

# WUPOL Code of Conduct

## Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WU

### Inhalt

1.	Vorwort.....	2
2.	Geltungsbereich .....	2
3.	Verhaltenskodex der WU .....	2
3.1.	Grundsätze der Integrität .....	2
3.2.	Beziehungen untereinander sowie zu Externen .....	3
3.3.	Sexuelle Belästigung .....	3
3.4.	Vertraulichkeit, Datenschutz und geistiges Eigentum.....	4
3.5.	Nebenbeschäftigung .....	4
3.6.	Vorteilsannahme und Vorteilszuwendung .....	5
3.7.	Finanzgebarung.....	5
3.8.	Nutzung der Ressourcen der WU .....	6
3.9.	Vorgangsweise bei Unklarheiten bzw. Fehlverhalten.....	6
4.	Aufhebung bisheriger Regelungen .....	6
5.	Gesetzliche Grundlagen und mitgeltende Dokumente.....	7
6.	Qualitätssicherung.....	7
7.	Dokumentinformationen.....	8

## **1. Vorwort**

Schon im mission statement der WU werden Eigenschaften angesprochen, wie wir unsere Leistungen an der WU erbringen wollen. Darauf aufbauend soll dieser Verhaltenskodex verbindliche Grundregeln für die Arbeit an der WU zusammenfassen. Er regelt also, wie wir uns im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, mit Studierenden und Externen verhalten sollen.

Verstanden werden kann der Code of Conduct nicht nur als Orientierungsrahmen sondern auch als positiver Anspruch an uns selbst. Moralisches und professionelles Verhalten liegt in der Verantwortung jeder und jedes Einzelnen. Wir vertrauen darauf, dass alle in der entsprechenden Situation richtig und angemessen handeln. Der vorliegende Kodex soll als Richtschnur für unser tägliches Verhalten dienen.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex schaden nicht nur dem Ruf der WU, sie können darüber hinaus rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Bitten lesen Sie das Dokument daher eingehend.

Wir bedanken uns für Ihren Beitrag dazu, dass wir als WU unseren Verpflichtungen zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sowie unseren Ansprüchen an verantwortungsvolles Handeln gerecht werden. Damit die WU eine Einrichtung bleibt, auf die wir alle stolz sein können.

Ihr Rektorat

## **2. Geltungsbereich**

Der Verhaltenskodex gilt für alle an der WU beschäftigten Personen sowie für externe Lehrbeauftragte der WU.

## **3. Verhaltenskodex der WU**

### **3.1. Grundsätze der Integrität**

Als Mitarbeitende der WU sowie als externe Lehrbeauftragte sind wir uns der besonderen Verantwortung, für die WU tätig zu sein, bewusst. Wir üben unsere Tätigkeit nach bestem Wissen und Gewissen aus.

Die jeweils zugewiesenen Verantwortungsbereiche und Aufgaben erfüllen wir mit Engagement und Loyalität. Dabei leiten uns Aufrichtigkeit, Fairness und Respekt vor den Rechten anderer.

Von übler Nachrede oder falschen Tatsachenbehauptungen über die WU oder einzelne an der WU tätige Personen wollen wir Abstand nehmen.

Wir wahren die Freiheit der Forschung und halten die ethischen Grundsätze des wissenschaftlichen Arbeitens ein. Das schließt Plagiate, Täuschung oder die Fälschung von Forschungsergebnissen aus. Bei gemeinschaftlichen Publikationen sind jede Autorin und jeder Autor zu nennen. Zu dem Themenkomplex existieren einschlägige Regelungen, die wir an der WU verfolgen.

Die Freiheit der Lehre ist uns wichtig. Darüber hinaus bekennen wir uns zur Unterstützung und Förderung der Studierenden. Dazu zählt auch, dass wir als Lehrende unsere Verpflichtung zur

Vermittlung von Qualifikationen und Kompetenzen wie auch unserer Verpflichtung zur korrekten Abhaltung von Lehre und Prüfungen nachkommen.

Wir sollten mit bestem Beispiel voran gehen und gemeinsam für einen guten Ruf der WU sorgen. Kommunikation im Social Web ist medienwirksam und wir selbst tragen die Verantwortung mit welchen Inhalten wir die WU repräsentieren. Selbst wenn wir als Privatperson kommunizieren, werden wir von Außenstehenden oft automatisch als Vertreterin oder Vertreter der Organisation wahrgenommen. Wir wählen daher Inhalte mit Sorgfalt aus und achten darauf, das Ansehen der WU nicht zu schädigen.

