Werte- & Verhaltenskodex

der Universität Graz

We work for **tomorrow**

www.uni-graz.at

UNI GRAZ

SCHÄTZT EUCH WERT
ZEIGT VERANTWORTUNG
SEID VORBILD

Impressum

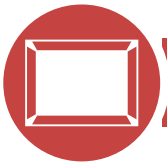
Universität Graz / University of Graz © 2020
Redaktion: Universität Graz, Personalressort, Personal- und Organisationsentwicklung
Fotos, wenn nicht anders angeführt: Personal- und Organisationsentwicklung, Gerhild Leljak, Universität Graz
Design, Satz & Layout: Daniela Jesacher / Artwork: Roman Klug / Presse + Kommunikation, Universität Graz
2. Auflage

Vorwort 6

Zur Einleitung – Entstehung, Intention & Weiterentwicklung 7

Prozessbeschreibung 8

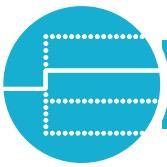
Weiterführende Informationen 9



Das Bild der Organisation 10 - 11

Der Umgang miteinander 12 - 13

Transparenz in Kommunikationsprozessen 14 - 15



Transparenz in Entscheidungsprozessen 16 - 17

Verantwortung 18 - 19

Zum Leben erweckt –
Maßnahmen & Beispiele unseres Zusammenarbeitens und Miteinanders 20 - 22

Querschnittsmaterien Gleichstellung, Menschenrechte und Nachhaltigkeit 24 - 26

TeilnehmerInnen 27

Vorwort

Foto: Uni Graz/Eisenberger

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wie wollen wir heute zusammenarbeiten, damit wir morgen innovative Ideen generieren, wichtige Fragen aufwerfen und zu klugen Lösungen kommen? Welche Werte halten wir als Forschungs- und Bildungseinrichtung sowie als zentrale Arbeitgeberin am Standort Graz und Steiermark hoch? Welche Standards legen wir fest für die Gewinnung und Kommunikation von wissenschaftlichen Erkenntnissen, für die Entwicklung unserer internen Organisationsstruktur sowie für den sorgsamen Umgang mit gesellschaftlich relevanten Themen wie Chancengleichheit, Gleichstellung oder Menschenrechten?

Diese Fragen zu stellen ist wichtig. Sie zu beantworten auch. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Graz haben sich deshalb mit dem Werte- und Verhaltenskodex eine Richtschnur gegeben, anhand derer wir alle unsere Kollaboration gemeinsam weiterentwickeln und verbessern können. Der Entstehungsprozess dieses Kodexes, dessen Ergebnisse Sie in verschriftlichter Form vor sich haben, folgte dem Bottom-Up-Prinzip: alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren und sind eingeladen, sich aktiv einzubringen. Dass sich so viele von Ihnen Zeit dafür genommen haben, ist für mich ein ganz klares, eindrucksvolles Bekenntnis – ein Bekenntnis zu einem kooperativen Miteinander, zu Ihrem persönlichen Schaffensumfeld und zu Ihrem Arbeitsplatz an einer wichtigen Forschungs- und Bildungseinrichtung.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Graz übernehmen Verantwortung in so vielen essenziellen Bereichen des Lebens: in der Forschung, damit neue Erkenntnisse uns stets ein bisschen mehr von der Welt verstehen lassen; in Lehre und Weiterbildung, damit wir unsere Gesellschaft inklusiv, offen und nachhaltig gestalten können; und natürlich übernehmen sie auch Verantwortung für die ganz alltäglichen, aber unschätzbar wichtigen Abläufe hinter den Kulissen eines so großen Betriebes.

Bleiben wir also Vorbild, denken wir weiter, quer und kreativ – aber immer gemeinsam, konstruktiv und wertschätzend!

Ihr Rektor
Martin Polaschek

Zur Einleitung

Entstehung, Intention und Weiterentwicklung

Unser Werte- und Verhaltenskodex ist durch einen zweijährigen Prozess des Auseinandersetzens, mit den Werten, die unser Leben und Zusammenarbeiten bestimmen, entstanden. Im gemeinsamen Erarbeitungsprozess mit Studierenden, MitarbeiternInnen aus Verwaltungseinheiten sowie aus der Wissenschaft aber auch VertreterInnen aus unseren universitären Gremien, wurden 5 Schwerpunkte herausgearbeitet, die für das Miteinander an der Universität Graz als besonders wesentlich erscheinen:

- Bild der Organisation
- Umgang miteinander
- Kommunikationsprozesse
- Entscheidungsprozesse
- Verantwortung.

Neben den Schwerpunktthemen kristallisierten sich ebenso Querschnittsmaterien, die an der Universität Graz wesentlich für das gemeinsamen Arbeiten bzw. Forschen und Studieren sind und bereits viele jener Werte enthalten, die der Arbeitsgruppe als wichtig erschienen. In den Bereichen Gleichstellung, Chancengleichheit, Nachhaltigkeit und Menschenrechte ist vieles an der Universität im beruflichen Alltag, in Zielsetzungen und Handlungsfeldern umgesetzt bzw. wird stetig weiterentwickelt.

Die gemeinsam erarbeiteten Werte und die bereits bestehenden Querschnittsmaterien fügen sich zu einem Werte- und Verhaltenskodex, also einem Kompass (Orientierungshilfe!) für unseren beruflichen Alltag, zusammen.

Fünf Jahre nach der Fertigstellung des Werte- und Verhaltenskodex, war die Zeit für eine Überarbeitung und einen kritischen Blick zurück, gekommen. In der Neuauflage haben wir versucht, Beispiele zu ergänzen, die, ganz im Sinne des Kodex, dazu beitragen, unser gemeinsames Miteinander zu verbessern und den Alltag an unserer Universität ein Stück weit zu erleichtern. Sie finden diese auf den letzten Seiten der 2. Ausgabe.

Gemeinsam mit Ihnen möchten wir gerne weiterhin an dieser Orientierungshilfe arbeiten, die das Miteinander an der Universität Graz wertschätzend und angenehm gestalten soll und sich, gleich wie unsere Universität, weiterentwickeln darf und soll. Nur durch ein gemeinsames Gestalten und ´Vorbild sein´ bleibt ein derartiges Projekt auch mit Leben gefüllt. Jetzt liegt es an Ihnen, die begonnene Diskussion fortzusetzen! Arbeiten Sie mit uns gemeinsam an den Werten der Universität Graz und nehmen Sie mit uns unter **werte@uni-graz.at** Kontakt auf.

Was der Werte- und Verhaltenskodex kann und soll:

- allgemeine Orientierung bieten (Kompassfunktion!)
- Anregung zur aktiven Wertschätzung geben
- zum Vorbild-Sein ermutigen

Was er nicht kann und will:

- dezidierte Verhaltensrichtlinien vorgeben
- Sanktionsmittel sein
- rechtliche Verbindlichkeit schaffen

Das Team: hinten: Julia Goldgruber, Susanne Hausleitner, Kerstin Käfer; vorne: Paula Aschauer, Irene Trummer;

Prozess-beschreibung

Kick-Off Workshop 24.01.2013

Im Rahmen des ersten Großgruppenworkshops ergaben sich fünf Themenbereiche, die in einem Werte- und Verhaltenskodex verankert sein sollten.

