

VERHALTENSKODEX
für Universitätsangehörige und Mitglieder von Organen
der Universität Liechtenstein

Erlassen vom Universitätsrat aufgrund der Eignerstrategie vom 1. Juli 2019

Vaduz, 10. Februar 2020

Art. 1
Zielsetzungen

- (1) Die Universität Liechtenstein ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und der damit einhergehenden Vorbildwirkung bewusst. Das Verhalten jeder oder jedes Einzelnen prägt das Ansehen sowohl der Universität als auch jenes der Angehörigen der Universität. Aus diesem Grund folgt das Handeln der Universität und all ihrer Angehörigen und Organe nicht nur gesetzlichen Vorschriften und den von der Universität selbst erlassenen Regelungen und Richtlinien, sondern insbesondere auch höchsten wissenschaftlichen Qualitätsstandards und ethischen Werten.
- (2) Vor diesem Hintergrund ist der vorliegende Verhaltenskodex ein Bekenntnis der Universität als Gemeinschaft ihrer Angehörigen zu diesen Aufgaben und Zielsetzungen und legt einen verbindlichen Handlungsrahmen für die gemeinsame universitäre Identität, die Berufsethik im Arbeitsalltag sowie die Aufrechterhaltung hoher Qualitätsstandards fest.

Art. 2
Geltungsbereich

- (1) Der vorliegende Verhaltenskodex ist ein für alle Universitätsangehörigen und Mitglieder von Organen der Universität verbindliches Regelwerk. Sie sind alle für die Einhaltung des Verhaltenskodex verantwortlich.
- (2) Die Universitätsangehörigen und Mitglieder von Organen der Universität machen sich mit dem Verhaltenskodex und den weiteren geltenden Regelungen und Richtlinien der Universität vertraut und sind sich ihrer persönlichen Verantwortung bewusst.

Art. 3
Allgemeine Verhaltensgrundsätze

- (1) Mitarbeitende und Mitglieder von Organen der Universität Liechtenstein erfüllen die ihnen zugewiesenen Verantwortungsbereiche und Aufgaben – unter Einhaltung der im universitären Umfeld üblichen Standards – mit Engagement und Loyalität. Zu diesen Standards zählen sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch im Dienstleistungsbereich Aufrichtigkeit, Fairness, Verantwortungsbewusstsein, Wertschätzung und Respektierung der Rechte anderer sowie des Schutzes vertraulichen beruflichen Wissens. Sie begegnen ihren Ansprechpersonen unvoreingenommen und freundlich.
- (2) Durch professionelles Arbeiten rechtfertigen die Mitarbeitenden und Mitglieder von Organen der Universität das in sie gesetzte Vertrauen. Bei den beruflichen und persönlichen Handlungen und Bindungen achten sie auf Glaubwürdigkeit und Integrität sowie das Ansehen der Universität als Institution und die Treuepflicht gegenüber der Universität als Arbeitgeber. Handlungen, die zu einer Minderung oder Gefährdung des Ansehens der Universität in irgendeiner Form beitragen, werden unterlassen bzw. sind offen zu legen.
- (3) Den Mitgliedern der obersten Organe und allen Führungskräften obliegt eine Vorbildfunktion, unter anderem haben sie rechtskonformes Verhalten aktiv vorzuleben. Die Führungskräfte haben die besondere persönliche Verpflichtung, die Implementierung und Einhaltung des Verhaltenskodex und aller weiteren Regelungen und Richtlinien in ihrem Verantwortungsbereich sicher zu stellen. Die Behandlung der Anliegen von Studierenden und Mitarbeitenden erfolgt stets korrekt, wertschätzend und so rasch wie möglich.

