



University of
Applied Sciences

Verhaltenskodex für Mitarbeiter*innen

Hochschulleitung, HR-Services

Datum 13.03.2024

FHR-1-0087_Vers. 01_Rev. 00

Medieninhaber und Herausgeber

IMC Fachhochschule Krems GmbH

Piaristengasse 1

3500 Krems, Austria, Europe

+43 2732 802

office@imc.ac.at

www.imc.ac.at



Änderungen zur Vorversion

n.a.



Inhaltsverzeichnis

Änderungen zur Vorversion	2
1 Einleitung	5
1.1 Zweck	5
1.2 Geltungsbereich	5
1.3 Abkürzungen	5
2 Wir übernehmen Verantwortung	6
2.1 Geschäftsethik und Verhalten	6
2.2 Vertraulichkeit und Geschäftsgeheimnisse	7
2.3 Datenschutz	7
2.4 Umgang mit Studierenden, Geschäftspartner*innen und Fördergeber*innen – Antikorruption und Interessenkonflikte	8
2.5 Finanzunterlagen	9
2.6 Umweltschutz und Nachhaltigkeit	9
2.7 Chancengleichheit aller Mitarbeitenden und Studierenden	9
2.8 Kommunikation	11
2.9 Umgang mit Interessenspartner*innen	11
2.10 Wissenschaftliche Integrität	11
2.11 Sicherheit am Arbeitsplatz	12
2.12 Kleidung und Verhalten	12
2.13 Verwendung der Vermögenswerte des Unternehmens	12
2.14 Hinweisgeber*innenschutz	13
2.15 Grundsätzliches	13
2.16 Zweifelsfälle	13
2.17 Umsetzung des Verhaltenskodexes	14
3 Referenzen	14



3.1	Übergeordnete Prozesse/Richtlinien	14
3.2	Mitgeltende Unterlagen	14
4	Gesetzliche Vorgaben ¹	15



1 Einleitung

1.1 Zweck

Der Zweck dieses Dokuments ist die Einhaltung grundsätzlicher Compliance Regelungen in der Zusammenarbeit im Unternehmen und mit externen Stakeholder*innen.

1.2 Geltungsbereich

Dieses Dokument gilt für alle Mitarbeiter*innen und Nebenberuflich Lehrenden am IMC Krems.

	ÖSTERREICH	TPP
Studierende	Nein	Nein
Mitarbeitende	Ja	Nein
Lehrende (NBL)	Ja	Nein
INFORMATION		
Gültig ab	13.03.2024	
Kohorte	N.a.	
Studiengang	N.a.	

1.3 Abkürzungen

n.a.



2 Wir übernehmen Verantwortung

Im Einklang mit der Vision und der Mission unseres Unternehmens setzt das IMC Krems in seinem unternehmerischen Handeln auf die Kernwerte Lernen, Gestalten und Begeistern.

Dies wird auch ermöglicht durch die Aufrechterhaltung der rechtlichen und finanziellen Unabhängigkeit des Unternehmens und schlägt sich nieder im nachhaltigen Denken und Handeln und in der Anerkennung unserer Verantwortung für das Unternehmen, unsere Mitarbeitenden und Studierenden und die Gesellschaft, in der wir agieren.

Unser Erfolg basiert auf dem Vertrauen, das uns von Studierenden, Mitarbeitenden, Geschäftspartner*innen und Fördergeber*innen entgegengebracht wird. Wesentlich für die Aufrechterhaltung dieses Vertrauens und damit für den Erfolg und die Stabilität des Unternehmens ist die Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Vorgaben, die sogenannte „Compliance“. Integres Handeln, das sich sowohl an rechtlichen Vorgaben als auch an ethischen Grundsätzen mit hohen Standards orientiert, ist stets die Aufgabe und Verantwortung aller Mitarbeitenden.

