich „zwischen zwei Stühlen“, so kann es leicht dazu kommen, dass sich eine – grundsätzlich erwünschte – Kooperation zum Nachteil für zumindest einen Partner gestaltet.

Aber auch bei allgemeinen Rechtsgeschäften, die im Namen der TU Wien abgeschlossen werden, ist es denkbar, dass diejenige/derjenige, die/der den (Kauf)vertrag unterschreibt, sich bei dem konkreten Geschäft in einem Interessenkonflikt befindet.

Die folgende Richtlinie dient dem Zweck, die Interessen der TU Wien sowie die Interessen ihrer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu schützen. Die Zulässigkeit von Geschäften, bei denen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Interessenkonflikten involviert sind, ist daher nur gegeben, wenn die folgenden Bestimmungen eingehalten werden.

1. Definitionen

- a. Insichgeschäft:** Ein Insichgeschäft liegt vor, wenn eine Person für beide Partner ein Geschäft abschließt. Das Insichgeschäft stellt den extremen Fall eines Interessenkonflikts dar.

Beispiel: Prof. XY betreibt neben ihrer/seiner Beschäftigung an der TU Wien ein Ziviltechnikerbüro; im Zuge eines Forschungsauftrages beauftragt die „Ziviltechnikerin XY“/der „Ziviltechniker XY“ die/den „Prof. XY“ (bzw. das Institut an der TU Wien, für das Prof. XY zeichnungsberechtigt ist) mit der Durchführung von Forschungsaufgaben.

- b. Interessenkonflikt:** Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn das private Interesse einer Universitätsmitarbeiterin / eines Universitätsmitarbeiters im Widerspruch zu den Interessen der Universität steht. Er ist also ein objektiver Zustand, und hat nichts mit der subjektiven Einschätzung der Betroffenen /des Betroffenen zu tun. Unerheblich dabei ist, ob dieser Widerspruch bereits besteht oder nur eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass ein solcher zukünftig eintritt. Dieser Widerspruch muss sich nicht nur auf wirtschaftliche Interessen beziehen; er besteht prinzipiell

auch dann, wenn eine Universitätsmitarbeiterin / ein Universitätsmitarbeiter potentiell konkurrierende dienstliche Interessen verletzt. (siehe dazu näher: Merkblatt für Nebenbeschäftigungen).

In folgenden Fällen liegt auf jeden Fall ein Interessenkonflikt für eine Universitätsmitarbeiterin / einen Universitätsmitarbeiter vor:

- a. Die Universitätsmitarbeiterin / der Universitätsmitarbeiter ist selbst Unternehmer und schließt einen Vertrag zwischen sich (als Unternehmer) und der TU Wien (für die sie/er vertretungsbefugt ist) ab. (Sogenanntes „Insichgeschäft“, siehe oben)
- b. Der Vertragsabschluss ist im Interesse eines Familienangehörigen der Universitätsmitarbeiterin / des Universitätsmitarbeiters (zB: Ehegatten, Lebenspartnerin / Lebenspartner, Kinder, Geschwister, etc.)
- c. Die Universitätsmitarbeiterin / der Universitätsmitarbeiter ist gleichzeitig in einer Wirtschaftsbeziehung und/oder einem Angestelltenverhältnis zu Körperschaften oder physischen und juristischen Personen (zB: Mitgliedschaft in einer außeruniversitären Interessensvertretung, Beratungsleistungen), mit der/dem ein Vertrag abgeschlossen werden soll.
- d. Die Universitätsmitarbeiterin / Der Universitätsmitarbeiter hat Einfluss in einem Unternehmen, mit dem ein Vertrag abgeschlossen werden soll (zB: Geschäftsführerin / Geschäftsführer, Aufsichtsrat, Vorstand, Eigentum von Geschäftsanteilen, Stille Gesellschafterin / Stiller Gesellschafter, Treuhänderschaft, etc.)

2. Anwendungsbereich

- a. Ad-personam Auftragsforschungsprojekte nach § 26 UG¹
- b. Drittmittelgeschäfte nach § 27 UG
- c. Geschäftsabschlüsse nach § 28 UG, Beschaffungen und sonstige Rechtsgeschäfte, die im Namen der TU Wien abgeschlossen werden

Wissenschaftliche oder persönliche Stellungnahmen einer Universitätsmitarbeiterin / eines Universitätsmitarbeiters in der Öffentlichkeit werden nicht als Interessenkonflikt im Sinne dieser Richtlinie verstanden.

3. Personenkreis

Diese Richtlinie richtet sich an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der TU Wien.

Ausdrücklich ausgenommen sind Studierende, sofern sie nicht im Zuge eines Projektes an der TU Wien angestellt sind.

¹ Ausdrücklich ausgenommen: Projekte, die vom FWF gefördert werden

4. Zulässigkeit eines Rechtsgeschäftes trotz Vorliegen eines Interessenkonflikts

Falls das Rechtsgeschäft/Drittmittelprojekt für die TU Wien wirtschaftlich sinnvoll, inhaltlich plausibel, und im Interesse der TU Wien ist, kann ein Rechtsgeschäft/ein Drittmittelprojekt genehmigt werden, obwohl ein Interessenkonflikt vorliegt. Folgende Maßnahmen müssen vor Unterzeichnung des Vertrages getroffen werden:

I. Offenlegungspflicht

Die von einem Interessenkonflikt Betroffene / der von einem Interessenkonflikt Betroffene ist dazu verpflichtet, vor Abschluss des Rechtsgeschäfts/Drittmittelgeschäfts, den Interessenkonflikt ihrer/seiner jeweils übergeordneten Vorgesetzten/ ihrem/seinem jeweils übergeordneten Vorgesetzten zu melden. Diese Meldung erfolgt durch Ausfüllen des jeweiligen Formulars in Anhang 1.

