LEITPRINZIPIEN AM FZI

Inhaltsverzeichnis

6 **Wertekodex**

10 **Verhaltensrichtlinie**

20 **Führungsleitlinien**

— Vorwort

**Der Vorstand des FZI (v. l. n. r.):
Prof. Dr.-Ing. J. Marius Zöllner, Jan Wiesenberger,
Prof. Dr. Andreas Oberweis**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,

Forschung ist der Motor der Zukunft. Das FZI Forschungszentrum Informatik als gemeinnützige Stiftung bürgerlichen Rechts steht für angewandte Forschung und Technologietransfer. Wir forschen seit unserer Gründung im Jahre 1985 in verschiedenen Themenfeldern mit Bezug zur Informatik. Durch innovative Forschung auf höchstem Niveau und Aufgeschlossenheit gegenüber technischen Neuerungen möchten wir auch künftig mit neuen Ideen und Lösungen begeistern.

Dabei wollen wir die Zukunft verantwortungsbewusst gestalten. Wir am FZI freuen uns, unseren Beitrag zum gesellschaftlichen Wohl zu leisten. Wir tun es aus Überzeugung und mit Blick auf die Generationen, die nach uns kommen.

Wer Zukunft gestaltet, braucht eine klare Orientierung. Gemeinsam prägen wir die Kultur des FZI. In der täglichen Zusammenarbeit – untereinander und mit unseren Partnern – leiten uns klare Werte und Überzeugungen.

Der vom Vorstand gemeinsam mit den Forscherinnen und Forschern sowie den Angestellten des Forschungszentrums entwickelte Wertekodex fasst zusammen, für welche Überzeugungen das FZI als Ganzes steht. Diese Werte wollen wir auch weiterhin mit Leben füllen und schützen.

Aus diesem Grund haben wir uns Regeln in Form einer Verhaltensrichtlinie gegeben, die für alle Kolleginnen und Kollegen des FZI verbindlich ist. Rechtmäßiges und wertorientiertes Handeln schafft die Vertrauensbasis für unsere Zusammenarbeit, sowohl am FZI als auch mit unseren Partnern in Unternehmen und öffentlichen Institutionen.

Der Wertekodex und die Verhaltensrichtlinie des FZI bilden tragende Säulen unserer Leitprinzipien (siehe Grafik „Aufbau unserer Leitprinzipien“ rechts). Sie werden ergänzt durch unsere Führungsleitlinien, die auf denselben Grundsätzen beruhen. Sie unterstreichen die besondere Bedeutung der Führungskräfte als Vorbilder.

Diese drei Leitprinzipien des FZI formulieren unser Selbstverständnis, sie prägen unser kulturelles Leitbild und geben uns Orientierung für unser Handeln. Gleichzeitig schützen sie uns vor Risiken und sichern damit die Weiterentwicklung und die Zukunft des FZI.

Karlsruhe, im September 2019

VISION

In jeder Innovation zum Wohle der Gesellschaft
stecken Forschung und Wissen des FZI.

MISSION

„Wir sind das führende unabhängige Institut für angewandte Spitzenforschung und Forschungstransfer im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie als Antwort auf die gesellschaftlichen Herausforderungen weltweit, von heute und morgen.“

FÜHRUNGSLEITLINIEN — Leadership Principles

VERHALTENSRICHTLINIE — Code of Conduct

WERTEKODEX — Code of Ethics

Stiftungszweck/-satzung
Allgemeiner gesellschaftlicher rechtlicher Rahmen

WERTEKODEX

8 Forschung und Wissen zum Wohle der Gesellschaft

8 Fachliche Exzellenz, Interdisziplinarität und Kreativität

8 Unabhängigkeit, Eigeninitiative und Verantwortung

8 Transparenz, Offenheit und Vertrauen

9 Wertschätzung, Respekt und Fairness

WO
wenn Computer unsere Autos fahren?
WO
wenn Maschinen Forschungsfragen beantworten?
NaWik
RIKI
Risikokommunikation zur Künstlichen Intelligenz

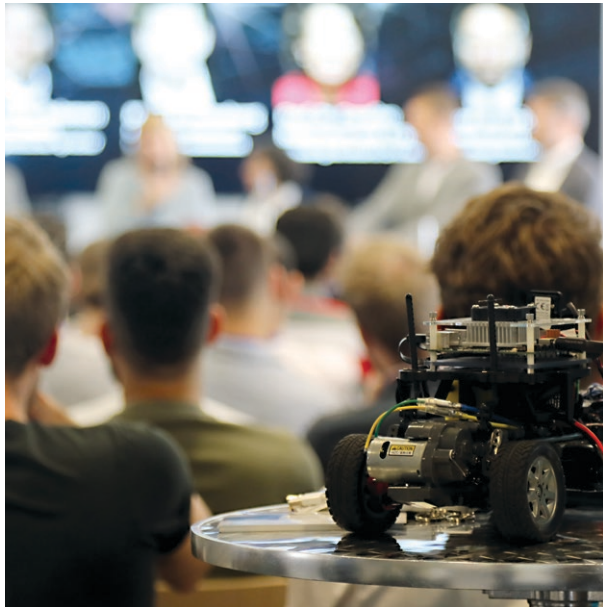
— Wertekodex

Forschung und Wissen zum Wohle der Gesellschaft

Wir erforschen die Potenziale digitaler Technologien und entwickeln innovative Anwendungen für Wirtschaft und Gesellschaft auf international höchstem Niveau. Dabei legen wir größten Wert auf hohe ethische Standards, gute wissenschaftliche Praxis und auf die vorausschauende Betrachtung möglicher Folgen unserer Forschung. Wir verpflichten uns zu nachhaltigem Handeln in ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht. Mit jeder unserer Innovationen streben wir einen gesellschaftlichen Mehrwert an.

