

Verhaltenskodex der Universität Luxemburg

Datum der Genehmigung: 11 Juli 2025

Genehmigende Instanz: Aufsichtsrat der Universität Luxemburg

Inhaltsverzeichnis

Gegenstand und Gültigkeitsbereich	1
Zusätzliche geltende Richtlinien	1
1. Grundlegende Prinzipien dieses Kodex	2
1.1 Das Umfeld, das wir an der Universität schaffen wollen	2
1.2 Allgemeine Grundsätze	4
2. Interessenkonflikte.....	4
3. Beschränkungen in Bezug auf Geschenke	6
4. Nutzung der Ressourcen der Universität.....	6
5. Umsetzung und Anwendung des Verhaltenskodex.....	7
5.1 Klarstellung	7
5.2 Wie können Verstöße gemeldet oder Bedenken geäußert werden?	7
5.3 Unterstützung durch die Universität bei der Meldung von Bedenken.....	8
5.4 Verpflichtung der Universität zur Weiterverfolgung gemeldeter Probleme	8
Anhang I: Rollen und Zuständigkeiten innerhalb der Universität, der Dienste und Ausschüsse, die in Verhaltensfragen helfen können	9
Anhang II: Begriffsbestimmungen	11

Gegenstand und Gültigkeitsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex (der „**Kodex**“) wurde erstellt, um die Grundsätze und Verhaltensnormen festzulegen, die innerhalb der Universität Luxemburg (die „**Universität**“) gelten.

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für die „Universitätsgemeinschaft“:

- alle Organe, Einrichtungen und Ausschüsse der Universität;
- das von der Universität beschäftigte oder gleichgestellte Personal:
 - das Lehr- und Forschungspersonal einschließlich Doktoranden und Postdoktoranden;
 - das Verwaltungs-, Finanz- und technische Personal;
 - die an die Universität abgeordneten oder von der Universität freigestellten Personen;
- Externe:
 - Studierende mit Nebenbeschäftigung, Saisonarbeiter und Praktikanten;
 - assoziierte Lehr- und Forschungskräfte: Sonderprofessoren, Gastprofessoren und Honorarprofessoren; Lehrbeauftragte¹;
 - Seniorprofessoren und emeritierte Professoren;
 - Berater und Dienstleister;
 - alle Personen, die auf freiwilliger Basis Dienstleistungen für die Universität erbringen und sich auf eine Verbindung zur Universität berufen.

Die den Studienordnungen beigelegte Charta der Studierenden definiert die Rechte und Pflichten der Studierenden² gemäß der Verpflichtung der Universität, ihre Studierendenschaft zu unterstützen. Die Studierenden sind jedoch weiterhin ungeachtet davon verpflichtet, die in diesem Kodex festgelegten allgemeinen Grundsätze und Normen einzuhalten.

Besucher der Universität müssen ebenfalls die Grundsätze dieses Kodex einhalten.

Zusätzliche geltende Richtlinien

Der vorliegende Verhaltenskodex ist in Verbindung mit anderen offiziellen Texten der Universität zu lesen, wie beispielsweise dem [geänderten Gesetz](#) vom 27. Juni 2018 über die Organisation der Universität Luxemburg, der [Geschäftsordnung](#) einschließlich ihrer Normenhierarchie, der [Studienordnung](#), dem [Kollektivvertrag](#) und der geltenden Richtlinien und Chartas. Der Kodex ergänzt diese Texte und ersetzt sie nicht.

Er kann nicht alle Eventualitäten behandeln und ist nicht erschöpfend. Andere detailliertere und explizitere Richtlinien, wie beispielsweise die Charta des Aufsichtsrats, können für bestimmte Organisationseinheiten, Funktionen oder Ausschüsse innerhalb der Universität gelten. Es liegt in der

¹ Im Sinne von Artikel 29 des abgeänderten Gesetzes vom 27. Juni 2018 über die Organisation der Universität Luxemburg.

² In diesem Zusammenhang bezeichnet der Begriff „Studierende“ die „Benutzer“ der Universität im Sinne von Artikel 1 Absätze 11 und 12 des abgeänderten Gesetzes vom 27. Juni 2018 über die Organisation der Universität Luxemburg.

Verantwortung aller Personen, die in diesen Einheiten arbeiten, sich mit diesen Richtlinien vertraut zu machen und sie einzuhalten.

