

Code of Conduct (CoC) *English version below*

Verhaltenskodex der Hochschule Kufstein Tirol (HOK)

1. Einführung – Für ein verantwortungsvolles Miteinander

Die Geschäftsführung der Hochschule Kufstein Tirol (HOK) setzt diesen Verhaltenskodex für alle beteiligten Unternehmen (HOK Hochschule für Angewandte Wissenschaften Kufstein Tirol, Campus Management Kufstein Tirol GmbH, Hochschule Kufstein Tirol Business School GmbH) in Kraft, um die in unserem Haus gelebten Werte und Prinzipien im Verhalten untereinander und mit Kooperationspartner:innen von außerhalb, festzuschreiben. Dies zielt darauf ab, eine transparente, konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller beteiligten Personen und eine Basis für eine gemeinsame, verantwortungsvolle Hochschulkultur zu schaffen.

Dieser CoC soll als Grundlage- und Entscheidungsrichtlinie gesehen werden, wie in bestimmten Situationen gehandelt werden muss. Die Einhaltung dieser Richtlinie wird von allen mit der HOK assoziierten Personen auf allen Ebenen gefordert. Es gelten darüber hinaus uneingeschränkt die fest- geschriebenen Richtlinien wie die ASPO, Hausordnung, Ausbildungsverträge, Datenschutzrichtlinie etc. Weitere lenkende Dokumente der HOK flankieren diesen Verhaltenskodex: die Strategie zur Gleichstellung, das 5. Satzungskapitel zur Gleichstellung und das Leitbild der Hochschule (idgF).

2. Geltungsbereich

Die in diesem Dokument festgelegten Verhaltensrichtlinien richten sich an alle Mitarbeitenden der HOK sowie das nebenberufliche Lehr- und Forschungspersonal. Da dieser CoC für mehrere Unternehmen gleichzeitig gilt, kommen nur jeweils jene Punkte zum Tragen, welche sich in der Arbeit der einzelnen Mitarbeitenden anwenden lassen.

Darüber hinaus gelten sie für alle Beziehungen der HOK nach außen, z.B. Bewerber:innen, der Öffentlichkeit, Geschäftspartner:innen sowie für alle, die in Beziehung zur HOK stehen.

Fachhochschulspezifische Bestimmungen (z.B. das Fachhochschulgesetz) und Normen (spezielle Dienstvorschriften wie z.B. das Arbeitsverfassungsgesetz, das Angestelltengesetz bzw. Betriebsvereinbarungen oder Regelungen in Dienstverträgen) bleiben durch diesen Kodex unberührt und gelten davon unabhängig für alle Mitarbeitenden und das nebenberufliche Lehr- und Forschungspersonal der HOK.

3. Unsere Werte und Grundsätze

a. Wissen und Bildung

Wissen und Bildung sind unsere höchsten Werte. Die Integration von Theorie und Praxis steht dabei im Mittelpunkt. Als Hochschule sind wir uns unserer Verantwortung und Vorbildfunktion bewusst und fördern Neugier und Forschergeist auf allen Ebenen. Die Wissensvermittlung orientiert sich an neuesten Erkenntnissen.

b. Bekenntnis zur Chancengleichheit und Vielfalt

Die Gleichbehandlung von Angehörigen unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen wird an der HOK als selbstverständlich angesehen und stellt als Bildungseinrichtung einen Grundpfeiler unseres Wirkens dar. Internationalität und kulturelle Vielfalt sind als strategische Ziele und im Leitbild verankert.

Die HOK anerkennt die Vielfalt und Unterschiedlichkeiten der mit ihr assoziierten Personen in Bezug auf Geschlecht/Gender, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Hautfarbe, physischen und psychischen Fähigkeiten/Behinderungen sowie ethnischer Herkunft als besondere Werte.