Fachliche Exzellenz, Interdisziplinarität und Kreativität

Als begeisterte Problemlöserinnen und Problemlöser gestalten wir die digitale Welt von morgen und schlagen Brücken zwischen Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Verwaltung sowie Bürgerinnen und Bürgern. Höchste wissenschaftliche Ansprüche verbunden mit Interdisziplinarität und Vielfalt sind Basis für unsere Innovations- und Leistungsfähigkeit. Dank neuester Methoden und Technologien, modernster Labore und Testfelder sowie unserem Netzwerk innovativer Partner können wir kreative Ideen direkt in der Anwendung erproben. Dieses Forschungs- und Arbeitsumfeld bietet den Kolleginnen und Kollegen ideale Bedingungen für eine berufliche Zukunft in Fach- und Führungspositionen sowie in eigenen Unternehmen.



Unabhängigkeit, Eigeninitiative und Verantwortung

Wir sind als gemeinnützige Stiftung des bürgerlichen Rechts dem Gemeinwohl verpflichtet. Wir bewahren unsere rechtliche, wirtschaftliche und ideelle Unabhängigkeit und setzen auf Eigeninitiative und Integrität aller Kolleginnen und Kollegen. Wir nehmen unsere Verantwortung an: Debatten über die Chancen und Risiken technologischer Innovationen gestalten wir offensiv mit und lassen unseren Worten Taten folgen.

Transparenz, Offenheit und Vertrauen

Wir kommunizieren untereinander und mit unseren Partnern auf Augenhöhe, setzen dabei auf Offenheit und nehmen konstruktive Kritik bereitwillig an. Transparenz bedeutet für uns, dass Entscheidungen nachvollziehbar sind. Die Zusammenarbeit am FZI ist von Vertrauen, Verbindlichkeit und Hilfsbereitschaft geprägt und auf klar definierte Ziele ausgerichtet. Teamgeist wird bei uns aktiv gelebt: Wir können uns aufeinander verlassen und stehen füreinander ein.

Wertschätzung, Respekt und Fairness

Wir bringen unseren Kolleginnen und Kollegen sowie Partnern und Auftraggebern in gleichem Maße Respekt und Wertschätzung entgegen und orientieren uns an den Prinzipen der Chancengerechtigkeit und der Fairness.

Die Begeisterung für digitale Zukunftstechnologien verbindet uns. Für eine individuelle fachliche und persönliche Entfaltung setzen wir auf eine flexible und familienfreundliche Ausgestaltung der Arbeitswelt.