Gemäß dem geänderten Gesetz vom 16. April 1979 müssen Beamte und Angestellte des Staates auch den [Verhaltenskodex für den öffentlichen Dienst](#) einhalten.³

1. Grundlegende Prinzipien dieses Kodex

Als Mitglieder der Hochschulgemeinschaft verpflichten wir uns zur Einhaltung strengster Verhaltensnormen, ethischen Verhaltens und wissenschaftlicher Integrität.

Der vorliegende Kodex bietet einen Rahmen, der uns dabei unterstützt, unseren Verpflichtungen als Mitglieder der Universitätsgemeinschaft gemäß dem Ziel der Universität, ein Höchstmaß an internationaler Exzellenz in Forschung und Lehre zu erreichen und gleichzeitig ihre spezifischen Aufgaben als einzige öffentliche Forschungs- und Hochschuleinrichtung des Landes in vollem Umfang wahrzunehmen, nachzukommen.

Gemäß Artikel 19 des geänderten Gesetzes vom 27. Juni 2018 über die Organisation der Universität Luxemburg ist die akademische Freiheit ein Grundprinzip der Universität, das die Freiheit des Denkens und der Meinungsäußerung in Lehre und Forschung gewährleistet.

1.1 Das Umfeld, das wir an der Universität schaffen wollen

Ein positives Arbeitsumfeld

Unser Ziel ist es, ein positives Umfeld zu schaffen und zu erhalten, in dem sich alle Mitglieder der Universitätsgemeinschaft gegenseitig respektieren und ein Klima der gegenseitigen Unterstützung und Zusammenarbeit herrscht.

Wir verpflichten uns zur Förderung von Gerechtigkeit, Inklusion, Respekt, Menschenwürde, Höflichkeit, Transparenz und Integrität, einschließlich wissenschaftlicher Integrität.

Wir verpflichten uns außerdem, jegliches unethisches Verhalten zu vermeiden, das unserem Ruf, unserer Integrität und unserem Engagement für Vertrauen und Respekt schaden könnte, einschließlich der Verhinderung von Belästigung, wie im [Kollektivvertrag](#) und dem Arbeitsgesetzbuch festgelegt.

Ein Ort der Vielfalt und Chancengleichheit in der Beschäftigung

Wir erkennen an, dass unterschiedliche Hintergründe und Erfahrungen eine Stärke für unsere internationale, mehrsprachige und interdisziplinäre Universität darstellen. In diesem Sinne hat die Universität die [Luxemburger Charta der Vielfalt](#) unterzeichnet. Wir arbeiten an der Entwicklung einer Kultur, die einen gleichberechtigten, respektvollen und solidarischen Umgang miteinander ermöglicht, der jeglicher Diskriminierung entgegensteht.

Wir verhalten uns unter allen Umständen im Einklang mit dem Bestreben der Universität, als Arbeitgeberin das Prinzip der Chancengleichheit zu wahren.

Wir tolerieren gegenüber niemandem Handlungen, die Mobbing oder eine sexuelle Belästigung, Gewalt oder Diskriminierung darstellen, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnischer

³ Gemäß dem abgeänderten Gesetz vom 16. April 1979 über den allgemeinen Status der Beamten und dem abgeänderten Gesetz vom 25. März 2015 über die Regelung und Vergütung der Staatsbediensteten.

oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Weltanschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter oder der sexuellen Orientierung, der politischen oder sonstigen Anschauungen, sofern die Äußerung dieser Anschauungen im Einklang mit diesem Kodex steht. Wir alle sind bestrebt, Opfern von Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung zu helfen.

Offene Kommunikation und gute Zusammenarbeit

Wir alle sind dafür verantwortlich, im Interesse der Universitätsgemeinschaft ein produktives Arbeitsumfeld zu schaffen und zu fördern, indem er sich kooperativ und in gutem Glauben verhält und offen, transparent und respektvoll kommuniziert. Es ist auch unsere Aufgabe, ein Klima zu fördern, das guten Arbeitsbeziehungen zuträglich ist, um den Ruf der Universität zu stärken und persönliche Konflikte zu vermeiden. Wenn Konflikte auftreten, bemühen wir uns, diese gütlich beizulegen.