Der Erfolg und die Stabilität des IMC Krems sind entscheidend für die Mitarbeitenden und ihre Angehörigen, das IMC Krems ist sich dieser Verantwortung bewusst.

Dieser Verhaltenskodex setzt Maßstäbe im geschäftlichen Umgang und gilt für alle Mitarbeitenden des IMC Krems gleichermaßen. Im Berufsalltag sind die darin enthaltenen Regeln unbedingt einzuhalten. Bei Fragen wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an HR Services bzw. in rechtlichen Fragen an die Abteilung Recht & Verträge oder bei Fragen zu Gender- und Diversity-Themen an die im Unternehmen hierfür beauftragte Person.

Viele in diesem Verhaltenskodex angesprochene Themen scheinen selbstverständlich zu sein, sie verbindlich niederzuschreiben fördert jedoch das Bewusstsein und das Verständnis dafür, dass unser aller Verhalten gleichermaßen ausschlaggebend für den Erfolg und die Stabilität des Unternehmens ist. Zugleich können diese Richtlinien bei Unsicherheiten ein wertvoller Ratgeber sein.

2.1 Geschäftsethik und Verhalten

Das IMC Krems führt seine Geschäfte im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften und legt Wert auf Fairness, Engagement, gegenseitiges Vertrauen, Verantwortungsbewusstsein, Offenheit gegenüber Diversität und individuelle



Förderung, Integrität, Ehrlichkeit sowie eine interne und externe Vertragstreue sind weitere Grundprinzipien unseres Handelns.

Hierzu zählt auch, dass das IMC Krems keine Geschäftspraktiken verfolgt, mit denen die Integrität des Unternehmens oder seiner Mitarbeitenden infrage gestellt werden könnte.

2.2 Vertraulichkeit und Geschäftsgeheimnisse

Der umsichtige und verantwortungsvolle Umgang mit vertraulichen Informationen und internen Dokumenten schützt die Interessen des IMC Krems sowie aller mit ihm in Geschäftsbeziehung stehenden Personen.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit haben Mitarbeitende immer wieder mit vertraulichen Informationen des Unternehmens aber auch mit Daten von Geschäftspartner*innen zu tun.

Vertrauliche Informationen sind technisches und kommerzielles Wissen über das IMC Krems, das außerhalb des Unternehmens nicht bekannt werden darf. Damit werden die Geschäftsinteressen des IMC Krems geschützt. Während der Dauer und Gültigkeit eines Dienstvertrages bzw. bei entsprechender vertraglicher Vereinbarung auch darüber hinaus, dürfen weder direkt noch indirekt vertrauliche Informationen mündlich oder schriftlich offengelegt oder verwendet werden, ohne die vorherige schriftliche Zustimmung der Geschäftsführung eingeholt zu haben.

Urheber- und sonstige Rechte hinsichtlich geistigen Eigentums sind ausnahmslos einzuhalten.

Arbeitsergebnisse sind nachvollziehbar zu dokumentieren und zu sichern sowie entsprechend den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen oder je nach betrieblicher oder akademischer Notwendigkeit aufzubewahren.

2.3 Datenschutz

Personenbezogene Daten sind bestmöglich zu schützen.

Die Daten von Mitarbeitenden, Studierenden, Geschäftspartner*innen, Fördergeber*innen und sonstigen Personen, die den Mitarbeitenden im Rahmen der beruflichen Tätigkeit bekannt werden, sind bestmöglich zu schützen. Eine Weitergabe solcher Daten an unbefugte Dritte ist ausnahmslos untersagt, sämtliche Daten sind vor unbefugtem Zugriff zu schützen. In diesem Zusammenhang sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu Datenschutz und Datensicherheit einzuhalten.



Hinsichtlich spezifischer Fragen zum Thema Datenschutz wenden Sie sich bitte an die Abteilung Recht & Verträge.