VERHALTENS-RICHTLINIE

12 I. Compliance als Kompass

13 II. Ökonomische Unabhängigkeit

13 III. Anspruch an unsere Partner

14 IV. Recht und Gesetz als Mindestanspruch

14 / Menschenrechte achten

15 / Vielfalt und Diversität bereichern

15 / Sachliche Entscheidungen ohne Befangenheit treffen

16 / Korruption und Geldwäsche verhindern

16 / Für einen fairen Wettbewerb eintreten

17 / Sorgsamen Umgang mit Drittmitteln sicherstellen

17 / Sicherheit gewährleisten

18 / Ressourcen schonen

18 / Personenbezogene Daten schützen

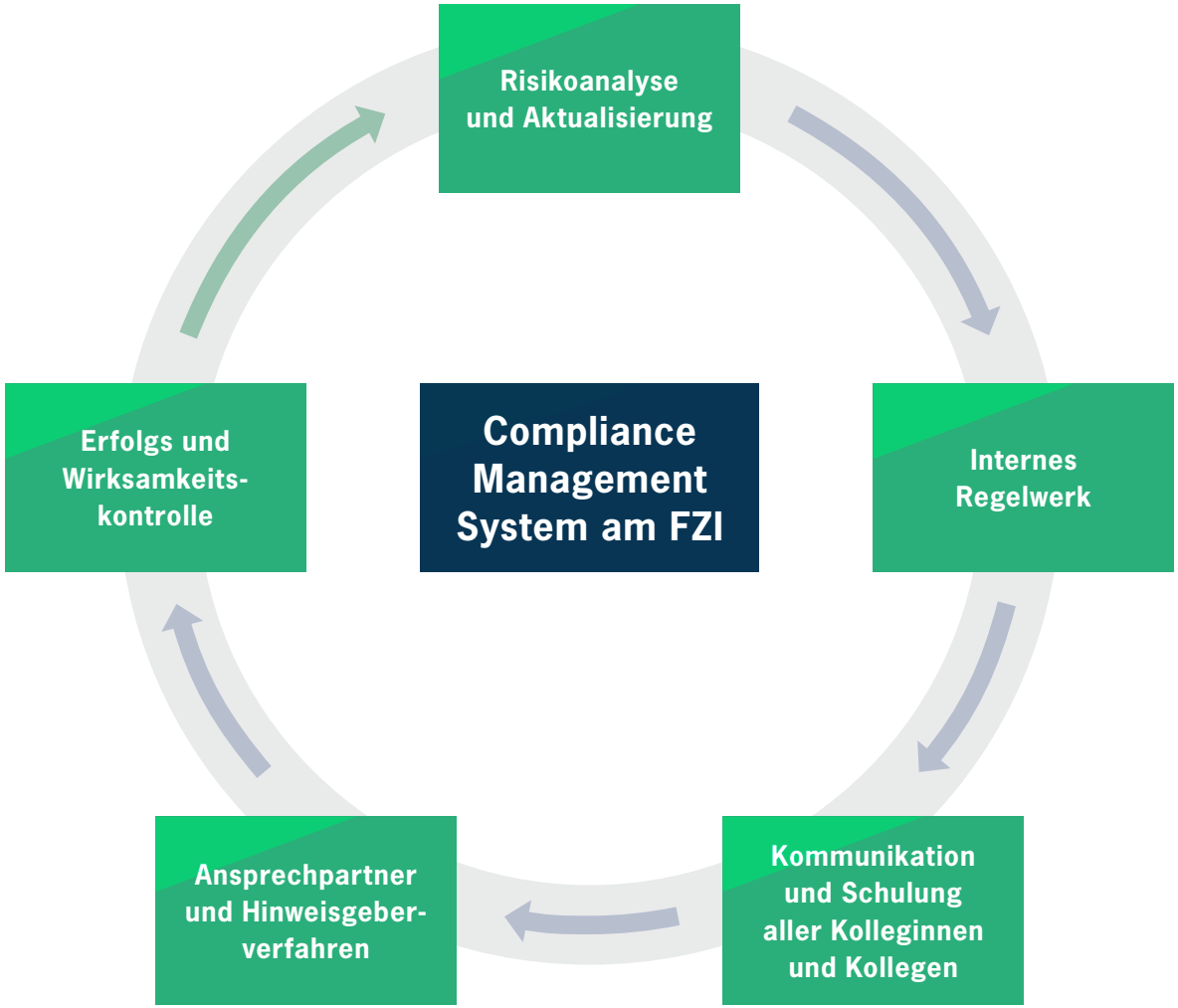
19 / Vertraulichkeit wahren und geistiges Eigentum schützen

19 V. Freiheit braucht Grenzen

19 VI. Appell zur Offenheit – Ansprechpersonen und Hinweisgeberverfahren

„Diese Verhaltensrichtlinie ist der Kompass für unsere Forschung und unser Handeln.“

— Verhaltensrichtlinie



I. Compliance als Kompass

Compliance steht für die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und selbstverpflichtenden Regelungen. Interne Compliance-Richtlinien und -Maßnahmen legen für alle Beschäftigte verbindliche Standards fest, um rechtmäßiges Verhalten zu unterstützen, das Bewusstsein für das Richtige zu stärken und Situationen vorzubeugen, die das Ansehen einer Institution in Frage stellen könnten.

Eine unserer Compliance-Maßnahmen ist die hier vorliegende Verhaltensrichtlinie. Diese ist für alle Kolleginnen und Kollegen verbindlich – unabhängig von ihrer Position und Rolle. Sie soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte, Direktoren und Vorstände gleichermaßen dabei unterstützen, unsere Grundsätze im Arbeitsalltag einzuhalten. Diese Verhaltensrichtlinie basiert auf dem Wertekodex des FZI und bildet zusammen mit weiteren konkretisierenden internen Richtlinien und Betriebsvereinbarungen die Grundlage für rechtmäßiges Handeln am FZI und gegenüber unseren Partnern.

Darüber hinaus runden weitere, insbesondere konkretere Richtlinien, wie beispielsweise die Datenschutzrichtlinie, die in dieser Verhaltensrichtlinie bereits adressierten Regelungen ab.

II. Ökonomische Unabhängigkeit

Das FZI ist eine Wissenstransfereinrichtung und somit ein Bindeglied zwischen Wirtschaft, öffentlichen Einrichtungen, Universitäten und weiteren Forschungsinstitutionen. Als gemeinnützige Stiftung bürgerlichen Rechts sind wir dem Gemeinwohl und unserer Unabhängigkeit verpflichtet. Um diese Unabhängigkeit zu wahren, gehen wir grundsätzlich keine Kooperationen ein, die mehr als 1/8 unseres jährlichen Gesamthaushaltes betreffen oder ein ähnliches Risiko ökonomischer Abhängigkeit mit sich bringen könnten.

