

Code of Conduct der Universität Wien

Mai 2013

1. Präambel

- Die Universität Wien ist der Ort, an dem Erkenntnisse für Gegenwart und Zukunft unter Wahrung des Prinzips der Freiheit von Forschung und Lehre erarbeitet, weitergegeben und kritisch reflektiert werden. Damit leistet sie einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Wissenschaft und zur Lösung menschlicher und gesellschaftlicher Fragen. Die Universität Wien ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und der damit einhergehenden Vorbildwirkung bewusst. Aus diesem Grund folgt das Handeln der Universität Wien und all ihrer Angehörigen nicht nur gesetzlichen Vorschriften und den von der Universität Wien selbst erlassenen und veröffentlichten Regelungen und Richtlinien, sondern insbesondere auch höchsten wissenschaftlichen Qualitätsstandards und ethischen Werten.
- Vor diesem Hintergrund ist der vorliegende Code of Conduct (CoC) ein Bekenntnis der Universität Wien als Gemeinschaft ihrer Angehörigen zu diesen Aufgaben und Zielsetzungen und legt einen verbindlichen Handlungsrahmen fest.
- Die Angehörigen der Universität Wien machen sich mit den geltenden Regelungen und Richtlinien vertraut und sind sich ihrer persönlichen Verantwortung bewusst.

2. Gute wissenschaftliche Praxis

- Wissenschaftliche Integrität ist ein hohes Gut. Um diese Integrität zu sichern, beachten die Angehörigen der Universität Wien die Richtlinie des Rektorats zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis und beziehen bei bestimmten Forschungsvorhaben (vgl. Satzung der Universität Wien) die Ethikkommission der Universität Wien ein.
- Handlungen, die zu einer Minderung der wissenschaftlichen Integrität der Universität Wien in irgendeiner Form beitragen, werden unterlassen.
- Führungskräfte sind ihren Mitarbeiter*innen Vorbild und unterstützen Studierende sowie Nachwuchswissenschaftler*innen beim Aufbau einer entsprechenden Grundhaltung bestmöglich.

3. Umgang zw. den Angehörigen der Universität Wien

- Die Universität Wien versteht sich als Gemeinschaft aller ihrer Angehörigen; Menschen unterschiedlichen Alters und Geschlechts, unterschiedlicher sozialer und räumlicher Herkunft, die durch unterschiedliche Lebenssituationen sowie Erfahrungen, Weltanschauungen und Kompetenzen geprägt sind.
- Daher ist der Umgang der Angehörigen miteinander von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt geprägt. Intoleranz, diskriminierendes oder beleidigendes Verhalten sowie

unsachliche Bevorzugungen haben keinen Platz an der Universität Wien; das gilt auch gegenüber Dritten (siehe 4).

- Die Behandlung der Anliegen von Studierenden und Mitarbeiter*innen erfolgt stets korrekt, wertschätzend und so rasch wie möglich. Angehörige der Universität Wien tragen dazu bei, dass Konflikte problemorientiert, in einem Klima gegenseitigen Verständnisses und Respekts, sachlich und fair gelöst werden. Die im Konfliktregulierungsmodell der Universität Wien angebotenen Hilfsmittel und Maßnahmen zur Deeskalation werden frühestmöglich eingesetzt.
- Sexuelle Belästigung und Mobbing in jeder Form stehen in direktem Widerspruch zu einem wertschätzenden Umgang miteinander und werden daher an der Universität Wien nicht toleriert und können straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Insbesondere bei Abhängigkeitsverhältnissen (z.B. Führungskräfte – Mitarbeiter*innen; Lehrende – Studierende) ist auf die Wahrung einer angemessenen Distanz zu achten.
- Bei privaten partnerschaftlichen Beziehungen zwischen Angehörigen der Universität Wien, insb. wenn einer der Partner sich beruflich in einem Abhängigkeitsverhältnis zum anderen befindet, werden alle notwendigen Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten getroffen (siehe 5.).

4. Umgang mit Geschäftspartner*innen und Dritten

- Die Universität Wien unterliegt als öffentliche Auftraggeberin dem Bundesvergabegesetz 2006. Die Ausschreibung und die Vergabe von Lieferungen und Leistungen erfolgen im fairen Wettbewerb verschiedener Anbieter*innen unter Einhaltung des Vier-Augenprinzips und der definierten Wertgrenzen.
- Geschäftspartner*innen werden höflich und mit Respekt behandelt. Jegliche Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter und Behinderung ist unzulässig. Anliegen von Geschäftspartner*innen oder Dritten werden innerhalb einer angemessenen Zeit behandelt und beantwortet.
- Sponsoring, d.h. Zuwendungen in Form von Geld, Sachwerten oder Dienstleistungen durch Dritte an die Universität Wien, müssen transparent und angemessen sein.
- Persönliche Zuwendungen (Geschenke, Einladungen oder andere Vorteile) in Hinblick auf die berufliche Tätigkeit an der Universität Wien müssen dem Prinzip der Geringfügigkeit genügen und dürfen keinesfalls in unmittelbarem Zusammenhang mit aktuellen oder anzubahnenden Geschäftsfällen stehen. Im Zweifelsfall ist der/die disziplinierte Vorgesetzte zu informieren.

