

# Code of Conduct

Dieser Code of Conduct ist Teil des DZIF-Compliance-Regelwerks und integraler Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Er spiegelt die Werte und Prinzipien wider, die wir in unserer wissenschaftlichen Tätigkeit hochhalten. Er dient als verbindliche Leitlinie für allgemeine Verhaltensgrundsätze und Verhaltensmaßstäbe und soll gemeinsam mit den zugehörigen Richtlinien ein vertrauensvolles, respektvolles und verantwortungsbewusstes Arbeitsumfeld, sowie eine entsprechende Zusammenarbeit fördern.

# Inhaltsverzeichnis

## Code of Conduct

1.	Präambel	3
2.	Compliance-Verantwortung	3
3.	Integrität und Ehrlichkeit	3
4.	Respekt, Fairness, Anti-Diskriminierung und Anti-Belästigung	4
5.	Vertraulichkeit und Datenschutz	4
6.	Soziale Verantwortung	4
7.	Nutzung von Ressourcen	4
8.	Gute wissenschaftliche Praxis	4
9.	Arbeitssicherheit und Verhalten am Arbeitsplatz	4
10.	Zusammenarbeit und Kommunikation	5
11.	Interessenkonflikte	5
12.	Fort- und Weiterbildung	5
13.	Hinweisgebersystem	5
14.	Schlussbestimmungen	5
15.	Ansprechpartner und Kontakt	6

## 1. Präambel

- 1 Das Deutsche Zentrum für Infektionsforschung e. V. („**DZIF**“) bringt als Zusammenschluss von Forschungseinrichtungen („**Mitgliedseinrichtungen**“) in Deutschland die Expertise exzellenter Forscher der aller seiner Mitgliedseinrichtungen zum Zwecke einer effektiven Zusammenarbeit im Sinne der Forschung zusammen. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das durch Vertrauen, Respekt, Innovation, Kooperation und Verantwortlichkeit geprägt ist.
- 2 Vor diesem Hintergrund gibt sich das DZIF Regeln (insgesamt: „**Compliance-Regelwerk**“), welche den Mitarbeitenden des DZIF als verbindliche Leitlinien für die Zusammenarbeit innerhalb des DZIF, sowie mit anderen DZIF-Mitgliedseinrichtungen oder weiteren Einrichtungen (inklusive Unternehmen) dienen und gesetzliche Compliance-Bestimmungen ergänzen. Zusätzlich kann und soll das Compliance-Regelwerk als Anregung oder Vorbild dienen, selbst entsprechende Leitlinien für die Zusammenarbeit in der eigenen Einrichtung im Rahmen des DZIF sowie mit dem DZIF, mit anderen DZIF-Mitgliedseinrichtungen oder anderen Einrichtungen zu verabschieden. Unter anderem mit dem hiesigen **Code of Conduct**, der [Richtlinie Compliance und Compliance-Organisation](#) <sup>↗</sup> sowie der [Richtlinie Verantwortung](#) <sup>↗</sup> halten wir diejenigen Verhaltensmaßstäbe fest, deren Einhaltung das DZIF von seinen eigenen Mitarbeitenden erwartet, sowie von allen Mitgliedseinrichtungen und deren Mitarbeitenden wünscht. Teilweise sind diese Vorgaben gesetzlich vorgeschrieben.
- 3 Dieser **Code of Conduct** ist Teil dieses Compliance-Regelwerks und integraler Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Er

spiegelt die Werte und Prinzipien wider, die wir in unserer wissenschaftlichen Tätigkeit hochhalten. Er dient als verbindliche Leitlinie für allgemeine Verhaltensgrundsätze und Verhaltensmaßstäbe und soll gemeinsam mit den zugehörigen Richtlinien ein vertrauensvolles, respektvolles und verantwortungsbewusstes Arbeitsumfeld, sowie eine entsprechende Zusammenarbeit fördern.

## 2. Compliance-Verantwortung

- 4 Alle Mitarbeitenden sind für die Einhaltung der gesetzlichen, wissenschaftlichen und ethischen Standards sowie des Compliance-Regelwerks verantwortlich. Führungskräfte tragen besondere Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung des Code of Conducts und der Richtlinien in ihren Teams.
- 5 Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, diesen Code of Conduct, gegen die zugehörigen Richtlinien oder gegen das weitere Compliance-Regelwerk könnten zivilrechtliche Schadensersatzansprüche, arbeitsrechtliche oder disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen oder die Einleitung eines Strafverfahrens zur Folge haben. Zudem kann dem DZIF oder seinen Mitgliedseinrichtungen der teilweise oder vollständige Verlust von Fördermitteln drohen, nicht nur für die Zukunft, sondern auch rückwirkend.