III. Anspruch an unsere Partner

Mit dieser Verhaltensrichtlinie bringen wir einen hohen Compliance-Anspruch an uns selbst zum Ausdruck. Von unseren Partnern erwarten wir die gleiche Grundhaltung in Bezug auf die, in dieser Richtlinie genannten, Bestimmungen. Wir ermutigen unsere Partner, diese in ihrer jeweils eigenen Unternehmenspolitik zu berücksichtigen.

— Verhaltensrichtlinie

IV. Recht und Gesetz als Mindestanspruch

Die nachfolgenden Grundsätze gelten als Mindeststandards, um die Integrität des FZI, unserer Partner und aller Beschäftigten zu schützen.

— Menschenrechte achten

Forschung und Wissenschaft dienen dem Zuwachs von Wissen und tragen zum Fortschritt der Gesellschaft bei. Dies darf jedoch nicht schrankenlos erfolgen, insbesondere nicht ohne Berücksichtigung des Allgemeinwohls. Wir setzen uns für faire Arbeitsbedingungen ein und tolerieren kein Verhalten, das die Menschenrechte missachtet.

Fallbeispiele: Ein potenzieller Auftraggeber tritt mit der Bitte an uns heran, in einem Forschungsprojekt mit ihm zusammenzuarbeiten. Während der ersten gemeinsamen Gespräche wird deutlich, dass die Forschungsergebnisse ggf. auch für Präzisionswaffen eingesetzt werden sollen. Aufgrund dessen wird die Kooperation nicht eingegangen.

Bei der Zusammenarbeit mit Dritten erwarten wir die Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften zum Schutz der Beschäftigten. Insbesondere achten wir darauf, dass nach dem Mindestlohngesetz vergütet wird.

- ☑ Die Einhaltung der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen ist ein Mindestmaßstab unserer Forschung.
- ☑ Wir hinterfragen bei allen Forschungsarbeiten, welchem Zweck die Forschung dient und wozu die hieraus resultierenden Prototypen oder Ergebnisse verwendet werden sollen bzw. könnten. Wir schätzen ein entsprechendes etwaiges Risiko für das Allgemeinwohl ab und richten unser weiteres Handeln danach aus.

— Vielfalt und Diversität bereichern

Wir respektieren und schätzen uns gegenseitig in aller Unterschiedlichkeit. Vor diesem Hintergrund gestalten wir am FZI ein Umfeld frei von Diskriminierung. Wir dulden insbesondere keine Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der nationalen, sozialen oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

☑ Am FZI besteht eine Beschwerdestelle für soziale Konflikte und Diskriminierungen.

Fallbeispiele: Es wird bekannt, dass ein Bewerber wegen eines Benachteiligungsgrundes nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz abgelehnt wurde. In solchen Fällen sind unsere Beschäftigten aufgefordert, dies unverzüglich der internen Beschwerdestelle zu melden.

Zwischen einer Mitarbeiterin und deren Vorgesetzten kommt es zu einem Konflikt. Gemeinsam wenden sie sich an die interne Beschwerdestelle, welche in einer neutralen und moderierenden Funktion zu einer Lösung beiträgt.

— Sachliche Entscheidungen ohne Befangenheit treffen

Persönliche und geschäftliche Interessen trennen wir sorgfältig. Daher sind wir gehalten, Entscheidungen, die das geschäftliche Handeln in irgendeiner Weise beeinflussen können, objektiv zu treffen. Bei Unsicherheiten in Bezug auf Situationen, in denen der Anschein eines möglichen Interessenskonflikts besteht, wird der Sachverhalt von den Verantwortlichen nach Ziffer VI aufgeklärt und gelöst.

Fallbeispiele: Es soll eine neue Software für einen bestimmten Zweck erworben werden. Eine Freundin eines Beschäftigten arbeitet in einem Unternehmen, welches Software anbietet, die jedoch nicht alle Anforderungen erfüllt. Die Entscheidung darf nicht auf dieses Unternehmen fallen, wenn andere Softwarehersteller alle Anforderungen erfüllen können und zu besseren Konditionen anbieten.

Ein Beschäftigter befindet sich in einer Situation, in der nicht klar ist, ob ein Interessenskonflikt besteht. Eine erste Hilfestellung bietet ihm die Beantwortung der folgenden Fragen: „Wie könnten Dritte mein Verhalten wahrnehmen und werten? Ist meine Entscheidung nachvollziehbar? Werden Dritte gegenüber Mitbewerbern durch mein Verhalten übervorteilt?“ Diese Fragen können auch zusammen mit den unter Ziffer VI. genannten Verantwortlichen besprochen werden.

☑ Näheres in Bezug auf Zuwendungen, Einladungen, Geschenke und andere persönliche Vorteile regelt unsere Zuwendungsrichtlinie.

— Verhaltensrichtlinie

— Korruption und Geldwäsche verhindern

Wir tolerieren keinerlei Form von Korruption und lehnen jede Art von Bestechung entschieden ab. Die geschäftliche Position eines jeden Beschäftigten darf nicht dazu missbraucht werden, um unlautere Vorteile (beispielsweise Gegenstände, finanzielle Zuwendungen oder rechtswidrige Vergünstigungen) zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder gewähren zu lassen. Gleiches gilt für das Anbieten, Versprechen und Gewähren derartiger Vorteile.