5. Interessenskonflikte persönlicher und wirtschaftlicher Natur

- Die Universität Wien wird nach den Leistungen und dem verantwortungsbewussten Verhalten aller ihrer Angehörigen beurteilt. Daher sind die Mitarbeiter*innen (inkl. Führungskräfte) der Universität Wien gegenüber der Universität Wien und ihren Kernzielen in Forschung und Lehre loyal und handeln entsprechend. Dies beinhaltet auch die

gewissenhafte Erfüllung der Dienstpflichten. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, trennen sie außeruniversitäre Tätigkeiten und private finanzielle Interessen von ihren dienstlichen Tätigkeiten.

- Mitarbeiter*innen der Universität Wien beachten die Regelungen bezüglich Melde- und Unterlassungspflichten der individuellen Arbeitsverträge sowie des Kollektivvertrags (§ 12), des BDG und des VBG und üben insbesondere keine Nebenbeschäftigung aus, die in Konflikt mit der beruflichen Tätigkeit an der Universität Wien steht.
- Mitarbeiter*innen der Universität Wien bieten keinerlei entgeltliche Dienstleistungen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für Studierende an, die an der Universität Wien für eine Studienrichtung gemeldet sind, in der diese*r Mitarbeiter*in an der Feststellung des Studienerfolges mitwirkt.
- Mitarbeiter*innen der Universität Wien vermeiden Interessenskonflikte durch persönliche Nahebeziehungen (Befangenheit) z.B. bei Berufungs- bzw. Bewerbungsverfahren, Evaluationen, Vergabe von Lehraufträgen, Werkverträgen. Im Falle derartiger Interessenskonflikte legen die Mitarbeiter*innen der Universität Wien die persönliche Befangenheit vorab offen und erarbeiten gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft transparente und für alle Beteiligten faire Lösungen.
- Auch bei Rechtsgeschäften, die im Zuge der Arbeitstätigkeit für die bzw. im Namen der Universität Wien abgeschlossen werden, legen die Mitarbeiter*innen der Universität jeglichen potenziellen Interessenskonflikt (v.a. „Insichgeschäfte“) rechtzeitig vorab dokumentiert offen. Der Abschluss eines derartigen Geschäfts bedarf einer Genehmigung durch die Führungskraft und erfolgt im Vier-Augenprinzip.

6. Umgang mit Ressourcen und Umwelt

- Die von der Universität Wien zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten und Einrichtungen (Möbiliar, Hard- und Software, Telefonie, Datenbanken, Netzwerke usw.) sind einer dienstlichen Nutzung vorbehalten. Die Angehörigen der Universität Wien verwenden die von der Universität Wien zur Verfügung gestellten Ressourcen und Einrichtungen widmungsgemäß, kosten- und verantwortungsbewusst. Es gilt die Hausordnung der Universität Wien.
- Eine gelegentliche geringfügige private Nutzung bestimmter IKT-Einrichtungen wird akzeptiert, sofern der reguläre Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt ist und damit nicht persönliche Geschäftszwecke verfolgt werden oder eine missbräuchliche Verwendung (z.B. Abrufung, Speicherung und Weitergabe anstößiger, diskriminierender, rassistischer, sexistischer Inhalte) erfolgt.
- Die Universität Wien ist bestrebt, ein gesundheitsorientiertes Arbeitsumfeld zu bieten. Die Einhaltung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes wird gemäß den gesetzlichen Vorschriften regelmäßig überprüft.
- Die Universität Wien bekennt sich zum Prinzip der ökologischen Nachhaltigkeit und zum Schutz der Umwelt. Die Angehörigen der Universität Wien handeln diesen Prinzipien entsprechend und leisten ihren Beitrag zum Umweltschutz und Energiesparen. Nach Maßgabe der finanziellen Mittel wird die Universität ein geeignetes Monitoring einführen

und Maßnahmen zur Energieeinsparung und zur Vermeidung bzw. zur Minimierung von Abfall einleiten.

