

# Verhaltenskodex

– Code of Conduct



# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Mission Statement .....</b>	<b>2</b>
<b>2 Geltungs- und Anwendungsbereich .....</b>	<b>5</b>
<b>3 Grundsätzliche Verhaltensanforderungen.....</b>	<b>7</b>
3.1 Gesetzeskonformität .....	7
3.2 Respekt, Wertschätzung, Integrität .....	7
3.3 Offenes und vertrauensvolles Miteinander.....	8
3.4 Gute wissenschaftliche Praxis und Streben nach Qualität.....	8
3.5 Work-Life-Balance .....	8
3.6 Verantwortung für das Ansehen des DFKI .....	9
3.7 Aufreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit .....	9
3.8 Führungskultur .....	9
3.9 Ethik .....	10
<b>4 Umgang mit unseren Geschäftspartnern und sonstigen Dritten.....</b>	<b>12</b>
4.1 Korrekter Umgang mit Institutionen und Behörden .....	12
4.2 Korruption und Bestechung .....	12
4.3 Geschenke und Einladungen .....	13
4.3.1 Umgang mit Geschäftspartnern.....	13
4.3.2 Umgang mit Amtsträgern.....	14
4.4 Spenden und Sponsoring .....	14
4.5 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht.....	15
4.6 Auswahl von Geschäftspartnern und sonstigen Dritten .....	15
4.7 Schutz geistigen Eigentums .....	15
4.8 Geldwäsche.....	16
4.9 Beschaffung .....	16
4.10 Exportkontrolle .....	17
<b>5 Vermeidung von Interessenkonflikten.....</b>	<b>19</b>
5.1 Nebentätigkeiten .....	19
5.2 Beteiligung an Drittunternehmen.....	19
5.3 Beschäftigung von Angehörigen oder anderen nahestehenden Personen.....	20

<b>6 Verantwortung am Arbeitsplatz.....</b>	<b>22</b>
6.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit .....	22
6.2 Datenschutz und Datensicherheit .....	22
6.3 Umgang mit Informationen und Vertraulichkeit .....	23
6.4 IT-Sicherheit .....	23
6.5 Schutz von Firmeneigentum.....	24
6.6 Nutzung von sozialen Medien .....	25
<b>7 Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt .....</b>	<b>27</b>
7.1 Achtung der Menschenrechte .....	27
7.2 Verbot von Kinderarbeit.....	27
7.3 Chancengleichheit, Vielfalt und Diskriminierungsverbot .....	28
7.4 Faire Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung .....	28
7.5 Umweltschutz und Nachhaltigkeit .....	29
<b>8 Hinweise .....</b>	<b>30</b>
<b>9 Entscheiden und Handeln.....</b>	<b>31</b>
<b>10 Unterstützung und Hilfestellung .....</b>	<b>32</b>
<b>11 Inkrafttreten .....</b>	<b>33</b>

# 1 Mission Statement



# 1 Mission Statement

## **Wofür wir stehen: KI für den Menschen.**

Als das größte unabhängige Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (KI) weltweit bieten wir exzellente wissenschaftliche Leistungen auf allen Gebieten der KI, insbesondere im Transfer zwischen Grundlagenforschung und Anwendung neuer Erkenntnisse in Wirtschaft und Gesellschaft. Wir orientieren uns dabei an gesellschaftlicher Relevanz und wissenschaftlicher Exzellenz in den entscheidenden zukunftsorientierten Forschungs- und Anwendungsgebieten der KI.

Wir sind überzeugt, dass KI-Techniken helfen, gesamtgesellschaftliche Herausforderungen wie den menschengemachten Klimawandel, soziale Ungerechtigkeiten und den Kampf gegen gefährliche Krankheiten erfolgreich anzugehen und setzen uns für diese Aufgaben mit großer Energie ein. Wir initiieren, realisieren und unterstützen zahlreiche Aktivitäten, um verlässliche und vertrauenswürdige KI aus Deutschland und Europa im internationalen Wettbewerb ganz vorne zu platzieren.

Für das DFKI<sup>1</sup> ist es elementar, „KI für den Menschen“ zu schaffen und Innovationen zu entwickeln, die die Lebensqualität der Menschen in der Gesellschaft durch smarte Anwendungen verbessern und der Allgemeinheit von Nutzen sind. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Ausbildung und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Der vorliegende Verhaltenskodex (Code of Conduct) beschreibt die ethischen und berufsbezogenen Werte, die wir bei unserer Arbeit einhalten, um so unsere Vision zu verwirklichen. Unser Handeln basiert dabei auf den zentralen Werten Respekt, Vielfalt, Chancengleichheit, Offenheit, Verlässlichkeit, Integrität und Leistungsbereitschaft. Diese Werte machen wir zur Basis unserer täglichen Arbeit.

Ziel dieses Verhaltenskodexes ist es, unsere Grundsätze und Werte vor dem Hintergrund einer fairen, erfolgreichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden<sup>2</sup>, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten transparent zu machen. Eine erfolgreiche und zukunftsweisende Zusammenarbeit kann nach unserer Philosophie erst dann geschaffen werden, wenn Mitarbeitende und Partner gleichermaßen gesetzliche sowie moralische Regelungen und Vorschriften anerkennen und einhalten.

---

<sup>1</sup> Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH, im Folgenden DFKI.

<sup>2</sup> In diesem Dokument wird eine gendersensible Sprache verwendet und nach Möglichkeit immer eine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt. In Ausnahmefällen und aus Gründen der besseren Lesbarkeit kann das generische Maskulinum verwendet werden. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter (m/w/d).

Auch die Geschäftsführung bekennt sich explizit zu diesen Grundsätzen und erwartet von allen Mitarbeitenden des DFKI, ihr Handeln ebenfalls danach auszurichten.



Prof. Dr. Antonio Krüger

Vorsitzender der Geschäftsführung



Helmut Ditzer

Kaufmännischer Geschäftsführer

## 2 Geltungs- und Anwendungsbereich



## 2 Geltungs- und Anwendungsbereich

### **Der Verhaltenskodex gilt für das gesamte DFKI – unabhängig von der Hierarchie.**

Der Verhaltenskodex in der jeweils aktuellen Fassung gilt für das DFKI, alle verbundenen Tochterunternehmen, Standorte und Tätigkeitsstätten im In- und Ausland. Er ist für alle Mitarbeitenden, ungeachtet ihrer Position, verbindlich und gilt ausdrücklich auch für Führungskräfte und die Geschäftsführung. Er ist eine Selbstverpflichtung zu ethisch einwandfreiem Handeln, gibt einen Überblick über unser Werteverständnis und unsere Verhaltensanforderungen und wird bei Bedarf durch interne Regelungen und Richtlinien konkretisiert.

