

# Code of Conduct

der

Sigmund Freud PrivatUniversität

## 1. Präambel

- Die Sigmund Freud PrivatUniversität (SFU) gewährleistet mit ihren Einrichtungen Studienangebote und Forschungsmöglichkeiten von hoher Qualität in Lehre und Forschung. Sie achtet in einer weltoffenen und toleranten Gemeinschaft von Lehrenden und Lernenden die Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre sowie die Verpflichtung zur Wissenschaftlichkeit und verwirklicht ihre Ziele an verschiedenen Orten der Durchführung und mittels nationaler und internationaler Kooperationen. Die hohe Kompetenz in der Förderung der Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden bereitet die Studierenden vor und befähigt sie als Absolvent\*innen, berufliche und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.
- Aufgrund ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und der damit verbundenen Vorbildwirkung legt die SFU für das Handeln ihrer Mitarbeiter\*innen über die rechtlichen Vorschriften hinaus eigene Qualitätsstandards im Rahmen des vorliegenden Code of Conduct fest. Die Mitarbeiter\*innen der SFU sind sich ihrer persönlichen Verantwortung bewusst und handeln auf Basis dieser Verhaltensregeln.

## 2. Gute wissenschaftliche Praxis

- Um die wissenschaftliche Integrität zu garantieren, handeln die Mitarbeiter\*innen der SFU entsprechend den Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis und beziehen – wenn nötig – bei ihren Forschungsvorhaben die zuständige Ethikkommission mit ein.
- Führungskräfte sind ihren Mitarbeiter\*innen ein Vorbild und unterstützen Studierende sowie den wissenschaftlichen Nachwuchs in Hinblick auf das Wissen und das Verständnis für die Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis.
- Die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen vertreten in ihrer Lehre und Forschung die Grundprinzipien der Chancengleichheit und Gleichbehandlung und vermitteln Diversitätskompetenzen in den wissenschaftlichen und sozialen Belangen des universitären Lebens.
- Die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen vertreten in ihrer Lehre und Forschung die Grundprinzipien der Chancengleichheit und Gleichbehandlung und vermitteln Diversitätskompetenzen in den wissenschaftlichen und sozialen Belangen des universitären Lebens.

## 3. Umgang zwischen den Universitätsangehörigen

- Die SFU versteht sich als diverse Gemeinschaft aller Universitätsangehörigen, also von Menschen unterschiedlichen Alters und Geschlechts, unterschiedlicher sozialer, ethnischer und räumlicher Herkunft, unterschiedlicher sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität, und die durch ihre Lebenssituationen, körperlichen und geistigen Dispositionen, sowie Erfahrungen, Religion und Weltanschauungen geprägt ist.
- Der Umgang der Universitätsangehörigen miteinander ist von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt getragen. Intoleranz, beleidigendes oder segregierendes Verhalten sowie unsachliche Bevorzugungen oder Benachteiligungen haben keinen Platz. Die Universitätsangehörigen verpflichten sich jeder Art der Diskriminierung – unmittelbarer, mittelbarer und sprachlicher Art – stets entgegenzuwirken. Damit angesprochen ist auch der respektvolle Umgang unter den wissenschaftlichen Disziplinen.

- Der Umgang mit Anliegen von Studierenden und Mitarbeiter\*innen erfolgt stets korrekt, wertschätzend und so rasch wie möglich. Die Mitarbeiter\*innen der SFU lösen Konflikte sachlich und in einem Klima gegenseitigen Verständnisses und Respekts. Die angebotenen Möglichkeiten der Konfliktlösung sowie Maßnahmen zur Deeskalation werden frühestmöglich eingesetzt.
- Sexuelle Belästigung und Mobbing widersprechen einem wertschätzenden Umgang und werden an der SFU nicht toleriert. Hierzu zählt jede Form von unerwünschtem Verhalten, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dies gilt insbesondere bei Abhängigkeitsverhältnissen, vor allem zwischen Führungskräften und Mitarbeiter\*innen und zwischen Lehrenden und Studierenden. Es ist auf die Wahrung einer angemessenen Distanz zu achten.