## 3. Integrität und Ehrlichkeit

- 6 Integrität und Ehrlichkeit sind die Grundpfeiler unserer Arbeit. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihre Aufgaben sorgfältig, gesetzeskonform und ohne Voreingenommenheit zu erfüllen. Dabei ist es besonders wichtig, dass sämtliches Handeln durch ein ethisch korrektes Verhalten geprägt ist und alle Mitarbeitenden

Verantwortung für sich selbst und andere übernehmen.

#### **4. Respekt, Fairness, Anti-Diskriminierung und Anti-Belästigung**

- 7 Wir fordern und fördern ein respektvolles, faires und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt und Inklusion als Bereicherung angesehen werden. Niemand darf wegen seiner oder ihrer ethnischen Herkunft, Kultur, Religion, Weltanschauung, Alters, sexuellen Identität, Geschlechts oder aufgrund einer Behinderung benachteiligt werden. Wir erwarten, dass alle Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsumfeld die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes und jeder Einzelnen respektieren. Diskriminierungen, Belästigungen oder Beleidigungen werden nicht hingenommen.

#### **5. Vertraulichkeit und Datenschutz**

- 8 Der Schutz vertraulicher Informationen und personenbezogener Daten hat höchste Priorität. Alle Daten müssen vertraulich, sicher und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen behandelt werden. Dies gilt insbesondere für personenbezogene Daten und wissenschaftliche Erkenntnisse, die noch nicht veröffentlicht wurden.

#### **6. Soziale Verantwortung**

- 9 Unsere Forschung und Praxis stehen im Einklang mit dem Gemeinwohl und ethischen Standards. Die Achtung der Menschen- und Grundrechte steht bei jedem Handeln an oberster Stelle. Wir engagie-

ren uns aktiv und sachlich in der öffentlichen Debatte und machen wissenschaftliche Erkenntnisse zugänglich, soweit nicht Rechte Dritter entgegenstehen.

#### **7. Nutzung von Ressourcen**

- 10 Wir verpflichten uns zu einem verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit materiellen, finanziellen und natürlichen Ressourcen, um Nachhaltigkeit zu fördern sowie den Umweltschutz zu unterstützen. Dazu gehört auch die effiziente Nutzung von Materialien, Energie und Zeit.

#### **8. Gute wissenschaftliche Praxis**

- 11 Es wird erwartet, dass alle Mitarbeitenden die Standards guter wissenschaftlicher Praxis im Rahmen der Forschung einhalten, insbesondere im Hinblick auf höchste Sorgfalt, auf anerkannte Standards in Methodik, auf Transparenz, sowie auf die Verpflichtung zur Nachvollziehbarkeit. Forschungsarbeiten müssen entsprechend sorgfältig geplant, durchgeführt, dokumentiert, ausgewertet, gemeldet und ggf. veröffentlicht werden. Wissenschaftliches Fehlverhalten wie Plagiarismus und Datenmanipulation ist streng verboten.

#### **9. Arbeitssicherheit und Verhalten am Arbeitsplatz**

- 12 Die Schaffung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung ist von höchster Priorität. Eine sichere Ausstattung der Arbeitsplätze ist stets durch Sicherheitsvorkehrungen und regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen sowie -überprüfungen zu gewährleisten. Sicherheitshinweise und -vorschriften sind strikt zu befolgen.

## 10. Zusammenarbeit und Kommunikation

- 13 Offene, transparente und respektvolle Kommunikation sowie effektive Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden sowie in der Zusammenarbeit mit Dritten sind gewünscht und werden gefördert. Mitarbeitende sollen in der Lage sein, ihre Meinung frei zu äußern und konstruktives Feedback zu geben und zu erhalten. Auch eine Kommunikation nach außen, insbesondere die Kommunikation in den oder über die Sozialen Medien, hat stets verantwortungsbewusst im Hinblick auf die Interessen des DZIF und seiner Mitgliedseinrichtungen zu erfolgen.