Gleichstellungs- und Diversity-Grundsätze sind im Sinne der internationalen Ausrichtung der HOK ein sehr hoher Wert und unterstreichen die Glaubwürdigkeit der Hochschule. Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit aller, Wertschätzung und Anerkennung von Diversität/sozialer Vielfalt sowie diskriminierungsfreies Verhalten, Barrierefreiheit und Familienfreundlichkeit werden durch aktiv gelebtes Gender Mainstreaming und Diversity Management transparent und möglich gemacht. Ausdruck dieses Grundsatzes ist die Ernennung eigener Beauftragter für Diversity, Inklusion und Familienfreundlichkeit.

c. Gesundheit und Sicherheit sowie familiäre Vereinbarkeit als grundlegende Rahmenbedingungen für das Studieren und Arbeiten an der HOK

Die Gesundheit und Sicherheit aller mit der HOK assoziierten Personen ist unser höchstes Gut. Die HOK ist bestrebt, strukturelle Rahmenbedingungen für Work-Life-Integration zu schaffen und zu erhalten sowie auf Sicherheit in allen Bereichen zu achten, um gesundes Studieren und Arbeiten für alle zu ermöglichen.

Das Konzept der „familienfreundlichen Hochschule“ wird in unserem Haus sehr hochgehalten. Ziel der HOK ist es, gute Rahmenbedingungen für Mitarbeitende und Studierende zu schaffen, um ihnen die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu erleichtern.

4. Interessenskonflikte

Mitarbeitende der HOK sind angehalten, alle notwendigen Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten durch persönliche Nahebeziehungen (Befangenheit) z.B. bei Berufungs- bzw. Bewerbungsverfahren, Evaluationen, Benotung von Leistungen, Vergabe von Lehraufträgen, Werkverträgen usw. zu treffen. Im Falle des Auftretens derartiger Interessenskonflikte werden die Mitarbeitenden dazu angehalten, die persönliche Befangenheit vorab offen zu legen. Es wird danach eine gemeinsame mit der jeweiligen Führungskraft transparente, und für alle Beteiligten faire, Lösung angestrebt.

5. Geschenkkannahme

Die Mitarbeitenden der HOK sind in ihrer Tätigkeit als Amtsträger:innen zu werten und unterliegen daher im strafrechtlichen Sinne gem. § 74 Abs 1 Z 4a StGB dem Korruptionsstrafbestimmungen (Amtshaftungsgesetz) für den öffentlichen Bereich (§§ 302ff StGB).

Organfunktion nehmen die Fachhochschulen bzw. ihre Funktionsträger:innen (das gesamte Kollegium und akademische Mitarbeiter:innen) im Bereich von § 10 Abs 3 Z 9 FHG wahr: Verleihung von akademischen Graden und deren Widerruf, Nostrifizierung ausländischer akademischer Grade sowie akademische Ehrungen.

Mitarbeitende der HOK dürfen aus oben genannten Gründen keine finanziellen Zuwendungen oder Geschenke von Wert von Dritten, insbesondere von Studierenden, annehmen.

Geschenke symbolischer Art (Blumen, Schokolade etc.), die nicht auf die Beeinflussung der Geschäftsbeziehung abzielen und wertmäßig von untergeordneter Bedeutung sind, dürfen angenommen werden. Bei Unklarheiten zur Annahme von symbolischen Geschenken ist die Geschäftsführung zu informieren und der Vorgang in jedem Fall transparent zu halten.

6. Umgang mit Dienstleister:innen/Lieferant:innen

Lieferant:innen bzw. sonstige Geschäftspartner:innen sind allein auf der Basis objektiver Kriterien, nach Abgleich von Preis, Qualität, Leistung, Zuverlässigkeit und Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen auszuwählen. Die dienstliche Stellung darf nicht genutzt werden, um persönliche Vorteile durch eine Auftragsvergabe zu erhalten. Um eine Interessenskollision auszuschließen, dürfen Mitarbeitende ihre Geschäftsbeziehungen und die damit verbundenen Konditionen nicht für private Zwecke in Anspruch nehmen.