- (4) Führungskräfte erfüllen Organisations- und Aufsichtspflichten nach den Best-Practice-Prinzipien für gute Unternehmensführung und tragen für die ihnen anvertrauten Mitarbeitenden Verantwortung. Sie räumen ihren Mitarbeitenden so viel Eigenverantwortung und Handlungsfreiheit, wie zweckmässig ist, ein und beurteilen die Qualifikation und Eignung der Mitarbeitenden für die ihnen übertragenen Aufgaben nach objektiven Maßstäben. Führungskräfte ermutigen ihre Mitarbeitenden zu steter Weiterentwicklung der Arbeitsprozesse und zum Einbringen von Verbesserungsvorschlägen; diese Vorschläge werden ernst genommen.
- (5) Mitarbeitende und Mitglieder von Organen der Universität Liechtenstein haben ihre Aufgaben nach den Grundsätzen der Rechtmässigkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmässigkeit, Sparsamkeit, Transparenz sowie im Sinne des öffentlichen Interesses zu erfüllen. Sie sind sich ihrer ökonomischen Mitverantwortung bewusst und gehen nach dem Prinzip der ökologischen Nachhaltigkeit verantwortungsbewusst mit Ressourcen um. Führungskräfte tragen hierbei unter Beachtung des Gesamtinteresses der Universität für die ihnen übertragene Organisationseinheit eine besondere Verantwortung.
- (6) An der Universität Liechtenstein herrscht eine Arbeitsatmosphäre, die frei von Bedrohung, Gewalt, jeglicher Belästigung und Diskriminierung ist. Unsachliche Bevorzugungen bzw. Diskriminierungen sowie deren Unterstützung oder Duldung sind keinesfalls zulässig, weder im Verhältnis der Mitarbeitenden zueinander noch im Verhältnis von Mitarbeitenden zu Studierenden noch in anderen Konstellationen, welche sich aus der Tätigkeit für die Universität ergeben. Insbesondere zu unterlassen ist jegliche Bevorzugung oder Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter und Behinderung.
- (7) Die Rektorin bzw. der Rektor vertritt die Universität nach aussen. Im Sinne konsistenter und transparenter Information ist daher die der Rektorin bzw. dem Rektor zugeordnete Stabsstelle Kommunikation und Marketing in jedem Fall vorab in Kontakte und Gespräche mit Medien einzubeziehen. Im Umgang mit klassischen und sozialen Medien beachten die Universitätsangehörigen die einschlägigen, vom Rektorat verabschiedeten Grundlagen. Die Mitarbeitenden beachten bei der privaten Nutzung von Social Media, dass es zu keiner Offenlegung von vertraulichen dienstlichen Informationen oder einer Schädigung des Ansehens der Universität kommt.
- (8) Vereinigungen von Universitätsangehörigen, welche mit Namen und Zweck auf die Universität Bezug nehmen, bedürfen der Anerkennung des Universitätsrates.

Art. 4 ***Forschung und Lehre***

- (1) Wissenschaftliche Integrität ist ein hohes Gut. An der Universität Liechtenstein wird weder wissenschaftliches Fehlverhalten noch Betrug in der Wissenschaft toleriert.
- (2) Vor dem Hintergrund der Freiheit der Forschung werden die ethischen Grundsätze des wissenschaftlichen Arbeitens eingehalten. Dadurch werden Plagiate, Täuschung oder die Fälschung von Forschungsergebnissen ausgeschlossen.
- (3) Vor dem Hintergrund der Freiheit der Lehre bekennen sich die Lehrenden zur Unterstützung und Förderung der Studierenden. Dazu zählt auch, dass die Lehrenden ihrer Verpflichtung zur Vermittlung von Qualifikationen und Kompetenzen wie auch ihrer Verpflichtung zur korrekten Abhaltung von Lehre und Prüfung nachkommen.
- (4) Führungskräfte sind ihren Mitarbeitenden Vorbild und unterstützen Studierende sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler beim Aufbau einer solchen, den Massstäben der wissenschaftlichen Integrität entsprechenden Grundhaltung.
- (5) Werden Angehörige der Universität auf ein Fehlverhalten in der Wissenschaft aufmerksam oder haben sie einen begründeten Verdacht der Unlauterkeit in der Wissenschaft, sind sie gehalten, umgehend die Ombudsstelle als Vertrauensperson zu kontaktieren.