Vorgesetzte müssen klare Anweisungen geben und realistische Ziele und Fristen festlegen. Sie geben ihren Mitarbeitenden konstruktives und ehrliches Feedback zu deren Leistungen und Ergebnissen in höflicher Form. Sie ermutigen ihre Mitarbeitenden ebenfalls, konstruktives Feedback zu ihrer eigenen Leistung zu geben. Die Mitarbeitenden sind respektvoll, entsprechend ihrer Stellenbeschreibung und ohne Bevorzugung zu behandeln und zu beurteilen.

Die Mitarbeitenden müssen ihre Aufgaben loyal gegenüber der Universität und nach bestem Wissen und Gewissen erfüllen. Jede und jeder Mitarbeitende, die oder der bei der Erfüllung ihrer Aufgaben erhebliche Schwierigkeiten mit Vorgesetzten hat, hat das Recht, die Personalabteilung zu informieren, ohne dass ihr oder ihm daraus Nachteile entstehen dürfen.

Wir verpflichten uns zu einer offenen und transparenten Zusammenarbeit und zum angemessenen Informationsaustausch mit Kollegen. Wir verpflichten uns außerdem, in unseren Beziehungen zu internen und externen Interessengruppen ein professionelles Bild der Universität zu vermitteln.

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld

Wir verpflichten uns, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten und Verhaltensweisen zu vermeiden, die unsere Gesundheit und Sicherheit oder die anderer Nutzer der Universität gefährden könnten.

Wir verpflichten uns insbesondere, keine illegalen oder unangemessenen Produkte oder Gegenstände an unseren Arbeitsplatz mitzubringen oder dort zu verwenden und nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder Betäubungsmitteln zu arbeiten.

Wenn für unsere Arbeit an der Universität gefährliche Produkte oder Gegenstände erforderlich sind, treffen wir geeignete Schutzmaßnahmen, um deren sichere Verwendung zu gewährleisten.

Wir melden jeden Arbeitsunfall oder jede Situation oder jedes Material, das ein Risiko für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz darstellen könnte, unseren Vorgesetzten sowie dem [Facility Management-Abteilung](#) (Safety & Services).

1.2 Allgemeine Grundsätze

Wir müssen unsere beruflichen Pflichten mit Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit und Integrität erfüllen, und unser Verhalten gegenüber Kollegen und Dritten muss im Einklang mit den Grundsätzen dieses Kodex stehen.

Wissenschaftliche Integrität

Wir führen unsere Forschung nach den höchsten ethischen und integren Standards und unter Einhaltung der Grundsätze und bewährten Verfahren der Forschung durch, wie sie im [Europäischen Verhaltenskodex für wissenschaftliche Integrität](#) sowie in die [Europäische Charta für Forscher](#). Schulungen und Beratungen zum Thema wissenschaftliche Integrität werden von der Universität angeboten und auch von der [Luxembourg Agency for Research Integrity](#) bereitgestellt.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Wir geben keine vertraulichen, privilegierten, personenbezogenen oder sensiblen Daten und Informationen, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit an der Universität erhalten, ohne Genehmigung weiter. Wir verwenden diese Daten unter keinen Umständen für persönliche Zwecke.

Wir legen großen Wert auf Diskretion und respektieren unter allen Umständen die Privatsphäre der Mitarbeitenden, Studierenden und aller Personen, mit denen wir zusammenarbeiten. Wir vermeiden es, personenbezogene Daten ohne triftigen Grund weiterzugeben, auch wenn es sich um nicht sensible Daten handelt.

Wir verpflichten uns, die [Datenschutzrichtlinie der Universität](#) im Rahmen unserer universitären Tätigkeit einzuhalten.

Disziplinarmaßnahmen

Die Nichteinhaltung der Grundsätze des Verhaltenskodexes kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen. Diese können bis zur Kündigung des Vertrags für externe Mitarbeitende reichen. Für Mitarbeitende der Universität oder gleichgestellte Personen richten sich die Disziplinarmaßnahmen nach den Bestimmungen des [Kollektivvertrags](#) bzw. den Gesetzen über das Beamten- und Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst und können bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses reichen.

Persönliche Verpflichtung

Wir verpflichten uns, den Verhaltenskodex zu lesen und vollständig einzuhalten.

Personen in Führungspositionen sind verpflichtet, den Verhaltenskodex zu fördern. Sie müssen als Vorbild fungieren und die in diesem Kodex festgelegten Grundsätze und Verhaltensweisen einhalten.

2. Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt im Sinne dieses Kodexes ist eine Situation, in der familiäre, emotionale, politische oder nationale Affinitäten, wirtschaftliche Interessen oder andere direkte oder indirekte persönliche Interessen uns in der Ausübung unserer beruflichen Aufgaben und Pflichten beeinflussen können.

