

Inhaltsverzeichnis

1	Abkürzungsverzeichnis	3
2	Welchen Zweck erfüllt der Code of Conduct?	3
3	Für wen gilt der Code of Conduct?.....	4
4	Welche Regelungen gibt es in unserem Compliance Umfeld?	4
4.1	Regulatorisches Umfeld	4
4.2	Lieferant:innenkodex und Code of Conduct für Partnerschaften.....	4
4.3	Integrität und Ethik im AIT	5
4.4	Qualitätspolitik, Qualitätsprinzipien und Qualitätsmanagementsystem	6
4.5	Risiko und Risikobewusstsein	7
5	Wie fördert AIT Nachhaltigkeit und Umweltschutz?.....	7
5.1	Umwelt und Nachhaltigkeit	7
5.2	Verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen.....	7
6	Wie gestaltet sich der Umgang miteinander?	8
6.1	Was sind die Grundwerte?	8
6.1.1	Menschenrechte und Arbeitspraktiken	8
6.1.2	Inklusive Sprache.....	8
6.1.3	Barrierefreiheit	8
6.1.4	Gleichheitsgrundsatz, Respekt und Würde	8
6.1.5	Mehrwert Diversität	8
6.1.6	Gleichstellung als Teil der Unternehmensstrategie	9
6.1.7	Diskriminierung und Mobbing.....	9
6.1.8	Zwang, Gewalt und sexuelle Belästigung.....	9
6.2	Was sind unsere Anlaufstellen bei Verstößen gegen Compliance Vorgaben? (z.B. Incident Reporting System (Whistleblowing)).....	9
6.3	Was bedeutet flexibles Arbeiten?	10
6.4	Wie wird die Gesundheit & Sicherheit der Mitarbeitenden gefördert?	10
6.5	Wie wird die Zusammenarbeit gestaltet?	11
6.5.1	Sprachbarrieren überwinden	11
6.5.2	Personalentwicklung	11
6.5.3	Zum Verhältnis von Führungskräften und Mitarbeitenden	11
6.5.4	Zum Verhältnis von Projektleitenden und Mitarbeitenden.....	12
6.5.5	Zum Verhältnis von Arbeiten am Standort und Telearbeit	12
7	Was bedeuten diese Regelungen für die tägliche Arbeit?	12
7.1	Verbot von Korruption und Bestechung	12
7.2	Interessenskonflikte und Nebenbeschäftigungen	13
7.3	Immaterialgüterrechte	13
7.4	Informationssicherheit und Geheimhaltung.....	13
7.5	Datenschutz	14

7.6	Exportkontrolle	14
7.7	Grundsätze zur Beschaffung	14
7.8	Fairer Wettbewerb.....	15
7.9	Projektarbeit an der Schnittstelle zwischen Einsatz öffentlicher Mittel, Förderungen und Industrie.....	15
7.10	Zeitaufzeichnung.....	16
7.11	Reisekosten, Spesen und Repräsentationsaufwendungen.....	16
7.12	Was sind die Instrumente der AIT-Unternehmenskommunikation?	16
7.12.1	E-Mail-Kommunikation und E-Mail-Signatur.....	17
7.12.2	Social Media	17
8	Mitgeltende Dokumente	18
9	Referenzierte Dokumente	18
10	Änderungen	19

1 Abkürzungsverzeichnis

AIT	AIT Austrian Institute of Technology GmbH (Konzern)
FTI	Forschung, Technologie und Innovation
GF	Geschäftsführung (LKR)
HoAA	Head of Administrative Area
HoC	Head of Center
HoCU	Head of Competence Unit
HR	Administrative Unit Human Resources & Social Services
LKR	LKR Leichtmetallkompetenzzentrum Ranshofen GmbH
QM	Qualitätsmanagement

2 Welchen Zweck erfüllt der Code of Conduct?

Der Code of Conduct ist ein verbindlicher Verhaltenskodex der AIT. Er hat eine Leitbildfunktion, in dem er Empfehlungen beinhaltet, an denen sich AIT-Mitarbeitende sowohl im internen Umgang, als auch im Umgang mit Geschäftspartner:innen orientieren sollen.

Der Code of Conduct zeigt klar auf, dass in der AIT Austrian Institute of Technology GmbH, sowie ihren Tochtergesellschaft LKR Leichtmetallkompetenzzentrum Ranshofen GmbH und Nuclear Engineering Seibersdorf GmbH (zusammen nachfolgend „AIT“), auf Chancengleichheit, Fairness, kommunikative Offenheit, Empowerment und engagierte Partizipation bei der Gestaltung von Prozessen und Strukturen großer Wert gelegt wird. Dabei wird stets eine Teilhabe am gemeinsamen Wissensschatz, eine konstruktive Fehlerkultur, ein positives Arbeitsklima und vor allem die persönliche Entwicklung aller Mitarbeitenden angestrebt.

Hierfür braucht es ein ausgezeichnetes Arbeitsumfeld, das die bestmögliche Entwicklung der individuellen Potenziale in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern gewährleistet – denn nur dank des Engagements, der Kompetenz und der Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden kann die AIT Erfolge erzielen. Die Qualität der Arbeit basiert auf verständlichen und transparenten Vorgehensweisen. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen notwendigen Akteur:innen stellt dabei eine wichtige Basis für die Arbeit der AIT dar, wobei der Betriebsrat als Vertreter für Verhaltensnormen ein bedeutender Ansprechpartner ist.

Für die Unternehmenskultur der AIT stellt ein gesetzeskonformes, ethisches und verantwortungsvolles Geschäftsgebaren einen wesentlichen Bestandteil dar. Voraussetzung dafür ist, dass alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex kennen, bejahen und einhalten.

Die wissenschaftlichen Arbeiten in der AIT entstehen aus Fakten unter Berücksichtigung der wissenschaftlichen Grundsätze auf Basis des bekannten Stands der Technik. Dies ist sowohl für die Arbeit wie auch für die Ergebniskommunikation nach außen einzuhalten.

Die AIT ist ein Unternehmen mit klarem Auftrag (Vision, Mission) und klarer Strategie samt dreijährigem Strategiezyklus gemäß Forschungsfinanzierungsgesetz (FoFinaG). Gemeinsam mit der Shareholder-Vision der Eigentümer:innen, stellen diese wesentliche Entscheidungsgrundlagen für das Management dar (siehe [M01](#)).

Die AIT verpflichtet sich zu einem wirtschaftlichen, zweckmäßigen, sowie sparsamen Umgang mit erhaltenen Mitteln und Ressourcen. Die AIT wird u.a. vom österreichischen Rechnungshof unter diesen Gesichtspunkten geprüft.

Die AIT ist ein Forschungsinstitut, das aufgrund der komplexen Finanzierungsstruktur (öffentliche Mittel, Fördergelder, Erlöse aus Projekten mit der Industrie) einem komplexen Regelungs- und Handlungsrahmen unterworfen ist.

Für die gesamte Projektarbeit bedeutet dies, dass neben dem professionellen Projektmanagement, ebenso auf die betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkte Bedacht genommen wird und in Übereinstimmung mit den einschlägigen internen und externen Regelungen (z.B. GmbH-Gesetz, Unternehmensgesetzbuch, Beihilfenrecht) vorgegangen wird.

Die AIT ist im internationalen Forschungsumfeld tätig und beteiligt sich an Förderausschreibungen öffentlicher Forschungsorganisationen, sowie an industrieller Forschung. Es wird daher besonderes Augenmerk auf den korrekten und nachvollziehbaren Mitteleinsatz im Rahmen der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Tätigkeit, um wettbewerbsverzerrende Handlungen zu vermeiden, gelegt.

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtet. Eine nachhaltige wirtschaftliche Verwertung ist immer verbunden mit der Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, d.h. der Einhaltung der Grundwerte von Compliance, Transparenz, Integrität und Fairness. Hiermit sollen Geschäftsbeziehungen gefördert werden, die auf Fairness basieren und auf objektiven Kriterien beruhen. Weiters wird hierbei auf ein positives Arbeitsklima und Miteinander großen Wert gelegt.

Der Code of Conduct gilt für die gesamte AIT und ist für alle Mitarbeitenden im AIT-Intranet leicht zugänglich auffindbar unter „QM-System“/“Richtlinien und Prozesse“/“Compliance“/[RL30](#).