### **3.2. Beziehungen untereinander sowie zu Externen**

Im Umgang untereinander, mit Studierenden und PartnerInnen aus dem außeruniversitären Umfeld respektieren wir die persönliche Integrität anderer und nehmen aufeinander Rücksicht.

Wir vermeiden dabei nicht nur selbst jede Art von unsachlicher Bevorzugung oder Diskriminierung. Wir treten auch aktiv dagegen auf. Daher engagieren wir uns für ein Umfeld, in dem Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter und Behinderung keinen Platz haben. Wir setzen uns auch aktiv gegen Beleidigungen und Verhaltensmuster ein, die üblicherweise unter den Begriff „Mobbing“ fallen: zum Beispiel fortgesetztes Ärgern, Schikanieren, systematische Kontaktverweigerung.

Ein achtsamer Umgang miteinander soll unseren Alltag prägen.

#### **Beziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden**

Als Führungskräfte dürfen wir Loyalität und bestmögliche Aufgabenerfüllung durch die Mitarbeitenden erwarten (Treuepflicht der Mitarbeitenden).

Umgekehrt haben wir als Mitarbeitende Anspruch auf Loyalität und auf bestmögliche Unterstützung durch die Führungskräfte (Fürsorgepflicht der Vorgesetzten).

Bei Konflikten bemühen sich Führungskräfte und Mitarbeitende um sachliche Lösungen im Rahmen eines konstruktiven Gesprächsklimas. Bei schwerwiegenden Konflikten besteht die Möglichkeit der Mediation.

#### **Umgang mit Studierenden und Externen**

Wir kommen Studierenden und Externen nach besten Kräften höflich, rasch und zuverlässig entgegen. Die korrekte Behandlung ihrer Anliegen ist uns wichtig.

### **3.3. Sexuelle Belästigung**

An der WU erachten wir gegenseitige Wertschätzung, Toleranz gegenüber verschiedenen Denkweisen und Respekt vor persönlichen Grenzen als Voraussetzung für ein positives und motivierendes Studien- und Arbeitsumfeld.

Sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung tolerieren wir weder im Verhältnis der Mitarbeitenden und externen Lehrbeauftragten zueinander noch zu Studierenden noch in anderen Konstellationen, die sich aus der Tätigkeit für die WU ergeben. Belästigendes Verhalten zieht dienst- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

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, demütigend, beleidigend oder anstößig ist. Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes 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 Mitarbeitenden bestehenden Weisungs- und Abhängigkeitsverhältnisses ist in dieser Hinsicht ein besonders strenger Maßstab anzuwenden.

Auch zwischen Lehrenden und Studierenden müssen wir angemessene persönliche Distanz wahren. Es liegt in der Verantwortung aller Lehrenden, das bestehende Abhängigkeitsverhältnis jederzeit zu berücksichtigen. Insbesondere sind persönliche Einladungen von Lehrenden an einzelne Studierende, die in einem unmittelbaren Abhängigkeitsverhältnis stehen, unerwünscht.

Weil uns das Thema ganz besonders wichtig ist, wollen wir dafür regelmäßig sensibilisieren. Details zum Thema, gesetzliche Grundlagen oder Beratungsstellen sind in der [Broschüre NEIN zu Belästigung](#) zusammengefasst. Unser gemeinsames Ziel ist eine belästigungs- und diskriminierungsfreie WU.

### **3.4. Vertraulichkeit, Datenschutz und geistiges Eigentum**

Für eine umfassende Aufgabenerfüllung benötigt die WU zahlreiche Daten, darunter auch vertrauliche Informationen über Personen. Alle betroffenen Personen dürfen dabei auf einen korrekten, angemessenen und gesetzeskonformen Umgang mit dem Datenmaterial durch uns Mitarbeitende der WU vertrauen.

Ebenso unterliegen interne Schriftstücke, Informationen und Datenmaterial sowie die Arbeit in Gremien und Kommissionen grundsätzlich einer vertraulichen Behandlung. Wir messen dem Datenschutz besondere Bedeutung bei und unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des (freien) Dienstverhältnisses mit der WU aufrecht.