Symbol Workshop 29.10.2013

Die Relevanz der fünf Kernthemen aus dem ersten Workshop wurde bestätigt, es erfolgte eine inhaltliche Vertiefung.

Im Rahmen des Workshops ergaben sich zusätzlich zu den Kernthemen noch drei Querschnittsmaterien: Gleichstellung, Menschenrechte, Nachhaltigkeit.

Durch die Arbeit mit Symbolen und Zeichen wurde eine zusätzliche Abstraktionsebene eingeführt und den eigenen Ideen und der Kreativität der TeilnehmerInnen Raum gegeben. Zugleich wurde eine Grundlage für die Visualisierung geschaffen.

5 Wertezirkel Jänner – Juni 2014

Nach den ersten beiden sehr offen gestalteten Workshops stand das Jahr 2014 im Zeichen der Konkretisierung der einzelnen Werte. Dies geschah in fünf Wertezirkeln, die sich jeweils einem der bisher erarbeiteten Themenbereiche widmeten.

Im Anschluss an jeden Wertezirkel gab es eine Feedbackrunde per E-Mail, so dass die Textentwürfe nochmals reflektiert werden konnten.

Abstimmung des Textentwurfs mit dem Rektorat 26.06.2014

Nach Abschluss der fünf Wertezirkel wurde der erste Textentwurf dem Rektorat zur Diskussion vorgelegt.

Uniweite Abstimmung des Textentwurfs Juli bis September 2014

Alle bisher am Prozess beteiligten Personen und alle Interessierten hatten Gelegenheit, ihre Ideen und Änderungswünsche einzubringen.

Abschlussworkshop 28.10.2014

Es erfolgte die Präsentation und Diskussion der bisher erarbeiteten Textentwürfe. Nochmals hatten alle Interessierten Gelegenheit, sich einzubringen. Zudem wurden erste Maßnahmen zur Umsetzung des Wertekodexes erarbeitet.

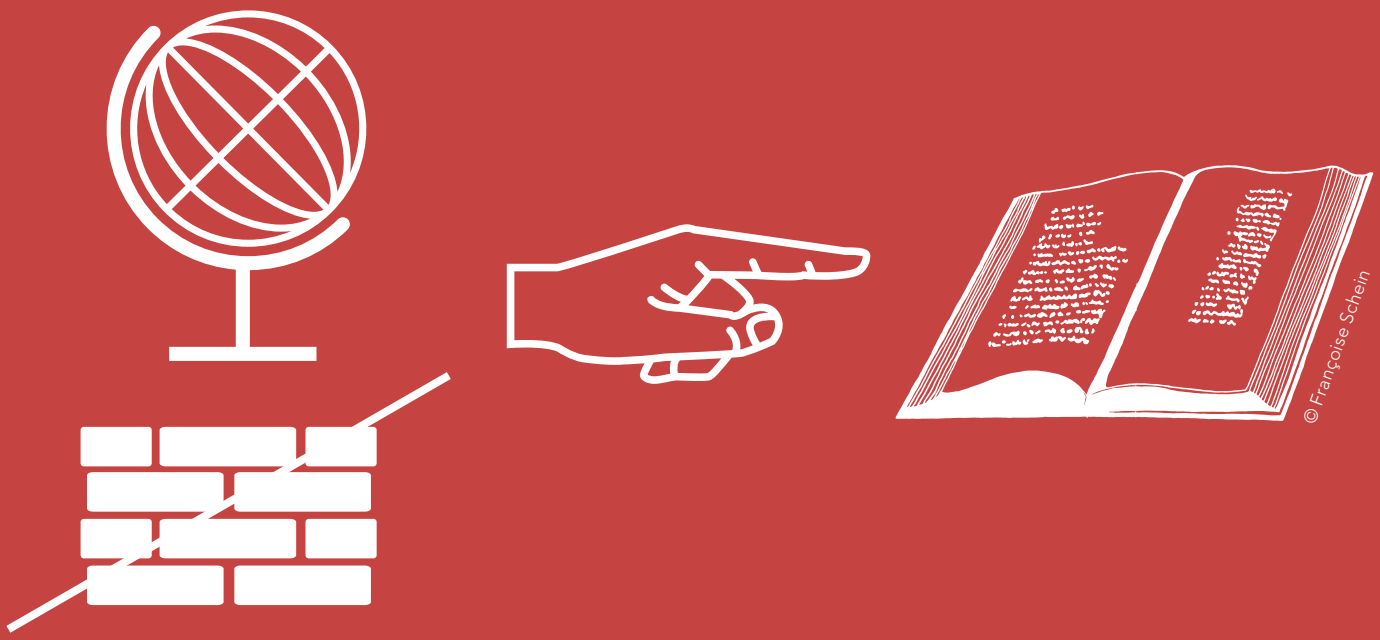
1. Auflage der Broschüre Ab Jänner 2015

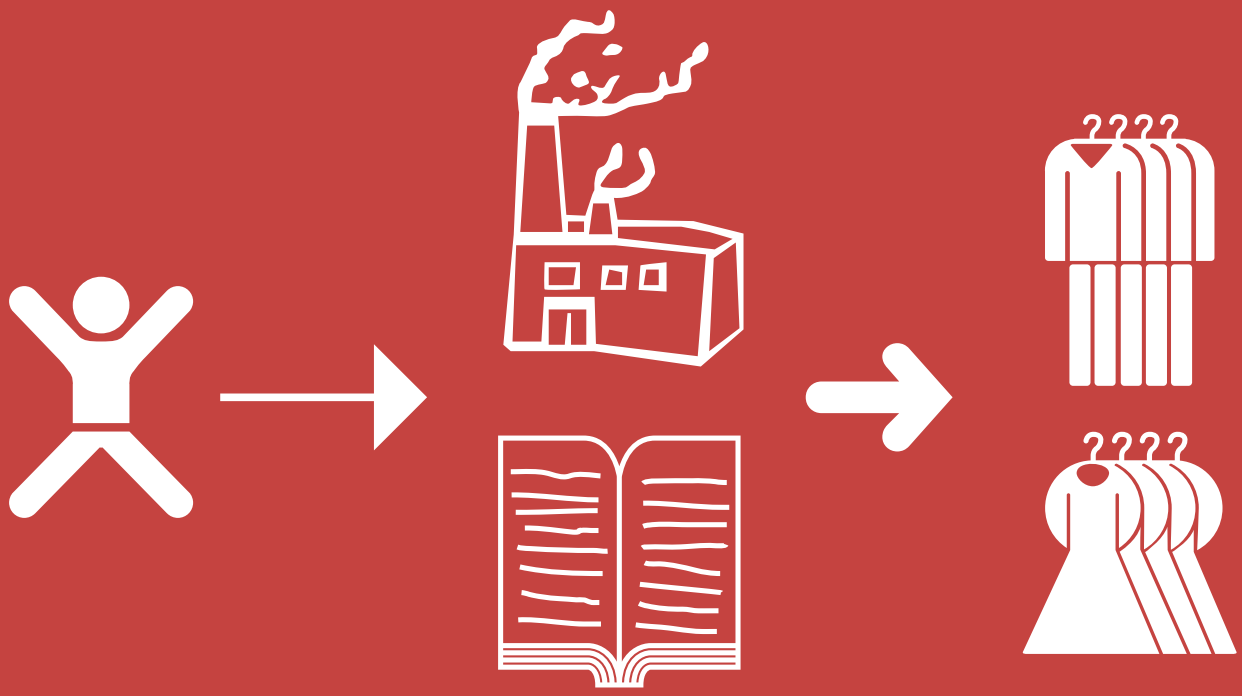
Der Werte- und Verhaltenskodex liegt als Broschüre vor und wird durch konkrete Maßnahmen in das universitäre Leben integriert und laufend adaptiert.