3 Für wen gilt der Code of Conduct?

Diese Regelung gilt für die AIT Austrian Institute of Technology GmbH, sowie für jene Tochtergesellschaften, in welchen dieses Dokument entsprechend in Kraft gesetzt wurde.

4 Welche Regelungen gibt es in unserem Compliance Umfeld?

4.1 Regulatorisches Umfeld

Die Gesetze und Rechtsvorschriften der jeweils anwendbaren Rechtsordnung, der Kollektivvertrag für die außeruniversitäre Forschung samt seinem Ethikvertrag, Betriebsvereinbarungen sowie alle bestehenden internen Richtlinien und Prozessbeschreibungen sind von allen Mitarbeitenden der AIT einzuhalten, auch wenn diese nicht explizit im Code of Conduct angeführt sind.

Im gesetzlichen Umfeld ist AIT aufgrund ihrer Mission, sowie ihrer Ziele, an verschiedenste Gesetze und Rechtsvorschriften gebunden, wobei neben den bekannten Vorschriften wie Beihilfenrecht (aufgrund unserer Finanzierungsstruktur und Projektarbeiten) immer wieder neue Regelungen hinzukommen, wie beispielsweise die Einhaltung der EU-Vorgaben für sicheres digitales Arbeiten (NIS2, Cyber Resilience Act, etc.), auch die Nachhaltigkeitsvorgaben wie CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), die dann bestmöglich im bestehenden AIT-Umfeld integriert werden. Die AIT handelt nach dem Medienkooperations- und -förderungs-Transparenzgesetz. Dieses sieht Bekanntgabepflichten zu Medienkooperationen und -förderungen für Rechtsträger:innen vor, die der Kontrolle des Rechnungshofes des Bundes unterliegen. Die Umsetzung solcher Regelungen ist in den internen Richtlinien und Prozessbeschreibungen unseres Qualitätsmanagements Systems geregelt ([U42](#)), weshalb deren Einhaltung für Mitarbeitende verpflichtend ist.

4.2 Lieferant:innenkodex und Code of Conduct für Partnerschaften

Die AIT erwartet von ihren Geschäftspartner:innen, dass diese die Grundsätze dieses Code of Conduct einhalten. Sie sind deshalb in einem eigenen Lieferant:innenkodex ([U20-MD21](#)), sowie einem Code of Conduct für Partnerschaften mit der AIT ([RL30-MD06](#)) festgehalten. Die beiden Dokumente können im Rahmen der Geschäftsbeziehungen an Lieferant:innen und Partner:innen weitergeleitet werden, um diese über unsere Grundwerte zu informieren. Der Code of Conduct für Partnerschaften kann ebenfalls als Beilage zu Verträgen verwendet werden, in welchen der:die Partner:in einen solchen verlangt.

4.3 Integrität und Ethik im AIT

Der AIT-Konzern bekennt sich zu den höchsten Ansprüchen der Wissenschaftsethik, sowie der Integrität seiner Forschenden und Mitarbeitenden und verpflichtet sich diesen Ansprüchen auch formal mit dem [Ethikvertrag des Kollektivvertrags](#), sowie durch die Unterzeichnung eines [Memorandum of Understanding](#) zu Prinzipien der wissenschaftlichen Integrität für Studien der öffentlichen Auftragsforschung und der [Berliner Erklärung](#) über den offenen Zugang zu wissenschaftlichem Wissen.

Die AIT erkennt an, dass sie als Forschungsorganisation die ethische Verpflichtung hat, gesellschaftlichen Nutzen gegen die mit der Arbeit verbundenen gesellschaftlichen Risiken abzuwägen.

Es erfolgt weder eine Arbeit noch eine Ergebniskommunikation, welche nicht eine wissenschaftlich basierte Fachmeinung auf Grundlage des Stands der Technik darstellt. Insbesondere wird keine Tätigkeit durchgeführt, die reine politische oder Interessensvertretungszwecke verfolgt und nicht wissenschaftlich belegbar ist.

Den zentralen Leitwerten folgend, äußert sich die AIT durch ihre Mitarbeitenden nach außen nur zu Themen, die sie aus dem Stand der Wissenschaft und rezenten Forschung kennt und verinnerlicht hat. Diese Äußerung verkörpert Expertise, abgeleitete Erkenntnisse und Verortungen. Es wird nur zu Themen kommuniziert, über die entsprechende Expertise vorliegt, dabei nicht eine persönliche Meinung und Einschätzung abgegeben, sondern Fragen beantwortet, die vorher wissenschaftlich erarbeitet wurden.

Angewandte Forschung findet in sozialen Prozessen statt, die zu jedem Zeitpunkt ethische Erwägungen und Entscheidungen bedürfen. Durch die Berücksichtigung bestimmter Regeln für die Zusammenarbeit innerhalb unserer Forschungsgemeinschaften und die Bereitstellung eines den ethischen Ansprüchen gerechten Arbeitsumfelds in der AIT, können wir einen hohen Ethikstandard in unserer Arbeit garantieren. Die AIT hat sich verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen und aufrechtzuerhalten, welches die Integrität der Mitarbeitenden durch Aus- und Weiterbildung, klare Leitlinien und angemessene Normen für deren Weiterentwicklung begünstigt.

Wissenschaftliches Fehlverhalten beinhaltet das Erfinden von Daten, Fälschungen, Plagiate und andere unverantwortliche, das Vertrauen in die Wissenschaft untergrabende Forschungspraktiken, wie zum Beispiel Sorgfaltslosigkeit, unsachgemäße Auflistung von Autor:innenschaften, mangelhafte Berichte, widersprüchliche Daten oder die Verwendung irreführender analytischer Methoden. Wird das Fehlverhalten oder eine unverantwortliche Forschungspraxis bestätigt, so werden unverzüglich angemessene Maßnahmen ergriffen.

Forschende und Mitarbeitende der AIT übernehmen Verantwortung für die Zuverlässigkeit ihrer Forschung und halten Vorschriften und Richtlinien ein. Sie verpflichten sich, geeignete Forschungsmethoden anzuwenden und Schlussfolgerungen auf Basis einer kritischen Analyse zu erarbeiten. Ergebnisse und Auslegungen werden in vollständigen und objektiven Berichten dokumentiert, um Überprüfung und Reproduktion zu ermöglichen. Forschende und Mitarbeitende der AIT stellen ihre Daten und Ergebnisse unter Berücksichtigung berechtigter Ansprüche vonseiten der AIT oder anderer teilnehmender Parteien, unmittelbar nach Sicherung von Immaterialgüterrechten und Eigentumsrechten und unter Einhaltung geltender vertraglichen Geheimhaltungs- sowie Datenschutzbestimmungen, offen zur Verfügung.

Mit Unterzeichnung der [Berliner Erklärung](#) über den offenen Zugang zu wissenschaftlichem Wissen hat die AIT sich als Forschungsorganisation von europäischem Format zu einem offenen und kostenlosen Zugang zu wissenschaftlichem Wissen verpflichtet. Die AIT unterstützt und ermöglicht Open Access-Publizieren nicht nur im Rahmen geförderter Projekte, sondern auch durch Open Access-Abkommen mit Verlagen. Wissenschaftliche und rechtliche Interessen der Forscher:innen der AIT sowie ihrer Auftraggeber:innen und Kooperationspartner:innen werden dabei stets gewahrt.

Darüber hinaus enthalten EU- oder nationale Förderprogramme¹ in ihren Programmvorgaben eine Reihe von ethischen Anforderungen, die von den Antragsteller:innen zu erfüllen sind. Die Erfüllung dieser Anforderungen wird auf Einzelprojektebene im Rahmen des Evaluierungsprozesses von der ausschreibenden Stelle geprüft und bewertet.

In der Auftragsforschung gewährleistet AIT, dass ihre Arbeiten den europäisch-ethischen Grundsätzen entsprechen und es werden somit keine Leistungen für natürliche oder juristische Personen bzw. fremde Behörden oder Ministerien getätigt, die diese verwenden könnten im Zusammenhang mit interner Repression und/oder der Begehung schwerwiegender Verstöße gegen die Menschenrechte und das humanitäre Völkerrecht. Die Auftragsforschung erfolgt im Einklang mit den geltenden Exportverpflichtungen. Jegliche Auftragsforschung für europäische oder nationale Behörden und Ministerien erfolgt unter Einhaltung der in diesem Code of Conduct genannten Regeln und Prinzipien.