2.4 Umgang mit Studierenden, Geschäftspartner*innen und Fördergeber*innen – Antikorruption und Interessenkonflikte

Das IMC Kreams pflegt zu seinen Studierenden, Geschäftspartner*innen und Fördergeber*innen eine professionelle Geschäftsbeziehung, die frei von Interessenskonflikten ist.

Es ist verboten, die dienstliche Stellung dazu zu verwenden, Vorteile für sich oder Dritte zu fordern, sich solche versprechen zu lassen, anzunehmen oder selbst anzubieten. Das IMC Kreams duldet keinerlei Korruption.

Die Mitarbeitenden dürfen, für sich oder für nahestehende Personen, keine unangemessenen Vorteile von Studierenden, Geschäftspartner*innen, Fördergeber*innen sowie sonstigen Dritten in Form von Zahlungen, Geschenken, Einladungen oder Versprechungen annehmen und damit Vorteile erlangen oder auch nur den Anschein einer Vorteilsgewährung und/oder Vorteilsannahme erwecken. Studierenden, Geschäftspartner*innen und Fördergeber*innen dürfen keine unüblichen und/oder übertriebenen Geschenke, Einladungen oder andere Vorteile gewährt werden.

Die Annahme oder Gewährung von Geldgeschenken ist grundsätzlich untersagt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist auf die Wirtschaftlichkeit und Ortsüblichkeit zu achten. Es gilt, mit Studierenden, Geschäftspartner*innen und Fördergeber*innen eine professionelle Geschäftsbeziehung aufrechtzuerhalten, die nicht durch Interessenskonflikte und unübliche oder übertriebene Geschenke, die falsch ausgelegt werden können, gefährdet werden darf.

Ausgenommen sind lediglich geringwertige oder symbolhafte Zuwendungen oder Einladungen, welche aktuelle oder künftige Geschäftsentscheidungen nicht beeinflussen und in einem im Geschäftsalltag üblichen Ausmaß erfolgen, solange sie die Absichten der*des Mitarbeitenden nicht in ein zweifelhaftes Licht rücken.

Die Frage, ob eine Zuwendung geringwertig oder im Geschäftsalltag üblich ist, ist im Einzelfall zu bewerten. Auskunft in Zweifelsfällen gibt hierzu entweder die zuständige Führungskraft oder die Abteilung Recht & Verträge.

Jegliche, möglicherweise auftretenden, Interessenskonflikte sind sowohl der direkten Führungskraft als auch der Abteilung Recht & Verträge zu melden. Schon der Anschein eines Interessenskonfliktes ist zu vermeiden.



Sämtliche Nebentätigkeiten sind der jeweiligen Führungskraft und der Abteilung HR Services zu melden und bedürfen, je nach vertraglicher Vereinbarung, der Zustimmung der Geschäftsführung.

Das IMC Krems überprüft risikobasiert die Identität ihrer Geschäftspartner*innen um geltende Sanktionen einzuhalten.

2.5 Finanzunterlagen

Die Finanzunterlagen des IMC Krems sind korrekt und entsprechen den gesetzlichen Vorgaben.

Diese Unterlagen sind essentiell für die Erfüllung der unternehmerischen Pflichten gegenüber Gesellschafter*innen, Mitarbeitenden, Studierenden, Geschäftspartner*innen, Fördergeber*innen und Aufsichtsbehörden. Illegale Vorgehensweisen im Zusammenhang mit Finanzunterlagen verstoßen gegen geltende Gesetze und dienstvertragliche Verpflichtungen und sind ausnahmslos zu unterlassen.

2.6 Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Das IMC Krems verpflichtet sich bereits durch die bestehende Umweltzertifizierung dem umfassenden und nachhaltigen Schutz unserer Umwelt und damit unserer natürlichen Ressourcen.

Wir führen diesen Gedanken weiter und leisten auch im Geschäftsalltag einen Beitrag zum Umweltschutz. Dazu gehört auch, dass Mitarbeitende die Umwelt schützen und unnötige Verschwendung von Ressourcen (z.B. von Energie, Papier oder sonstigen Rohstoffen) vermeiden.