7. Umgang mit Unternehmenseigentum

Sämtliche Mitarbeitende, nebenberufliche Lehrende und Studierende sind zu einem sorgfältigen Umgang mit dem Eigentum der HOK verpflichtet.

8. Umgang mit Daten und Informationen

Die internen datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind ausführlich in der Organisationsrichtlinie bzw. Datenschutzrichtlinie geregelt, deren Beachtung ist verpflichtend.

9. Kommunikation nach außen

Im Umgang mit sozialen Netzwerken (Posten von Beiträgen und Kommentaren in diversen Social-Media-Kanälen) haben die Mitarbeitenden darauf zu achten, dass das positive Image der HOK erhalten und gefestigt wird, sowie keine internen Informationen weitergegeben werden. Über Direktanfragen von Journalist:innen ist vor einer eventuellen Auskunftserteilung die Geschäftsführung, Hochschulleitung bzw. die zuständige Abteilung Communications zu informieren.

10. Umgang mit Stakeholdern

Zu den Stakeholdern gehören: Bewerber:innen, Studierende, Absolvent:innen, nebenberufliche Lehrende, Geschäftspartner:innen, Gesellschafter:innen, Sponsor:innen, Lieferant:innen, Behörden, Medien und die Öffentlichkeit.

Zu beachten sind folgende Punkte:

- Angemessene Kommunikation (höfliche und respektvolle Behandlung)
- Meldung von Interessenskonflikten aufgrund eines Naheverhältnisses zwischen Studierenden bzw. Bewerber:innen und Mitarbeitenden
- Bewerber:innen sind nach objektiven Kriterien zu beurteilen, die nachvollziehbar dokumentiert werden
- Sorgsamer Umgang bei der Beauftragung von Externen (Einhaltung der gesetzlichen und internen Regelungen)
- Anliegen von Stakeholdern werden stets korrekt, wertschätzend und in angemessener Zeit behandelt

Ein unabdingbares Bekenntnis wird zu folgenden Punkten abgegeben:

- Intoleranz, diskriminierendes oder beleidigendes Verhalten im Umgang mit sowie unsachliche Bevorzugungen und Benachteiligungen von Stakeholdern und Mitarbeitenden sind zu unterlassen.
- Jede Form von sexueller Belästigung oder Mobbing wird von der HOK aufs Schärfste abgelehnt und wird mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen geahndet. Zusätzlich kann eine solche strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Derartige Vorkommnisse sind zu melden (siehe Punkt 12.).

11. Verhalten in der wissenschaftlichen Praxis

Die HOK verpflichtet sich, ein höchstmögliches akademisches Niveau in Lehre, Wissenschaft und Forschung einzuhalten. Dies wird durch eine respektvolle, wertschätzende und konstruktive Zusammenarbeit aller beteiligten Personen im Haus (Studierende, Lehrende, Mitarbeitende) gewährleistet. Eine gute und transparente Zusammenarbeit mit Fördergeber:innen bildet die Voraussetzung hierzu.

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

Grundsätze, die bindend für Mitarbeitende sind:

- Wissenschaftliche Ergebnisse sind zu dokumentieren
- Wissenschaftliche Ergebnisse sind kritisch zu hinterfragen
- Kennzeichnung von Beiträgen anderer Personen (Plagiatsregelung in der ASPO) Beispiel für wissenschaftliches Fehlverhalten:
- Erfinden oder Verfälschen von Daten
- Verletzung geistigen Eigentums
- Beeinträchtigung der Forschungstätigkeiten anderer
- Mitverantwortung für Fehlverhalten anderer