Wir erwarten, dass alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex einhalten und dafür sorgen, dass Verstöße gegen ihn angesprochen und gemeldet werden. Insbesondere erwarten wir, dass alle Führungskräfte die mit diesem Kodex vermittelten Grundsätze (vor)leben, klar kommunizieren und eigenverantwortlich für dessen Einhaltung sorgen.

Zu den im Verhaltenskodex genannten Themen werden regelmäßig und schwerpunktartig Schulungsmaßnahmen durchgeführt.

Verstöße von Mitarbeitenden gegen den Verhaltenskodex sind eine Pflichtverletzung gegenüber dem DFKI als Arbeitgeber und können zu arbeits- und zivilrechtlichen Konsequenzen bis hin zu Abmahnung, fristloser Kündigung und gegebenenfalls Schadensersatzforderungen gegen den Mitarbeitenden führen.

### 3 Grundsätzliche Verhaltensanforderungen



# 3 Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

**Unsere grundsätzlichen Verhaltensanforderungen basieren auf der Einhaltung von Recht und Gesetz als elementarer Pfeiler.**

Sowohl das DFKI als Forschungszentrum und Arbeitgeber als auch alle Mitarbeitenden müssen sich rechtskonform verhalten, sei es im Innen- oder im Außenverhältnis. Nur so ist es für uns möglich, den unterschiedlichen Anforderungen unserer Tätigkeit in der wissenschaftlichen Forschung einerseits und in Industrieprojekten andererseits Rechnung zu tragen.

## 3.1 Gesetzeskonformität

**Wir halten uns an Recht und Gesetz.**

Wir halten das jeweils geltende Recht und die unternehmensinternen Regelungen ein und schützen so das Unternehmen und uns selbst vor Schäden. Wir sind ein gemeinnütziges Forschungszentrum und sehen uns damit in der Verantwortung, mit Vorbildfunktion die Einhaltung von Gesetzen, Regelungen und Richtlinien zu beachten und dies auch nach außen hin zu repräsentieren.

Alle Führungskräfte müssen die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und internen Regelungen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind, kennen. Die Missachtung von Regelungen kann unabhängig von den gesetzlich vorgesehenen Folgen auch disziplinarisch geahndet werden.

## 3.2 Respekt, Wertschätzung, Integrität

**Wir gehen respektvoll und wertschätzend miteinander um.**

Wir fördern und erwarten einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander. Alle Mitarbeitenden respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Am DFKI arbeiten Menschen verschiedener ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, verschiedenen Alters, unabhängig von Behinderung, Hautfarbe, sexueller Identität, Weltanschauung und Geschlecht zusammen. Das Arbeitsumfeld muss frei von Diskriminierung sein.

Integres Verhalten, die Einhaltung der Menschenrechte und nationaler Gesetze, das Recht auf Versammlungsfreiheit, das Verbot von Kinderarbeit, das Verbot von Diskriminierung sowie angemessene, transparente Löhne und Arbeitszeiten, der Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Umweltschutz sind für uns selbstverständlich.

### 3.3 Offenes und vertrauensvolles Miteinander

**Wir achten auf ein vertrauensvolles und angenehmes Betriebsklima und kommunizieren offen und ehrlich.**

Alle Mitarbeitenden sollen sich bedenkenlos äußern können. Die Führungskräfte müssen die Mitarbeitenden zur offenen Aussprache ermutigen und die vertrauensvolle Auseinandersetzung zu kritischen Sachverhalten fördern.

Wir sind uns bewusst, dass in der heutigen Arbeitswelt, insbesondere in der Wissenschaft, häufig ein harter Wettbewerb herrscht und viele daher einen starken Leistungsdruck verspüren. Wir achten daher auf die persönlichen Grenzen jedes Einzelnen und tragen zu einer auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt basierenden, förderlichen Arbeitsumgebung bei.

### 3.4 Gute wissenschaftliche Praxis und Streben nach Qualität

**Wir beachten die grundlegenden Prinzipien und Standards guter wissenschaftlicher Praxis.**

Wir stehen für Professionalität, Ehrlichkeit und Fairness ein und legen Wert darauf, diese Werte in Forschung und Dienstleistung zu integrieren. Die Qualität unserer Arbeitsergebnisse steht für uns immer im Mittelpunkt. Die Mission des DFKI, langfristig ausgerichtete Grundlagenforschung auf höchstem Niveau zum Wohle der Menschen zu leisten, ist untrennbar damit verbunden, dass alle Mitarbeitenden in ihrem Bereich ein qualitativ hochwertiges Arbeitsergebnis anstreben.

Wir halten die Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ein und machen damit gute wissenschaftliche Praxis zu einem festen und verbindlichen Bestandteil unserer Forschung und zur Grundlage unseres wissenschaftlichen Handelns. Diese Regelungen gelten für alle wissenschaftlichen Arbeiten, an denen DFKI-Mitarbeitende beteiligt sind und sind ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

### 3.5 Work-Life-Balance

**Wir schaffen Bedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen.**

Wir fördern eine körperlich und seelisch gesund erhaltende Arbeitskultur, die auf Vertrauen und Respekt basiert sowie die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse berücksichtigt. Wir unterstützen die

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und schaffen dafür ein entsprechendes Arbeitsumfeld, in dem Familie und Freizeit für die persönliche Entfaltung außerhalb der Arbeit eine positive Wertschätzung erfährt.

### **3.6 Verantwortung für das Ansehen des DFKI**

#### **Wir achten auf das Ansehen unseres Unternehmens.**

Das Ansehen des DFKI wird maßgeblich durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin geprägt. Gesetzwidriges oder unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeiters kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen. Als Mitarbeitende sind wir gehalten, auf das Ansehen des DFKI zu achten, dieses zu erhalten und zu fördern. Führungskräfte haben in diesem Zusammenhang eine Vorbildfunktion.

### **3.7 Auftreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit**

#### **Wir äußern keine persönlichen Ansichten im Namen des DFKI.**

Wir sind uns bewusst, dass wir auch im privaten Bereich als Teil und Repräsentant des DFKI wahrgenommen werden können und achten daher auch in der Öffentlichkeit, insbesondere auf Veranstaltungen, in E-Mails und bei Veröffentlichungen in sozialen Medien, darauf, das Ansehen und die Reputation des DFKI zu wahren.