Reine Nebenbeschäftigungen sind - davon unberührt - in jedem Fall zu melden (Formular Meldung Nebenbeschäftigung).

Die Verantwortung für die Richtigkeit ihrer/seiner Angaben im jeweiligen Formular trägt die betroffene Universitätsmitarbeiterin/ der betroffene Universitätsmitarbeiter.

II. Pflichten der Vorgesetzten / des Vorgesetzten

- a. Die/Der Vorgesetzte prüft die Angaben der Meldung und entscheidet innerhalb eines angemessenen Zeitraumes, ob die Angaben der Meldung inhaltlich richtig sind, und gibt eine Stellungnahme ab, ob der Interessenkonflikt ihrer/seiner Meinung nach relevant ist oder nicht (ebenfalls auf dem Meldeformular gemäß Anhang 1).
- b. Die Vorgesetzte / der Vorgesetzte ist verpflichtet die veranschlagten Kosten, die die TU Wien in dem Drittmittelprojekt in Rechnung stellt, bzw. die bei dem Rechtsgeschäft anfallen, auf ihre Plausibilität² und Richtigkeit zu überprüfen und gegebenenfalls Änderungen in der Kostenaufstellung im Sinne der Gebarungsrichtlinien der TU Wien einzufordern.
- c. Die Vorgesetzte / der Vorgesetzte ist auch während der Projektdurchführung verpflichtet, mit Hilfe von Stichproben Zwischenergebnisse und Kostenaufstellungen zu prüfen und gegebenenfalls zu bemängeln. Sollten trotz Mahnung durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten die Mängel bei der Kostenschätzung nicht beseitigt werden, ist die Vorgesetzte/der Vorgesetzte verpflichtet, diese Tatsache dem Rektorat zu melden.
- d. Nutzung der Infrastruktur der TU Wien: Für die Nutzung von Laborflächen, Räumen, Patenten etc. sind gesonderte Verträge mit der TU Wien abzuschließen.

² Beispiel: Ist es realistisch und wirtschaftlich sinnvoll, dass das Projekt mit dem konkret kalkulierten Einsatz an Personal auch tatsächlich kostendeckend durchgeführt werden kann?

Die Kosten dafür richten sich nach den üblichen Richtwerten, die auch anderen Unternehmen in Rechnung gestellt werden.

5. Workflow

- a. Ad-personam Auftragsforschungsprojekte nach § 26³: Workflow gemäß Richtlinie zu §§ 26, 27 und 28

Das bedeutet: Meldung des Interessenkonflikts an die Institutsvorständin / den Institutsvorstand; Institutsvorständin / Institutsvorstand gibt dazu eine Stellungnahme ab und leitet die Meldung an die Dekanin / den Dekan weiter, die/der wiederum eine Stellungnahme abgibt und die Meldung letztendlich der VR für Forschung / dem VR für Forschung zur Entscheidung weiterleitet (siehe Formular 1).

Sollte kein Interessenkonflikt vorliegen, muss diese Tatsache in der Projektdatenbank bekanntgegeben werden.

- b. Drittmittelprojekte nach § 27: Workflow gemäß Richtlinie zu §§ 26, 27 und 28

Das bedeutet: Meldung des Interessenkonflikts an die Institutsvorständin / den Institutsvorstand; Institutsvorständin / Institutsvorstand gibt dazu eine Stellungnahme ab und leitet die Meldung an die Dekanin / den Dekan weiter, die/der wiederum eine Stellungnahme abgibt und die Meldung letztendlich der/ dem VR für Forschung zur Entscheidung weiterleitet (siehe Formular 1).

Sollte kein Interessenkonflikt vorliegen, muss diese Tatsache in der Projektdatenbank bekanntgegeben werden.

- c. Geschäftsabschlüsse nach § 28, Beschaffungen und sonstige Rechtsgeschäfte, die im Namen der TU Wien abgeschlossen werden:

Meldung des Interessenkonflikts an die Leiterin / den Leiter der jeweiligen Organisationseinheit; diese/dieser gibt dazu eine Stellungnahme ab und leitet die Meldung an die Dekanin / den Dekan weiter, die/der wiederum eine Stellungnahme abgibt und die Meldung an die/den VR für Finanzen zur Entscheidung weiterleitet (siehe Formular 2)

Falls der Interessenkonflikt bei einer Person auftritt, die in diesem Workflow selbst zur Entscheidung berechtigt ist (zB. Institutsvorständin/Institutsvorstand), beginnt der Meldungsprozess in der nächst höheren Entscheidungsebene.⁴

³ FWF-Projekte sind in diesem Zusammenhang ausdrücklich ausgenommen.

⁴ Bsp.: Die Institutsvorständin/ der Institutsvorstand unterliegt selbst beim Abschluss eines Vertrages einem Interessenkonflikt. Sie/Er selbst darf in diesem Fall natürlich keine Stellungnahme zum eigenen Fall abgeben. Die Meldung erfolgt in diesem Fall direkt an die Dekanin / den Dekan.

6. Sanktionen bei Nichteinhaltung

Die betroffene Universitätsmitarbeiterin / der betroffene Universitätsmitarbeiter darf generell keine Verträge abschließen, bzw. Projekte durchführen, die einen Interessenkonflikt beinhalten, außer es liegt eine Genehmigung vor.

Werden Rechtsgeschäfte/Drittmittelprojekte, die mit einem Interessenkonflikt behaftet sind, trotz Untersagung durchgeführt, und/oder nicht gemeldet, stellt dies eine Verletzung der dienstlichen Verpflichtungen gegenüber der TU Wien dar. In schwerwiegenden Fällen können diese Verletzungen im Einzelfall auch einen Entlassungsgrund darstellen.