Art. 5
Interessenskonflikte

- (1) Mitarbeitende und Mitglieder von Organen der Universität Liechtenstein führen weder gegen Entschädigung noch unentgeltlich Tätigkeiten aus, die mit ihren Aufgaben an der Universität im Widerspruch stehen oder die pflichtgemässe Erfüllung dieser Aufgaben beeinträchtigen können.
- (2) Die Öffentlichkeit erwartet von den Mitarbeitenden und Mitgliedern von Organen der Universität Liechtenstein, dass sie unbefangen agieren. Diese stellen eine solche Haltung durch Reflexion ihres Handelns sicher und prüfen stets, ob ihre Privatinteressen zu einer Kollision mit ihren Dienstplichten führen könnten.
- (3) Mitarbeitende und Mitglieder von Organen der Universität Liechtenstein missbrauchen weder Geld noch Arbeitsmittel noch Informationen noch andere immaterielle Werte gegen die Interessen der Öffentlichkeit, zum eigenen Nutzen oder dem ihrer Angehörigen oder weiterer Drittpersonen. Sie informieren ihre Vorgesetzten frühzeitig über jeden persönlichen Interessenskonflikt im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Art. 6
Ausstand

- (1) Mitarbeitende und Mitglieder von Organen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit an der Universität Liechtenstein an einem Entscheid mitwirken sollen, teilen ihren Vorgesetzten frühzeitig mit, dass sie befangen sein könnten, weil sie:
 - a) in der Sache ein persönliches Interesse haben (z.B. als Organ, Teilhaberin oder Teilhaber einer am Verfahren beteiligten juristischen Person);
 - b) ein persönliches Naheverhältnis zu einer am Fall beteiligten Partei haben (z.B. Verwandtschaft, Freundschaft, Feindschaft, Abhängigkeitsverhältnis);
 - c) sich bei einer am Fall beteiligten Partei beworben oder von dieser ein Stellenangebot erhalten oder angenommen haben; oder
 - d) aus anderen Gründen in der Sache nicht objektiv urteilen können.
- (2) Die Vorgesetzte oder der Vorgesetzte entscheidet im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben über geeignete Massnahmen, um die Befangenheit oder den Anschein von Befangenheit zu vermeiden.

Art. 7
Geschenke und sonstige Vorteile

- (1) Mitarbeitende und Mitglieder von Organen der Universität Liechtenstein dürfen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit keine Geschenke, insbesondere keine Geldgeschenke, annehmen.
- (2) Lediglich geringfügige und sozial übliche Naturalgeschenke können ausnahmsweise angenommen werden, sofern keine Gefahr besteht, dass dadurch die Unabhängigkeit, die Objektivität und die Handlungsfreiheit beeinflusst werden und sie nicht im Zusammenhang mit Geschäften wie Bewilligungserteilungen, Leistungsbeurteilungen, Beförderungen, Entscheidungen über Auftragsvergaben oder Ähnliches angeboten werden.
- (3) Ebenfalls ausgenommen sind Vorteile, die im Rahmen von Veranstaltungen bei inner- oder zwischenstaatlichen Anlässen gewährt werden, an deren Teilnahme ein amtlich gerechtfertigtes Interesse besteht, d.h. Vorteile, deren Annahme der Erfüllung von Repräsentationspflichten dient, wie z.B. eine übliche und angemessene Bewirtung bei offiziellen Empfängen, Tagungen, Betriebsbesichtigungen oder Besprechungen, an denen eine Teilnahme aufgrund des

dienstlichen Auftrages oder der dem Amt auferlegten gesellschaftlichen Verpflichtungen erforderlich ist.

- (4) Es ist schon der Anschein zu vermeiden, dass dienstliche Interessen beeinträchtigt oder Entscheidungen bzw. Forschung und Lehre beeinflusst werden könnten. Besondere Vorsicht ist auch geboten, wenn kleinere Geschenke und Aufmerksamkeiten regelmässig angeboten werden.
- (5) Die Annahme der ausnahmsweise zulässigen Geschenke und anderer Vorteile ab einem Wert von CHF 100,- ist durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten zu genehmigen.