12. Meldung von Verstößen

Alle mit der HOK assoziierten Personen haben das Recht und die Pflicht, bei den Ansprechpersonen für Verstöße gegen den CoC, auf Verhaltensweisen und Umstände hinzuweisen, die auf einen Verstoß schließen lassen. Die Ansprechpersonen für Verstöße sind die Vertreter:innen der Geschäftsführung, Hochschulleitung sowie die Personalleitung. Die Meldung wird von den Ansprechpersonen für Verstöße an die Beschuldigten mit der Möglichkeit zur Stellungnahme rückgemeldet. In jedem Fall ist die Geschäftsführung bzw. Hochschulleitung zu informieren. Diese wird bei Bedarf eine interne CoC-Kommission einberufen. Die Zusammensetzung der CoC-Kommission erfolgt auf Basis des jeweiligen Anlassfalls und ist jedenfalls so zu besetzen, dass keine Befangenheit besteht. Sie besteht aus bis zu vier Personen und ist nach Möglichkeit gendergerecht besetzt. Vorsitzende:r der CoC-Kommission ist auf jeden Fall eine Vertretung der Hochschulleitung bzw. Geschäftsführung. Im Falle, dass Studierende involviert sind, werden in der CoC-Kommission Studierendenvertreter:innen eingebunden.

Die Geschäftsführung, Hochschulleitung bzw. die CoC-Kommission erstellt auf Basis der Anhörungen der beiden Parteien sowie unter Berücksichtigung von straf- und arbeitsrechtlichen Vorgaben eine schriftliche Sachverhaltsdarstellung und gibt Anregungen/Empfehlungen für weitere Schritte. Dabei werden zusätzlich zum CoC auch die gültigen Gesetze für Antidiskriminierung (GIBG) berücksichtigt. Die Durchführung der vorgeschlagenen Korrekturmaßnahmen obliegt der CoC-Kommission unter Einbeziehung der Führungskraft der beschuldigten Person.

Die schriftliche Sachverhaltsdarstellung ist dem Stiftungsvorstand der Hochschule Kufstein Tirol Privatstiftung zur Kenntnis zu bringen.

Eine Aufforderung zur Stellungnahme kann auf Wunsch der meldenden Person auch anonymisiert an die beschuldigte Person gerichtet werden. Sollten weitere Schritte nötig sein, ist Anonymität nicht möglich.

13. Einhaltung des CoC

Alle mit der HOK assoziierten Personen, insbesondere die Führungskräfte, sind für die Einhaltung der im CoC festgelegten Regeln sowie weiterer unternehmensintern festgelegter Vereinbarungen im eigenen Zuständigkeitsbereich verantwortlich. Verstöße ziehen ungeachtet der hierarchischen Stellung arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

Ich bestätige mit meiner Unterschrift die Kenntnisnahme dieser Verhaltensleitlinie.

Code of Conduct (CoC)

for the University of Applied Sciences Kufstein Tirol (HOK)

1. Introduction – For Responsible and Respectful Interaction

The Management Boards and University Management of HOK hereby enact this Code of Conduct (CoC) for all affiliated entities (HOK University of Applied Sciences Kufstein Tirol, Campus Management Kufstein Tirol GmbH, Hochschule Kufstein Tirol Business School GmbH). The purpose of this Code is to formally define the values and principles practiced within our institution in interactions among colleagues as well as with external cooperation partners. It aims to ensure transparent, constructive, and trust-based collaboration among all involved parties and to establish a foundation for a shared, responsible academic culture.

This CoC is intended to serve as a guideline and decision-making framework for appropriate conduct in specific situations. Compliance with this CoC is mandatory for all persons associated with HOK at all levels. In addition, all formally established regulations—such as the Academic Study and Examination Regulations (ASPO), house rules, training contracts, data protection regulations, etc.—apply without restriction. Further guiding documents that complement this CoC include the Equality Strategy, Chapter 5 of the Statutes on Equal Opportunities, and the University's Mission Statement (in its current version).

2. Scope of Application

The behavioral guidelines set out in this document apply to all employees of HOK, as well as to adjunct teaching and research staff. As this CoC applies to multiple legal entities simultaneously, only those provisions relevant to the respective duties of individual employees shall apply.