Interessenkonflikte dürfen in keinem Fall die neutrale und unparteiische Ausübung unserer akademischen Aufgaben und Pflichten beeinträchtigen oder dem Ruf der Universität schaden.

In Situationen, die einen Konflikt zwischen unseren persönlichen, finanziellen oder sonstigen Interessen und den Interessen der Universität begründen oder zu begründen scheinen, informieren wir unverzüglich unsere direkten Vorgesetzten sowie die Personalabteilung. Anschließend ergreifen wir alle erforderlichen Maßnahmen, um das Problem zu lösen.

2.1 Nicht erschöpfende Auflistung häufiger Interessenkonflikte

Nebentätigkeiten

Vollzeitbeschäftigte Lehr- und Forschungskräfte können vergütete Nebentätigkeiten ausüben.⁴ Sie üben diese in ihrem eigenen Namen, auf eigene Rechnung und unter ihrer eigenen Verantwortung aus. Die Nebentätigkeiten, die Lehr- und Forschungspersonal ausüben darf, müssen mit seinen Aufgaben an der Universität vereinbar sein und dürfen diese in keiner Weise beeinträchtigen. Diese Nebentätigkeiten müssen vom Rektor genehmigt werden.

Teilzeitbeschäftigte Lehr- und Forschungspersonal sowie Verwaltungs-, Finanz- und technisches Personal, die bezahlte Nebentätigkeiten ausüben, müssen die Universität darüber informieren.

Weitere Informationen sowie nicht erschöpfende Beispiele finden Sie auf der [Intranetseite zu Nebentätigkeiten](#).

Persönliche Beziehungen – Familie und Angehörige

Im Sinne dieses Kodex bezeichnet ein Angehöriger eine Person, mit der wir verwandt sind, sowie jede Person, zu der wir in der jüngeren Vergangenheit eine emotionale Beziehung im Rahmen ihres Privatlebens unterhalten haben oder unterhalten.

Persönliche Beziehungen dürfen die professionelle und unparteiische Ausübung unserer akademischen Aufgaben und Pflichten in keiner Weise beeinträchtigen.

Sobald wir davon Kenntnis erhalten, dass wir an einer Entscheidung mitberatend oder mitentscheidend beteiligt sind, die einen Angehörigen betrifft oder einem Angehörigen einen direkten oder indirekten Vorteil verschaffen könnte, sind wir verpflichtet, uns unaufgefordert aus dem Entscheidungsprozess zurückzuziehen.

Insbesondere enthalten wir uns:

- der Einflussnahme auf oder der Beteiligung an Entscheidungen, die die Einstellung, die Karriere oder den akademischen Werdegang unserer Angehörigen betreffen;
- der Begünstigung unserer Angehörigen in irgendeiner Weise im Rahmen der Teilnahme an Projekten, an denen die Universität beteiligt ist oder an denen sie ein direktes oder indirektes Interesse hat;
- der Begünstigung unserer Angehörigen, indem wir ihnen Informationen weitergeben, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit an der Universität erhalten haben, damit sie daraus einen Vorteil ziehen können;
- ohne objektive Begründung und unter Missachtung der Beschaffungsrichtlinien der Universität Käufe oder Dienstleistungsverträge abzuschließen, aus denen unsere Angehörigen einen direkten oder indirekten Vorteil zum Nachteil der Universität ziehen könnten.

⁴ Im Sinne von Artikel 22 des abgeänderten Gesetzes vom 27. Juni 2018 über die Organisation der Universität Luxemburg

Mitglieder der Organe, Einrichtungen und Ausschüsse der Universität

Die Mitglieder der Organe, Einrichtungen und Ausschüsse der Universität enthalten sich von sich aus jeder Diskussion oder Entscheidung über Angelegenheiten, bei denen ein Interessenkonflikt ihrerseits besteht.

Diese Verpflichtung gilt insbesondere dann, wenn die betroffenen Personen mehrere Funktionen ausüben, deren kumulierte Ausübung zwangsläufig zu einem Interessenkonflikt führt, beispielsweise wenn eine an einem Forschungsprojekt beteiligte Person gleichzeitig Mitglied des Organs ist, das die Ergebnisse dieser Forschung bewerten soll.