Neben der Befolgung der gesetzlichen Regelungen gegen Korruption halten wir auch die Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche ein. In diesem Zusammenhang ist uns auch die Identität und Seriosität unserer Geschäftspartner wichtig. Um präventiv gegen Geldwäsche vorzugehen, legen wir großen Wert auf transparente und offene Zahlungsströme. Hierdurch soll vermieden werden, dass die Herkunft illegal erworbenen Geldes verschleiert wird und aus Straftaten stammende Gelder in den legalen Wirtschaftskreislauf gebracht werden.

Fallbeispiele: Ein Geschäftspartner will einen FZI-Beschäftigten zu einem hochwertigen Essen einladen, um zu erwirken, dass seine Produkte für ein bestimmtes Projekt durch das FZI erworben werden. Unser Mitarbeiter nimmt diese Einladung nicht an.

Es wurde bekannt, dass eine öffentliche Einrichtung plant, ein größeres Forschungsprojekt auszuschreiben. Ein Mitarbeiter will, dass das FZI den Zuschlag erhält. Aus diesem Grund möchte er der zuständigen Amtsträgerin entgegenkommen. Hierrüber spricht er mit seiner Vorgesetzten. Diese verbietet dieses Vorgehen und klärt den Mitarbeiter über die negativen Folgen seines Handelns auf.

Einer Mitarbeiterin fällt auf, dass ein Projektpartner eine hohe Zahl unterschiedlicher Bankkonten als Zahlungsadresse angegeben hat. Die Mitarbeiterin wendet sich an ihre Vorgesetzte, um den Sachverhalt zu klären.

Ein Projektpartner möchte eine unserer Dienstleistungen im Wert von 10.000 € mit Bargeld vor Ort begleichen. Der FZI-Mitarbeiter lehnt dies ab und wendet sich zur Klärung an seinen Vorgesetzten, da Zahlungen in bar Geldwäsche vermuten lassen.

— Für einen fairen Wettbewerb eintreten

Von einem fairen Wettbewerb profitieren alle Akteure gleichermaßen. Verzerrungen des Marktes durch Kartelle, Preisabsprachen oder unzulässige Marktbeherrschung führen zu ungerechten Entscheidungen in der Wirtschaft. Daher tolerieren und unterstützen wir keine wettbewerbsbeschränkenden oder -verzerrenden Vereinbarungen. Wir messen uns mit unseren Mitbewerbern, ohne uns dabei gesetzeswidrig über Preise, Konditionen und Kapazitäten abzusprechen und hierdurch den Wettbewerb zu beeinflussen.

Fallbeispiel: Ein FZI-Mitarbeiter trifft sich mit einer leitenden Angestellten einer anderen Forschungseinrichtung, die ähnliche Schulungen anbietet. Diese leitende Angestellte möchte sich mit ihm auf einen Mindestangebotspreis für die Schulungen einigen, um sich nicht gegenseitig zu unterbieten. Unserem Mitarbeiter kommen Zweifel, ob eine derartige Absprache rechtskonform ist und wendet sich vertrauensvoll an das Justiziariat.

— Sorgsamen Umgang mit Drittmitteln sicherstellen

Der Umgang mit Drittmitteln erfolgt transparent und sachgerecht. Dabei beachten wir den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit der Mittelverwendung. Vergaberechtliche Bestimmungen werden von uns gewissenhaft beachtet, soweit die Förderbedingungen deren Einhaltung erfordern.

Fallbeispiel: Es soll für ein Projekt eine erforderliche Hardware erworben werden, die einen Kaufpreis von 4.000 € hat. Hierfür werden – falls möglich – mindestens drei Vergleichsangebote eingeholt und die Entscheidung dokumentiert.

— Sicherheit gewährleisten

Die körperliche Unversehrtheit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat bei uns Priorität. Daher stellen wir sicher, dass die Arbeitsschutzbedingungen im Einklang mit den geltenden Vorschriften und unseren internen Bestimmungen stehen. Eine stetige Überprüfung und Anpassung der Arbeitsbedingungen

ist Grundvoraussetzung für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Ergänzend dazu werden Beratungs- und Schulungsmöglichkeiten zu unserem Wohlergehen am Arbeitsplatz angeboten.

Fallbeispiel: Eine Mitarbeiterin leidet unter Rückenbeschwerden. Eine Lösung hierfür kann ein elektrisch höhenverstellbarer Schreibtisch sein. Sie wendet sich an die verantwortliche Organisationseinheit.

- ☑ Unsere Betriebsärzte bieten auf das jeweilige Arbeitsgebiet angepasste Vorsorgeuntersuchungen an (zum Beispiel arbeitsmedizinische Vorsorge bei Bildschirmarbeit).
- ☑ Bei der Ausstattung von Arbeitsplätzen wird viel Wert auf Ergonomie gelegt. Daher lassen wir uns kontinuierlich von externen Sicherheitsingenieurinnen und -ingenieuren sowie Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner beraten, insbesondere in Bezug auf die Ausrichtung der Bildschirme und Ausgestaltung der Arbeitsräume.