Furthermore, this CoC applies to all external relations of HOK, including applicants, the general public, business partners, and all persons who are in any form of relationship with HOK.

University-specific legal provisions (e.g., the Austrian Universities of Applied Sciences Act, FHG) and regulations (such as specific employment laws including the Austrian Labor Constitution Act, the Austrian Salaried Employees Act, works agreements, or provisions in employment contracts) remain unaffected by this CoC and continue to apply independently to all employees and adjunct teaching and research staff of HOK.

3. Our Values and Principles

a. Knowledge and Education

Knowledge and education are our highest values. The integration of theory and practice is central to our mission. As a higher education institution, we are aware of our responsibility and role-model function, and promote curiosity and a spirit of inquiry at all levels. Knowledge transfer is based on the latest academic and scientific insights.

b. Commitment to Equal Opportunities and Diversity

Equal treatment of individuals from different social groups is regarded as self-evident at HOK and represents a fundamental pillar of our work as an educational institution. Internationality and cultural diversity are defined as strategic objectives and are embedded in the University's Mission Statement.

HOK recognizes the diversity and individuality of all persons associated with the institution with regard to gender, age, sexual orientation, religion, skin color, physical and mental abilities/disabilities, and ethnic origin as particular strengths.

The principles of equality and diversity are of the highest importance, in line with the international orientation of HOK, and they reinforce the University's credibility. Gender equality, equal opportunities for all, appreciation and recognition of diversity and social inclusion, non-discriminatory behavior, accessibility, and family-friendliness are ensured through actively practiced gender mainstreaming and diversity management. This commitment is reflected in the appointment of designated officers for diversity, inclusion, and family-friendliness.

c. Health, Safety, and Work–Life Integration as Fundamental Conditions for Studying and Working

The health and safety of all persons associated with HOK are our highest priorities. HOK strives to create and maintain structural conditions that support work–life integration and ensure safety in all areas, thereby enabling healthy study and work environments for all.

The concept of a “family-friendly university” is highly valued at HOK. The objective is to create favorable conditions for employees and students that facilitate the compatibility of studies, professional responsibilities, and family life.

4. Conflicts of Interest

Employees of HOK are required to take all necessary measures to avoid conflicts of interest arising from close personal relationships (bias), for example, in appointment or recruitment procedures, evaluations, grading of academic performance, allocation of teaching assignments, service contracts, etc. Should such conflicts of interest arise, employees are obliged to disclose any personal bias in advance. A transparent and fair solution for all parties involved shall then be sought jointly with the respective supervisor.

5. Acceptance of Gifts

In the performance of their duties, employees of HOK are to be regarded as public officials for the purposes of Austrian criminal law and are therefore subject to criminal law provisions on corruption pursuant to Section 74 (1) no. 4a of the Austrian Criminal Code (StGB)¹ no. 4a of the Austrian Criminal Code (StGB) and the relevant provisions applicable to the public sector (Sections 302 et seq. StGB).

Universities of Applied Sciences and their functionaries (the entire faculty and academic staff) exercise official functions with the Austrian Universities of Applied Sciences Act (FHG), including the awarding and revocation of academic degrees, the recognition of foreign academic degrees, and the conferral of academic honors.

For these reasons, employees of HOK may not accept financial benefits or gifts of value from third parties, in particular from students.

Symbolic gifts (e.g., flowers, chocolates) that are not intended to influence business or academic relationships and are of minor value may be accepted. In cases of uncertainty regarding the acceptance of symbolic gifts, the Management Board must be informed, and transparency ensured.

6. Interaction with Service Providers and Suppliers

Suppliers and other business partners shall be selected exclusively on the basis of objective criteria, including price, quality, performance, reliability, and suitability of the products or services offered. Official positions must not be used to obtain personal advantages through the awarding of contracts. To avoid conflicts of interest, employees may not use business relationships and the associated conditions for private purposes.

7. Use of Institutional Property

All employees, adjunct lecturers, and students are obligated to treat the property of HOK with due care.