3. Beschränkungen in Bezug auf Geschenke

Wir fordern keine Geschenke in finanzieller oder nicht finanzieller Form oder Gefälligkeiten an und nehmen diese auch nicht an, es sei denn, ihr Wert kann von einem objektiven, vernünftigen und informierten Dritten als unbedeutend oder vernachlässigbar angesehen werden.

In der Regel dürfen wir keine Geschenke im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit an der Universität annehmen, um den Anschein von Unangemessenheit oder Interessenkonflikten zu vermeiden.

Wir dürfen jedoch Geschenke von symbolischem Wert annehmen, wie z. B. kleine Lebensmittel, Getränke oder Schreibwaren. Funktionale und angemessene Bewirtungsangebote, wie z. B. eine Einladung zu einem Geschäftsessen, dürfen ebenfalls angenommen werden, sofern sie nicht in einem Widerspruch zu unseren universitären Pflichten stehen. Geschenke, die über diesen Rahmen hinausgehen, müssen abgelehnt oder an den Spender zurückgegeben werden oder, falls dies nicht möglich ist, der Universität übergeben werden, um den Anschein eines persönlichen Vorteils zu vermeiden.

Wir müssen uns bewusst sein, dass Spender Geschenke oder Einladungen an direkte Familienmitglieder mit der Absicht anbieten können, die Tätigkeit der Universität zu beeinflussen, und dass dies zu vermeiden ist.

Bei Zweifeln über den Wert oder die Angemessenheit eines Geschenks oder einer Einladung konsultieren wir unsere Vorgesetzten, unseren Dekan oder unseren Direktor.

Spenden und Beiträge an die Universität unterliegen gesonderten Bestimmungen, die in der [Geschäftsordnung](#) und der [Fundraising-Richtlinie](#) (intern) festgelegt sind.

4. Nutzung der Ressourcen der Universität

Wir nutzen die Ressourcen der Universität ausschließlich zur Erreichung der Ziele der Universität und zur Förderung ihrer Interessen.

Als öffentliche Einrichtung, die überwiegend vom Staat finanziert wird, ist es unerlässlich, die höchsten Standards bei der Verwaltung der uns anvertrauten öffentlichen Gelder einzuhalten.

Daher dürfen die Ressourcen der Universität ausschließlich für die Aufgaben der Universität verwendet werden. Diese Ressourcen müssen verantwortungsbewusst genutzt werden und dürfen nicht für persönliche Zwecke verwendet werden.

Da die Mitarbeitenden die wichtigste Ressource der Universität sind, verpflichten wir uns, ihre Dienste ausschließlich im Interesse der Universität und nicht für persönliche und/oder private Zwecke zu nutzen.

Zu den weiteren Ressourcen der Universität gehören unter anderem Einrichtungen, Ausrüstung (z. B. Computer und Peripheriegeräte, Fahrzeuge), Kommunikations- und IT-Systeme (z. B. Telefonsysteme, Ausweise, Netzwerke und Computerprogramme) sowie Beschaffungsinstrumente wie Kreditkarten für berufliche Zwecke.

Wir dürfen das Bild oder die Logos der Universität ohne deren vorherige schriftliche Zustimmung nicht im Rahmen unserer privaten Initiativen und Projekte verwenden oder damit in Verbindung bringen.

5. Umsetzung und Anwendung des Verhaltenskodex

5.1 Klarstellung

Wir haben möglicherweise Bedenken und Fragen dazu, wie die in diesem Kodex genannten Situationen angemessen zu behandeln sind. Bei Bedarf müssen wir uns an die Personen und Stellen wenden, die am besten in der Lage sind, diese zu beantworten.

Fragen zur Klärung des Verhaltenskodex können wir zunächst an unsere Vorgesetzten richten. Die Personalabteilung, das Ombudsteam, die Personalvertretung und andere organisatorische Ressourcen der Universität, wie beispielsweise die im Anhang genannten, können ebenfalls konsultiert werden.

5.2 Wie können Verstöße gemeldet oder Bedenken geäußert werden?

Wir müssen alle Handlungen oder Unterlassungen melden, die gegen diesen Verhaltenskodex oder gegen geltende Gesetze und Vorschriften verstoßen.

Wir verurteilen jede Form von Unehrlichkeit, insbesondere die missbräuchliche Verwendung von Geldern oder Eigentum der Universität, Betrug, Diebstahl, Täuschung, akademisches Fehlverhalten, Plagiate oder Lügen gegenüber der Universität.