## 11. Interessenkonflikte

- 14 Interessenkonflikte sind zu vermeiden. Mitarbeitende müssen private Interessen stets von dienstlichen Angelegenheiten trennen.
- 15 Ein Interessenkonflikt besteht für Personen, die an Entscheidungen des DZIF oder seiner Mitgliedseinrichtungen beteiligt sind oder Einfluss auf den Ausgang eines Entscheidungsprozesses nehmen können und die ein direktes oder indirektes finanzielles, wirtschaftliches oder persönliches Interesse haben, das ihre Unparteilichkeit und Unabhängigkeit im Rahmen dieser Entscheidungen beeinträchtigen könnte.
- 16 Sollten Interessenkonflikte auftreten, sind diese unverzüglich der jeweils zuständigen Stelle zu melden (für das DZIF siehe unten Ziff. 15).

## 12. Fort- und Weiterbildung

- 17 Die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden wird unterstützt und gefördert, um die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten zu erweitern und den wissenschaftlichen Fortschritt zu sichern.

## 13. Hinweisgebersystem

- 18 Unser Compliance-Regelwerk kann nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn Missstände offen und klar kommuniziert und angesprochen werden.
- 19 Hinweise auf jegliches Fehlverhalten, insbesondere Verstöße gegen unsere Werte und Regeln, aber auch auf bloße Verdachtsmomente, sind zu melden, vorzugsweise auf den dafür eingerichteten Wegen.
- 20 Verstöße können zudem jederzeit über das Whistleblower-System des DZIF e. V. gemeldet werden. Weitere Informationen finden sich [hier ↗](#), der Link zum elektronischen Meldeformular findet sich [hier ↗](#).

## 14. Schlussbestimmungen

- 21 Dieser Code of Conduct tritt mit Wirkung zum 01.07.2025 in Kraft und gilt für alle Mitarbeitenden des DZIF bis auf Weiteres, unabhängig davon, auf welcher rechtlichen Grundlage die Beschäftigung erfolgt.
- 22 Er wird sowohl in regelmäßigen Abständen als auch anlassbezogen auf Aktualität und Anpassungsbedarf überprüft und bei Bedarf angepasst.

## 15. Ansprechpartner und Kontakt

- 23 Bei Fragen zu unserem Code of Conduct oder unseren unserem Regelwerk Compliance steht unsere Compliance-Abteilung vertrauensvoll zur Verfügung:

Tel. +49 531 6181 1152

E-Mail: [compliance@dzif.de](mailto:compliance@dzif.de)

\*\*\*\*\*

# Richtlinie Verantwortung

Diese **Richtlinie Verantwortung** ist Teil des DZIF-Compliance-Regelwerks. Die Einhaltung dieser Richtlinie sowie auch der weiteren Compliance-Regelungen des DZIF trägt dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das durch Vertrauen, Respekt, Innovation, Kooperation und Verantwortlichkeit geprägt ist und soll sicherstellen, dass alle Beteiligten in einer respektvollen, integren und verantwortungsbewussten Weise arbeiten und miteinander umgehen.

# Inhaltsverzeichnis

## Richtlinie Verantwortung

<b>1.</b>	<b>Präambel</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Allgemeine Prinzipien</b>	<b>3</b>
	a. Integrität, Ehrlichkeit und Transparenz	
	b. Respekt, Fairness, Anti-Diskriminierung und Anti-Belästigung	
	c. Vertraulichkeit und Datenschutz	
	d. Soziale Verantwortung	
	e. Nutzung von Ressourcen	
<b>3.</b>	<b>Wissenschaftsethik</b>	<b>6</b>
	a. Gute wissenschaftliche Praxis	
	b. Publikationsethik	
	c. Plagiarismus und Datenmanipulation	
<b>4.</b>	<b>Arbeitssicherheit und Verhalten am Arbeitsplatz</b>	<b>7</b>
	a. Arbeitsumgebung	
	b. Zusammenarbeit und Kommunikation	
	c. Dokumentation	
	d. Interessenkonflikte	
	e. Fort- und Weiterbildung	
<b>5.</b>	<b>Schlussbestimmungen</b>	<b>9</b>
<b>6.</b>	<b>Ansprechpartner und Kontakt</b>	<b>10</b>