Vorsätzlich geschäfts- oder rufschädigende Äußerungen, Drohungen und Beleidigungen, falsche Tatsachenbehauptungen und den Betriebsfrieden gefährdende Äußerungen, insbesondere Äußerungen von privaten Ansichten im Namen des DFKI, werden nicht geduldet und ziehen arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

### **3.8 Führungskultur**

#### **Führung ist für uns gleichbedeutend mit Übernahme von Verantwortung für die anvertrauten Mitarbeitenden.**

Besondere Verantwortung kommt unseren Führungskräften zu, von denen wir im Hinblick auf ihre Vorbildfunktion ein Höchstmaß an Integrität, Rechtschaffenheit und beruflicher Professionalität erwarten. Sie sollen ein rechtlich einwandfreies und integres Verhalten glaubhaft vorleben und gleichzeitig sicherstellen, dass die Mitarbeitenden den Verhaltenskodex und die darin beschriebenen Verhaltensanforderungen kennen und verstehen. Führungskräfte erfüllen Organisations- und Aufsichtspflichten für ihren Verantwortungsbereich und beugen im Rahmen ihrer Tätigkeit

Regelverstößen und nicht akzeptablem Verhalten vor. Unsere Führungskräfte bringen ihren Mitarbeitenden Wertschätzung entgegen und sorgen in ihrem Verantwortungsbereich für eine offene Arbeitsatmosphäre und gute Arbeitsbedingungen.

Wir pflegen eine offene Fehlerkultur, in der wir Fehler als notwendige Elemente von Verbesserungsprozessen begreifen. Wir wollen Fehler nicht tabuisieren, sondern aus ihnen lernen und uns auf die Beseitigung ihrer Quellen fokussieren.

Wir unterstützen unsere Führungskräfte bei der Ausübung der ihnen übertragenen Verantwortung und bieten ihnen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ihrer Führungskompetenz.

### 3.9 Ethik

#### **KI zum Wohle des Menschen.**

Bei allem Denken und Tun innerhalb des DFKI steht für uns das Wohl des Menschen als Individuum und der Menschheit als Ganzes im Mittelpunkt. Als Basis dienen die Menschenrechte; wir betrachten den Menschen jederzeit als Subjekt, niemals als Objekt.

Wir sind uns der Verantwortung im Umgang mit Forschungsfreiheit und Forschungsrisiken bewusst und fördern daher den verantwortungsvollen Umgang mit Forschung. Das DFKI bezieht ethische Fragestellungen systematisch in seine Forschungsaktivitäten ein und hat seit 2020 ein Ethik-Team, welches den Mitarbeitenden in allen Ethik-Fragen als erste Anlaufstelle dienen kann. Einzelheiten sind in der aktuell geltenden Handreichung zum Thema Ethik geregelt.

Wir streben mit unserem Handeln an, die globalen Nachhaltigkeitsziele der UN aktiv voranzubringen. Wir beteiligen uns an Forschung und Entwicklung von KI für militärische Zwecke nur in einem eng gesteckten Rahmen. Einzelheiten sind in der betrieblichen Leitlinie Militärkontext geregelt.

## **4 Umgang mit unseren Geschäftspartnern und sonstigen Dritten**



# 4 Umgang mit unseren Geschäftspartnern und sonstigen Dritten

## Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Geschäftspartner sind für uns sowohl unsere Forschungs- und Kooperationspartner in den geförderten Forschungsprojekten als auch unsere Auftraggeber aus allen Branchen; sonstige Dritte sind alle anderen, mit denen wir in geschäftlichen Beziehungen stehen.

Wir behandeln alle unsere Geschäftspartner und sonstige Dritte fair und gleich und erwarten, dass sich auch diese - ähnlich den eigenen beschriebenen Grundsätzen in diesem Verhaltenskodex - an Recht und Gesetz halten.

Wir sind stets bemüht, einen Austausch mit allen unseren Partnern zu vollziehen, der Vertrauen und Integrität im Sinne einer erfolgreichen Zusammenarbeit und/oder eines fairen Wettbewerbs ermöglicht. Hierzu gehört auch das Bemühen, etwaige Schwierigkeiten oder Unstimmigkeiten einvernehmlich und professionell zu klären und beizulegen.

## 4.1 Korrekter Umgang mit Institutionen und Behörden

### Im Umgang mit Institutionen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent.

Wir werden im Wesentlichen durch den öffentlichen Bereich finanziert. Als Zuwendungsempfänger unterliegt das DFKI somit dem Besserstellungsverbot. In unseren Forschungsprojekten unterliegen wir haushaltrechtlichen Auflagen und setzen die uns gewährten Mittel zweckgebunden, verantwortungsvoll und effektiv ein. Wir achten auf unsere Ressourcen und gehen damit sorgsam und wirtschaftlich um. Wir beachten die Vorschriften im Rahmen der Zuwendungen und die Regeln über die Vergabeverfahren für öffentliche Aufträge.

## 4.2 Korruption und Bestechung

### Wir dulden weder Bestechung noch Korruption – gleich welcher Art.

Bestechung und Korruption lehnen wir ab. Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen. Ebenso wenig lassen wir uns unangemessen beeinflussen, sondern entscheiden aus objektiven und nachvollziehbaren Gründen.

Wir versprechen oder gewähren Geschäftspartnern und sonstigen Dritten weder direkt noch indirekt Zuwendungen, um deren Entscheidungen zu beeinflussen oder unangemessene Vorteile zu erzielen. Dieser Grundsatz gilt auch im umgekehrten Fall: Auch das Einfordern und Annehmen von Zuwendungen zum Verschaffen eines Vorteils für das DFKI oder eines eigenen Vorteils ist untersagt.

Alle geschäftlichen Entscheidungen werden ausschließlich im Interesse des DFKI getroffen. Die privaten Belange sind stets zurückzustellen.

Auch im Kontakt mit Beschäftigten von Behörden und Unternehmen in öffentlicher Hand sowie Amtsträgern handeln wir gemäß unseren Unternehmensgrundsätzen. Wir vermeiden bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung, zum Beispiel durch Zahlungen, Zuwendungen oder sonstige Vorteile.

## 4.3 Geschenke und Einladungen

### 4.3.1 Umgang mit Geschäftspartnern

#### **Geschenke und Einladungen sind in angemessenem Rahmen zulässig.**

„Geschenke und Einladungen“ umfassen jegliche Art von Zuwendungen oder deren In-Aussicht-Stellen wie z.B. Geld- und Sachgeschenke, Waren- und Tankgutscheine, Dienstleistungen, geschäftliche Gefälligkeiten, Einladungen zu Veranstaltungen, Bewirtungen, Urlaubsreisen, Bahn- oder Flugtickets, Rabatte und andere „Dinge von Wert“, auf die kein rechtlicher Anspruch besteht.