Wir tragen dazu bei, dass Schutzrechte der WU nicht verletzt werden. Das sind unter anderem:

- Marken-, Design-, Patent- und Urheberrechte
- Fremde gewerbliche Schutz- und Urheberrechte wie z.B. Lizenzen, die der WU zur Verfügung gestellt werden

In unserer Arbeit müssen wir sicherstellen, dass wir fremdes geistiges Eigentum nicht verletzen.

### **3.5. Nebenbeschäftigung**

Nebenbeschäftigungen sind Tätigkeiten, die Mitarbeitende außerhalb ihres Dienstverhältnisses zur WU und Beamtinnen und Beamte außerhalb einer allfälligen Nebentätigkeit ausüben.

Eine ausgeübte Nebenbeschäftigung darf nicht in Konflikt mit den Interessen der WU stehen. Wir sind – insbesondere aufgrund der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und vertraglichen Vereinbarungen – verpflichtet, die Ausübung einer erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigung oder einer Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts unverzüglich der Personalabteilung der WU mitzuteilen oder in den dafür vorgesehenen Fällen vorab genehmigen zu lassen. Die WU kann die Aufnahme einer derartigen Tätigkeit unter Angabe von Gründen untersagen, wenn berechnigte Interessen der WU beeinträchtigt werden könnten.

Die Mitarbeitenden und deren Unternehmen erbringen keine entgeltlichen Dienstleistungen für Studierende der WU, sofern das nicht im Auftrag der WU erfolgt. Davon ausgenommen sind Tätigkeiten, die in keinerlei Zusammenhang mit den Aufgaben der WU und uns Mitarbeitenden stehen.

Bei Rechtsgeschäften zwischen WU-Mitarbeitenden nahestehenden Personen und der WU müssen wir Transparenz und Fremdüblichkeit gewährleisten.

### **3.6. Vorteilsannahme und Vorteilszuwendung**

Vorweg muss uns bewusst sein, dass wir als Mitarbeitende der WU Amtsträgerinnen und Amtsträger sind. Daher legen wir auf die mögliche Beeinflussung von AmtsträgerInnen besonderen Bedacht.

Wir dürfen Dritten keine Vorteile anbieten oder Vorteile von Dritten - insb. von Studierenden - fordern oder annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtung angenommen werden kann, dass sie Amtsgeschäfte beeinflussen (wie z.B. Geschenke und Einladungen). Auch Vorteile, die außerhalb der Grenzen orts-, landes- oder geschäftsüblicher Gastfreundschaftlichkeit liegen oder von geltendem Recht untersagt werden, dürfen wir nicht annehmen oder fordern.

Jedenfalls verboten sind:

- Das Anbieten und Nehmen von Vorteilen für pflichtwidrige Handlungen
- Das Fordern von Vorteilen
- Das Annehmen oder Anbieten von Vorteilen in Zusammenhang mit der Beeinflussung von Amtsträgerinnen und Amtsträgern in ihrer Tätigkeit.

Erlaubt sind:

- Die Annahme von angemessenen Honoraren für Lehr- oder Forschungstätigkeiten - sofern nicht an Studierenden der WU erbracht
- Die Annahme von Spenden oder anderen Zuwendungen an eine akademische Einheit zu Forschungs- und Lehrzwecken
- Die Annahme von Vorteilen für die Auftragsforschung
- Die Annahme von Vorteilen für die durch Drittmittel finanzierte Grundlagenforschung

### **3.7. Finanzgebarung**

Wir müssen unsere Aufgaben nach den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit, Sparsamkeit und Transparenz sowie im Sinne des öffentlichen Interesses erfüllen. Kostenbewusstsein und verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen sind uns dabei ein großes Anliegen.

Buchführung und Bilanzierung, Kassenwesen, Berichtswesen, Belegwesen und Steuerwesen führen wir stets vollständig und korrekt aus, wir dokumentieren diese klar und nachvollziehbar.

### **3.8. Nutzung der Ressourcen der WU**

Die Ressourcen der WU sind der Nutzung für universitäre Zwecke vorbehalten. Solche Ressourcen sind unter anderem:

- IT- und Telekommunikationsdienste
- Soft- und Hardware
- Datenbanken
- Räume
- Arbeitszeit und
- Arbeitseinsatz von Mitarbeitenden, externen Lehrbeauftragten und Studierenden der WU

Die Ressourcen der WU dürfen für drittmittelfinanzierte Auftrags- oder Grundlagenforschung gegen Kostenersatz genutzt werden.