## 1. Präambel

- 1 Das Deutsche Zentrum für Infektionsforschung e. V. („**DZIF**“) bringt als Zusammenschluss von Forschungseinrichtungen („**Mitgliedseinrichtungen**“) in Deutschland die Expertise exzellenter Forscher:innen aller seiner Mitgliedseinrichtungen zum Zwecke einer effektiven Zusammenarbeit im Sinne der Forschung zusammen. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das durch Vertrauen, Respekt, Innovation, Kooperation und Verantwortlichkeit geprägt ist.
- 2 Vor diesem Hintergrund gibt sich das DZIF Regeln (insgesamt: „**Compliance-Regelwerk**“), welche den Mitarbeitenden des DZIF als verbindliche Leitlinien für die Zusammenarbeit innerhalb des DZIF, sowie mit anderen DZIF-Mitgliedseinrichtungen oder weiteren Einrichtungen (inklusive Unternehmen) dienen und gesetzliche Compliance-Bestimmungen ergänzen. Zusätzlich kann und soll das Compliance-Regelwerk als Anregung oder Vorbild dienen, selbst entsprechende Leitlinien für die Zusammenarbeit in der eigenen Einrichtung im Rahmen des DZIF sowie mit dem DZIF, mit anderen DZIF-Mitgliedseinrichtungen oder anderen Einrichtungen zu verabschieden. Unter anderem mit unserem [Code of Conduct](#) <sup>2</sup>, der hiesigen **Richtlinie Verantwortung** sowie der [Richtlinie Compliance und Compliance-Organisation](#) <sup>2</sup> halten wir diejenigen Verhaltensmaßstäbe fest, deren Einhaltung das DZIF von seinen eigenen Mitarbeitenden erwartet und von allen Mitgliedseinrichtungen und deren Mitarbeitenden wünscht. Teilweise sind diese Vorgaben gesetzlich vorgeschrieben.
- 3 Diese **Richtlinie Verantwortung** ist Teil dieses Compliance-Regelwerks. Die Einhaltung dieser Richtlinie sowie auch der

weiteren Compliance-Regelungen des DZIF trägt dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das durch Vertrauen, Respekt, Innovation, Kooperation und Verantwortlichkeit geprägt ist und soll sicherstellen, dass alle Beteiligten in einer respektvollen, integren und verantwortungsbewussten Weise arbeiten und miteinander umgehen.

## 2. Allgemeine Prinzipien

- 4 Integrität, Ehrlichkeit sowie ethisches Verhalten sind zentrale Prinzipien, deren Achtung von allen Mitarbeitenden und Mitgliedseinrichtungen erwartet wird. Respekt, Fairness und ein diskriminierungs- und belästigungsfreier Umgang miteinander sind essenziell für ein gutes Miteinander und eine konstruktive Zusammenarbeit, wobei Vielfalt und Inklusion als Bereicherung betrachtet werden. Der verantwortungsvolle Umgang mit vertraulichen Informationen, der Schutz personenbezogener Daten sowie der nachhaltige Umgang mit Ressourcen von Mensch und Umwelt sind von größter Bedeutung, um das Vertrauen unserer Mitarbeitenden, Geschäfts- und Forschungspartner sowie nicht zuletzt auch der Öffentlichkeit in uns und unsere Tätigkeit zu gewährleisten.

### a. Integrität, Ehrlichkeit und Transparenz

- 5 Integrität, Ehrlichkeit und Transparenz sind die Grundpfeiler aller Tätigkeiten innerhalb des DZIF und innerhalb der Mitgliedseinrichtungen sowie bei der gemeinsamen Zusammenarbeit und Zusammenarbeit mit anderen Partnern. Besonders wichtig ist, dass sämtliches Handeln geprägt ist von einem offenen Miteinander, Ehrlichkeit, Integrität und vor allem getragen wird durch ein ethisch korrektes Verhalten und die

Übernahme von Verantwortung für sich selbst und Andere. Alle Mitarbeitenden sind aus diesem Grund gehalten, ihre Aufgaben mit größter Sorgfalt und Aufmerksamkeit zu erfüllen. Dies umfasst die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und interner Richtlinien sowie die Verpflichtung, Entscheidungen auf Basis von Fakten und ohne Voreingenommenheit zu treffen. Vor diesem Hintergrund sind alle Mitarbeitenden zu höchster Integrität und Ehrlichkeit im Hinblick auf alle ihre Tätigkeiten verpflichtet. Insbesondere wissenschaftliche Arbeiten, Berichte und Ergebnisse sollen korrekt und vollständig dargestellt werden. Fehler und Verstöße müssen unverzüglich gemeldet und transparent behandelt werden.