AIT-Mitarbeitende achten bei Veröffentlichungen auf die Angabe der Quellen, insbesondere bei Nutzung von KI werden die Vorgaben der [RL07-MD01](#) (Leitfaden für die sichere Nutzung von (KI-basierten) Software-Anwendungen) eingehalten, die in der Forschung verwendet und in der Publikation der Arbeit entsprechend zitiert werden müssen, ebenso werden sämtliche Autor:innen genannt, die einen urheberrechtlichen Beitrag zum Werk geliefert haben. AIT-Forschende und Mitarbeitende sind dazu angehalten, finanzielle oder sonstige Interessenkonflikte offenzulegen, welche die Vertrauenswürdigkeit ihrer Arbeit bei Forschungsvorhaben und Publikationen, sowie bei allen Überprüfungstätigkeiten beeinträchtigen könnten. Gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie dem Daten- und Urheberrechtsschutz, sowie Exportverpflichtungen, wie z.B. Dual Use-Regelung, wird in der wissenschaftlichen Praxis strikt nachgekommen.

4.4 Qualitätspolitik, Qualitätsprinzipien und Qualitätsmanagementsystem

Die Managing Directors formulieren die [Qualitätspolitik](#) und legen jährlich die [Qualitätsziele](#) für die Unternehmensgruppe fest. Aus der Politik und den Zielen des Unternehmens werden die Ziele für die einzelnen Center und Competence Units abgeleitet. Die Zielerreichung wird in Quartalsgesprächen und Management-Reviews überprüft, gemessen und bewertet. Die Umsetzung und Einhaltung der Informationssicherheitsmaßnahmen in der AIT - d.h. Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen – ist hierbei ein gemeinsames Ziel, um eigene sowie Kundeninformationen bestmöglich zu schützen.

Das Qualitätsmanagementsystem (QMS) unterstützt das Unternehmen bei der Erreichung seiner strategischen Ziele. Die QM-Dokumente sind im AIT-Intranet unter [QM-System](#) veröffentlicht und stehen damit allen Mitarbeitenden der AIT jederzeit zur Verfügung. Die QM-Dokumente ermöglichen allen Mitarbeitenden eine rasche Orientierung in den zentralen Abläufen und erleichtern die Zusammenarbeit. Die laufende aktive Mitarbeit am QMS stärkt die Qualitätskultur in der AIT. Unter dem Reiter „up-to-date“ finden sie die aktuellen Änderungen, Zertifikate und Dokumente zum Unternehmen.

Das Qualitätsmanagementsystem ist gemäß ISO 9001 und einige Organisationseinheiten sind zusätzlich gemäß ISO 13485 für Medizinprodukte zertifiziert bzw. nach ISO 17025 als Prüfstelle akkreditiert. Für alle QM-Dokumente sind Dokument Owner ernannt, welche für den jeweiligen Inhalt und laufende Aktualisierung verantwortlich sind.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Regelungen des Qualitätsmanagements zu kennen und sich laufend über Neuerungen zu informieren.

¹ Siehe z.B. die [Anleitung für die ethische Selbstbewertung](#) im Rahmen von Horizon Europe Ausschreibungen.

4.5 Risiko und Risikobewusstsein

Zwecks Einhaltung der für die AIT erforderlichen hohen Qualität, Transparenz und Compliance, ist ein Vieraugenprinzip ausschlaggebend. Es erfolgen somit keine rechtlich bindenden Äußerungen, schriftlichen Vereinbarungen oder Vertretungen nach außen, ohne dass dieses eingehalten wird. Details sind der [RL01](#) zu entnehmen.

Bei der täglichen Arbeit lassen sich Fehler bzw. Nichtkonformitäten trotz eines Vieraugenprinzips nie ausschließen. Nichtkonformitäten sind fehlerhafte Arbeiten, Probleme mit dem Managementsystem oder mit den Prüftätigkeiten. Diese können an verschiedenen Stellen innerhalb des Managementsystems und bei technischen Abläufen festgestellt werden. Ziel der offenen Fehlerkultur in der AIT ist es, Fehler nicht zu ignorieren bzw. zu verschweigen, sondern aus ihnen zu lernen. Alle AIT-Mitarbeitenden haben die Verantwortung, Fehler zu vermeiden und, falls welche passieren, diese aufzuzeigen und zu korrigieren bzw. künftig vorzubeugen. Dafür wurde auch der Prozess [M09](#) (Management von Verbesserungsmaßnahmen) etabliert.

Risiken können durch offene interne Kommunikation, offenes Ansprechen von Problemen, durch konstruktive Kritik und Lernfähigkeit minimiert werden. Potenzielle Risiken sind offenzulegen und mit der vorgesetzten Führungskraft (Head of Center/Head of Competence Unit/Head of Area/Head of Administrative Unit) zu evaluieren. Risiken können minimiert werden, indem man eine zweite Meinung miteinbezieht. Die AIT hält sich in diesem Zusammenhang an die Prozessbeschreibung [M14](#) (Risikomanagementsystem).

Die Arbeitsprozesse und Abläufe der AIT sind im [Qualitätsmanagementsystem der AIT](#) als zentrales Regelwerk dargestellt.

In diesem Code of Conduct sind Verweise zu ausgewählten QM-Regelungen in den einzelnen Regelungsfeldern, sonstigen Dokumenten bzw. Intranet und Websites in Form von Links angegeben.

Fragen, Anregungen oder Feedback können jederzeit an office@ait.ac.at übermittelt werden.

5 Wie fördert AIT Nachhaltigkeit und Umweltschutz?

5.1 Umwelt und Nachhaltigkeit

Die Grundwerte der Nachhaltigkeit sind der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen und eine gute Unternehmensführung. Sie sind integraler Bestandteil des Selbstverständnisses des AIT-Konzerns und in allen Geschäftsbereichen und Prozessen fest verankert. Dem entsprechend nehmen Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility in allen Phasen der Leistungserbringung der AIT einen zentralen Stellenwert ein.

Es gibt ein aktives Bestreben zur Minimierung der Umweltverschmutzung und kontinuierlichen Verbesserung der Umweltschutzmaßnahmen sowie des nachhaltigen Umgangs mit den vorliegenden Ressourcen.

AIT forscht intensiv an neuen Themen des Umweltschutzes und viele der Geschäftstätigkeiten basieren auf dieser Expertise im Sinne der Nachhaltigkeit. Die AIT sieht das Engagement für Umweltschutz, Anlagen- und Arbeitssicherheit als Grundlage für Qualität und Wirtschaftlichkeit, sowohl in der geförderten Forschung als auch bei Auftragsarbeiten an.

Der Anspruch der Nachhaltigkeit findet sich auch in unterstützenden Prozessen und Maßnahmen. Die nachhaltige Beschaffung erfolgt unter Berücksichtigung der Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung des zuständigen Bundesministeriums.

5.2 Verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen

Es werden angemessene Maßnahmen ergriffen, um in den gelieferten Produkten/Forschungsergebnissen die Verwendung von Rohstoffen auszuschließen, die aus Konflikt- und

Risikogebieten stammen und zu Menschenrechtsverletzungen, Korruption, der Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder ähnlichen negativen Auswirkungen beitragen.

6 Wie gestaltet sich der Umgang miteinander?

6.1 Was sind die Grundwerte?

6.1.1 Menschenrechte und Arbeitspraktiken

Für die AIT ist die Einhaltung der geltenden Menschenrechte und gesetzlichen und internationalen Vorgaben bzgl. der Arbeitsorganisation (z.B. Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation – ILO (International Labour Organization), Kinder- und Jugendschutzgesetz) eine Selbstverständlichkeit.

Das Recht der Mitarbeitenden, Gewerkschaften zu gründen, bestehenden Gewerkschaften beizutreten und sich an Kollektivvertragsverhandlungen zu beteiligen, ist selbstverständlich und anerkannt. Mitglieder in Arbeitnehmer:innenorganisationen oder Gewerkschaften dürfen weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

6.1.2 Inklusive Sprache

Eine Sprache, die keine Person ausschließt, ist besonders wichtig, weil sie die gesellschaftlichen Wertehaltungen der AIT widerspiegelt, aktiv zur Gleichberechtigung beiträgt und hilft, Missverständnissen vorzubeugen. Deshalb achten die Mitarbeitenden in ihrer sprachlichen Formulierung – schriftlich wie mündlich, auf Deutsch und Englisch – darauf, alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen, sowie durch inklusive Formulierungen jegliche Diskriminierung zu vermeiden. Dies schließt auch die Bildsprache mit ein. Beispiele und weitere Informationen dazu sind im Dokument [RL30-MD05](#) beschrieben.