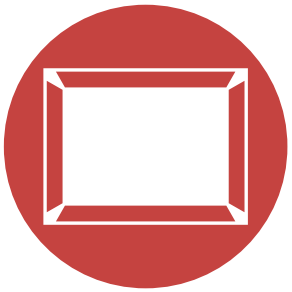
Broschüre 2.0 Ab Herbst 2020

Konkrete Maßahmen haben den Werte- und Verhaltenskodex in den letzten 5 Jahren mit Leben gefüllt. Die Neuauflage wurde von einer kleinen Gruppe universitärer Mitglieder bearbeitet. Feedbacks werden laufend gesammelt.

Weiterführende Informationen


© Françoise Schein





Das Bild der Organisation

Beispiele

Familienfreundliche Universität – unikid & unicare

Nachhaltige Mobilität am Campus

Employer Branding

Uni für alle – Montags-akademie & Offenes Labor

KinderUniGraz

Lehrpreis

NaWi Graz

Auszeichnung familien-freundlichster Betrieb

Staatspreis Familie und Beruf

Pflegepreis Luise

Woman Award

Kinderbetreuungspreis

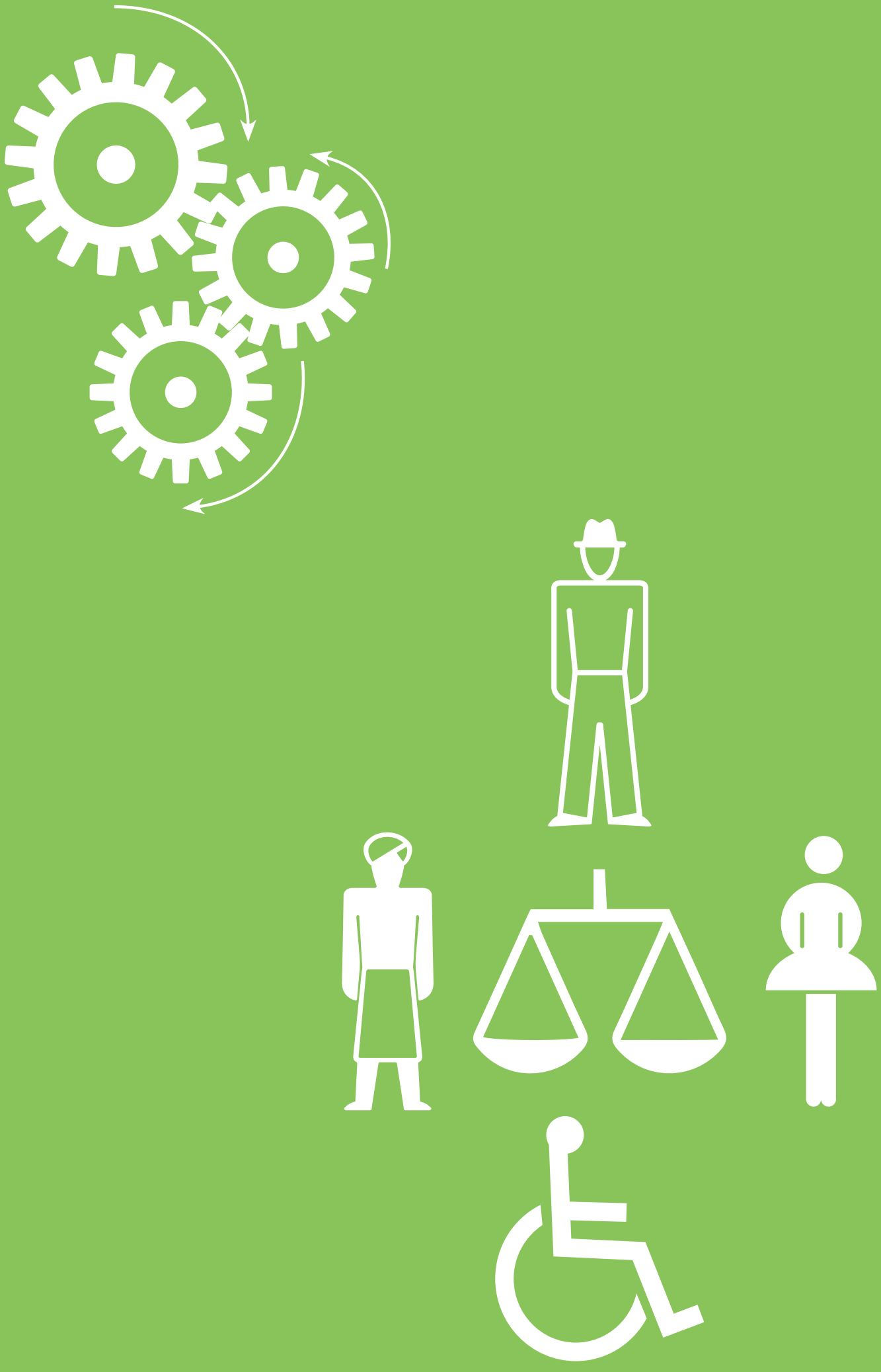
Wir ermöglichen Bildung, vermitteln Wissen und schaffen Neues.

Wir nehmen unsere gesellschaftliche Funktion als Bildungs- und Forschungsinstitution aktiv wahr. Wir sorgen für einen transparenten Zugang zu unseren Studien- und Bildungsangeboten und sprechen Zielgruppen in verschiedenen Lebensphasen und -situationen an. Die Vermittlung gesellschaftsreflexiver Kompetenz sowie das Einbringen von Forschungsergebnissen in den gesellschaftlichen Diskurs sind zentrale Ziele.

Wir verstehen uns als eine führende Institution mit hoher Qualität in Lehre und Forschung.

Wir fördern wissenschaftliche Neugierde und bieten Freiraum für herausragende Forschung im Grundlagen- und Innovationsbereich. Wir bemühen uns um einen verantwortungsvollen Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs. Wir fördern unsere Studierenden in ihrer intellektuellen und persönlichen Entwicklung.

Wir schätzen unsere Universität als Arbeits-, Bildungs- und Lebensort.



Der Umgang miteinander

Wir gehen respektvoll und wertschätzend miteinander um.

Wir pflegen kollegiale Beziehungen, in denen die Einzelnen sich und ihre Fähigkeiten entfalten können. Wir anerkennen die Leistung und den Beitrag aller zum universitären Leben.