Die private Nutzung von IT- und Telekommunikationsdiensten, Soft- und Hardware inkl. Mail und Webprogrammen ist in geringem Umfang erlaubt. Das Gleiche gilt für die Speicherung privater Daten und Dateien in als privat gekennzeichneten Ordnern.

Die private Nutzung ist nicht erlaubt, wenn sie missbräuchlich erfolgt, der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes entgegensteht oder sie die Sicherheit und Leistungsfähigkeit dieser Infrastruktur gefährdet. E-Mails und Dateien verbleiben im Verfügungsbereich der WU und dürfen, falls erforderlich, für forensische Erhebungen eingesehen werden.

Die Ressourcen der WU dürfen in keinem Fall für die Speicherung oder Verbreitung pornographischer, rassistischer, gewalttätiger oder anderer anstößiger Inhalte genutzt werden.

Für von der WU zur Verfügung gestellte Gegenstände übernehmen wir die volle Verantwortung (z. B. Notebooks oder Bücher, auch für die Arbeit zuhause).

### **3.9. Vorgangsweise bei Unklarheiten bzw. Fehlverhalten**

Als WU-Mitarbeitende sollen wir nicht nur die ausdrücklich genannten Regelungen dieses Code of Conduct beachten. Wir wollen in dem ihm zugrunde liegenden Geist agieren.

Bei allfälligen Zweifelsfragen über das Verständnis dieses Code of Conduct können sich die Mitarbeitenden an die zuständigen Führungskräfte oder an die Mitglieder des Rektorats wenden.

Alle Regelungen der WU finden Sie in der [Regelungsdatenbank](#)

## **4. Aufhebung bisheriger Regelungen**

Der zuletzt 2014 aktualisierte Code of Conduct wird durch vorliegende Neufassung ersetzt.

## **5. Gesetzliche Grundlagen und mitgeltende Dokumente**

Zusätzlich zum Verhaltenskodex gelten die universitätsrelevanten Bestimmungen, wie z. B. das Universitätsgesetz, spezielle Dienstvorschriften wie das Beamten-Dienstrechtsgesetz, das Vertragsbedienstetengesetz, der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten bzw. Betriebsvereinbarungen oder Regelungen in Arbeitsverträgen). Bitte beachten Sie diese ebenso wie WU-interne Regelungen – siehe [Regelungsdatenbank](#)

## **6. Qualitätssicherung**

Der Verhaltenskodex wird bis spätestens 31.12.2022 evaluiert.

Wien, im März 2019

## 7. Dokumentinformationen

Pflichtfelder sind mit einem „\*“ gekennzeichnet.

<b>Kurztitel <sup>1*</sup></b>	WUPOL Code of Conduct
<b>Langtitel</b>	<b>Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WU</b>
<b>Dateiname<sup>2*</sup></b>	Code of Conduct März 2019.docx
<b>Ersetzt</b>	Code of Conduct von 2015
<b>Titel englische Version</b>	
<b>Version (Nummer, Datum)*</b>	2019-1.0, vom 26.03.2019
<b>Inhaltsverantwortlich*</b>	Rektorat / Hanappi-Egger, Edeltraud; Lang Michael
<b>Autor/in*</b>	Büro des Rektorats / Kasess, Christina
<b>Ansprechperson für inhaltliche Fragen und praktische Umsetzung</b>	Büro des Rektorats / Kasess, Christina

<b>Kommunikation* (Mehrfachauswahl möglich)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> E-Mail <input type="checkbox"/> Mitteilungsblatt <input checked="" type="checkbox"/> Regelungsdatenbank
<b>Veröffentlicht im Mitteilungsblatt</b>	
<b>Erstveröffentlichung (optional)</b>	

<b>Gültig ab*</b>	01.04.2019
<b>Gültig bis*</b>	31.12.2022
<b>Genehmigt von</b>	Rektorat, Hanappi-Egger, Edeltraud; Lang, Michael am 26.03.2019
<b>Weitere Informationen*</b>	Personal; Verhaltenskodex; Code of Conduct; MitarbeiterInnen;

<sup>1</sup> Beispiele für Kurztitel/Langtitel:

- Kurztitel = Kategorie und Schlagwort z.B. WUPOL Software
- Langtitel oder Subtitel = Bezeichnung aus der Abteilung, z.B. Regelung über die Verwendung von WU Software

<sup>2</sup> Dateinamen max. 60 Zeichen; keine Umlaute, Sonderzeichen oder Leerzeichen verwenden