6.1.3 Barrierefreiheit

Für die AIT ist es ein besonderes Anliegen und zum Teil gesetzliche Pflicht, für alle Menschen einen barrierefreien Zugang zu ihren Angeboten und Informationen sicherzustellen. Für die barrierefreie Gestaltung ist es notwendig, einige zusätzliche Schritte in der Erstellung von Kommunikationsmitteln zu beachten und insbesondere eine strukturierte Arbeitsweise von Beginn an zu verfolgen. Dokumente sind dann barrierefrei, wenn sie für Menschen mit Behinderung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Unsere Website <https://www.ait.ac.at> weist eine [Erklärung zur Barrierefreiheit](#) auf und wird regelmäßig auf Barrierefreiheit überprüft und zertifiziert.

6.1.4 Gleichheitsgrundsatz, Respekt und Würde

Die Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Mitarbeitenden werden ungeachtet ihrer Hautfarbe, Nationalität, Ethnie, politischen Zugehörigkeit, sozialen Herkunft, Behinderung, sexuellen Identität und Orientierung, religiösen Überzeugung, sowie ihres Geschlechts oder Alters gefördert. Diversität ist Teil der Unternehmensstrategie. Der Führungsstil in der AIT ist offen und wertschätzend. Details hierzu können dem Code of Leadership ([RL31](#)), sowie "Our Values and Guiding Principles" [Working for AIT](#) entnommen werden.

6.1.5 Mehrwert Diversität

Die AIT ist überzeugt, dass die Vielfalt individueller Verschiedenheiten („Diversity“) einen wesentlichen Mehrwert darstellt, weil so den komplexen Herausforderungen der diversen Gesellschaft besser Rechnung getragen werden kann. Der vielfältige Hintergrund ihrer Mitarbeitenden fördert die Kreativität, setzt neue Impulse sowie Ideen und ermöglicht ein besseres Verständnis ihrer Forschungs- und Kooperationspartner:innen.

Mitarbeitende der AIT haben die Möglichkeit in ihrer E-Mail-Signatur, anderen ihr bevorzugtes Pronomen mitzuteilen und wie sie angesprochen werden möchten. Nicht immer lässt sich anhand des Vornamens auf das Geschlecht eines Mitarbeitenden schließen. Auch in der internationalen Zusammenarbeit sind Namen den Beteiligten unterschiedlich geläufig. Daher bietet es sich an, das bevorzugte Pronomen und damit einen Hinweis auf die eigene Geschlechtsidentität in der eigenen E-Mail-Signatur anzuführen. Dadurch werden auch jene Mitarbeitende unterstützt, die sich jenseits der Zweigeschlechtlichkeit verorten.

Um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und das Wissen über Diversity und Gender zu erhöhen, sind entsprechende Schulungen ein fixer Bestandteil des AIT-Qualifizierungskataloges. Diese Schulungen stehen allen Mitarbeitenden nach Genehmigung durch die Führungskraft offen.

6.1.6 Gleichstellung als Teil der Unternehmensstrategie

Maßnahmen zur Gleichstellung, insbesondere von Frauen, sind ein integraler Teil der [Unternehmensstrategie](#). Der Gleichstellungsplan ([RL30-MD04](#)) beschreibt alle Gleichstellungsmaßnahmen für externe Zwecke, z.B. Förderanträge. Für interne Zwecke sind die Gendermaßnahmen im Dokument [RL30-MD03](#) dargestellt.

6.1.7 Diskriminierung und Mobbing

Diskriminierung hat in der AIT keinen Platz. Diskriminierendes Verhalten wird nicht toleriert, gleich, ob Mitarbeitende selbst betroffen sind oder andere Personen. Maßnahmen zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen stellen keine Diskriminierung dar, sondern sind von der AIT sogar ausdrücklich erwünscht. Ständige oder wiederholte Versuche, Mitarbeitende zu diffamieren, zu schikanieren oder ungerechtfertigt zu kritisieren (Mobbing), widersprechen der Unternehmenskultur der AIT. Ein solches nicht geduldetes Mobbing kann auch gegenüber der Führungskraft (Staffing) oder von dieser gegenüber Mitarbeitenden (Bossing) erfolgen. Detaillierte Informationen finden Sie im mitgeltenden Dokument [RL30-MD02](#).

6.1.8 Zwang, Gewalt und sexuelle Belästigung

Mitarbeitende in der AIT sollen frei sein von jeder Form unangemessener Behandlung, wie das Ausüben von psychischem Druck oder Belästigung oder Diskriminierung (einschließlich Gesten, Sprache und körperlichem Kontakt, die Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend sind). Dies umfasst mittelbare oder unmittelbare Drohungen, drohendes Verhalten, Einschüchterungen, körperliche Angriffe oder ähnliches Fehlverhalten.

Es wurden daher eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, um eine Kultur des respektvollen Zusammenarbeitens sicherzustellen, solche eben angeführten Handlungen oder Unterlassungen zu verhindern und im Anlassfall umgehend reagieren zu können. Detaillierte Informationen finden Sie im mitgeltenden Dokument [RL30-MD01](#).

WICHTIG: AIT kann nur dann Maßnahmen ergreifen und gegen Zwang, Gewalt oder sexuelle Belästigung vorgehen, wenn ein solcher Vorfall den verantwortlichen Personen in der AIT zur Kenntnis gebracht wurde. Wenden Sie sich daher unbedingt an eine Vertrauensperson und melden Sie die Belästigung. Zu den Vertrauenspersonen zählen neben den unmittelbar vorgesetzten Personen auch HoAA LRP oder eine [genderbeauftragte Person](#).

6.2 Was sind unsere Anlaufstellen bei Verstößen gegen Compliance Vorgaben? (z.B. Incident Reporting System (Whistleblowing))

- Von Diskriminierung, Mobbing, Zwang, Gewalt oder sexueller Belästigung betroffene Mitarbeitende können sich Unterstützung holen, indem sie solche Vorfälle und Verhalten mit ihrer:ihrem unmittelbar Vorgesetzten oder ihrer:ihrem mittelbar Vorgesetzten, HoCU, HoC oder Geschäftsführung oder genderbeauftragten Person oder dem Betriebsrat ansprechen. Weiters besteht die Möglichkeit einen Vorfall auch

anonym an das auch für externe Partner:innen bestehende Incident Reporting System zu melden ([U35](#) Whistleblowing/Incident Reporting System).

- Forschende und Mitarbeitende der AIT sollten bei jedem Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten die zuständigen Gremien (Incident Reporting System, oder AIT-Ombudsstelle, sowie auch gerne gleichzeitig mit einer Meldung an die Agentur für wissenschaftliche Integrität ÖAWI²) unterrichten. Die AIT als Forschungsorganisation verfügt über Verfahren zum Umgang mit Vorwürfen über Fehlverhalten und sonstige unverantwortliche Forschungspraktiken. Es sieht ein Prozedere zum Schutz derjenigen Personen vor, die ein solches Verhalten im guten Glauben melden. Hier besteht die Möglichkeit, einen Vorfall anonym an das [Incident Reporting System](#) zu melden. Kontaktdaten der AIT-Ombudsstelle finden sie im Intranet in der [U32](#). Selbstverständlich können sich Mitarbeitende auch an die jeweils vorgesetzte Führungskraft oder den Betriebsrat wenden.
- Um dieser Verantwortung gegenüber der Gesellschaft gerecht zu werden, ermutigen wir alle Beteiligten und Mitarbeitenden, Gesetzesverstöße sowie Verstöße gegen den Code of Conduct für Lieferant:innen, den Code of Conduct für Partnerschaften, sowie diesen Code of Conduct zu melden. Auch für solche Sachverhalte dient das „[Incident Reporting System](#)“, welches auch vertrauliche und anonyme Meldungen zulässt und eine Rückverfolgung auf die meldende Person ausschließt. Eingehende Meldungen werden sorgfältig untersucht und vertraulich behandelt (siehe dazu auch [U35](#)).