Wir gehen mit Konflikten sachlich und konstruktiv um.

Wo Menschen zusammenarbeiten, ergeben sich Konflikte und Spannungsfelder. Wir leben eine Konfliktkultur, in der die Integrität, Wertvorstellungen und Fächerkulturen anderer gewahrt werden. Wir lassen unterschiedliche Sichtweisen zu und treten auch bei strittigen Themen und Fragen miteinander in einen offenen, lösungsorientierten Dialog.

Wir pflegen eine Gesprächskultur, in der Menschen mit verschiedenen Auffassungen, Hintergründen und Lebensrealitäten einander auf Augenhöhe begegnen können.

Beispiele

Wertediskussion

Konfliktkultur@Uni Graz

Vertrauensstelle für Konfliktsituationen

Konfliktmanagement-Jour Fixe

Lebens- und Sozialberatung

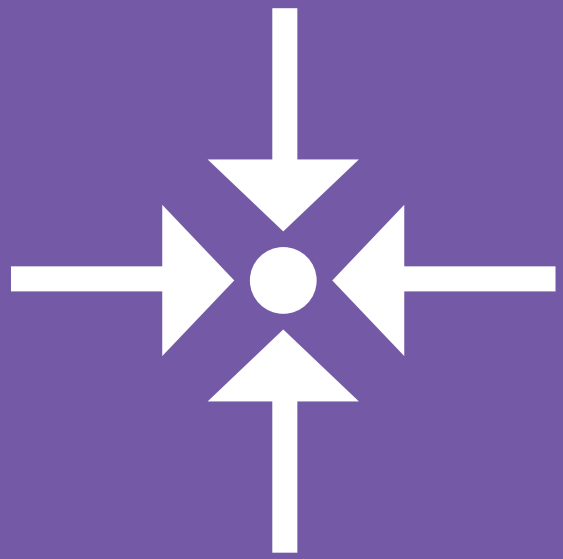
Bildung von Arbeitsgruppen zu spezifischen Themen

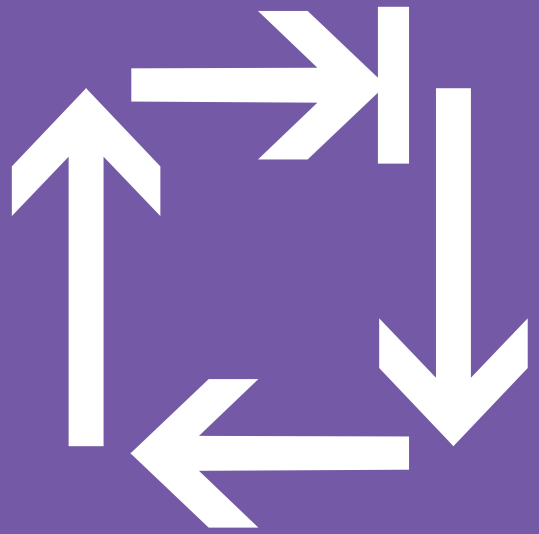
Organisationsentwicklung

Bewegungstraining zu Mittag

Leitfaden Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz

Services von unikid&unicare zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf





Transparenz in Kommunikations-prozessen

Beispiele

Intranet

Webradio

Uni Newsletter

Entstehungsprozess Werte- und Verhaltenskodex

Mitspracherecht und MultiplikatorInnen-Funktion durch Arbeitsgruppen

Social Media

PE/OE-Board

Führungskräfte-Café

Verwaltungs-Roundtable

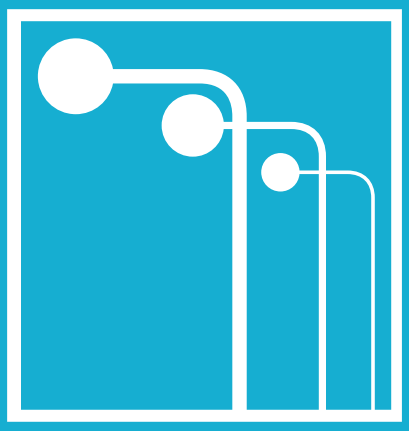
Wir bemühen uns um einen angemessenen und verantwortungsbewussten Umgang mit Information.

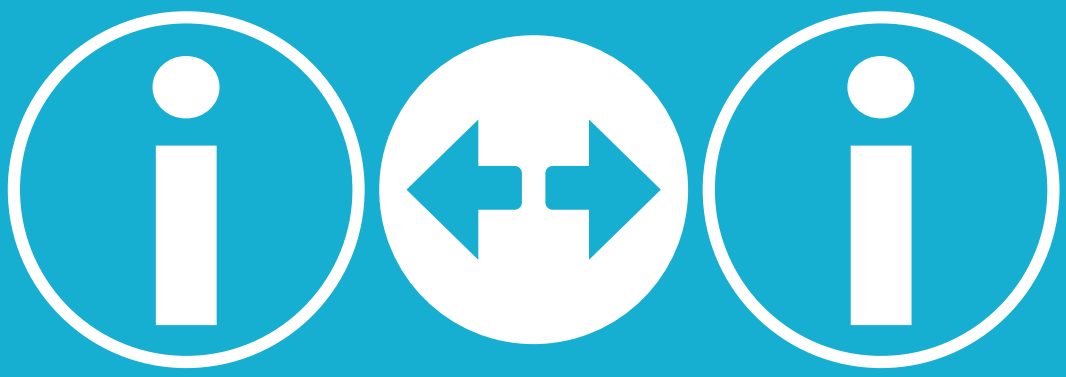
Wir kommunizieren, was kommuniziert werden muss, soll und darf. Wir behalten Vertrauliches für uns.

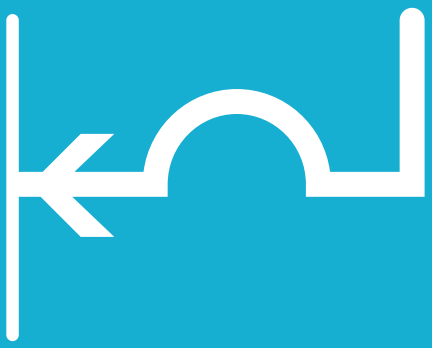
Wir hören einander zu und geben Feedback.

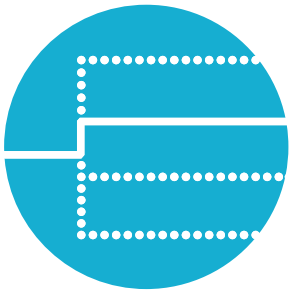
Im Falle von Spannungen oder Konflikten kommunizieren wir offen und reagieren zeitnah.

Wir nutzen Räume des informellen Austauschs und pflegen eine wohlwollende Gesprächskultur.









Transparenz in Entscheidungs–prozessen

Beispiele

Berufungsvorträge

Teilnahme aller MitarbeiterInnen auch ohne Stimmberechtigung am Fakultätsgremium der Katholisch-Theologischen Fakultät

StudierendenvertreterInnen in Gremien

Arbeitsgruppen und regelmäßig institutionalisierter Austausch wie PE/OE-Board

Miteinbeziehen von Gremien in Organisationsentwicklungsprozesse

Wir legen Wert darauf, dass unsere Entscheidungen für andere verständlich sind.