— Verhaltensrichtlinie

— Ressourcen schonen

Unsere Forschung ist dem Prinzip der Nachhaltigkeit verpflichtet. Der Schutz der Umwelt und ein schonender Umgang mit den natürlichen Ressourcen setzen wichtige Maßstäbe für die Forschung und Entwicklung am FZI und für das Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen ihrer täglichen Arbeit.

Fallbeispiel: Wir digitalisieren unsere Prozesse, um auf Druckpapier weitestgehend zu verzichten.

Durch Forschung im Bereich der Elektromobilität leisten wir einen Beitrag zur Abkehr von fossilen Brennstoffen.

— Personenbezogene Daten schützen

Der Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ist ein, in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, verankertes Recht. Zu dessen Gewährleistung stellen wir unter anderem hohe Anforderungen an den Schutz der Daten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und an den Umgang mit personenbezogenen Daten im Rahmen von Projekten. Um Datenschutz technisch und organisatorisch jederzeit gewährleisten zu können, haben wir am FZI eigene Richtlinien ausgearbeitet und geeignete Strukturen etabliert. Darüber hinaus streben wir zum Schutz personenbezogener Daten eine kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung unserer internen Prozesse an.

☑ Es gilt unsere Datenschutzrichtlinie.

Fallbeispiele: Die Daten von Bewerberinnen und Bewerbern werden bei uns zentral verarbeitet und nur so lange wie notwendig aufbewahrt. Auf die Daten haben nur Personen Zugriff, die unmittelbar mit der Auswahl betraut sind. Wir informieren alle Bewerberinnen und Bewerber transparent darüber, wie und wie lange ihre Daten bei uns aufbewahrt werden.

Im Rahmen eines Forschungsprojekts ist es denkbar, personenbezogene Daten von Probandinnen und Probanden zu erheben. Diese informieren wir ausführlich über die Datenverarbeitung und erheben auch nur so viele Daten, wie für die Durchführung des Projekts notwendig sind. Alle Systeme, die wir bei der Verarbeitung solcher Daten einsetzen, sind mit Schutzmaßnahmen ausgestattet, die aktuellen Sicherheitsstandards entsprechen.

In einem Forschungsprojekt soll ein System konzipiert werden, welches personenbezogene Daten erhebt und verarbeitet. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzten sich, im Rahmen ihrer Expertise, für eine datenschutzfreundliche Gestaltung des Systems ein.

— Vertraulichkeit wahren und geistiges Eigentum schützen

Informationen, die nur für uns bestimmt sind, geben wir nicht weiter. Hierzu zählen insbesondere Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, sowie solche Informationen, die aufgrund vertraglicher Vereinbarungen oder entsprechender Kennzeichnung der Geheimhaltung unterliegen. Geistiges Eigentum verwenden wir nur innerhalb des gesetzlichen Rahmens und des vertraglich Vereinbarten. Eine Definition der vertraulichen Informationen ist in den jeweiligen Verträgen zu finden.

Fallbeispiel: In einem Projekt wurde mit den beteiligten Partnern eine Geheimhaltungsvereinbarung geschlossen. Wir stellen sicher, dass alle an diesem Projekt beteiligten FZI-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierüber informiert und für den Umgang mit vertraulichen Informationen sensibilisiert werden.

Insbesondere bei Präsentationen, in welchen wir Bilder verwenden, beachten wir die entsprechenden Urheberrechte.

V. Freiheit braucht Grenzen

Bereits kleine Verstöße gegen geltende Compliance-Regelungen oder rechtliche Bestimmungen können schwerwiegende Konsequenzen haben. Reputations- und Haftungsschäden für das FZI, den Vorstand und die Beschäftigte sind die Folge. Verstöße gegen diese Verhaltensrichtlinie werden daher konsequent verfolgt und angemessen sanktioniert. Je nach Schwere des Verstoßes können arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie Schadensersatzverpflichtungen und sogar strafrechtliche Konsequenzen drohen.

VI. Appell zur Offenheit – Ansprechpersonen und Hinweisgeberverfahren

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter repräsentiert mit ihrem bzw. seinem Verhalten und Handeln das FZI. Ungeachtet sorgsamen Verhaltens können wir im Arbeitsalltag in eine Situation geraten, in welcher eine Entscheidungsfindung nicht zweifelsfrei möglich ist. Bei Unsicherheiten im Zusammenhang mit einem Verdacht oder einem Verstoß sprechen wir dies offen an und wenden uns an unsere jeweiligen Vorgesetzten oder die Verantwortlichen für Compliance. Die Ansprechpersonen sollen dabei helfen, eventuelle Verstöße rechtzeitig zu erkennen und Fehlverhalten vorzubeugen. Bei Sachverhalten mit datenschutzrechtlichem Bezug kontaktieren wir den Datenschutzbeauftragten. Wenn Arbeitnehmerinteressen berührt werden, kann zudem der Betriebsrat hinzugezogen werden.