6.3 Was bedeutet flexibles Arbeiten?

Die AIT unterstützt die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und Gleitzeit, die der Vielfalt der Lebenssituationen (Alter, persönliche Lebensumstände, Familie, etc.) Rechnung tragen (z.B. „Papawochen“). Die AIT steht der Väterkarenz ausdrücklich positiv gegenüber. Es werden je nach Arbeitsumfeld auch Homeoffice-Regelungen angeboten, die ein erhöhtes Maß an Selbstverantwortung der Mitarbeitenden bedeuten, etwa in Bezug auf die Einhaltung der Regelungen bzgl. Geheimhaltung von Informationen sowie die Einhaltung von Exportbestimmungen (siehe auch Punkt [7](#)) und datenschutzrechtlichen Regelungen.

6.4 Wie wird die Gesundheit & Sicherheit der Mitarbeitenden gefördert?

Es wird in Übereinstimmung mit den anwendbaren gesetzlichen und internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gehandelt. Das heißt, es wird für sichere Arbeitsbedingungen gesorgt, sowohl im Bereich der Unfallverhütung wie auch in Bezug auf krankheitsvorbeugende Maßnahmen, inklusive der psychischen Gesundheit. Es werden hierfür Informationen und/oder Unterweisungen angeboten und es wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden bzgl. der Themen Gesundheit und Arbeitssicherheit informiert sind.

Die Führungskräfte der AIT sind Vorbilder und verpflichtet, alle Mitarbeitenden bei der Einhaltung von Gesetzen und Sicherheitsvorschriften zu unterstützen und entsprechend zu informieren. Bei Verstößen oder Unfällen sind alle Mitarbeitenden angehalten, dazu unverzüglich Meldung an die jeweils definierten Verantwortlichen zu erstatten.

Für die AIT sind Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen verpflichtet worden. Die jeweiligen Kontaktdaten finden sich im Intranet im QM-System unter [M90-MD10ed](#).

² Der Agentur für wissenschaftliche Integrität (ÖAWI) kommt die Aufgabe zu, Vorwürfe wissenschaftlichen Fehlverhaltens in Österreich auf professionelle Weise zu untersuchen, die Schwere des Verstoßes zu bewerten und allenfalls Vorschläge für nachfolgende Maßnahmen zu unterbreiten. Diese Aufgabe wird durch ein unabhängiges, mit erfahrenen Wissenschaftler:innen aus dem Ausland besetztes Gremium – die Kommission für wissenschaftliche Integrität – wahrgenommen. Die ÖAWI sichert allen Beteiligten Vertraulichkeit zu.

Bei gefahrgeneigter Tätigkeit ist es wichtig, etwaige Schutzkleidung bzw. persönliche Schutzausrüstung (PSA) zu tragen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind im [Arbeitnehmer:innenschutzgesetz](#) geregelt und die diesbezüglichen Richtlinien und Prozesse im Unternehmen finden Sie im AIT QM-System unter dem Reiter [Arbeitssicherheit und Umwelt](#). Für den [Standort Seibersdorf gelten zusätzliche Regelungen](#) ebenso wie für die [LKR](#) in Ranshofen.

Gesundes Arbeiten bedarf auch die Einhaltung der Ruhezeiten sowie die vereinbarten Urlaube und Zeitausgleiche zu nehmen, um hier eine Work-Live-Balance zu bewerkstelligen.

Das Rauchen am Arbeitsplatz oder in AIT-Räumlichkeiten ist nicht gestattet.

Der Konsum, Verkauf oder Besitz illegaler Drogen in Einrichtungen des Unternehmens oder während des Aufenthaltes im Unternehmen wird Gegenstand von Disziplinarmaßnahmen. Alkoholkonsum an den Einrichtungen des Unternehmens ist grundsätzlich verboten. Ausnahmen bedürfen der Freigabe durch die vorgesetzten Personen und können beispielsweise für betrieblich organisierte Veranstaltungen erteilt werden. Unter dem Einfluss von Alkohol oder nicht verordneten Medikamenten zur Arbeit zu erscheinen oder in diesem Zustand zu arbeiten kann auch andere Mitarbeitende gefährden und wird nicht toleriert.

6.5 Wie wird die Zusammenarbeit gestaltet?

6.5.1 Sprachbarrieren überwinden

Grundsätzlich werden bei internen Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende der AIT Präsentationsunterlagen mindestens auch in Englisch zur Verfügung gestellt, um auch nicht deutschsprachigen Mitarbeitenden den gleichen Informationsstand zu ermöglichen. Um bei nicht deutschsprachigen Mitarbeitenden die deutsche Sprache zu fördern und ihnen die soziale Integration zu erleichtern, bietet AIT geeignete Deutschkurse und Unterstützungsleistungen an.

6.5.2 Personalentwicklung

Die Führungskräfte und Mitarbeitenden der AIT bekennen sich zu einer bedarfsorientierten Unterstützung und Förderung von Mitarbeitenden. Im Rahmen der Personalentwicklung der Mitarbeitenden werden für diese Gruppen spezifische [Qualifizierungsprogramme](#) angeboten.

Die AIT erfüllt zudem eine Brückenfunktion zwischen akademischer Forschung und deren Umsetzung für Innovationen in der Wirtschaft und Industrie. Demzufolge unterstützt die AIT in Kooperation mit nationalen und internationalen Universitäten sowie Fachhochschulen, die Betreuung von Diplom- und Masterstudierenden als auch Promovierenden, deren Arbeitsthema in einen Forschungsbereich der AIT fällt. Mit diesem Engagement bei der Ausbildung des akademischen Nachwuchses bezweckt die AIT auch die nachhaltige Rekrutierung von zukünftigen Mitarbeitenden.

Damit junge Menschen die Möglichkeit haben, Forschung, technologische Entwicklung und Innovation kennenzulernen und dabei ihre Potenziale aufzuzeigen, beschäftigt AIT Praktikant:innen und bindet diese in laufende FTI-Aktivitäten ein. Die Führungskräfte der AIT sind daher angehalten, sich an diesbezüglichen Förderprogrammen rege zu beteiligen.

6.5.3 Zum Verhältnis von Führungskräften und Mitarbeitenden

In der AIT beruht das Verhältnis von Führungskräften und Mitarbeitenden auf gegenseitiger Wertschätzung. Führungskräfte unterstützen die Entwicklung der Mitarbeitenden so weit wie möglich entsprechend der Unternehmensziele und der persönlichen Potenziale. Führungskräfte unterstützen ein professionelles Arbeitsumfeld, das die strategische Weiterentwicklung und einen kollegialen Umgang gewährleistet und haben hierbei Vorbildfunktion. In diesem Zusammenhang geben Führungskräfte relevante Informationen aktiv und zeitgerecht weiter. Sie fördern den offenen Umgang, die Kreativität und Kommunikation als wichtige

Voraussetzungen für eine produktive Zusammenarbeit und im Sinne exzellenter Ergebnisse. Mitarbeitende unterstützen die Führungskräfte durch aktive Mitarbeit, Loyalität und ein Handeln, das darauf ausgerichtet ist, die jeweiligen Vorgaben (Strategien, definierte Ziele etc.) zu erreichen.

Weiterführende Informationen zu dem Thema finden Sie auch im [Code of Leadership](#) der AIT.

6.5.4 Zum Verhältnis von Projektleitenden und Mitarbeitenden

Projektleitende unterstützen einen wertschätzenden und kollegialen Umgang im Team. Sie agieren als Vorbild, indem sie z.B. Informationen rasch an Projektteilnehmer:innen und Führungskräfte weitergeben und die proaktive Kommunikation im Team mit den Führungskräften und Partner:innen fördern.

Projektleitende sind für die erfolgreiche Abwicklung von Projekten (inhaltlich, budgetär, zeitlich) verantwortlich. Mitarbeitende unterstützen Projektleitende bestmöglich durch inhaltliche Beiträge, Engagement, Termindisziplin etc. Detaillierte Informationen zur [Rolle des Project Managers](#) finden Sie im AIT-Intranet.