8. Handling of Data and Information

Internal data protection regulations are comprehensively defined in the organizational and data protection policies, compliance with which is mandatory.

9. External Communication

When using social media (posting content and comments on various social media platforms), employees must ensure that the positive image of HOK is maintained and strengthened and that no internal information is disclosed. Any direct inquiries from journalists must be reported to the Management Board, University Management, or the responsible Communications Department before any information is provided.

10. Interaction with Stakeholders

Stakeholders include applicants, students, graduates, adjunct lecturers, business partners, shareholders, sponsors, suppliers, authorities, the media, and the general public.

The following principles must be observed:

- Appropriate communication (polite and respectful treatment)
- Disclosure of conflicts of interest due to close relationships between students or applicants and employees
- Applicants must be assessed according to objective criteria that are documented in a transparent and comprehensible manner
- Careful handling when commissioning external parties (compliance with legal and internal regulations)
- Concerns of stakeholders shall always be addressed correctly, respectfully, and within an appropriate timeframe

Mandatory Commitments

The following principles are non-negotiable:

- Intolerant, discriminatory, or offensive behavior toward stakeholders or employees, as well as unjustified preferential treatment or disadvantage, is prohibited.
- Any form of sexual harassment or bullying is strictly rejected by HOK and will result in employment law consequences. Such behavior may also entail criminal liability. All such incidents must be reported (see Section 12 "Reporting Violations").

11. Conduct in Academic Practice

HOK is committed to maintaining the highest possible academic standards in teaching, research, and scholarship. This is ensured through respectful, appreciative, and constructive cooperation among all persons involved at the institution (students, lecturers, and staff). Transparent and effective collaboration with funding bodies is a prerequisite for achieving this goal.

Academic activities must be carried out in accordance with applicable legal provisions, ethical standards, and the current state of scientific knowledge.

Binding principles for employees include:

- Academic results must be documented
- Academic results must be critically examined
- Contributions by other individuals must be clearly identified (plagiarism regulations pursuant to the ASPO)

Examples of academic misconduct include:

- Fabrication or falsification of data
- Violation of intellectual property rights
- Obstruction of the research activities of others
- Shared responsibility for the misconduct of others

12. Reporting Violations

All persons associated with HOK have both the right and the obligation to report conduct or circumstances that may indicate a violation of this CoC to the designated contact persons. The designated contact persons are representatives of the Management Board, University Management, and the Human Resources Department.

Reports are forwarded by the contact persons to the accused parties, granting them the opportunity to submit a statement. In all cases, the Management Board or University Management must be informed. If necessary, an internal CoC Commission shall be convened. The composition of the CoC Commission is determined on a case-by-case basis and must ensure the absence of conflicts of interest. The CoC Commission consists of up to four members and should, where possible, be gender-balanced. The Chair of the CoC Commission shall always be a representative of the University Management or the Management Board. If students are involved, student representatives shall be included in the CoC Commission.

Based on the hearings of both parties and in consideration of Austrian criminal and labor law requirements, the Management Board, University Management, or the CoC Commission shall prepare a written statement of facts and provide recommendations for further action. In addition to this CoC, applicable anti-discrimination laws established in the Austrian Equal Treatment Act (GIBG) shall be taken into account. The implementation of the proposed corrective measures lies with the CoC Commission, in coordination with the supervisor of the accused person.

The written statement of facts shall be submitted for information to the Board of Trustees of the HOK Private Foundation.

At the request of the reporting person, a request for a statement may be submitted to the accused person in anonymized form. If further steps become necessary, anonymity can no longer be guaranteed.

13. Compliance with the Code of Conduct (CoC)

All persons associated with HOK, in particular those in leadership positions, are responsible for compliance with the rules set out in this CoC as well as other internally established agreements within their respective areas of responsibility. Violations shall result in employment law consequences regardless of hierarchical position.

By signing below, I confirm that I have read and acknowledged this Code of Conduct.