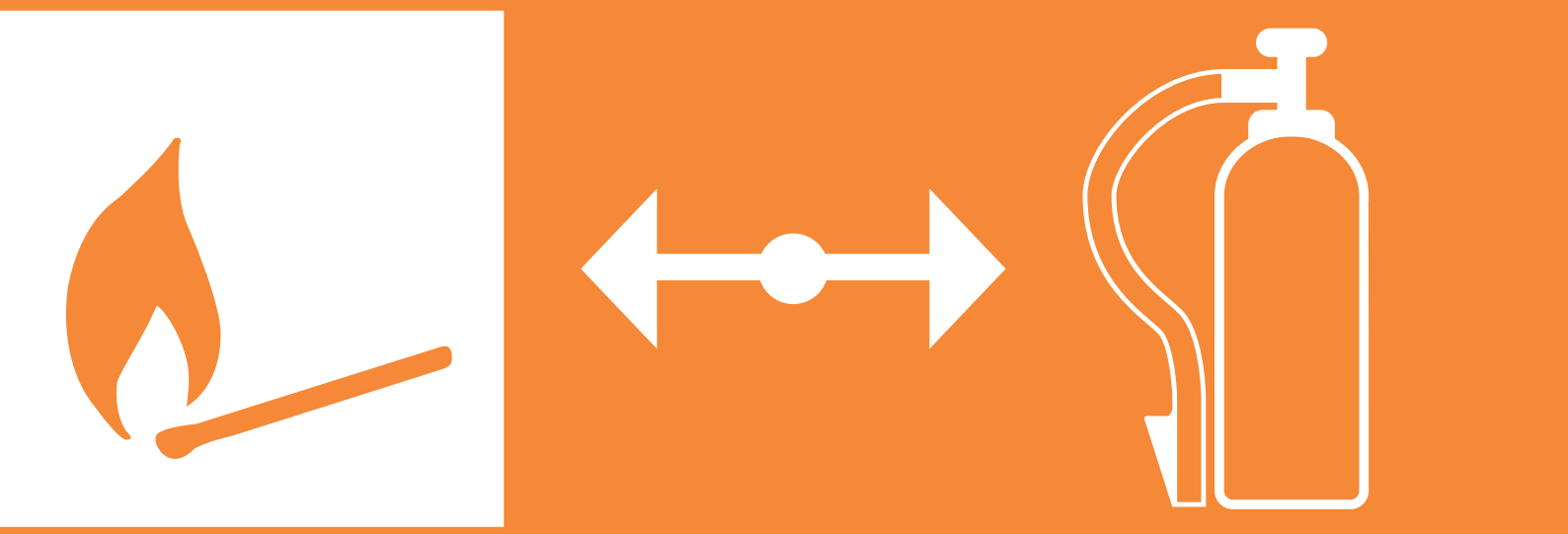
Wir bemühen uns um sachliche Nachvollziehbarkeit in allen relevanten Entscheidungsprozessen.

Die Ressourcen-Verteilung soll einsehbar sein.

Wir fragen nach und geben Auskunft.

Wir wissen um den hohen Stellenwert von Transparenz bei Entscheidungsprozessen: Transparenz braucht Vertrauen und schafft Vertrauen.

Die Transparenz der Entscheidungsprozesse ist ein Ausdruck universitärer Selbstbestimmung.



Verantwortung

Wir legen Wert darauf, als Universität und Universitätsangehörige unsere individuelle, institutionelle und gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen.

Wir sehen uns als Teil des gesellschaftlichen Gesamtgefüges und verstehen unseren Bildungsauftrag so, dass wir aktiv in gesellschaftliche Prozesse eingreifen.

In einer dynamisch sich verändernden globalen Wissensgesellschaft bemühen wir uns darum, Orientierung anzubieten.

Wir tragen Sorge dafür, dass unsere Studierenden eine realistische berufliche Perspektive entwickeln.

Beispiele

Nachhaltige Mobilität am Campus

Employer Branding

Ressourcenschonender Umgang mit Energie

7. Fakultät

Life Long Learning

Work Life Balance

Beratungen und Services zu besseren Vereinbarkeit von Familie & Beruf: Mutterschutz, Elternkarenz, Berufsrückkehr & Wiedereinstieg, Betreuung von Familienangehörigen/Pflege u.a.

Zum Leben erweckt (1)

Maßnahmen & Beispiele unseres Zusammenarbeitens und Miteinanders

Umgang mit MitarbeiterInnen mit einer Suchterkrankung

Im Rahmen einer internen Arbeitsgruppe, die um ExpertInnen im Bereich Suchtprävention und Umgang mit Suchterkrankten ergänzt wurde, entstand ein Leitfaden für Führungskräfte und MitarbeiterInnen zum Thema Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz.

Dieser Leitfaden gibt Handlungsempfehlungen und Rahmenbedingungen im Umgang mit MitarbeiterInnen/KollegInnen, die an einer Suchterkrankung leiden, an die Hand, um durch schützende Faktoren an der Universität maßgeblich Verantwortung zu übernehmen und die Betroffenen zu unterstützen.

https://intranet.uni-graz.at/einheiten/850/Pages/Suchtmittel-am-Arbeitsplatz.aspx

Unterstützung in/durch Veränderungsprozesse/n: Organisationentwicklung

Die Organisationsentwicklung der Universität Graz setzt sich tiefgreifend mit der Begleitung von und Unterstützung bei Veränderungsprozessen von Teams, Abteilungen, Organisationseinheiten oder Fakultäten auseinander, um Nachhaltigkeit und Ganzheitlichkeit in der Entwicklung der Uni Graz und deren Mitwirkenden sicherzustellen. Dabei können sich Prozesse nicht nur top down (also von der Leitungsebene oder durch organisationale Umstände), sondern auch bottom up, durch einzelne Anlassfälle oder Bedarfe, entwickeln. Zudem wurde auch ein PE/OE-Board mit VertreterInnen aus allen Fakultäten und Bedienstetengruppen an der Universität Graz institutionalisiert, um sich organisationalen Themen mit möglichst unterschiedlichen Perspektiven gemeinsam zu widmen.

https://intranet.uni-graz.at/einheiten/850/services/Pages/Organisationsentwicklung.aspx

Trauerbewältigung – Umgang mit Tod & Trauer am Arbeitsplatz

Führungskräfte und MitarbeiterInnen sind in großen Organisationen immer wieder von Todesfällen einer Kollegin/eines Kollegen betroffen. In einer Arbeitsgruppe, in der auch externe ExpertInnen der Krisenintervention ihr Wissen einbrachten, wurde ein Unterstützungspapier entworfen. Dieses soll beim Umgang mit Tod und Trauer eine erste Hilfestellung sein, Trauerwissen bündeln, Halt geben und in schwierigen Zeiten sowie Augenblicken, den Bediensteten der Universität zur Seite stehen und somit zu einer betrieblichen Kultur im Umgang mit Trauer beitragen.

https://intranet.uni-graz.at/einheiten/850/services/pages/trauerbewaeltigung.aspx