Zuwendungen im geschäftlichen Verkehr sind im angemessenen Rahmen üblich und zulässig. Freiwillig gewährte Geschenke bis zu einem Wert von 50 Euro können wir daher annehmen. Wir dürfen aber weder für uns noch für andere Geschenke und Einladungen anregen, erbitten oder fordern. Eine Einladung von Geschäftspartnern zu Essen oder Veranstaltungen nehmen wir nur an, wenn sie unaufgefordert ausgesprochen wird, einem geschäftlichen Anlass dient, nicht unangemessen häufig wiederholt wird und die Einladung im Verhältnis zum Anlass steht.

Auch Geschenken und Einladungen an unsere Geschäftspartner und sonstige Dritte dürfen wir bis zu einer Wertgrenze von 50 Euro gewähren. Da sich das DFKI in größten Teilen aus öffentlichen Mitteln finanziert, sollten Geschenke nur im Ausnahmefall angeboten werden.

Wir respektieren kulturelle Gepflogenheiten, was bedeutet, dass Zuwendungen – auch von höherem Wert – gewährt und angenommen werden dürfen, wenn es den landesüblichen Vorstellungen von Gastfreundschaft entspricht oder aufgrund der Sozialadäquanz (z.B. berufliche Stellung des Empfängers) üblich ist. In Zweifelsfällen informieren wir Compliance. Compliance wird diese Fälle sorgfältig und objektiv prüfen und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Geschenke und Einladungen, die an die Privatadresse gerichtet sind, dürfen weder gewährt noch angenommen werden.

#### **4.3.2 Umgang mit Amtsträgern**

##### **Zurückhaltung und besondere Aufmerksamkeit im Umgang mit Amtsträgern.**

Der Begriff „Amtsträger“ umfasst alle Mitarbeitenden von Regierungen, Ministerien, Behörden oder entsprechenden Einrichtungen sowie internationalen Organisationen und Personen, die in amtlicher Eigenschaft oder im Namen einer der vorgenannten Institutionen handeln. Auch sonstige Personen, die im Auftrag einer Behörde öffentliche Aufgaben wahrnehmen, können unter den Amtsträgerbegriff fallen (z.B. Professoren öffentlicher Hochschulen).

Da die nationalen und internationalen Gesetze im Umgang mit Amtsträgern streng gefasst sind, sind Zuwendungen prinzipiell zu vermeiden. Zuwendungen sind nur bei Vorliegen einer ausdrücklichen Genehmigung des Dienstherrn zulässig. Eine Ausnahme gilt für finanziell geringwertige Aufmerksamkeiten oder Zuwendungen, die nach Sitte und Höflichkeit oder aufgrund von kulturellen Gepflogenheiten üblich sind. In Zweifelsfällen informieren wir Compliance. Compliance wird diese Fälle sorgfältig und objektiv prüfen und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Amtsträger dürfen im Rahmen enger Grenzen und bei geschäftlichem Anlass eingeladen und bewirkt werden, sofern die Einladung üblich und angemessen ist.

#### **4.4 Spenden und Sponsoring**

##### **An Spenden und Sponsoring beteiligen wir uns nicht.**

Da wir zum größten Teil durch öffentliche Fördergelder finanziert werden, unterliegt unser Handeln der sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung. Spenden und Sponsoring durch das DFKI sind daher grundsätzlich nicht möglich.

Als gemeinnützige Einrichtung ist das DFKI berechtigt, Spenden anzunehmen. Neben der steuerlich wirksamen Zuwendungsbestätigung erhält der Spender keine Gegenleistung. Unsere Forschung erfolgt in jedem Fall eigenständig und unabhängig.

## 4.5 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

**Wir bekennen uns zum fairen Wettbewerb als Grundlage unserer Geschäftstätigkeit.**

Wir stehen für einen freien und fairen Wettbewerb und halten uns an die diesbezüglich geltenden Vorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts. Wir unterlassen jegliche Aktivitäten, die den fairen Wettbewerb einschränken. Insbesondere treffen wir keine diesbezüglichen Absprachen mit Geschäftspartnern, sonstigen Dritten, oder Konkurrenten und geben keine vertraulichen Informationen weiter, die geeignet wären, fairen Wettbewerb zu beschränken oder zu verzerrn. Von unseren Geschäftspartnern und sonstigen Dritten erwarten wir, dass sie eigenverantwortlich ebenso einen fairen Wettbewerb sicherstellen.

## 4.6 Auswahl von Geschäftspartnern und sonstigen Dritten

**Wir wählen alle unsere Geschäftspartner ausschließlich anhand der Eignung und objektiver Kriterien aus.**

Nur auf Grundlage der Eignung und objektiver Kriterien sind die Geschäftspartner und sonstigen Dritten auszuwählen, mit denen wir zusammenarbeiten wollen. Zudem prüfen wir sorgfältig die Identität all unserer Partner. Es ist unser erklärtes Ziel, nur Geschäftsbeziehungen mit solchen Partnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und unseren Standards steht. Wir tätigen keine Geschäfte mit Geschäftspartnern und sonstigen Dritten, die direkt oder indirekt an unethischen bzw. ungesetzlichen Verhaltensweisen beteiligt sind, beispielsweise Geldwäsche, Finanzierung von Terrorismus oder Verletzung von Menschenrechten. In Zweifelsfällen wird auf eine Zusammenarbeit verzichtet.

## 4.7 Schutz geistigen Eigentums

**Der Schutz geistigen Eigentums ist für uns als Forschungszentrum von wesentlicher geschäftspolitischer Bedeutung.**

Wir beachten die geltenden Gesetze zum Schutz geistigen Eigentums (z.B. gewerbliche Schutzrechte und Urheberrecht). Geistiges Eigentum, insbesondere das im Rahmen von Forschungsprojekten entstandene Know-how sowie Know-how von Dritten, ist entsprechend den jeweiligen

Zuwendungsbescheide ausreichend zu schützen z.B. mittels Vertraulichkeitsvereinbarungen in F&E-Verträgen, Kooperationsverträgen und Verträgen mit der Industrie. Die Weitergabe von Know-how an Dritte kann unter Umständen unter die Exportkontrollbestimmungen fallen.

Erfindungen, die im Rahmen unserer Forschungstätigkeit entstehen, melden wir unverzüglich, ordnungsgemäß und vollständig an unseren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung und füllen das Formular zur Erfindungsmeldung aus. Zu den Diensterfindungen zählen auch jene Erfindungen, bei denen DFKI-Mitarbeitende im Rahmen von Kooperationen mitgewirkt haben. Nach Eingang der Erfindungsmeldung prüft das DFKI, ob es die Erfindung in Anspruch nimmt. Die in Anspruch genommenen Erfindungen werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und internen Regelungen vergütet.

## 4.8 Geldwäsche

**Wir beachten sämtliche gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.**

Allen Mitarbeitenden ist es untersagt, allein oder im Zusammenwirken mit Dritten Maßnahmen zu ergreifen, die gegen Geldwäsche-Vorschriften verstößen. Unter Geldwäsche ist insbesondere das Einschleusen (z.B. durch Umtausch oder Transfer) von aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf zu verstehen.