Um ein rechtstreues Verhalten aller Beschäftigten des FZI zu unterstützen, wird eine Compliance-Organisation geschaffen, die durch einen Compliance-Officer geleitet wird. Dies ist in einer Compliance-Organisationsrichtlinie geregelt.

Darüber hinaus bieten wir sowohl Internen als auch Externen die Möglichkeit, Hinweise auf potenzielle Verstöße auch in anonymer Form auf einem sicheren und vertraulichen Weg zu melden. Hierzu steht eine erfahrene Compliance-Expertin als externe Ansprechpartnerin und Ombudsfrau zur Verfügung.

Kontaktdaten des Hinweisgeberverfahrens, des Compliance-Officers und anderer Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner finden sich im Portal bzw. auf unserer Homepage.

FÜHRUNGS-LEITLINIEN

23 Wir gestalten Zusammenarbeit aktiv

23 Wir fördern die Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

24 Wir kommunizieren mit Herz und offenem Ohr

24 Wir entscheiden mit Augenmaß im Sinne des FZI

FZI

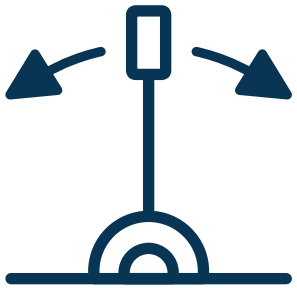
— Führungsleitlinien

Wir sind davon überzeugt, dass im FZI beste Ergebnisse erzielt werden, wenn wir uns und Andere mit unserer Arbeit begeistern. Als Führungskräfte übernehmen wir eine zentrale Rolle. Wir achten im Sinne unseres Stiftungsauftrags darauf, dass gute Ideen zur Umsetzung gelangen, damit wir unsere selbst gesteckten Ziele erreichen und der Gesellschaft Nutzen bringen können. Innerhalb dieses Rahmens schaffen wir für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kreative Freiräume, in denen sich die Innovationskraft auf Grundlage der wissenschaftlichen und fachlichen Exzellenz entfalten kann.

Gute Führung bedeutet Verantwortung zu übernehmen, Entscheidungen zu treffen und das eigene Handeln zu reflektieren. Unsere Führungsleitlinien bieten hierfür eine Orientierungshilfe und schaffen die wesentlichen Voraussetzungen für Wachstum und Weiterentwicklung des FZI. Ergänzend zu der Verhaltensrichtlinie und dem Wertekodex bieten sie beim Treffen von Entscheidungen Sicherheit. Gleichzeitig lassen sie ausreichend Handlungsspielraum, um Kreativität und Agilität zu fördern und Veränderungen voranzutreiben. Auch sorgen sie für eine Verbesserung der entsprechenden Rahmenbedingungen, wie beispielsweise der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die in diesen Leitlinien formulierten Führungsgrundsätze legen fest, welche Haltung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte voneinander erwarten können. Die Führungskräfte verpflichten sich, ihr Verhalten stetig zu reflektieren und erforderlichenfalls anzupassen. Wir setzen dabei auf eine vertrauensbasierte Führungskultur, die von Integrität und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Indem wir die gemeinsamen Werte im Arbeitsalltag leben und entsprechend nach außen vertreten, tragen wir maßgeblich zum guten Ruf des FZI bei. Mit diesen Führungsleitlinien legen wir einen Grundstein, an dessen Umsetzung wir konsequent arbeiten. In einem kontinuierlichen Prozess entwickeln wir gemeinsam auf dieser Basis die vorliegenden Führungsleitlinien stetig weiter.

— Die nachfolgend aufgeführten Beispielsituationen sollen ein mögliches Handeln auf Basis der Leitlinien aufzeigen. Sie sind von einzelnen Personen und Situationen abhängig. Die jeweils korrekte Entscheidung liegt daher im Ermessen der Beteiligten.[1]



[1] Icon: lever by Arthur Shlain from the Noun Project

[2] Vgl. FZI-Führungskräfteschulung

Wir gestalten Zusammenarbeit aktiv

Unsere Zusammenarbeit setzt Aufrichtigkeit gegenüber Anderen und sich selbst voraus, aber auch Toleranz und Verständnis für andere Standpunkte. Wir schaffen einen Rahmen, innerhalb dessen wir uns für eine faire und transparente Aufgabenverteilung einsetzen.

Wir sind offen für unterschiedliche Perspektiven und beziehen diese in der Lösungsfindung ein. Die Diversität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begreifen wir als Bereicherung und fördern daher deren Interdisziplinarität. Konflikten stellen wir uns konstruktiv und nutzen sie als Chance zur Verbesserung der Zusammenarbeit. Auf Vertraulichkeit und den Schutz der Privatsphäre legen wir dabei besonderen Wert. Wir setzen uns für eine gesunde, familienfreundliche und sichere Arbeitsatmosphäre ein.

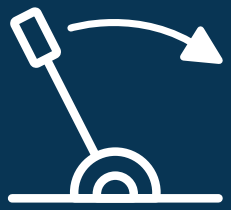
Wir fördern die Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Den Erfolg des FZI verdanken wir dem Wissen, den Erfahrungen und dem Engagement aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir bieten Gestaltungs- und Beteiligungsspielräume, damit unsere Kolleginnen und Kollegen ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten weiterentwickeln können. Insbesondere fördern wir aktiv die Eigeninitiative und das Engagement aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihr Wissen und ihre Erfahrungen einzubringen. Zudem investieren wir in individuelle, persönliche und teamorientierte Fortbildung und Weiterqualifizierung.