Anton-Schelnast-Preis für Leistung und Innovation

Der Anton-Schelnast Preis für Leistung und Innovation stellt ein transparentes Verfahren dar, um herausragende Leistungen des allgemeinen Universitätspersonals sowie deren Einsatz, Engagement, Innovationsfähigkeit und Motivation im beruflichen Alltag zu prämieren und MitarbeiterInnen für deren außerordentlichen Einsatz DANKE zu sagen. Der Preis, der Leistung und Innovation in der Universitätsadministration würdigt, ist nach Amtsdirektor Anton Schelnast (1958-2017) benannt, der durch seinen selbstlosen Einsatz für die Universität vielen ein Vorbild war und ist.

https://intranet.uni-graz.at/einheiten/850/services/Pages/Anton-Schelnast-Preis.aspx

Projekt Konfliktkultur@Uni Graz

Der konstruktive Umgang mit, sowie eine bewusste Austragung von Konflikten, sind in einer großen Organisation wie der Universität notwendige Strategien, um auf hinderliche Struk-

turen oder Problemfelder hinzuweisen und so gleichzeitig neue Chancen für die Universität und das gemeinsame Miteinander zu eröffnen. In einer Arbeitsgruppe wurden zwei Jahre lang bereits bestehende und potentielle Problem- und Konfliktfelder transparent gemacht, der Umgang mit Konflikten in anderen Organisationen erforscht, sowie ein für die Universität passendes Konfliktmanagementsystem erarbeitet. Maßnahmen/Entwicklungen, die daraus bereits entstanden sind:

- Vertrauensstelle für Konfliktsituationen
- *Konfliktkultur-Jour-Fixe** als Beitrag zum universitären Konfliktmanagement
- Verstärkte Ausbildung von Führungskräften im Bereich des Konflikt- und Verhandlungsmanagements

https://intranet.uni-graz.at/einheiten/vertrauensstelle/Pages/normalitaet_konfliktamarbeitsplatz.aspx

Projekt „Uniquability meets University"

Die Universität Graz sieht es als ihren Auftrag, Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen, Chancengleichheit in der Arbeitswelt einzuräumen und zu ermöglichen, im Berufsalltag ein selbstbestimmtes Leben führen zu können. Das mit Oktober 2016 gestartete Projekt schafft proaktiv Stellen ausschließlich für Menschen mit Beeinträchtigung(en) und trägt somit zur Sensibilisierung und zur Chancengleichheit bei.

https://personalressort.uni-graz.at/de/jobs-ausbildung/uniqability-meets-university/

PromoLI – Promotion ohne Limit

Den Universitäten kommt als Bildungsstätten eine besondere Verantwortung im Bereich der Diversität zu. Aus diesem Grund haben sich 9 Universitäten zusammengeschlossen, mit dem Ziel, NachwuchswissenschafterInnen mit Beeinträchtigung(en) auf ihrem Weg zur wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen. In einer 4-jährigen Phase verpflichten sich die Universitäten, explizit Stellen für WissenschafterInnen, die dem Personenkreis der begünstigt Behinderten zurechenbar sind, auf dem Weg zu ihrer Dissertation zu schaffen.

https://uniko.ac.at/themen/personal/promoli/

FocusYou

Unter der universitätsinternen Dachmarke „FocusYou" wurden in einem gemeinsamen Projekt ab 2015 Aktivitäten und Angebote für MitarbeiterInnen gebündelt. Ziel der Plattform war und ist es, den Menschen an unserer Universität in den Mittelpunkt stellen. Zu den Leistungen zählen Maßnahmen aus dem Bereich Work-Life-Balance, der Weiterbildung oder Vergünstigungen, die durch die Aktion „Tipp der Woche" 2016 noch stärker hervorgehoben wurden.

https://intranet.uni-graz.at/wissenswertes/focusyou/Pages/default.aspx

Konfliktkultur-Jour-Fixe:* Vernetzung für Entwicklung

Strukturierter Austausch der mit Konflikten und Interessengegensätzen befassten Einheiten, die Expertise der „Anderen" zu nutzen und dabei auch einen nachhaltigen Beitrag zur Organisationsentwicklung für eine förderliche und gesunde Arbeitswelt an der Uni Graz zu leisten, ist die Zielsetzung dieser internen Vernetzung.

Dafür wurden VertreterInnen folgender Einrichtungen der ArbeitnehmerInnen- und Arbeitgeberinnen-Seite entsandt: AKGL, BR AUP, BR Wiss, PE/OE, Schiedskommission und Vertrauensstelle für Konfliktsituationen.

Der Fokus liegt auf gemeinsamen Anpassungen, Weiterentwicklungen von (neuen) unterstützenden Strukturen/Abläufen/Prozessen sowie Unterstützungsangeboten für MitarbeiterInnen und die Organisation als Ganzes.

https://intranet.uni-graz.at/einheiten/vertrauensstelle/Pages/normalitaet_konfliktamarbeitsplatz.aspx

Zum Leben erweckt (2)

Maßnahmen & Beispiele unseres Zusammenarbeitens und Miteinanders

Die Universität Graz setzt sich für ein gedeihliches **Miteinander in Vielfalt** ein, arbeitet aktiv an einer Beseitigung von Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie auf Grund von Behinderung. Daher wurde im Jahr 2017 der Gleichstellungsplan 2017 erlassen.

https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/2_Rechtsgrundlagen/Satzungsteil_Gleichstellungsplan_12_2017.pdf

Die Universität Graz bekennt sich zur **Gleichstellung von Frauen und Männern** und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen und hat daher im Jahr 2017 den **Frauenförderungsplan** 2017 erlassen.

https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/2_Rechtsgrundlagen/Satzungsteil_Frauenfoerderungsplan_12_2017.pdf

Wir verstehen uns als eine **diversitätssensible Bildungs- und Forschungseinrichtung**, die nach den Grundsätzen der **Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung** handelt und Maßnahmen zur Beseitigung von Barrieren für benachteiligte Gruppen setzt. Als AntiBias-Organisation sorgen wir für ein Umfeld, in dem die Vielfalt unserer Studierenden und Mitarbeitenden als zentrale Grundlage unseres Miteinanders wertgeschätzt und mit dem Ziel der Chancengerechtigkeit ausgestaltet wird. Eine Vielfalt von Erfahrungen, Fähigkeiten und Potenzialen wird anerkannt und gefördert. Diversität.

https://diversitaet.uni-graz.at/de/

Im Jahr 2016 wurde eine **Compliance-Richtlinie** vom Rektorat beschlossen, die in engem Konnex zum Werte- und Verhaltenskodex steht.

https://intranet.uni-graz.at/wissenswertes/rechtliches/Weisungen/rektorat/Compliance%20Richtlinie/Compliance%20Richtlinie.pdf

Querschnittsmaterie

Gleichstellung

Chancengerechtigkeit ist als Norm selbstverständlich und im Konsens der Universitätsmitglieder verankert.