Wir bekennen uns nachdrücklich dazu, alle Gesetze zur Verhinderung, Aufdeckung und Meldung von Geldwäscheaktivitäten zu befolgen und wickeln unsere Geschäftsbeziehungen nur mit Geschäftspartnern ab, die eine legitime Geschäftstätigkeit ausüben und legitime Finanzmittel einsetzen. Eingehende Zahlungen ordnen wir unverzüglich den korrespondierenden Leistungen zu und buchen sie. Wir sorgen für transparente und offene Zahlungsströme. Insbesondere bei neuen Geschäftspartnern achten wir auf Warnzeichen im Zusammenhang mit Geldwäsche. Dazu gehören zum Beispiel ungewöhnliche Zahlungswege, Treuhandkonten und unklare wirtschaftlich Berechtigte.

## 4.9 Beschaffung

**Bei der Vergabe von Aufträgen handeln wir fair und sachlich und beachten die allgemeinen Vergabegrundsätze.**

Wir arbeiten mit vertrauenswürdigen und leistungsfähigen Lieferanten und Dienstleistern zusammen und wählen diese nach sachlichen Kriterien sorgfältig aus. Wir bevorzugen nicht einseitig ohne sach-

lichen Grund einen Lieferanten oder Dienstleister und vermeiden jeglichen Interessenkonflikt. Wir kaufen keine Produkte oder Dienstleistungen ein, ohne uns vorab über den Markt und alternative Anbieter informiert zu haben.

Wir orientieren uns bei sämtlichen Beschaffungsprozessen an den Werten Integrität und Fairness und erwarten dasselbe von unseren Geschäftspartnern, Auftraggebern und Lieferanten.

## 4.10 Exportkontrolle

### **Wir achten auf die Einhaltung aller Vorschriften des Außenwirtschafts- und Zollrechts.**

Der grenzüberschreitende Wirtschaftsverkehr unterliegt im Rahmen der Exportkontrolle Verboten, Beschränkungen, Genehmigungsvorbehalten oder sonstigen Überwachungsmaßnahmen. Von den exportkontrollrechtlichen Bestimmungen sind neben Waren auch Technologien und Software betroffen. Neben dem eigentlichen Export sind hierbei auch vorübergehende Ausfuhren, beispielsweise die Mitnahme von Gegenständen und technischen Zeichnungen auf Geschäftsreisen, ebenso wie technische Übertragungen, beispielsweise per E-Mail oder Cloud, erfasst.

Das DFKI ist verpflichtet, die länder- und personenbezogenen Embargovorschriften des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zu beachten.

Handelsverbote (Embargo) und Handelsbeschränkungen können sich aus der Beschaffenheit oder dem Verwendungszweck der Produkte oder Dienstleistungen, dem Herkunfts- bzw. Verwendungsland oder aus der Person des Geschäftspartners ergeben. Bestimmte Güter sind sowohl für zivile als auch für militärische Zwecke einsetzbar (Dual-Use) und der Handel bzw. Export solcher Güter kann genehmigungspflichtig sein.

In Fällen der Ausfuhr bzw. des Verbringens materieller und immaterieller Forschungsergebnisse und Wirtschaftsgüter oder in Fällen technischer oder beratender Unterstützung informieren wir uns über die gesetzlichen Vorgaben und halten die Vorschriften über die Exportkontrolle ein. Projekte und Geschäfte mit Personen oder Unternehmen, die auf Sanktionslisten aufgeführt sind, sind grundsätzlich untersagt.

## 5 Vermeidung von Interessenkonflikten



# 5 Vermeidung von Interessenkonflikten

**Persönliche Interessen dürfen unser berufliches Urteilsvermögen nicht unangemessen beeinflussen.**

Interessenkonflikte können entstehen, wenn die Eigeninteressen einer Person den geschäftlichen Interessen des Unternehmens entgegenstehen. Selbst der Anschein eines Interessenkonflikts ist problematisch, wenn dadurch der Eindruck entsteht, die Objektivität oder die Unabhängigkeit einer Person könnte beeinträchtigt sein. Interessenkonflikte sind daher grundsätzlich zu vermeiden.

Ein Interessenkonflikt kann bestehen, wenn Mitarbeitende des DFKI zugleich an einem Drittunternehmen (als Gesellschafter, Geschäftsführer/Vorstand, Inhaber, Gründer) beteiligt sind oder bei einem Verbundprojekt in einer Doppelrolle agieren.

Auch bei der Beschäftigung von Angehörigen oder anderen nahestehenden Personen im direkten Verantwortungsbereich kann ein Interessenkonflikt bestehen.

## 5.1 Nebentätigkeiten

**Bei Aufnahme einer Nebentätigkeit informieren wir die Personalabteilung.**

Die Ausübung von Nebentätigkeiten gegen Entgelt – auch während des Urlaubs – ist melde- und genehmigungspflichtig. Daher informieren wir die Personalabteilung schriftlich vor Aufnahme einer Nebentätigkeit. Eine Meldepflicht besteht nicht für soziales Engagement und ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen oder sonstigen Einrichtungen, solange die Arbeit für das DFKI dadurch nicht beeinflusst wird.

Wir nehmen grundsätzlich keine Nebentätigkeit auf, sofern deren zeitlicher Umfang die Erfüllung unserer Pflichten gegenüber dem DFKI beeinträchtigt oder die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht.

## 5.2 Beteiligung an Drittunternehmen

**Bei einer Beteiligung an einem Unternehmen informieren wir die Personalabteilung.**

Bei der Beteiligung an anderen Unternehmen (als Gesellschafter, Inhaber, Gründer; ausgenommen sind Engagements, die der Geldanlage - Kapitalbeteiligung unter 5% - dienen) informieren wir die Personalabteilung umgehend über die Beteiligung. Dies gilt insbesondere für die Aus- und Neugründung eines Unternehmens aus dem DFKI (Spin-Off) und auch für die unmittelbare oder

mittelbare Beteiligung an einem Geschäfts- oder Forschungspartner des DFKI, wenn wir mit dem jeweiligen Unternehmen dienstlich befasst sind oder ein Mandat in diesem Unternehmen wahrnehmen werden.

Wir beteiligen uns nicht an Unternehmen, sofern dies zu einem Interessenkonflikt mit dem DFKI führt bzw. führen kann.

Als Mehrheitsgesellschafter eines Drittunternehmens gehen wir keinerlei Vertragsbeziehungen mit dem DFKI ein, wenn wir in diesem Fall in einer Doppelrolle agieren.