Bei spezifischen Fragen zu diesem Thema steht als Anlaufstelle der Beirat Umwelt & Nachhaltigkeit zur Verfügung.

2.7 Chancengleichheit aller Mitarbeitenden und Studierenden

Das IMC Krems setzt sich als Arbeitgeber und Bildungseinrichtung für ein Arbeits- und Lernumfeld ein, das von Fairness, Respekt und Chancengleichheit geprägt ist.

Alle Angehörigen des IMC Krems – Mitarbeitende, Studierende und nebenberuflich Lehrende - setzen sich mit Entschlossenheit dafür ein, dass alle Personen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Geschlechteridentität, der sozialen Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der



sexuellen Orientierung, ihrer Behinderungen und Erkrankungen oder ihrer Staatsbürgerschaft gleiche Rechte und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben. Die Geschäftsführung unterstützt darin, die tatsächliche Gleichstellung zu fördern und zu praktizieren und ein Arbeits- und Lernumfeld zu schaffen, in dem Diversität wertgeschätzt wird.

Gegenüber allen unseren Stakeholdern präsentieren wir uns in einer Atmosphäre der Gastfreundschaft, in der jede Person willkommen ist. Als familienfreundliches Unternehmen leben wir einen integren, verantwortungsbewussten und respektvollen Umgang mit Heterogenität und Wertevielfalt, in dem Diskriminierung, Rollenklischees, Geschlechterstereotypen, Machtmissbrauch und Benachteiligungen jeglicher Art weder im Studien- noch im Arbeitskontext Platz haben.

Die Würde und Integrität des Menschen sind unantastbar. Geschlechterbezogene und sexuelle Belästigung sowie sexistisches Verhalten stellen eine Verletzung der Würde dar, weshalb wir eine Zero-Tolerance Politik in Bezug auf sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung und Gewalt verfolgen.

Auch die vertraglichen Grundlagen basieren auf dem Prinzip der Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden. Dies gilt für alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses, insbesondere für Beschäftigung, Rekrutierung, Arbeitskonditionen, Schulungen, Geschäftsreisen, Arbeitszeiten, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterentwicklung sowie für die Entlohnung.

Die Anliegen aller Geschlechter sind auf allen Stufen und in allen Funktionen optimal wahrzunehmen, sowohl hinsichtlich der geschlechterausgewogenen Repräsentation in Gremien oder ähnlichem als auch durch anderweitigen Einbezug der jeweiligen Interessen. Das IMC Krems strebt daher ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und auf allen Ebenen an. Wo ein Geschlecht stark unterrepräsentiert ist, wird bei gleichen Qualifikationen grundsätzlich Kandidat*innen des unterrepräsentierten Geschlechts der Vorzug gegeben.

Es werden Anstellungs- und Ausbildungsformen gefördert, die der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie dienen.

Der Sprachgebrauch am IMC Krems ist Gender- und diversitätssensibel. Er ist gewaltfrei und strebt die Sichtbarmachung aller Geschlechteridentitäten und Diversitätsdimensionen an.

Als Hochschule sind wir uns der Verantwortung bewusst, die wir auch in der Lehre und in der Forschung haben und sind bemüht auch in diesen Kernbereichen Geschlecht und Diversität angemessen zu berücksichtigen.



Mitarbeitende, die in irgendeiner Weise hierzu Fragen haben oder Vorkommnisse melden möchten, wenden sich jederzeit an die im Unternehmen beauftragte Person für Gender und Diversity.

2.8 Kommunikation

Das Kommunikationskonzept regelt die Unternehmenskommunikation des IMC Krems, Dok.Nr.: FHR-1-0026.