Handlungsrelevanz bekommt dieser Konsens erst, wenn den Faktoren proaktiv entgegen gewirkt wird, die die gerechte Verteilung von Zugangs-, Mitgestaltungs- und Aufstiegschancen begrenzen; seien es nur auf bestimmte ForscherInnencharaktere abgestimmte Interaktionen oder Verfahrensweisen, die indirekt Privilegien für bestimmte Gruppen bedeuten. Das Ziel ist ein Umfeld, in dem Menschen mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Hintergründen zur Wissenschaft und den weiteren gesellschaftlichen Aufgaben der Universitäten beitragen können.

Dazu müssen die Universitätsangehörigen bereit und die organisatorischen Abläufe geeignet sein, sachfremden Dynamiken – wie Vorurteilen, Nepotismus und dem gedankenlosen Verharren in eingeschliffenen Mustern – wirksam entgegen zu treten.

Die gesellschaftliche Rolle der Universität, ihre Vorbild- und Multiplikatorwirkung verpflichten uns dazu, eine Organisation zu gestalten, in der den genannten Dynamiken entschieden und effektiv entgegengesteuert wird.

Vielmehr noch geht es einer solchen „Anti-Bias-Organisation" um Verantwortung gegenüber Menschen, die ihre Fähigkeiten, Lebenszeit, Energie und Kreativität in die Universität einbringen. Sie tun dies im Vertrauen darauf, dass ihr Beitrag respektiert sowie ihre Leistung fair bewertet und anerkannt wird. Transparenz bei Entscheidungen über Einstieg, Bewertung, Förderung und Aufstieg von Mitarbeitenden ist dafür unerlässlich. Ebenso eine Überprüfung und Diversifizierung der (eigenen) Vorstellungen davon, wie Begabung und Leistung sich äußert und zu erkennen ist: Die für eine demokratische Wissenschaft unumgängliche Inklusion von Menschen mit unterschiedlichen soziokulturellen Hintergründen, Arbeitsstilen, beruflichen Laufbahnen und Vorerfahrungen stellt uns vor die Herausforderung, gewohnte Muster der Wahrnehmung und Bewertung in Frage zu stellen.

Die Universität hat ideale Voraussetzungen dafür: Ein hohes Niveau hinsichtlich Sachlichkeit und (Selbst)Reflexion sowie ein routinierter Umgang mit Komplexität sind ihren Mitgliedern – Forschenden, Lehrenden, Verwaltenden und Studierenden – selbstverständlich.

Barbara Hey

Querschnittsmaterie

Menschenrechte

Die Menschenrechte enthalten grundlegende Werte und Handlungsanweisungen, die sowohl im Verhältnis zwischen MitarbeiterInnen und der Universitätsleitung als auch den Universitätsangehörigen untereinander sowie gegenüber den Studierenden wichtige Orientierungen geben können. Sie sind daher auch im Alltag der Universität relevant. Dies kommt auch im Auftritt der Universität nach außen, wenn sich diese zu ihrer sozialen Verantwortung in der Gesellschaft bekennt, zum Ausdruck, etwa am periodisch vergebenen Menschenrechtspreis der Uni Graz.

Der Kern der Menschenrechte ist die Menschenwürde, gleich ob es sich um Vorgesetzte, MitarbeiterInnen oder Studierende handelt. Diese äußert sich im gegenseitigen Respekt im Umgang miteinander und ist in sensiblen Bereichen wie etwa bei Disziplinarverfahren von besonderer Bedeutung.

Nach innen sind wesentliche Menschenrechte wie das Recht auf Bildung selbst, die Meinungsäußerungsfreiheit, die auch Teil der akademischen Freiheiten ist, das Verbot jeder Diskriminierung, insbesondere aus den Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der sexuellen Orientierung, des Alters oder einer Behinderung von Bedeutung. Dem trägt die Universität unter anderem durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder die Servicestelle für Menschen mit Behinderung Rechnung, während an der ÖH seit langem ein Generationenreferat besteht. Eine wesentliche Rolle im Alltag der Universität spielen auch das Recht auf Privatleben sowie das Recht auf Datenschutz, woraus nicht immer leicht zu erfüllende Verpflichtungen resultieren. Kinderrechte sind über den Universitätskindergarten hinaus relevant, das Recht auf Gesundheit und das Recht auf Arbeit werden etwa bei der Überprüfung der Qualität der Arbeitsplätze deutlich. Auch das Recht auf geistiges Eigentum ist zu beachten. Bei Konflikten spielt das Recht auf ein faires Verfahren, zum Beispiel auf Information und Transparenz, sowie die Möglichkeit zur Stellungnahme eine Rolle.

Nach außen gibt die Universität wichtige Impulse für die Menschenrechtsstadt Graz bzw. eine in Entwicklung befindliche Menschenrechtsregion Steiermark und darüber hinaus, zum Beispiel nach Südosteuropa oder in den Kaukasus. Dabei geht es um Themen wie Diversität, Asyl- und Flüchtlingsfragen, Migration und Integration, Nichtdiskriminierung und Menschenrechtsfragen weltweit. So ist die Universität zum Beispiel Mitglied des internationalen Netzwerkes „Scholars at Risk", das AkademikerInnen, die wegen ihrer Einstellung verfolgt werden, schützt. Mitglieder der Universität sind auch international, etwa für internationale Organisationen im Bereich der Menschenrechte, tätig.

Das Bewusstsein für die Menschenrechte zu schärfen ist ein Anliegen des Europäischen Trainings- und Forschungszentrums für Menschenrechte und Demokratie der Universität (UNI-ETC), das sowohl Lehr- und Fortbildungsangebote im Bereich der Menschenrechtsbildung als auch einschlägige Forschungen an der Universität betreibt bzw. unterstützt. Es stärkt den inneren Zusammenhalt der Universität und ihre Außenwirkung, wenn etwa die menschenrechtliche Expertise der Universität gefragt ist. Die Menschenrechte als Teil des Selbstverständnisses der Universität gehören daher auch zum Leitbild der Universität.

Wolfgang Benedek

Querschnittsmaterie

Nachhaltigkeit

Der Begriff Nachhaltige Entwicklung ist heute in aller Munde und sowohl im alltäglichen Sprachgebrauch wie auch in der Wissenschaftssprache allgegenwärtig. Nachhaltige Entwicklung ist ein hoch komplexes, systemisches Zusammenspiel von Handlungen auf Basis ökologischer, ökonomischer, sozialer und kultureller Werte und Grundhaltungen und folgt der wohl bekanntesten Definition: „Dauerhafte Entwicklung ist Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können." (Our Common Future 1987) Seither wurde weltweit viel zu diesem Thema diskutiert und initiiert, es wurden Abkommen geschlossen und Bemühungen vorangetrieben, um eine langfristig positive und gesicherte Entwicklung auf unserer Erde zu gewährleisten.