### **5.3 Beschäftigung von Angehörigen oder anderen nahestehenden Personen**

**Bei einer Beschäftigung von Angehörigen oder anderen nahestehenden Personen informieren wir die Personalabteilung.**

Angehörige oder andere nahestehende Personen von Mitarbeitenden können grundsätzlich beim DFKI beschäftigt werden, solange nicht die Möglichkeit eines Interessenkonflikts oder des Anscheins eines solchen Konflikts besteht. Ein Interessenkonflikt bzw. der Anschein eines Interessenkonflikts kann grundsätzlich bei der Beschäftigung folgender Personen bestehen:

- Ehepartner
- Lebenspartner/Lebensgemeinschaft
- Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
- Kinder, Schwiegerkinder, Stiefkinder
- Geschwister, Halbgeschwister, Stiefgeschwister
- Sonstige in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen
- Sonstige Personen, zu denen ein persönliches und/oder wirtschaftliches Näheverhältnis besteht.

Daher sind solche Situationen der Personalabteilung zu melden, damit Maßnahmen zum Schutz des DFKI und der beteiligten Mitarbeitenden ergriffen werden können. Auch bei Unklarheiten, ob ein Interessenkonflikt vorliegt, ist die Personalabteilung zu informieren.

## 6 Verantwortung am Arbeitsplatz



# 6 Verantwortung am Arbeitsplatz

**Wir wollen unserer Verantwortung am Arbeitsplatz gerecht werden.**

Das DFKI hat angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz getroffen, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen und zu erhalten. Schutzbedürftige Einzelpersonen, wie z.B. Menschen mit Behinderungen, erhalten einen besonderen Schutz.

## 6.1 Arbeitssicherheit und Gesundheit

**Der Schutz der Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz sind für uns von höchster Bedeutung.**

Wir verpflichten uns, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle unsere Mitarbeitenden zu schaffen. Die geltenden Arbeitsschutz- und Gesundheitsbestimmungen halten wir ein. Wir führen regelmäßig Gefährdungs-/Risikobeurteilungen hinsichtlich potenzieller Belastungen und Gefährdungen durch, auf deren Grundlage passende Schutzmaßnahmen festgelegt werden. Gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende unterstützen wir bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sicherheitsbewusst zu handeln und dazu beizutragen, die Sicherheit am Arbeitsplatz zu erhalten oder zu verbessern.

Zur Sicherstellung des Arbeitsschutzes hat jeder DFKI-Standort einen Beauftragten der Geschäftsführung für den Arbeitsschutz, betriebliche Sicherheitsbeauftragte, eine (externe) Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsarzt.

## 6.2 Datenschutz und Datensicherheit

**Die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften hat für uns einen besonderen Stellenwert.**

Wir sind uns der hohen Sensibilität der uns anvertrauten Daten unserer Mitarbeitenden und Partner bewusst und schützen diese durch einen sorgfältigen und vertrauensvollen Umgang. Wir befolgen die jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Regelungen einschließlich der Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten. Personenbezogene Daten werden nur erfasst oder verarbeitet, wenn diese zur Erfüllung der entsprechenden Arbeitsaufgaben unbedingt erforderlich oder gesetzlich angeordnet sind. Grundsätzlich muss die Verarbeitung personenbezogener Daten den Grundsätzen der

Zweckbindung, der Transparenz, der Verhältnismäßigkeit sowie der Datenvermeidung und Datensparsamkeit entsprechen. Wir verpflichten uns zur Geheimhaltung und Wahrung der Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten, auf die wir zur Wahrnehmung unserer Aufgaben Zugriff haben.

Durch einen hohen technischen Standard und eine effektive Umsetzung von IT-Sicherheitsmaßnahmen wird die Absicherung der Daten vor unberechtigtem Zugriff gewährleistet. Das Recht der Betroffenen auf Auskunft, Sperrung und Löschung von Daten wird gewahrt.

Einzelheiten sind im Datenschutz- und Datensicherheitskonzept des DFKI „Technische und Organisatorische Maßnahmen (TOM) für Auftragsdatenverarbeitung im IT-Verbund DFKI“ geregelt. Weitere standortbezogene Anwenderhinweise sind bei der jeweils zuständigen Infrastrukturgruppe hinterlegt.

### **6.3 Umgang mit Informationen und Vertraulichkeit**

#### **Wir schützen Informationen, denn sie sind wertvoll.**

Alle geschäftlichen Angelegenheiten, von denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit Kenntnis erlangen, behandeln wir streng vertraulich. Besondere vertrauliche Informationen im allgemeinen Geschäftsverkehr als auch Kenntnisse im Rahmen von Forschungsvorhaben und Industrieprojekten sind nicht zur internen Verbreitung oder Bekanntmachung in der Öffentlichkeit bestimmt, sondern werden nur dem jeweils berechtigten, begrenzten Personenkreis zugänglich gemacht. Wir verwenden vertrauliche Informationen ausschließlich zu geschäftlichen Zwecken.

Wir schützen Geschäftsdokumente, Arbeitsunterlagen und Dateien vor unberechtigtem Zugriff und stellen sicher, dass kein Dritter auf Datenbestände zugreifen kann, wenn wir uns nicht an unserem Arbeitsplatz befinden. Wir führen Gespräche mit vertraulichem Inhalt so, dass unbefugte Dritte hiervon keine Kenntnis erhalten. Dies gilt insbesondere für telefonische Gespräche über Telefonlautsprecher und Videokonferenzen.

### **6.4 IT-Sicherheit**

#### **Wir nutzen die IT-Systeme zur Erfüllung unserer geschäftlichen Aufgaben und schützen die Systeme vor Missbrauch.**

Wir verpflichten uns zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit den IT-Systemen und -Diensten, sowie zur sparsamen Nutzung der Ressourcen. Wir nutzen die bereitgestellten IT-Ressourcen zur Erfüllung unserer geschäftlichen Aufgaben und verwenden sie nicht für Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind oder für unethische oder illegale Aktivitäten.

Wir verpflichten uns, alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit von IT-Systemen vor internem und externem Missbrauch und Bedrohungen zu gewährleisten (z.B. Missbrauch von zugehörten Passwörtern oder das unangemessene Herunterladen von Material aus dem Internet). Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir mit großer Sorgfalt auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.

Wir nutzen private E-Mail-Adressen nicht im geschäftlichen Kontext. Wir sind uns bewusst, dass die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden IT-Ressourcen nicht uns gehören, sondern Firmeneigentum sind.

Die private Nutzung der IT-Infrastruktur, insbesondere von E-Mail und anderen Internetdiensten, ist erlaubt, solange dadurch die betrieblichen Belange nicht oder nur unwesentlich beeinträchtigt werden und eine Verpflichtungserklärung („Erklärung zur Nutzung der IT-Infrastruktur des DFKI“) abgegeben wurde.