6.5.5 Zum Verhältnis von Arbeiten am Standort und Telearbeit

Vorgesetzte Personen und Projektleitende pflegen auch in hybrid geführten Teams die Gleichberechtigung. Es ist daher bei Teambesprechungen inklusiv zu denken, d.h. wenn nicht alle Teamteilnehmer:innen physisch anwesend sind, ist eine digitale Zuschaltung der Teamteilnehmer:innen, die im Homeoffice arbeiten, vorzusehen. Die Vorgaben aus dem Dienstverhältnis (samt Betriebsvereinbarungen, Forschungs-KV und QM-Regeln) werden sowohl in der Arbeit an einem Standort wie auch im Homeoffice eingehalten. Im Sinne der Gleichberechtigung berücksichtigen die Mitarbeitenden inkl. der Führungsebenen, dass, sowohl bei Arbeiten vor Ort wie auch bei Arbeiten im Homeoffice, eine regelmäßige Kommunikation und Rückmeldung zu tätigen sind.

7 Was bedeuten diese Regelungen für die tägliche Arbeit?

7.1 Verbot von Korruption und Bestechung

Es wird keine Form von Korruption oder Bestechung, wettbewerbswidrigen Absprachen oder sonstigen unlauteren Geschäftsmethoden toleriert und AIT beteiligt sich weder direkt noch indirekt hieran, d.h. es werden keine Zuwendungen angeboten, gewährt oder versprochen, um offizielle Handlungen zu beeinflussen oder einen unlauteren Vorteil zu erreichen. Es dürfen lediglich geringfügige Geschenke oder Bewirtungen entsprechend der geltenden internen Vorgaben, wie z.B. übliche Werbegeschenke oder gelegentliche Geschäftsessen, angenommen oder angeboten werden und auch nur dann, wenn diese Geschäftsentscheidungen nicht beeinflussen.

Die AIT ist ein rechnungshofgeprüftes Unternehmen und daher ist auch jede Führungskraft bzw. jede:r Mitarbeitende „Amtsträger:in“ im Sinne des [Strafgesetzbuches](#). Dies bedeutet, dass jegliche Korruption und Bestechung im Rahmen der Ausübung der Tätigkeiten per Gesetz höher sanktioniert werden. Mitarbeitende und Führungskräfte werden aufgefordert, durch eindeutiges Auftreten Dritten gegenüber dafür Sorge zu tragen, dass gar nicht erst der Eindruck entsteht, sie seien durch persönliche Vorteile beeinflussbar. Dies gilt ganz besonders im Zusammenhang mit der Vergabe bzw. Vorbereitung und Abwicklung von Aufträgen, sowie bei der Akquisition und Durchführung von Forschungs- und Dienstleistungsprojekten.

Weiterführende Informationen dazu finden Sie in der [RL06](#).

Aufgrund der Finanzierungsstruktur tätigt die AIT ausnahmslos keine Spenden. Spenden sind freiwillige und unentgeltliche Geld- oder Sachzuwendungen ohne Gegenleistungen. Davon zu unterscheiden ist das Sponsoring für z.B. Veranstaltungen, in dem auch die AIT als Firma und Marke gefördert wird.

7.2 Interessenskonflikte und Nebenbeschäftigungen

Es werden intern und gegenüber Unternehmen des AIT-Konzerns alle Interessenskonflikte vermieden und/oder offengelegt, die Geschäftsbeziehungen beeinflussen könnten. AIT versucht, möglichen Interessenskonflikten mit absoluter Transparenz zu begegnen und diese bei Auftreten sofort zu behandeln.

Nebenbeschäftigungen bzw. die Teilnahme an Gesellschaften oder Vereinen als Privatperson, insbesondere solche, die zu einem Interessenkonflikt führen können, sind daher anzuzeigen. Nebenbeschäftigungen von forschenden Personen, z.B. Lehraufträge, Professuren/Habilitationen, die Beziehungen zu Universitäten stärken, werden in der AIT grundsätzlich gefördert. Nähere Informationen und Definitionen können der [RL11](#) entnommen werden.

Unterschriften von Dokumenten oder Darlegungen mit einer rechtlichen Aussage unterliegen im AIT immer einem Vieraugenprinzip. Vorgaben, wer wann zur Unterfertigung oder Vertretung der AIT berechtigt ist, können in den jeweiligen Prozessbeschreibungen sowie hierauf verweisend in dem zentralen Dokument [RL01](#) nachgelesen werden.

7.3 Immaterialgüterrechte

Die Immaterialgüterrechte anderer werden respektiert und eingehalten. Die erlangten Kenntnisse von Immaterialgüterrechten der AIT, ihrer Unternehmen oder deren Geschäftspartner:innen werden vertraulich behandelt und es ist mit diesen Immaterialgüterrechten - sowohl in physischer als auch in elektronischer Form - äußerst sorgsam umzugehen.

Der Schutz von Immaterialgüterrechten inkl. Know-hows, welche auch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse darstellen können, hat für die AIT höchste Priorität und muss gewahrt sein.

Die AIT ist eine Wissensorganisation und arbeitet ständig an der Ausweitung ihrer Know-how-Basis sowie ihrer Immaterialgüterrechte als Grundlage für erfolgreiche Projektarbeit und Projektakquisition. Insbesondere ist es der AIT wichtig, das strategische Know-how, sowie ihre Immaterialgüterrechte zu erhalten, auszubauen, im Unternehmen weiterzugeben, mit Dritten zu verwerten und nachvollziehbar zu dokumentieren, auch wenn Personen das Unternehmen verlassen. Erfindungen, welche im Rahmen der Arbeiten erschaffen werden, sind der AIT unter Nutzung der [M11-MD01](#) zu melden.

7.4 Informationssicherheit und Geheimhaltung

Die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität eigener Informationen (Informationssicherheit) wird gewährleistet. Es werden eigene, wie auch die erhaltenen Informationen von Vertragspartner:innen, vertraulich behandelt und sorgsam damit umgegangen. Mitarbeitende werden über Sicherheitsmaßnahmen und darüber, wie diese eingehalten werden müssen, informiert (insbesondere über das QMS - [P08-MD05](#) - und das [Intranet](#)).

In der AIT werden Daten und Informationen generiert, die nur bestimmten Personen oder Personengruppen zugänglich sein dürfen. Durch die digitalen Arbeitsweisen und Forschungsprojekte, ist daher ein hohes Bewusstsein für mögliche Cyberbedrohungen notwendig, worüber AIT regelmäßig informiert. Zweck Sicherheit der eigenen Systeme und Daten, sowie der Daten von Partner:innen und Kund:innen ist die Einhaltung der entsprechenden IT-Vorgaben wesentlich, insbesondere auch in Hinblick auf Arbeiten, welche außerhalb der AIT-Systeme getätigt werden, wie z.B. im Rahmen von Cloud Services (siehe [I74](#)) bzw. durch fremde KI's. Nähere Informationen können der [RL07 \(Umgang mit IT-Equipment, Diensten, Software und Accounts\)](#) sowie der [RL07-MD01 \(Leitfaden für die sichere Nutzung von \(KI basierten\) Software Anwendungen\)](#) entnommen werden.

Die AIT ist weiters durch eine Vielzahl von Geheimhaltungserklärungen verpflichtet, die vertraulichen Informationen ihrer Kund:innen zu schützen. Dies verlangt eine entsprechend vertrauliche Behandlung, sowohl intern, z.B. durch Nutzung der digitalen Möglichkeiten, wie der Option, Dokumente als „sensibel“ bzw. Projektakte als „sensitiv“ auszuweisen, als auch bei Veröffentlichungen. Diese vertrauliche Behandlung von Informationen unserer Geschäftspartner:innen, die auch nicht veröffentlichte Immaterialgüterrechte beinhalten können, ist auch bei der Weitergabe nach außen, z.B. durch Publikation und/oder Präsentation, aber auch bei der Open Source Stellung von Software zu beachten.

Wenn Zweifel bestehen, ob eine Information (eigene oder eines:einer Geschäftspartner:in) veröffentlicht werden kann, sind diese mit dem:der jeweiligen Vorgesetzten abzuklären.

7.5 Datenschutz

Personenbezogene Daten werden vertraulich und verantwortungsbewusst verarbeitet. Dabei wird die Privatsphäre der Datenlieferant:innen respektiert und es wird sichergestellt, dass personenbezogene Daten nur unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Grundsätze verarbeitet werden.