#### **4. Umgang mit Geschäftspartner\*innen und Dritten**

- Geschäftspartner\*innen werden wertschätzend und mit Respekt behandelt. Jegliche Diskriminierung aufgrund von Alter und Geschlecht, sozialer, ethnischer und räumlicher Herkunft, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität, Religion, oder körperlicher Behinderung ist unzulässig.
- Anliegen von Geschäftspartner\*innen oder Dritten werden innerhalb einer angemessenen Zeit behandelt und beantwortet.
- Sponsoring sowie Zuwendungen in Form von Geld, Sachwerten oder Dienstleistungen durch Dritte an die SFU erfolgen transparent.

#### **5. Interessenskonflikte persönlicher und wirtschaftlicher Natur**

Die SFU wird nach den Leistungen und dem verantwortungsbewussten Verhalten aller ihrer Mitarbeiter\*innen beurteilt. Die Mitarbeiter\*innen, insbesondere die Führungskräfte der SFU, verhalten sich loyal und handeln entsprechend, vor allem beinhaltet dies die gewissenhafte Erfüllung der Dienstpflichten. Interessenskonflikte werden durch Trennung von außeruniversitären Tätigkeiten sowie privaten Interessen von ihren dienstlichen Tätigkeiten vermieden.

#### **6. Umgang mit Information**

- Die universitäre Arbeit bringt den Umgang mit vertraulichen, schutzwürdigen bzw. sensiblen Daten mit sich. Daher beachten Mitarbeiter\*innen der SFU im Umgang mit Daten und Informationen während und nach Ende ihrer Tätigkeit an der SFU die jeweils gültigen, insbesondere auch arbeits- und datenschutzrechtlichen, Regelungen.
- Mitarbeiter\*innen der SFU behandeln alle Daten und Informationen, auch wenn sie nicht explizit als vertraulich gekennzeichnet sind, während und nach Ende ihrer Tätigkeit an der SFU mit besonderer Sorgfalt und Sensibilität.
- Die Mitarbeiter\*innen der SFU achten insbesondere bei der elektronischen Informations- und Datenverarbeitung sowie beim Abruf von Daten auf mobilen Endgeräten auf angemessene Vorsichts-/Schutzmaßnahmen.

- Mitarbeiter\*innen unterlassen alle Äußerungen und Tätigkeiten, die das Ansehen der SFU herabsetzen können.

## **7. Leitungsverantwortung**

- Die SFU hat auch im Bereich der Leitung gesellschaftliche Verantwortung und damit verknüpft eine wichtige Vorbildwirkung. Mitarbeiter\*innen der SFU erfüllen daher ihre Aufgaben nach den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, der Zweckmäßigkeit, der Sparsamkeit und Transparenz.
- 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 SFU geltenden Regelungen sicher.
- 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 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.

## **8. Umsetzung der Verhaltensregeln**

- Der Stellung der SFU in der Gesellschaft tragen die Mitarbeiter\*innen der Universität gemeinsam Rechnung. Sie alle sorgen für die Einhaltung dieser Verhaltensregeln.
- Mit Blick auf diese gemeinsame Verantwortung steht bei Beschwerden wegen Verstößen gegen diese Verhaltensregeln der Dienstweg über die direkte Führungskraft offen. Jede\*r Mitarbeiter\*in hat das Recht, sich bei Verstößen auch an die Leitung der Fakultät bzw. das Rektorat zu wenden. Alle mit einer Beschwerde befassten Personen 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 oder das Rektorat wenden, erwächst aus dieser Meldung insbesondere durch Führungskräfte kein Nachteil. Personen, gegen die vermutete Verstöße vorgebracht wurden, gleich ob sich diese als begründet oder nicht begründet herausstellen, haben vom direkten Vieraugengespräch alleine mit der\*dem Beschwerdeführenden während des Klärungsprozesses abzulassen, um hier der Einschüchterung oder Eskalation vorzubeugen.