### b. Respekt, Fairness, Anti-Diskriminierung und Anti-Belästigung

- 6 Respekt und Fairness sind essenziell für eine erfolgreiche, gute und konstruktive Zusammenarbeit. Aus diesem Grund setzen wir uns aktiv für ein diskriminierungsfreies und belästigungsfreies Arbeitsumfeld ein. Der Umgang untereinander muss stets respektvoll und fair sein. Wir fördern und schätzen Vielfalt und eine inklusive Kultur, in der Diversität als Bereicherung angesehen wird.
- 7 Vor diesem Hintergrund begegnen wir uns all einander mit Achtung, unabhängig von Hierarchie, Position oder persönlichen Eigenschaften wie Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung.
- 8 Dies bedeutet:
  - **Gleichbehandlung:** Jede Form der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen ist verboten.

- **Schutz vor Belästigung:** Mitarbeitende haben das Recht auf einen Arbeitsplatz ohne Mobbing, sexuelle Belästigung oder andere Formen der Belästigung. Wir gewähren ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Umfeld.

### c. Vertraulichkeit und Datenschutz

- 9 Das Vertrauen unserer Mitarbeitenden, unserer Geschäfts- und Forschungspartner, aber auch der Öffentlichkeit hängt entscheidend davon ab, wie vertrauliche und personenbezogene Daten und Informationen behandelt werden.
- 10 Aus diesem Grund achten alle Mitarbeitenden den Datenschutz und legen großen Wert auf die Sicherheit und Vertraulichkeit der verarbeiteten und teilweise sehr sensiblen Daten und die Privatsphäre betroffener Personen. Alle vertraulichen Informationen, die in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit erlangt werden, müssen geschützt und vertraulich behandelt werden. Dies gilt besonders für personenbezogene Daten und wissenschaftliche Erkenntnisse, die noch nicht veröffentlicht wurden. Alle an einem Datenverarbeitungsprozess Beteiligten müssen sicherstellen, dass personenbezogene Daten, Forschungsergebnisse und andere sensible Informationen nur von berechtigten Personen und nur im erforderlichen Umfang eingesehen und in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen verarbeitet werden. Entsprechende Informationen dürfen nicht ohne ausdrückliche Genehmigung geteilt oder Dritten bekannt gemacht und nicht für nicht autorisierte Zwecke verwendet werden.
- 11 Etwaige dennoch im Einzelfall eingetretene Verletzungen des Datenschutzes oder der Vertraulichkeit müssen umgehend der zuständigen Stelle der jeweiligen

Einrichtung gemeldet werden (für das DZIF siehe unten Ziff. 6).

#### d. Soziale Verantwortung

12 Das DZIF und seine Mitgliedseinrichtungen tragen eine besondere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und ihren Mitgliedern. Die Achtung der Menschen- und Grundrechte ist Grundvoraussetzung jeden Handelns innerhalb des DZIF und seiner Mitgliedseinrichtungen. Das Verantwortungsbewusstsein innerhalb des DZIF und seiner Mitgliedseinrichtungen richtet sich auf alle Aspekte eines sozialen Umgangs, insbesondere:

- **Gemeinwohl:** Forschung und Praxis sollen immer im Einklang mit dem öffentlichen Interesse und dem Gemeinwohl stehen.
- **Ethische Verantwortung:** Forschungen, die potenziell schädliche oder ethisch fragwürdige Konsequenzen haben könnten, müssen besonders sorgfältig geprüft und verantwortungsvoll durchgeführt werden.
- **Öffentliches Engagement:** Das DZIF ermutigt seine Mitgliedseinrichtungen, sich aktiv an der öffentlichen Debatte zu beteiligen und wissenschaftliche Erkenntnisse für die Gesellschaft zugänglich zu machen.
- **Kommunikation in den sozialen Medien:** Die Mitarbeitenden des DZIF sowie seiner Mitgliedseinrichtungen wahren die allgemeinen Prinzipien auch im Rahmen der Kommunikation in den sozialen Medien und kommunizieren stets professionell und respektvoll. Fachliche Beiträge sollen transparent, korrekt und belegbar sein und müssen vor ihrer Veröffentlichung überprüft werden, wobei vertrauliche Informationen und Ur-

heberrechte Dritter stets zu beachten sind. Beleidigende, diskriminierende und sonstige unangemessene Inhalte sind inakzeptabel und unzulässig. Ein Auftritt im Namen der jeweiligen Arbeitsstelle erfolgt nur, sofern dies der handelnden Person ausdrücklich gestattet ist.