Universitäten sind Vordenker und müssen ihre Vorreiterrolle für eine zukunftsfähige Entwicklung unserer Gesellschaft angesichts der „Grand Challenges" (Klimawandel, Ernährungssicherheit, Energieversorgung, Ressourcenverknappung, Biodiversitätsverlust, demografischer Wandel, soziale Sicherheit, Migration) verstärkt wahrnehmen. Das Prinzip der Nachhaltigkeit ist für alle Bildungseinrichtungen, insbesondere aber für Universitäten daher eine Verpflichtung: „Die Universitäten sind berufen, der wissenschaftlichen Forschung und Lehre, der Entwicklung und der Erschließung der Künste sowie der Lehre der Kunst zu dienen und hiedurch auch verantwortlich zur Lösung der Probleme des Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft und der natürlichen Umwelt beizutragen." (UG 2002, §1) Die Universität Graz hat sich diesem Paradigma in ihrem Leitbild und in ihren Strategien verschrieben, die Universität Graz übernimmt in Lehre, Forschung, Wissensaustausch und Universitätsmanagement Verantwortung für nachhaltiges Handeln durch Berücksichtigung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimension der Nachhaltigkeit und ist dabei ein Vorbild für unsere Gesellschaft. Dabei ist es oberstes Ziel, das Bewusstsein für Nachhaltige Entwicklung bei allen MitarbeiterInnen und bei den Studierenden kontinuierlich zu fördern und als MultiplikatorInnen zu wirken. In ihren regionalen Effekten liegt der Schwerpunkt der Universität Graz in der Förderung von inter- und intragenerationeller Gerechtigkeit sowie nachhaltiger regionaler Wirtschaftsentwicklung unter den Prämissen der ökologischen Verantwortung.

Seit 1993, mit der Unterzeichnung der COPERNICUS Charta, trägt die Universität Graz konkret durch ihre inter- und transdisziplinären Konzepte sowie durch nationale und internationale Kooperationen zu Nachhaltigkeitsprozessen bei – mit zahlreichen Preisen ausgezeichnet (fünf Sustainability Awards 2008 bis 2014; Österreichischer Mobilitätspreis 2010, fünf UNESCO-Dekadenauszeichnungen). Einige weitere Meilensteine: die Gründung der Studierendeninitiative oikos Graz im Jahre 2002, die erstmalige Integration von Nachhaltigkeit in die Ziele der Universität (2003), der erste Nachhaltigkeitsbericht einer österreichischen Universität im Jahre 2006 (zweiter und dritter Nachhaltigkeitsbericht 2009, 2012), die Gründung des RCE Graz-Styria, des Regional Center of Expertise on Education for Sustainable Development (Zertifizierung durch die United Nations University 2008), der Zusammenschluss der vier Grazer Universitäten zu S4U (2008), die Gründung der COPERNICUS Alliance, des Europäischen Netzwerkes nachhaltiger Universitäten, von Graz aus (2009), die Mitbegründung der Allianz Nachhaltiger Universitäten Österreichs (2012) und die EMAS-Zertifizierung (2014/15).

Die zukünftigen Strategien der Universität werden noch stärker auf das Thema der Nachhaltigkeit ausgerichtet, weil eine verstärkte Verankerung von Nachhaltigkeitsstrategien in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Wissensbilanzen der Universitäten (Lehrinhalte, Forschungsschwerpunkte, Beschaffung, Reiserichtlinien, etc.) die notwendige Konsequenz ist, um die Vorreiterrolle Österreichs – und insbesondere der Universität Graz – in der an Nachhaltigkeitszielen orientierten Forschung und Bildung auch in Zukunft zu erhalten.

Filippina Risopoulos-Pichler,
Friedrich M. Zimmermann

TeilnehmerInnen

Adler-Klausner, Evangeline | Albers, Sabrina | Argarate, Pablo | Baron, Moritz | Bechmann, Ulrike | Behrendt, Annette | Benedek, Wolfgang | Bergauer, Christian | Bernat, Gert | Billiouw, Pauline Carine | Boric, Tomislav | Bushati, Belma | Calineata, George | De Marinis, Christoph | Decker, Claudia | Deman, Katharina | Dorfer-Novak, Alexandra | Dubbels, Naemie | Dworczak, Renate | Edlinger, Maria | Elmer, Ursula | Esterbauer, Reinhold | Fenk-Esterbauer, Jutta | Fink, Peter | Finker, Susanna | Fischer, Gregor | Fröhlich, Kai-Uwe | Gergel, Remus | Goldgruber, Julia | Golinar-Kleemaier, Sigrid | Gößler, Walter | Gößnitzer, Edith | Großschädl, Ulrike | Gruber, Klara | Habersack, Sabine | Haselsteiner, Barbara | Haslwanter, Katja | Henebichler-Eigner, Barbara | Hey, Barbara | Hinterleitner, Theres | Holzapfel, Robert | Ibler, Ingeborg | Ischebeck, Anja | Käfer, Kerstin | Kager, Siegfried | Kalivoda, Eva | Karner, Elisabeth | Kastl, Stefan | Leljak, Gerhild | Kernmayer, Hildegard | Klieber, Anna | Klug, Roman | Knapp, Thomas | Kochanowicz, Agnieszka | Kohl, Edith | Konrad, Judith | Kramer, Rene | Krasser, Gertraud | Krickl, Otto | Lammer, Regina | Langmann, Peter | Leger, Jutta | Lerchner, Lukas | Levc, Barbara | Linhardt, Michaela | Ludescher, Marcus | Lugger, Kurt-Martin | Mandl, Gerhard | Mayer-Krauss, Martina | Meyer, Lukas | Moebius, Stephan | Mösslacher, Olivia | Neuper, Christa | Nicholls, Katy | Pany, Doris | Pendl, Sabine | Penz, Andrea | Pircher, Isabella | Pizzera, Judith | Platzer, Johann | Polaschek, Martin | Pölzler, Thomas | Raggautz, Andreas | Regele, Eva | Reitbauer, Margit | Reiter, Georg Maximilian | Reiter, Barbara | Riedler, Peter | Riemer, Karl | Risopoulos-Pichler, Filippina | Röllig, Ingeborg | Salicites, Hanna | Schellnast, Eva | Scherke, Katharina | Scherrer, Peter | Schlacher, Werner | Schleifer, Wolfgang | Schneider, Stefan | Schustaczek, Ulrike | Schweiger, Andreas | Skrijelj, Ramela | Slepcevic-Zach, Peter | Spiegl, Julia | Stark, Michaela | Starschowitz, Anna | Steinkellner, Petra | Stuart, Amelie | Szeberenyi, Andreas | Teppan, Viktoria | Titze, Silvia | Track-Primus, Daniela | Trappl, Philipp | Trummer, Irene | Unzog, Wolfgang | Varetza-Pekarz, Sabine | Vones-Faschallegg, Doris | Wallner, Michael | Waxenegger, Andrea | Weinberger, Georg Philipp | Weinelt, Beatrice | Witzel, Stephan | Zenz, Ruth | Zettler, Sandra | Zissler, Elisabeth | Zotter, Victoria | und viele mehr…,

Gedruckt nach der
Richtlinie des
Österreichischen
Umweltzeichens
„Druckerzeugnisse“,
RehaDruck, Nr. 921.

Universität Graz
Personalressort I Personal- und Organisationsentwicklung
Zinzendorfgasse 34/II, 8010 Graz
werte@uni-graz.at
Intranet https://intranet.uni-graz.at/einheiten/850/services/Pages/Werte-und-Verhaltenskodex.aspx
https://personalressort.uni-graz.at/de/werte-und-verhaltenskodex/