Einzelheiten sind in der Betriebsvereinbarung zu den Grundsätzen des IT-Einsatzes (§ 9.2) und dem Datenschutz- und Datensicherheitskonzept „Technische und Organisatorische Maßnahmen (TOM) für Auftragsdatenverarbeitung im IT-Verbund DFKI“ geregelt. Weitere standortbezogene Anwenderhinweise sind bei der jeweils zuständigen Infrastrukturgruppe hinterlegt.

## 6.5 Schutz von Firmeneigentum

### Mit Firmeneigentum gehen wir sorgsam und nachhaltig um.

Zu den Unternehmenswerten des DFKI gehören nicht nur Sachwerte und materielles Eigentum, sondern auch geistiges Eigentum und Arbeitsergebnisse. Wir nutzen das geistige und auch materielle Eigentum sowie die Ressourcen des DFKI allein zu geschäftlichen Zwecken. Jeder Einzelne von uns ist für den ordnungsgemäßen und schonenden Umgang mit dem Firmeneigentum verantwortlich. Wir schützen jegliches Firmeneigentum zudem vor unbefugter Kenntnisnahme und dem nicht berechtigten Zugriff Dritter sowie gegen Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Unterschlagung oder Zerstörung. Keinesfalls nutzen wir es für rechtswidrige Zwecke.

Bei der Mittelverwendung beachten wir die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit.

## 6.6 Nutzung von sozialen Medien

**Wir dulden keine hetzerischen, beleidigenden oder diskriminierenden Beiträge in sozialen Medien.**

Auch bei der Nutzung von sozialen Medien gehen wir respektvoll, offen und ehrlich miteinander um und lehnen jede Form von Diskriminierung ab. Wir beachten die gesetzlichen Vorgaben wie z.B. Datenschutz, Urheber- und Markenrecht und ausdrücklich auch die Grenzen der Meinungsfreiheit. Insbesondere geben wir keine vertraulichen oder sensiblen Informationen weiter.

Vorsätzlich geschäfts- oder rufschädigende Äußerungen, Drohungen und Beleidigungen, falsche Tatsachenbehauptungen und den Betriebsfrieden gefährdende Äußerungen werden nicht geduldet und ziehen arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

## **7 Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt**



# 7 Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt

## KI für den Menschen.

Als Forschungszentrum im Bereich der Künstlichen Intelligenz ist es für das DFKI elementar, „KI für den Menschen“ zu schaffen. Als gemeinnütziges Forschungszentrum ist es unser primäres Ziel, Innovationen zu entwickeln, die der Allgemeinheit von Nutzen sein können. In diesem Kontext haben forschungsethische Erwägungen für uns eine große Bedeutung. Unsere Verantwortung für Gesellschaft und Gemeinwohl erfüllen wir neben unseren Innovationen und Entwicklungen auch durch die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

## 7.1 Achtung der Menschenrechte

### **Der Würde und der Einhaltung der Persönlichkeitsrechte aller Mitarbeitenden, Geschäftspartner und sonstigen Dritten gilt unser höchster Respekt.**

Wir achten, schützen und fördern die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und stehen voll und ganz hinter dem Grundsatz, dass jeder Mensch mit Würde, Fairness und Respekt zu behandeln ist. Wir respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung und wir dulden keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitenden, wie etwa physische und psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung. Das gilt nicht nur für die Zusammenarbeit innerhalb des DFKI, sondern auch für das Verhalten von und gegenüber Geschäftspartnern. Wir orientieren uns an den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und dem Global Compact der Vereinten Nationen.

## 7.2 Verbot von Kinderarbeit

### **Wir dulden keine Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Ausbeutung von Arbeitnehmern.**

Wir lehnen jegliche Nutzung von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ab und beachten die Vorschriften zum Schutz Minderjähriger. Jegliche Form der Ausbeutung von Kindern ist verboten. Wir orientieren uns an den Bestimmungen der UN-Kinderrechtskonvention, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und/oder der nationalen Gesetzgebung. Grundsätzlich ist derjenige Standard mit den strengsten Anforderungen anzuwenden. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

## 7.3 Chancengleichheit, Vielfalt und Diskriminierungsverbot

### **Die Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit hat für uns strategische Bedeutung.**

Vielfalt ist für das DFKI, für das Wohl der Mitarbeitenden und für den Erfolg der KI-Forschung essenziell. Wir stellen Chancengleichheit in den Mittelpunkt unserer Arbeit und sorgen dafür, dass Vielfalt und Inklusion auf allen Unternehmensebenen gelebt werden. Wir respektieren alle Menschen unabhängig von Status, Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Lebensalter, gesundheitlicher Beeinträchtigung oder sexueller Orientierung und unterstützen unterschiedliche Lebenssituationen und Lebensentwürfe. Wir beurteilen unsere Mitarbeitenden allein auf Basis ihrer Leistung und Kompetenzen und unterstützen aktiv geschlechtergerechte Karrierewege von der Nachwuchsförderung bis in die Führungspositionen.

Wir lehnen jede Form von Diskriminierung ab. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitenden aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Ausdrücklich wird auch keine Form von Sexismus, Rassismus, Benachteiligung, Mobbing oder sexuelle Belästigung toleriert.

## 7.4 Faire Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung

### **Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden haben höchste Priorität.**

Wir bieten unseren Mitarbeitenden faire und sichere Arbeitsbedingungen und fordern dies auch von unseren Geschäftspartnern und sonstigen Dritten. Wir schaffen eine Arbeitsumgebung, in der jeder seine bestmögliche Leistung erbringen kann und dabei seine physische und psychische Gesundheit erhalten kann. Wir verpflichten uns, die persönliche Würde, Privatsphäre und persönlichen Rechte jedes Einzelnen zu respektieren und keine inakzeptable Behandlung unserer Mitarbeitenden zu tolerieren.

Auch bei der Vergütung unserer Mitarbeitenden stellen wir die Chancengleichheit in den Mittelpunkt und behandeln alle Mitarbeitenden gleich - unabhängig von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Kultur, ethischer Herkunft, sexueller Identität, Behinderung, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung.

Das bedeutet, dass wir die Arbeit unserer Mitarbeitenden unter Beachtung der jeweils gültigen gesetzlichen, betrieblichen sowie sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Bestimmungen vergüten. Unberechtigte Gehaltsabzüge sowie Abzüge als Disziplinarmaßnahmen sind unzulässig. Alle Mitarbeitenden erhalten monatlich eine Lohnabrechnung.