Durch persönliches Feedback fördern wir, statt nur Leistung einzufordern. Wir motivieren durch Anerkennung, aber auch durch konstruktive Kritik.

Beispielsituation: Wenn ich einem Teammitglied kritisches Feedback zu einer Situation geben sollte, aber befürchte, dessen/deren Motivation zu bremsen, entscheide ich mich für den offenen Umgang mit der Situation unter Berücksichtigung der Feedbackregeln[2].

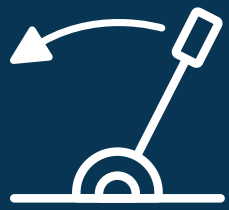
Konflikt vermeiden und hoffen, dass sich die Situation nicht wiederholt.



Direktes und offenes, aber auch respekt- und verständnisvolles Feedback geben und zuhören.

Beispielsituation: Bei hoher Arbeitsbelastung im Team erlaubt der Einsatz erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Projekte kurzfristig abzuwickeln. Das Einarbeiten unerfahrener Team-Mitglieder würde die Arbeitsbelastung zusätzlich erhöhen, die Handlungsfähigkeit des Teams jedoch langfristig sichern.

Aktiv Kompetenzaufbau begleiten.



Projekt an erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter delegieren.

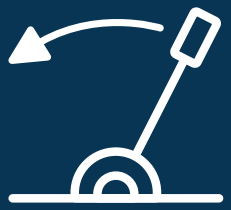
— Führungsleitlinien

Wir kommunizieren mit Herz und offenem Ohr

Wir pflegen eine wertschätzende, transparente und offene Kommunikation und gehen als Vorbilder voran. Mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie untereinander stehen wir in einem aktiven und respektvollen Dialog. Wir tauschen uns innerhalb des rechtlichen Rahmens über relevante Entwicklungen aus, übertragen eindeutige Verantwortungen mit klaren Zielvorgaben und ermöglichen ergebnisorientierte Lösungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn wir feststellen, dass es zu Herausforderungen kommt, sprechen wir diese rechtzeitig und deutlich an und greifen unterstützend ein.

Beispielsituation: Wenn ich neue Informationen bekomme, die aus meiner Sicht auch für andere Organisationseinheiten am FZI relevant sind, ich mir aber nicht sicher bin, ob diese Gruppen bereits von den jeweils Verantwortlichen informiert wurden, stelle ich – unter dem Vorbehalt des Möglichen – die Informationen zur Verfügung.

Zeitnahe und bei Bedarf detaillierte Weitergabe relevanter Informationen.



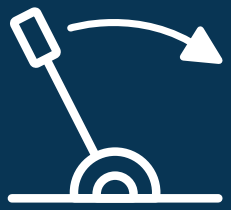
Striktes Einhalten formeller Kommunikationswege und -prozesse (Informationskaskade).

Wir entscheiden mit Augenmaß im Sinne des FZI

Führen heißt, als Vorbild voranzugehen. Gegenseitiges Vertrauen fördert den Mut, Verantwortung zu übernehmen, Entscheidungen innerhalb seiner Befugnisse im Sinne des FZI zu treffen und im Handeln konsequent zu sein. Die Verhaltensrichtlinie bietet dabei eine verlässliche Unterstützung. Wir machen verlässliche Aussagen und halten Wort. Wir stehen loyal hinter dem Handeln unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Irrtümer nutzen wir als Gelegenheit, unsere Erfahrungen auszubauen.

Beispielsituation: Eine von mir delegierte Aufgabe wurde nicht zufriedenstellend bearbeitet. Das für die Aufgabe zuständige Teammitglied wird kritisiert.

Ich distanziere mich, da ich die Aufgabe nicht selbst durchgeführt habe.



Ich übernehme Verantwortung für meine Entscheidung und stelle mich hinter mein Teammitglied.

— Impressum

Herausgeber
FZI Forschungszentrum Informatik

Vorstand
Prof. Dr. Andreas Oberweis
Jan Wiesenberger
Prof. Dr.-Ing. J. Marius Zöllner

Vorsitzender des Kuratoriums
Ministerialdirigent Günther Leßnerkraus

Konzeption und Gestaltung
srg werbeagentur ag
S6, 37–38
68161 Mannheim
www.srgwerbeagentur.de

FZI Forschungszentrum Informatik
Haid-und-Neu-Str. 10–14
76131 Karlsruhe
www.fzi.de

Bildnachweis
Henning Stauch: Seite 5, 13, 17
NaWik gGmbH: Seite 7
Fotostudio Eidens-Holl: Seite 21
Dennis Dorwarth: Seite 24

— Notizen

— FZI FORSCHUNGSZENTRUM INFORMATIK

HAID-UND-NEU-STR. 10–14
76131 KARLSRUHE

www.fzi.de