Daher dürfen personenbezogene Daten nur auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffenen Personen nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden. Eine Weiterverarbeitung zu mit dem ursprünglichen Verarbeitungszweck unvereinbaren Zwecken erfolgt nicht. Die Verarbeitung personenbezogener Daten zu wissenschaftlichen Forschungszwecken ist nicht prinzipiell unvereinbar, solange die Weiterverarbeitung auf das notwendige Maß beschränkt wird und geltenden Ethikstandards (wie z.B. den ethischen Richtlinien für vertrauensvolle KI³) gerecht wird.

Weitere bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu beachtende Regelungen ergeben sich aus den im Qualitätsmanagementsystem festgehaltenen Arbeitsprozessen und Abläufen (Vergleiche hierzu insbesondere [U34](#)). Die Schulung „Datenschutz und Informationssicherheit“ informiert alle neuen Mitarbeitenden der AIT über diese Thematik und zählt zu den verpflichtenden Qualifizierungsmodulen.

7.6 Exportkontrolle

Die anwendbaren Exportkontroll- und Zollbestimmungen werden eingehalten.

Die AIT unterliegt auch in ihren Forschungsbereichen den Außenhandelsgesetzen und -regelungen. D.h. auch, wenn es sich nicht um eine bezahlte Leistung handelt oder die Leistungen keine Waren, sondern Dienstleistungen oder Immaterialgüterrechte (z.B. Software, Technologietransfer) darstellen, die gegebenenfalls auch mündlich oder mittels digitaler Möglichkeiten an Dritte übermittelt werden können (Telefongespräche, Internetpublikationen etc.). Als Forschungseinrichtung sind daher geplante Projekte auch in Hinblick auf die [Dual-Use Regelungen](#) zu prüfen, d.h. ob die Weitergabe und Nutzung der Forschung, der Forschungsergebnisse und Kommunikation darüber einer Genehmigung durch das zuständige Ministerium bedürfen. Sollte dies der Fall sein, sind zudem die Ethik Regelungen (siehe Punkt [4](#)) zu beachten. Im Zweifelsfall ist die Angelegenheit mit dem:der Vorgesetzten zu besprechen. Details können auch dem [Intranet](#) entnommen werden.

7.7 Grundsätze zur Beschaffung

Auch von Lieferant:innen und deren Sublieferant:innen erwartet AIT, dass sie die Grundsätze dieses Code of Conducts einhalten. Sie sind deshalb in einem eigenen Lieferant:innen Code of Conduct festgehalten, der ihnen zwecks Bestätigung zur Kenntnis gebracht wurde (siehe auch Lieferantenkodex des AIT-Konzerns [U20-MD21](#)).

³ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>

Die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Lieferant:innenauswahl und beim Umgang mit den Lieferant:innen sind einzuhalten.

Der AIT-Konzern unterliegt als öffentlicher Auftraggeber den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes. Dieses regelt umfangreich die notwendigen Verfahren zur Beschaffung von Liefer-, Bau- und Dienstleistungen für unterschiedliche Volumengrenzen der Beschaffungsvorhaben. Generell ist die AIT verpflichtet, Beschaffungen nach Maßgabe der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit durchzuführen. Daneben sieht das Bundesvergabegesetz eine Reihe von weiteren Regeln vor. Generell gilt, dass ab bestimmten Beschaffungssummen Vergleichsangebote eingeholt werden müssen oder auch ein Beschaffungsverfahren nach Bundesvergabegesetz abgewickelt werden muss. Für unsere Projektmitarbeitenden bedeutet dies primär, dass dafür unter Umständen längere Beschaffungszeiten einzuplanen sind.

Die Verfahren selbst werden von der Unit Purchasing & Logistics der AIT formell durchgeführt. Die wichtigsten Informationen dazu finden sich in der Prozessbeschreibung [U20](#).

7.8 Fairer Wettbewerb

Es ist jeglicher Verstoß gegen Bestimmungen des Kartell- oder anderer Wettbewerbsgesetze zu vermeiden. Dazu gehört auch die Einhaltung anwendbarer Vergaberegeln sowie eine Vermeidung von Marktmissbrauch im Allgemeinen sowie Förderung des freien Wettbewerbs.

Die AIT verhält sich stets sachlich und unvoreingenommen im Wettbewerb und trifft Entscheidungen nach vorab bekannt gegebenen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Kriterien unter Beachtung von gesetzlichen Vorschriften und Normen. Aufträge werden nach dem Best- oder Billigstbieterprinzip erteilt bei einem nachvollziehbaren, angemessenen Verhältnis zwischen dem Wert und der Qualität der zu erbringenden Leistung und dem zu zahlenden Preis.

Lieferant:innen, die den geforderten Qualitätskriterien nicht entsprechen, werden ausgeschlossen.

7.9 Projektarbeit an der Schnittstelle zwischen Einsatz öffentlicher Mittel, Förderungen und Industrie

Als außeruniversitäres Forschungsinstitut führt die AIT Projektarbeit in vielfältiger Hinsicht durch. Es wird an Projekten gearbeitet, die zur Gänze mittels öffentlicher Gelder des Hauptgesellschafters finanziert werden (Leitprojekt), an geförderten Projekten im Rahmen nationaler Programme und im Rahmen von EU-Programmen (kofinanzierte Forschung) sowie an (industriefinanzierten) Projekten der Auftragsforschung.

Der Einsatz öffentlicher Mittel und Förderungen in einem so diversifizierten Projektportfolio erfordert ein hohes Maß an Trennschärfe zwischen den Projekten, um Quersubventionierung der Industrie über öffentliche Mittel und Fördergeber:innen auszuschließen.

Der EG-Rahmenvertrag verpflichtet die AIT zur Sicherstellung der trennscharfen Verrechnung von Projekten und Projektarten, um diese Quersubventionierung auszuschließen. Dies erfordert auch in der Projektkalkulation der Auftragsforschung die Abbildung aller voraussichtlich anfallenden Kosten (Vollkostenprinzip) und die Verrechnung eines Preises, der diese Kosten decken kann und darüber hinaus einen angemessenen Gewinnaufschlag ermöglicht (Drittvergleichsfähigkeit oder Marktpreise wo diese ableitbar sind).

Mitarbeitende der AIT sind im Zuge ihrer Projektarbeit zu einem vertrauensvollen Umgang und zu kaufmännischer Sorgfaltspflicht im Umgang mit fremdem Kapital verpflichtet.

Die korrekte Zeitkontierung unterstützt und sichert die Einhaltung dieser Regeln.

7.10 Zeitaufzeichnung

Die Arbeitszeit und die anwendbaren Arbeitszeitbestimmungen sind einzuhalten und werden über ein digitales Zeitwirtschaftssystem (HCM) erfasst.

Die AIT ist eine fast ausschließlich projektorientierte Organisation. Deshalb kommen der Aufzeichnung und Dokumentation, sowie der Zuordnung der Arbeitszeit zu Projekten und Aktivitäten, eine herausragende Bedeutung zu.

Erst die vollständige und korrekte Zeitaufzeichnung ermöglicht die richtige und transparente Abrechnung – insbesondere auch von geförderten Projekten oder Projekten mit Einsatz öffentlicher Mittel, bei denen besondere Nachweispflichten vorliegen. AIT-Mitarbeitende und die vorgesetzten Personen halten sich an die Richtlinien [RL02](#) bzw. [RL04](#) der AIT und legen besonderes Augenmerk auf die zeitnahe und korrekte Kontierung der täglichen Zeitaufzeichnung für die geleistete Arbeit.

Weitere Informationen zur Zeitaufzeichnung finden sich in der [Betriebsvereinbarung zum computergestützten Zeiterfassungs- und Zutrittskontrollsystem](#), und in der [Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit](#) sowie der [Betriebsvereinbarung für Telearbeit](#).

7.11 Reisekosten, Spesen und Repräsentationsaufwendungen

Reisespesen, Bewirtungs- und Repräsentationsspesen sind stets nach Maßgabe der Kategorien „Transparenz“, „Nachvollziehbarkeit“, „Wirtschaftlichkeit“ und „Sparsamkeit“ zu überprüfen. Oftmals machen auch Regelungen und Richtlinien von Fördergeber:innen einen besonders besonnenen Umgang mit Reisekosten, Spesen und sonstigen Aufwendungen notwendig.

Es sind hier folgende Grundregeln zu beachten:

- Repräsentationsaufwendungen mit Augenmaß der öffentlichen Institutionen,
- keine Privatnutzung der Firmenkreditkarte,
- das günstigste Reisemittel wählen, außer in begründeten Ausnahmefällen wie z.B. im Rahmen von Nachhaltigkeit durch Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel,
- [Dienstreisen](#) werden mittels Doxis-Workflow beantragt (die administrativ Unit HR unterstützt bei der Buchung von Transportmittel, Hotels etc.).