Wir können unseren Vorgesetzten einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex melden oder ihm unsere Bedenken hinsichtlich schwerwiegender Anhaltspunkte für einen solchen Verstoß mitteilen. Wenn ein Gespräch mit ihnen als nicht wünschenswert erachtet wird oder sie selbst beteiligt sind, kann die Frage oder das Problem an eine geeignete Stelle innerhalb der Organisation weitergeleitet werden, beispielsweise an den/die Vorgesetzte/n des betreffenden Verantwortlichen, die Personalabteilung oder die Personalvertretung. Das Ombudsteam kann zur Klärung von Bedenken hinzugezogen werden, die Bearbeitung von Meldungen über Verstöße gehört jedoch nicht zu seinen Aufgaben.

Benötigen Vorgesetzte Rat zur Behandlung des Problems, können sie sich ebenfalls an eine geeignete Stelle innerhalb der Organisation wenden, wie oben erwähnt.

Eine Meldung eines Verstoßes gegen nationales oder unmittelbar anwendbares europäisches Recht kann über den Meldekanal („Whistleblowing“) erfolgen. Die Universität behandelt solche Meldungen als formelle Beschwerden. Angelegenheiten, die nicht in diesen Rahmen fallen, sind über andere Kanäle der Universität zu melden, wie im Anhang angegeben.

Wenn die Umstände vernünftigerweise darauf hindeuten, dass ein Betrug oder Diebstahl von Universitätsmitteln vorliegt, können die Polizei und/oder der Rechnungshof eingeschaltet werden.

5.3 Unterstützung durch die Universität bei der Meldung von Bedenken

Wir arbeiten in einem Umfeld, in dem Bedenken ohne Angst vor Repressalien gemeldet werden können.

Jegliche Form von Repressalien gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern, sind verboten. Wenn wir der Meinung sind, dass wir Repressalien erfahren haben, müssen wir unsere/n Vorgesetzte/n informieren oder uns an eine geeignete Stelle innerhalb der Organisation wenden, z. B. die Personalabteilung oder die Personalvertretung.

Bewusste Falschmeldungen werden jedoch nicht toleriert. Die Universität wird gegen Personen, die wissentlich falsche Meldungen machen, die erforderlichen Disziplinarmaßnahmen ergreifen.

5.4 Verpflichtung der Universität zur Weiterverfolgung gemeldeter Probleme

Jede schriftliche Meldung wird angemessen geprüft, um innerhalb einer angemessenen Frist die zu ergreifenden Maßnahmen zu bestimmen. Je nach Art und Schwere der gemeldeten Sachverhalte kann eine Untersuchung sowie weitere Folgemaßnahmen eingeleitet werden.

Die Universität behandelt diese Fälle vertraulich und unter Wahrung der Würde der betroffenen Personen.

Anhang I: Rollen und Zuständigkeiten innerhalb der Universität, der Dienste und Ausschüsse, die in Verhaltensfragen helfen können

In alphabetischer Reihenfolge.

Weitere Informationen finden Sie auch im [Intranet](#) (intern).

Das [Beschaffungsbüro](#) legt die [Beschaffungspolitik](#) der Universität fest, die darauf abzielt, ein optimales Gleichgewicht zwischen Preis, Qualität und Bedarfsdeckung zu erreichen.

Das [Büro für Datenschutz](#) bietet den Mitarbeitenden der Universität und ihrer Leitung Schulungen und Beratung zum Thema Schutz personenbezogener Daten an. Es führt auch Konformitätskontrollen gemäß dem ihm in der Datenschutzverordnung zugewiesenen Auftrag durch.

Das [Büro für Doktorandenstudium](#) (BED) zentralisiert alle Verfahren und Mitteilungen im Zusammenhang mit Doktoratsstudierenden (Anträge auf Zulassung eines Doktoratsstudierenden, Berichte, Empfehlungen, Anträge auf Verteidigung usw.), die den Werdegang eines Doktoratsstudierenden betreffen. Das BED ist die Schnittstelle zwischen dem Doktorvater, dem Doktoranden und dem Rektorat.

Das [Büro für Informationssicherheit](#) widmet sich dem Schutz der Informationswerte der Universität, indem es die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Informationen der Universität schützt.