## 7.5 Umweltschutz und Nachhaltigkeit

**Der verantwortliche Umgang mit der Umwelt und Klimaschutz gehört zu unserem Selbstverständnis.**

Wir legen großen Wert auf Innovation und Nachhaltigkeit und sind daher stets bestrebt, die natürlichen Ressourcen zu schützen und umweltfreundliche, nachhaltige Lösungen für alle Belange unserer Arbeit zu finden. Unsere Verantwortung für die Umwelt ist uns bewusst. Die natürliche Umgebung in ihrer Vielfalt zu schützen und zu erhalten, ist eine globale Herausforderung. In diesem Bewusstsein arbeiten wir. Zusätzlich ist jeder von uns dafür verantwortlich, die Umweltbelastung durch umweltbewusstes Handeln bei der täglichen Arbeit zu verringern.

## 8 Hinweise

### **Wir nehmen jeden Hinweis ernst und schützen unsere Hinweisgebenden.**

Um unserer Selbstverpflichtung zum ethischen Handeln nachzukommen und weiterhin als integres und vertrauenswürdiges Forschungszentrum wahrgenommen zu werden, sind wir darauf angewiesen, dass Mitarbeitende Verstöße gegen Regelungen dieses Verhaltenskodexes oder (potenzielle) Regel- oder Gesetzesverstöße melden. Meldungen können dabei postalisch, per E-Mail, Telefon oder persönlich an die Führungskraft oder die Abteilung Compliance erfolgen. Zudem steht für alle Hinweise eine elektronische Meldeplattform unter [sicher-melden.de/dfki](http://sicher-melden.de/dfki) zur Verfügung. Alle Hinweise werden streng vertraulich behandelt und können auch anonym erfolgen.

Mitarbeitende, die einen (möglichen) Verstoß im guten Glauben melden, haben keinerlei Nachteile zu befürchten und sind besonders geschützt. Sofern erforderlich, wird eine objektive interne Untersuchung durchgeführt, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Es wird erwartet, dass die Mitarbeitenden bei Untersuchungen umfassend kooperieren. Die mangelnde Zusammenarbeit im Rahmen einer Untersuchung kann einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten darstellen. Das Recht auf Aussageverweigerung gilt uneingeschränkt, d.h. Mitarbeitende können eine Aussage verweigern, wenn die Aussage sie selbst belasten würde.

Mitarbeitende sollten zunächst auch einen persönlichen Kontakt mit ihrer Führungskraft in Erwägung ziehen. Oftmals können Probleme auf diese Weise nachhaltig gelöst werden.

## 9 Entscheiden und Handeln

### Steht mein Handeln im Einklang mit dem Verhaltenskodex?

Alle Mitarbeitenden sind selbst für ihr Handeln verantwortlich und müssen die Konsequenzen selbstständig einschätzen. Bei der Überlegung, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Grundsätzen des Verhaltenskodex des DFKI ist, sind folgende Fragen zu beantworten:

Habe ich bei meiner Entscheidung alle relevanten Belange berücksichtigt und diese richtig abgewogen?

- Ist das, was ich vor habe, gesetzeskonform?
- Entspricht mein Handeln den Werten und Richtlinien des DFKI?
- Kann ich meine Entscheidung einem Dritten objektiv begründen?
- Ist meine Entscheidung frei von persönlichen Interessen?
- Halte ich meine Entscheidung weiterhin für richtig, wenn mein Unternehmen sie in der Öffentlichkeit vertreten muss?
- Würde ich meine eigene Entscheidung als Betroffener akzeptieren?

Wenn alle diese Fragen mit einem sicheren „Ja“ beantwortet werden können, stimmt mein Verhalten höchstwahrscheinlich mit unseren Grundsätzen überein. Verbleiben Fragen oder Zweifel, wende ich mich an meinen Vorgesetzten oder den Bereich Compliance.

## 10 Unterstützung und Hilfestellung

**Bei Fragen zum Verhaltenskodex und zu internen Richtlinien wenden wir uns jederzeit an Compliance.**

Da dieser Verhaltenskodex nicht sämtliche das Thema Compliance betreffenden Sachverhalte vollumfänglich abbilden kann, sind die Mitarbeitenden aufgerufen, sich bei Unklarheiten oder sonstigen Fragen an ihre Führungskraft oder die Abteilung Compliance zu wenden. Sämtliche Anfragen werden vertraulich behandelt.

Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH (DFKI)  
Abteilung Compliance  
Trippstadter Straße 122  
67663 Kaiserslautern  
Telefon: +49 631 20575-5666  
E-Mail: [Compliance@dfki.de](mailto:Compliance@dfki.de)

## 11 Inkrafttreten

Der Verhaltenskodex tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft und erscheint in deutscher und englischer Sprache.

Das Dokument in englischer Sprache wurde aus dem Deutschen übersetzt. Bei Widersprüchen bzw. Inkonsistenzen zwischen dem deutschen und englischen Inhalt dieses Dokuments findet stets die deutsche Version Anwendung.

# Compliance Commitment | Bekenntnis und Verpflichtung der Geschäftsführung zu Compliance am DFKI

## Compliance als Grundlage einer guten Unternehmensführung

Das DFKI trägt als eines der führenden Forschungszentren auf dem Gebiet der Künstlichen Intelligenz eine besondere gesellschaftliche Verantwortung. Es ist für uns essenziell, den Erfolg des DFKI und die gute Reputation bei unseren Fördermittelgebern, Geschäftspartnern und in der Gesellschaft in der Zukunft zu erhalten. Wir sind davon überzeugt, dass wir dieses Ziel nur auf Basis von verantwortungsvollem, integrem und regelkonformem Handeln (Compliance) erreichen können. Dazu gehört sowohl die Einhaltung von Gesetzen und internen Regelungen als auch die Verankerung von Grundwerten wie Integrität, Respekt und Ethik in unsere Unternehmenskultur.

Wir sehen es als unsere Pflicht an, Compliance – darunter verstehen wir das Einhalten von Regeln, Gesetzen, internen Richtlinien und unseres Verhaltenskodex – selbst zu leben. Dies gilt für alle unsere Mitarbeitenden – und natürlich auch für uns als Geschäftsführung. Wir unterstützen und fördern Compliance uneingeschränkt.

Mit unserem Compliance-Programm, zu dem in einem ersten Schritt die Veröffentlichung eines Verhaltenskodex gehört, bekennen wir uns als Geschäftsführung zu einem regel- und wertekonformen Verhalten. Korruption, Betrug oder auch unethisches Verhalten werden nicht geduldet – ohne Wenn und Aber. Damit schützen wir das DFKI und auch alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, in ihrem Verantwortungsbereich aktiv an der Umsetzung des Compliance-Programms mitzuwirken.



Prof. Dr. Antonio Krüger

Vorsitzender der Geschäftsführung



Helmut Ditzer

Kaufmännischer Geschäftsführer