In der [RL05](#) und der [RL06](#) sind Regeln im Umgang mit Repräsentationsaufwendungen zusammengefasst. Die Prozessbeschreibung [P07](#) sowie die Richtlinie [RL38](#) beschreiben Wesentliches im Zusammenhang mit Dienstreisen.

7.12 Was sind die Instrumente der AIT-Unternehmenskommunikation?

Die Unternehmenskommunikation nützt eine Reihe von Instrumenten, um zielgruppengerecht über die AIT zu informieren. AIT-Mitarbeitende erhalten die entsprechenden Informationen über die internen Kommunikationskanäle und Medien.

Um sich als AIT-Mitarbeitender einen Überblick von außen über die AIT zu verschaffen, stehen folgende Kanäle zur Verfügung: Die [AIT Website](#), die [Social-Media-Kanäle des AIT](#) und der [Pressespiegel](#).

Das [Corporate Design \(CD\)](#) der AIT legt alle Standards fest und bildet einen Leitfaden zur Gestaltung aller kommunikativen Maßnahmen. Trotz genauer Definition und Festlegung bestimmter Grundprinzipien der Gestaltung bleiben noch genügend Freiräume in der Umsetzung des Corporate Designs für die unterschiedlichen Anwendungen im Bereich print und der digitalen Medien.

Die Funktion des [Corporate Design Manuals](#) ist es, klare Richtlinien und Hilfen zur einheitlichen Gestaltung aller kommunikativen Maßnahmen zu geben.

Details zur externen und internen Kommunikation können auch der [Unternehmenskommunikationsrichtlinie \(U06\)](#) entnommen werden.

Gegenüber Behörden, Eigentümer:innenvertreter:innen und dem Aufsichtsrat, sowie bei öffentlichen Anlässen erfolgt die Präsentation grundsätzlich durch die Managing Directors bzw. beim LKR Leichtmetallkompetenzzentrum Ranshofen durch die GF. Sie delegieren diese Aufgabe anlassbezogen.

Weiters gilt es, dass jede Anfrage von folgenden Stellen, die über den Umfang des normalen Geschäftsbetriebes hinausgeht, umgehend den Managing Directors bzw. beim LKR Leichtmetallkompetenzzentrum Ranshofen der GF zur Kenntnis zu bringen ist:

- Rechnungshof des Bundes oder der Länder
- Polizei
- Justiz
- In- und ausländische (Landes-)Regierungsmitglieder (Landeshauptleute, Minister:innen, Präsidenten:innen, ...) sowie der Europäischen Union

Journalist:innen- und Medienkontakte werden von den Media Relations zuständigen der AIT koordiniert, dies gilt auch für Anbahnung und Aufbau von Medienkontakten. Jede:r Mitarbeitende hat bei Erhalt einer Medienanfrage umgehend den für Media Relation zuständigen zu kontaktieren. Die Mitarbeitenden für Marketing und Communications sind im [Intranet aufgelistet in M90-MD08ed](#).

Für öffentliche Auftritte werden im [jährlichen Kommunikationsplan](#) je nach Projekt und Thema autorisierte Sprecher:innen nominiert, welche das Unternehmen nach außen repräsentieren.

7.12.1 E-Mail-Kommunikation und E-Mail-Signatur

AIT-Mitarbeitende achten auf Transparenz in der E-Mail-Kommunikation sowohl innerhalb des Unternehmens als auch nach außen. Die Nutzung von BCC in E-Mails erfolgt nur soweit dies aus datenschutzrechtlichen Gründen notwendig ist.

Für die AIT ist es besonders wichtig, dass die unternehmensweiten Vorgaben zur [E-Mail-Signatur](#) eingehalten werden, die im [Intranet veröffentlicht](#) sind. Es sind in der Signatur keine politischen Claims oder Aufrufe zu integrieren mit Ausnahme von Werbungen für Veranstaltungen mit AIT-Bezug.

7.12.2 Social Media

AIT-Mitarbeitende sind mit ihren privaten Profilen sowohl auf den von [AIT offiziell genutzten Social Media Plattformen](#), als auch auf anderen Plattformen vertreten. Hierbei ist zwischen privater und beruflicher Funktion, Meinung und Expertise zu unterscheiden.

Wenn die Absenderidentität AIT im Social Media Profil beinhaltet ist (Nennung in Biografie, AIT E-Mail-Adresse) und damit AIT repräsentiert, gelten die Vorgaben zur Ethik gemäß diesem Code of Conduct, da in beruflicher Funktion aufgetreten wird.

AIT-Mitarbeitende sind eingeladen, die Inhalte der offiziellen Social-Media-Kanäle der AIT über ihre privaten Profile zu teilen („sharen“).

Social Media-Plattform	Firmenprofil	Accountname	Funktion und Inhalt
LinkedIn	✓	AIT Austrian Institute of Technology	Business Relations
Facebook	✓	AITtomorrow2day	Breite Öffentlichkeit
Instagram	✓	aittomorrow2day	Breite Öffentlichkeit

X	✓	@AITtomorrow2day	Media Relations
YouTube	✓	AIT TomorrowToday	Media Archiv
Vimeo	✓	AIT Austrian Institute of Technology	Media Archiv

Äußerungen und Bilder auf Social Media können bei Dienstreisen von fremden Behörden (Grenzübertritten) oder von Vertragspartner:innen gesichtet werden. Diese sind daher auch unter diesem Gesichtspunkt mit Bedacht zu tätigen und gegebenenfalls für die eigene Sicherheit vor Antritt einer Dienstreise zu beschränken oder zu löschen.

8 Mitgeltende Dokumente

RL30-MD01	Nein zu sexueller Belästigung
RL30-MD02	Nein zu Mobbing, Bossing und Staffing
RL30-MD03	Gendermaßnahmen
RL30-MD04	Gleichstellungsplan
RL30-MD05	Gendergerechte Schreibweise
RL30-MD06	Code of Conduct für Partnerschaften mit dem AIT

9 Referenzierte Dokumente

I74	Allgemeiner Umgang mit Cloud Services
M01	Konzernplanung und -steuerung
M09	Management von Verbesserungsmaßnahmen
M11-MD01	Diensterfindungsmeldung
M14	Risikomanagementsystem
M90-MD08ed	Liste der CC (OpC), ITC, MC, DRB und TO
M90-MD10ed	Liste der AIT Sicherheitsfunktionen
M90-MD16	AIT Qualitätspolitik
M90-MD17	AIT Qualitätsziele
P07	Dienstreisen
P08-MD05	Unterweisungsnachweis Informationssicherheit
RL01	Unterschriftenregelung
RL02	Arbeitszeiterfassung
RL04	Kontierung der Arbeitszeiten
RL05	Repräsentations- und Bewirtungsausgaben
RL06	Prävention gegen Vorteilsannahme und Korruption
RL07	Umgang mit IT-Equipment, Diensten, Software und Accounts
RL07-MD01	Leitfaden für die sichere Nutzung von (KI-basierten) Software-Anwendungen
RL11	Nebenbeschäftigung im AIT Konzern
RL38	Sicherheit auf Dienstreisen
RL31	Code of Leadership
U06	Unternehmenskommunikation
U06-MD02	Checkliste für Medien-Interviewanfragen
U06-MD17	Brand Manual
U20	Beschaffung inkl. Investition
U20-MD21	Lieferantenkodex des AIT Konzerns
U32	Verdachtsfälle wissenschaftlichen Fehlverhaltens
U34	Datenschutz Management
U35	Incident Reporting-System
U42	Einhaltung des Medienkooperations- und -förderungs – Transparenzgesetzes (/MedKF-TG)

10 Änderungen

- | | |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Feb. 2022 | Das Kapitel „Diversity and Gender“ um die Gendermaßnahmen und den Gleichstellungsplan ergänzt, das Kapitel „Sprache“ hinzugefügt, im Kapitel „QM im AIT Intranet“ um die standortspezifischen Regelungen der Giefinggasse ergänzt, div. Typos behoben. |
| Apr. 2024 | Der Code of Conduct wurde vollständig überarbeitet. Dabei wurden Redundanzen beseitigt. |