Die [Doktorandenschulen](#) fassen die Doktorandenprogramme der Fachbereiche ihrer Fakultät zusammen. Sie verwalten in enger Zusammenarbeit mit den Doktorvätern/Doktormüttern den Ausbildungsweg ihrer Doktoranden, einschließlich der Organisation von Kursen, des Erwerbs von ECTS-Punkten und des reibungslosen Ablaufs der Doktoratskomitees (CET) und der Prüfungskommissionen.

Der [Ethikausschuss](#) bewertet die ethischen Aspekte von Forschungsprojekten, die an der Universität durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass ethische Überlegungen und gute wissenschaftliche Praxis berücksichtigt werden.

Die [Ethikkommission](#) gibt auf Anfrage des Universitätsrats oder des Rektorats Stellungnahmen zu ethischen Fragen im Zusammenhang mit der Universitätsgemeinschaft ab.

Der [Ethikkommission für Tierversuche](#) prüft Projekte, bei denen Tiere zu wissenschaftlichen Zwecken verwendet werden, und gibt eine Stellungnahme dazu ab.

Die [Facility Management-Abteilung](#) (*Safety & Services*) koordiniert und verbessert die Verfahren und Ressourcen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und setzt sich für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ein.

Der [Generalsekretär des Aufsichtsrats](#) kann in Fragen zur Geschäftsordnung beratend tätig werden.

Das [Inklusionsbüro](#) und die [Kommission für angemessene Vorkehrungen](#) arbeiten zusammen, um sicherzustellen, dass die erforderlichen und angemessenen Änderungen vorgenommen werden, um den besonderen Bedürfnissen der Studierenden in Bezug auf ihr Studium und ihr persönliches Wohlbefinden

gerecht zu werden.

Die [Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter](#) unterstützt das Rektorat bei der Ausarbeitung und Umsetzung einer Gleichstellungspolitik innerhalb der Universität.

Das [Ombudsteam](#) bietet vertrauliche, unabhängige, unparteiische und informelle Dienstleistungen für die Universitätsgemeinschaft an, mit dem Ziel, ein sicheres Umfeld für Einzelpersonen zu schaffen, in dem sie Fragen und Anliegen vorbringen und mögliche Lösungsmöglichkeiten diskutieren können. Das Ombudsteam trifft keine Verwaltungsentscheidungen und kann auch keine Disziplinarmaßnahmen revidieren.

Das [PaKTT-Büro](#) unterstützt Projekte von der Konzeption bis zur Umsetzung der wissenschaftlichen Ergebnisse. Seine Hauptziele sind die Förderung der Wissenschaft, die Verbreitung von Wissen und die Unterstützung sozialer Innovationen und positiver Auswirkungen durch die Übertragung von Rechten an geistigem Eigentum an bestehende Unternehmen, neu gegründete Spin-offs, öffentliche Einrichtungen und Organisationen der Zivilgesellschaft.

Die [Personalabteilung](#) informiert die Mitarbeitenden allgemein über die Beschäftigungsrichtlinien, einschließlich des Verhaltenskodex.

Die [Personalvertretung](#) hat die Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten der Universität in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherheit und sozialen Status zu wahren und zu vertreten. Bitte beachten Sie auch die [Webseite der Personalvertretung](#) (intern)

Die [Rechtsbüro](#) unterstützt die Fakultäten, interdisziplinären Zentren und Verwaltungsabteilungen durch Beratung und rechtliche Unterstützung bei der Vertragsabwicklung und bei Rechtsstreitigkeiten.

Der/die **Vorgesetzte**: Die erste Anlaufstelle für Fragen zu einer Richtlinie, einer Vorschrift oder einem Gesetz im Zusammenhang mit den Bestimmungen dieses Verhaltenskodexes ist der/die direkte Vorgesetzte. Ist diese/r nicht in der Lage, Antworten zu geben, kann der/die eigene Vorgesetzte, d. h. der/die Abteilungsleiter/in, der Dekan oder der Direktor, konsultiert werden. Weitere Ansprechpartner für bestimmte Themen oder Unterstützungsbereiche werden in diesem Anhang vorgeschlagen.

Anhang II: Begriffsbestimmungen

Diskriminierung: Diskriminierung bedeutet, eine Person aufgrund ihrer Identität oder bestimmter Merkmale ungerecht zu behandeln. Die [Europäische Charta der Grundrechte](#) verbietet jede Diskriminierung insbesondere aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauungen, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Familiäre Beziehung: Ehepartner oder gleichwertiger Partner, Verwandte bis einschließlich [vierten Grades](#).