Art. 8

Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter

- (1) Hinsichtlich der Aufnahme von Nebenbeschäftigungen gelten die zwingenden Vorschriften in der jeweils gültigen Dienst- und Besoldungsordnung (DBO) sowie des entsprechenden Reglements.
- (2) Nebenbeschäftigungen dürfen insbesondere die Freiheit von Lehre und Forschung sowie die Unbestechlichkeit im wissenschaftlichen Urteil nicht einschränken. Des Weiteren sind die Interessen der Universität, insbesondere ihr wissenschaftliches Ansehen und ihre Rechte als Arbeitgeberin zu wahren und müssen Nebenbeschäftigungen mit der Anstellung an der Universität und dem Beschäftigungsausmass vereinbar sein. Sie sind nur ausserhalb der Arbeitszeit an der Universität zulässig und dürfen den geregelten Universitätsbetrieb nicht beeinträchtigen. Nebenbeschäftigungen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, sind jedenfalls untersagt. Nebentätigkeiten können von einer vorgängigen Bewilligung abhängig gemacht werden.
- (3) Nebenbeschäftigungen sind von den Betroffenen einmal im Jahr vollständig zu deklarieren und offen zu legen (individuelle Berichtspflicht). Sie werden in geeigneter Weise öffentlich gemacht (Transparenz).

Art. 9

Meldepflichten

- (1) Haben Mitarbeitende oder Mitglieder von Organen der Universität Liechtenstein in Ausübung ihrer Tätigkeit einen begründeten Verdacht auf einen strafrechtlich relevanten Sachverhalt, so haben sie diesen Verdacht unverzüglich der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten zu melden. Die Meldepflicht kann auch erfüllt werden, indem gemäss § 55 der Strafprozessordnung eine Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden erstattet wird.
- (2) Wer gutgläubig eine Meldung erstattet oder wer eine Zeugenaussage macht, darf deswegen in seiner oder ihrer beruflichen Stellung nicht benachteiligt werden.

Art. 10

Mitteilung von Verdachtsfällen bei rechtlich und ethisch unkorrektem Verhalten

- (1) Universitätsangehörige oder Mitglieder von Organen der Universität Liechtenstein haben bei Verdacht auf rechtlich und ethisch unkorrektes Verhalten, insbesondere bei Bedenken in Bezug auf Handlungen oder Vorkommnisse, durch die ihrer Ansicht nach tatsächlich oder möglicherweise Gesetze, der Verhaltenskodex oder sonstige interne Regelungen verletzt werden bzw. gegen ethische Prinzipien und Verhaltensgrundsätze verstossen wird, ihrer Vorgesetzten oder ihrem Vorgesetzten, dem Rektorat, der Rechts- oder Personalabteilung Meldung zu erstatten. Zudem steht die vom Universitätsrat eingesetzte Ombudsstelle allen Universitätsangehörigen in solchen Angelegenheiten als Meldestelle (Whistleblowing-Stelle) zur Verfügung. Das Nähere regelt das Reglement betreffend die Ombudsstelle.

- (2) Universitätsangehörigen oder Mitgliedern von Organen der Universität, die ihre Bedenken in gutem Glauben mitteilen, dürfen daraus keinerlei Nachteile erwachsen. Diese Mitteilungen gelten bis zum Nachweis des Gegenteils stets als gutgläubig erfolgt.

Art. 11

Umsetzung und Implementierung

- (1) Die Verantwortung für die Einhaltung des Verhaltenskodex liegt beim Rektorat. Hierzu schafft es die erforderlichen regulatorischen sowie organisatorischen Grundlagen, evaluiert regelmässig die Einhaltung des Verhaltenskodex und macht regelmässig Vorschläge zu dessen Weiterentwicklung, um zugleich ein Bewusstsein für die Zielsetzungen der Universität zu schaffen.
- (2) Das Rektorat nimmt die Führungskräfte und Vorgesetzten bezüglich Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex in eine besondere Verantwortung.

Art. 12

Sanktionen

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder andere universitätsrelevante Bestimmungen können zu dienstrechtlichen, zivilrechtlichen und/oder strafrechtlichen Konsequenzen führen. Für die interne Ahndung von Verstößen nutzt die Universität Liechtenstein sämtliche arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten. Die Ermessensentscheidung über die jeweilige Sanktion orientiert sich an der Schwere des Verstosses.

Art. 13

Inkrafttreten

Der Verhaltenskodex tritt am 1. März 2020 in Kraft und ersetzt jenen vom 6. März 2017.