7. Umgang mit Information (Vertraulichkeit)

- Die universitäre Arbeit bringt den Umgang mit vertraulichen, schutzwürdigen bzw. sensiblen Daten mit sich. Daher beachten Angehörige der Universität Wien im Umgang mit Daten und Informationen während und nach Ende ihrer Tätigkeit an der Universität Wien die jeweils gültigen rechtlichen Regelungen.
- Darüber hinaus behandeln sie alle Daten und Informationen, auch wenn sie nicht explizit als vertraulich gekennzeichnet sind, während und nach Ende ihrer Tätigkeit an der Universität Wien mit besonderer Sorgfalt und Sensibilität und achten insb. bei der (externen wie internen) Weitergabe von Informationen/Daten auf Datenschutz.
- Die Angehörigen der Universität Wien achten insb. bei der elektronischen Informations- und Datenverarbeitung sowie beim Abruf von Daten auf mobilen Endgeräten auf angemessene Vorsichts-/Schutzmaßnahmen.

8. Leitungsverantwortung inkl. Finanzgebarung

- Die Universität Wien hat auch im Bereich der Leitungsverantwortung und Finanzgebarung große gesellschaftliche Verantwortung und damit verknüpft eine wichtige Vorbildwirkung. Mitarbeiter*innen der Universität Wien erfüllen daher ihre Aufgaben nach den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, der Zweckmäßigkeit, der Sparsamkeit und Transparenz. Sie beachten in Zusammenhang mit Finanzgeschäften die Prinzipien der Risikominimierung und Werterhaltung.
- Führungskräfte tragen unter Beachtung des Gesamtinteresses der Universität Wien Kostenverantwortung für die übertragene Einheit und sorgen gemeinsam mit ihren Mitarbeiter*innen für eine effiziente Nutzung der Ressourcen und für die Wahrung der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Interessen der Universität Wien.
- Führungskräfte erfüllen Organisations- und Aufsichtspflichten und tragen für die ihnen anvertrauten Mitarbeiter*innen Verantwortung. Diese Verantwortung entbindet jedoch die einzelnen Mitarbeiter*innen nicht von ihrer eigenen persönlichen Verantwortung.
- Führungskräfte kennen die notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen bzw. eignen sich diese in angemessener Zeit an.
- Führungskräfte räumen ihren Mitarbeiter*innen so viel Eigenverantwortung und Handlungsfreiheit wie zweckmäßig ein. Durch angemessene Aufsicht stellt die Führungskraft die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen sowie der für die Universität Wien geltenden Regelungen sicher.
- Hinsichtlich der rechtsgeschäftlichen Vertretung beachten die Mitarbeiter*innen der Universität Wien die diesbezüglichen Regelungen der Universität Wien sowie insb. das Vier-Augenprinzip.
- Führungskräfte beurteilen die Qualifikation und Eignung der Mitarbeiter*innen für die ihnen übertragenen Aufgaben nach objektiven Maßstäben und setzen auch Maßnahmen

zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung von Mitarbeiter*innen z.B. durch Training und Schulungen nach Maßgabe der verfügbaren Ressourcen.

- Führungskräfte ermutigen ihre Mitarbeiter*innen zu steter Weiterentwicklung der Arbeitsprozesse und zum Einbringen von Verbesserungsvorschlägen; diese Vorschläge werden ernst genommen.

9. Implementierung, Hinweise und Beschwerden

- Der herausragenden Stellung der Universitäten und insbesondere der Universität Wien in der Gesellschaft tragen die Angehörigen der Universität gemeinsam Rechnung. Sie alle sind für die Einhaltung dieser Verhaltensregeln verantwortlich. Führungskräfte sorgen im Besonderen für die Implementierung und Beachtung der Regelungen des CoC.
- Mit Blick auf diese gemeinsame Verantwortung steht bei Beschwerden wegen Verstößen gegen den CoC zum einen der Dienstweg über die direkte Führungskraft offen. Jede*r Mitarbeiter*in hat zum anderen das Recht, sich bei Verstößen auch an die Leitung der Fakultät/des Zentrums bzw. das Rektorat zu wenden, wenn dies sachlich notwendig ist. Alle mit einer Beschwerde befassten Personen (z.B. Führungskraft, Leiter*in einer Einheit) behandeln die Beschwerde vertraulich. Anonyme Meldungen werden im Regelfall nicht behandelt.
- Personen, die sich wegen vermuteter Verstöße, gleich ob sich diese als begründet oder nicht begründet herausstellen, in gutem Glauben an Führungskraft, Fakultät/Zentrum oder das Rektorat wenden, erwächst aus dieser Meldung insbesondere durch Führungskräfte kein Nachteil.