Geschenk: Zuwendung, Unterhaltung, Einladung, Darlehen oder jede andere materielle oder immaterielle Leistung von monetärem Wert, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Geld, Speisen und Getränke sowie Honorare für mündliche Beiträge, die im Zusammenhang mit der offiziellen Position eines Mitarbeitenden der Universität stehen oder dieser zugerechnet werden können.

Interessenkonflikt:

- **tatsächlicher:** wenn ein direkter Konflikt zwischen den Aufgaben der Universität und einem konkurrierenden Interesse oder einer konkurrierenden Verpflichtung besteht.
- **potentieller:** wenn Interessen oder Verpflichtungen bestehen, die in Zukunft mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Universität in Konflikt geraten könnten.
- **wahrgenommener:** wenn vernünftigerweise angenommen werden kann oder der Anschein entsteht, dass ein konkurrierendes Interesse die Erfüllung der Aufgaben der Universität in unzulässiger Weise beeinflussen könnte.

Mitarbeitende: Angestellte der Universität und externe Mitarbeitende wie Sonderprofessoren, Gastprofessoren und Honorarprofessoren.

Mobbing: jedes Verhalten, das durch seine Wiederholung oder Systematik die Würde oder die psychische oder physische Integrität einer Person beeinträchtigt, wie im luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch definiert.

Personenbezogene Daten: alle Informationen jeglicher Art, unabhängig von ihrem Träger, einschließlich Bilder und Audio- oder Videomaterial, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person („data subject“) beziehen. Eine identifizierbare Person ist eine Person, die direkt oder indirekt identifiziert werden kann, insbesondere anhand einer Kennung wie einem Namen, einer Identifikationsnummer oder eines oder mehrerer spezifischer Faktoren, die Ausdruck ihrer physischen, physiologischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität sind.

Sensible Daten: Daten, die eine besondere Kategorie personenbezogener Daten im Sinne der DS-GVO darstellen. Besondere Kategorien personenbezogener Daten sind personenbezogene Daten, aus denen die rassische oder ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen; genetische Daten oder biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person; Daten über Gesundheit oder Daten über das Sexualleben oder die sexuelle Orientierung einer natürlichen Person.

Sexuelle Belästigung: Das luxemburgische Arbeitsgesetzbuch definiert sexuelle Belästigung im Rahmen von Arbeitsverhältnissen als jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder jedes andere Verhalten aufgrund des Geschlechts, bei dem derjenige, der sich dessen schuldig macht, weiß oder wissen sollte, dass es die Würde der Person am Arbeitsplatz beeinträchtigt, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- das Verhalten ist unerwünscht, unangebracht, missbräuchlich und verletzend für die betroffene Person ist;
- die Tatsache, dass eine Person ein solches Verhalten seitens des Arbeitgebers, eines Mitarbeitenden, eines Kunden oder eines Lieferanten ablehnt oder akzeptiert, wird ausdrücklich oder implizit als Grundlage für eine Entscheidung verwendet, die die Rechte dieser Person in Bezug auf berufliche Bildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung, Entlohnung oder jede andere beschäftigungsbezogene Entscheidung beeinträchtigt;
- ein solches Verhalten schafft ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld für die betroffene Person.

Das betreffende Verhalten kann physischer, verbaler oder nonverbaler Art sein. Die Absicht des Verhaltens wird vermutet.

Untersuchung: die formelle Erhebung, Prüfung und Bewertung der relevanten Informationen, um festzustellen, ob ein Fehlverhalten vorliegt oder, falls dies bereits bestätigt wurde, dessen Ausmaß und Folgen zu bewerten oder geeignete Maßnahmen zu bestimmen.

Vertrauliche oder privilegierte Informationen: nicht öffentliche Informationen über die Funktionsweise eines Teils der Universität, einschließlich, aber nicht beschränkt auf als solche gekennzeichnete Dokumente, medizinische Unterlagen, persönliche Informationen oder Hintergrundinformationen über Personen; den voraussichtlichen Materialbedarf oder Preismaßnahmen; Kenntnisse über mögliche neue Standorte für von der Universität finanzierte Aktivitäten; Kenntnisse über bevorstehende Programme oder die Auswahl von Auftragnehmern oder Subunternehmern vor der Veröffentlichung offizieller Ankündigungen; und Kenntnisse über Investitionsentscheidungen.