2.9 Umgang mit Interessenspartner*innen

Zu beachten sind jedenfalls

- eine angemessene Kommunikation,
- die Vermeidung bzw. Meldung von Interessenskonflikten aufgrund eines Naheverhältnisses zwischen Studierenden bzw. Bewerber*innen und Mitarbeitenden,
- die Beurteilung von Bewerber*innen nach objektiven Kriterien, die nachvollziehbar dokumentiert werden und
- ein sorgsamer Umgang bei der Beauftragung von Dritten (Einhaltung der gesetzlichen und internen Regelungen)

Zu den Interessenspartner*innen zählen Bewerber*innen, Studierende, Absolvent*innen, nebenberuflich Lehrende, Geschäfts- und Unternehmenspartner*innen, Gesellschafter*innen, Lieferant*innen, Behörden, Medien und die Öffentlichkeit.

2.10 Wissenschaftliche Integrität

Die wissenschaftliche Tätigkeit ist entsprechend den rechtlichen Regelungen, ethischen Normen und dem aktuellen Stand der Erkenntnis durchzuführen.

Die Mitarbeitenden des IMC Krems sind sich der besonderen Verantwortung, für das IMC Krems tätig zu sein, bewusst und üben ihre Tätigkeit nach bestem Wissen und Gewissen aus. Als Mitglied der Österreichischen Agentur für wissenschaftliche Integrität (OeAWI) achtet das IMC Krems auf die Umsetzung der dort festgeschriebenen Werte und Haltungen. Ethikkommissionen werden eingerichtet, wo diese für Forschungsprojekte und Publikationen nötig sind. Wissenschaftskommunikation und konstruktiver Diskurs in allen Bereichen wird gefördert.



2.11 Sicherheit am Arbeitsplatz

Das IMC Kreams und alle seine Mitarbeitenden sowie Führungskräfte übernehmen Verantwortung für die Gesundheit und die Sicherheit aller Menschen im Unternehmen.

Wir verpflichten uns gemeinsam, für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen und die Arbeitnehmer*innenschutzgesetze einzuhalten. Diese Bemühungen beziehen sich unter anderem auf die Vermeidung des Missbrauchs von Suchtmitteln wie Medikamenten, Alkohol und anderen Drogen.

Das IMC Kreams bekennt sich zu den Zielen und Grundsätzen der betrieblichen Gesundheitsförderung und begreift Gesundheitsmanagement als Teil der Unternehmensstrategie. Für das IMC Kreams sind die Mitarbeitenden ein wichtiger Erfolgsfaktor. Die Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden ist Teil der sozialen Verantwortung. Daher gilt es, Gesundheitspotenziale nachhaltig zu stärken, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu verbessern sowie Gefährdungen am Arbeitsplatz vorzubeugen.

Im eigenen Interesse der Mitarbeitenden sind daher die jeweils geltenden Sicherheitsrichtlinien ausnahmslos einzuhalten.

2.12 Kleidung und Verhalten

Als Vertreter*innen des Unternehmens kleiden sich die Mitarbeitenden angemessen und verhalten sich professionell.

Das Tragen jeglicher Kleidungsstücke mit rassistischen, verhetzenden oder auf sonstige Weise beleidigenden Aufdrucken oder ähnlich unangemessene Kleidung ist am IMC Kreams ausnahmslos untersagt.

2.13 Verwendung der Vermögenswerte des Unternehmens

Die Mitarbeitenden sind für den nachhaltigen Umgang mit den Vermögenswerten des Unternehmens verantwortlich.

Das IMC Kreams stellt seinen Mitarbeitenden die Infrastruktur und die Ausstattung zur Verfügung, die sie für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen. Mitarbeitende verfügen somit über einige Vermögenswerte des Unternehmens, wie z. B. Arbeitszeit, Arbeitsmaterialien des Unternehmens, Büro- und Geschäftsausstattung, Fahrzeuge, Software, Firmendaten, Marken und Logos. Die Nutzung dieser Vermögenswerte des Unternehmens erfolgt unter Anwendung der entsprechenden Sorgfalt. Jegliches



Unternehmenseigentum ist ausschließlich für betriebliche und nicht für private Zwecke bestimmt und darf nicht zum privaten Gebrauch verwendet oder kopiert werden.

2.14 Hinweisgeber*innenschutz

Das IMC Krems ermöglicht die vertrauliche Abgabe von Hinweisen über Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex.

Allen Mitarbeitenden ist es möglich, über vertrauliche Kanäle Meldungen zu Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex und sonstige erfasste Rechtsbereiche abzugeben. Die konkreten Abläufe und Zuständigkeiten regelt die IMC Richtlinie Hinweisgeber*innenschutz-System.

2.15 Grundsätzliches

Das österreichische Strafrecht enthält neben den klassischen Vermögensdelikten auch speziellere Korruptionssachverhalte. Mitarbeitende von Fachhochschulen sind in bestimmten Bereichen als Amtsträgerinnen und „Amtsträger“ gemäß § 74 Abs 1 Z 4a StGB zu qualifizieren, was zur Folge hat, dass auf sie neben den allgemeinen Strafbestimmungen auch die Korruptionstatbestände und verwandte strafbare Handlungen gemäß den §§ 304 ff StGB anzuwenden sind.

Auch unter diesem Gesichtspunkt werden hiermit gewisse Leitlinien und Standards für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Ausmaß, Dauer und Art der Beschäftigung, im Hinblick auf ethisches Verhalten verbindlich festgelegt.

2.16 Zweifelsfälle

Die Abteilung Recht & Verträge gibt Ihnen gerne Auskunft in allen möglicherweise auftretenden Zweifelsfällen in Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex.

Mitarbeitende auf allen Ebenen des Unternehmens sind aufgefordert, ihre Führungskraft oder die Abteilung Recht & Verträge anzusprechen, sofern sie Zweifel haben, ob ein bestimmtes Verhalten im Einklang mit dem Gesetz und/oder dem Arbeitsvertrag steht.



2.17 Umsetzung des Verhaltenskodexes

Das IMC Kreams erwartet von allen Mitarbeitenden, die Regelungen dieses Verhaltenskodexes einzuhalten.

Das IMC Kreams erwartet von den Führungskräften im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex eine besondere Verantwortung. Es gilt, den Verhaltenskodex selbst umzusetzen und durch das eigene Verhalten mit gutem Beispiel voranzugehen, die Mitarbeitenden ausführlich zu informieren und sie zu beraten.

Mitarbeitende sollen allfällig auftretende Fragen zunächst mit ihrer unmittelbaren Führungskraft besprechen. Ungelöste Fragen sollen an die Abteilung Recht & Verträge weitergeleitet werden. Das IMC Kreams ergreift angemessene Maßnahmen, um im Falle eines gemeldeten Verstoßes die Mitarbeitenden zu unterstützen.

Grundsätzlich geht das IMC Kreams davon aus, dass sich alle Mitarbeitenden an diesen Verhaltenskodex halten. Eine Verletzung der geltenden Gesetze kann zu negativen Folgen, z. B. einer Rufschädigung, führen, was sich nachteilig auf das Unternehmen und dessen Stellung am Markt auswirken kann. Alle Mitarbeitenden sind direkt angesprochen, die Vorgaben einzuhalten. Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden entsprechend den geltenden Gesetzen, einzelvertraglichen Regelungen und internen Prozessen und Richtlinien behandelt.

3 Referenzen¹

3.1 Übergeordnete Prozesse/Richtlinien

n.a.

3.2 Mitgeltende Unterlagen

- (FHR-1-0026) Kommunikationskonzept

¹ Der Inhalt dieses Kapitels wird automatisch eingeklappt und kann für Zusatzinformationen ausgeklappt werden.



4 Gesetzliche Vorgaben¹

Relevant sind hier alle nationalen und europäischen gesetzlichen Vorgaben aus den jeweils anwendbaren Materiengesetzen.