#### e. Nutzung von Ressourcen

13 Das DZIF, seine Mitarbeitenden und seine Mitgliedseinrichtungen sowie deren Mitarbeitenden übernehmen auch für den Schutz der Umwelt ausdrücklich Verantwortung. Sie sind sich ihrer besonderen Verantwortung gegenüber der Umwelt, der Gesellschaft und ihrer Mitarbeitenden bewusst und machen sie in ihrer täglichen Arbeit deutlich. Der verantwortungsbewusste Umgang mit eigenen Ressourcen sowie Ressourcen der Geschäfts- und Forschungspartner, wie beispielsweise Materialien, Energie und Zeit, ist dabei verpflichtend:

- **Materialien und Geräte:** Alle materiellen und technischen Ressourcen des DZIF und aller Mitgliedseinrichtungen müssen effizient und nachhaltig genutzt werden.
- **Finanzielle Mittel:** Finanzielle Ressourcen sollen verantwortungsbewusst und ausschließlich für legitime, projektbezogene Zwecke verwendet werden.
- **Umweltschutz:** Alle Mitarbeitenden und Mitgliedseinrichtungen sind aufgefordert, umweltfreundliche Praktiken zu unterstützen, wie etwa die Reduzierung von Papiernutzung, Abfall und den effizienten Einsatz von Energie und Wasser.

### 3. Wissenschaftsethik

- 14 Gute wissenschaftliche Praxis ist unerlässlich für verlässliche Forschungsergebnisse. Aus diesem Grund werden von allen Forschenden im DZIF sowie allen Forschenden der Mitgliedseinrichtungen die Einhaltung höchster Standards in Methodik, Transparenz und Nachvollziehbarkeit erwartet. Wissenschaftliches Fehlverhalten wie Plagiarismus, Datenfälschung oder unautorisierte Nutzung fremder Arbeiten ist streng verboten, und es wird erwartet, dass alle Quellen korrekt zitiert und Daten unverfälscht dargestellt werden. Bei wissenschaftlichen Veröffentlichungen müssen ethische Standards strikt beachtet werden.
- 15 Etwaige dennoch im Einzelfall auftretende Verletzungen dieser Grundsätze müssen umgehend der zuständigen Stelle gemeldet werden (für das DZIF siehe unten Ziff. 6).
- 16 Konkret sind für die Gewährleistung der entsprechenden Wissenschaftsethik innerhalb des DZIF und seiner Mitgliedseinrichtungen die folgenden Verfahren- und Verhaltensweisen einzuhalten:

#### a. Gute wissenschaftliche Praxis

- 17 Gute wissenschaftliche Praxis ist die Grundlage für vertrauenswürdige und belastbare Forschungsergebnisse. Alle Mitarbeitenden und Forschenden im DZIF und seinen Mitgliedseinrichtungen sind verpflichtet, ihre Arbeit nach den höchsten Standards der wissenschaftlichen Methodik und Praxis durchzuführen. Dazu gehören Sorgfalt, Transparenz und die Verpflichtung zur Nachvollziehbarkeit wissenschaftlicher Arbeiten. Dies umfasst die sorgfältige Planung, Durchführung, Dokumentation und Auswertung von Experimenten und Studien. Fehler in der

Forschung müssen korrekt gemeldet und korrigiert werden, und die Forschungsergebnisse sollten so veröffentlicht werden, dass sie reproduzierbar sind.

#### b. Publikationsethik

- 18 Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden sowie unseren Mitgliedseinrichtungen und deren Mitarbeitenden, dass die ethischen Standards für wissenschaftliche Veröffentlichungen streng eingehalten werden. Dies umfasst beispielsweise die korrekte Angabe aller Mitwirkenden und die Sicherstellung, dass alle, die einen wesentlichen Beitrag geleistet haben, auch als Autoren genannt werden. Autorenschaften sollen fair und transparent gehandhabt werden. „Ghostwriting“ und die unbegründete Hinzufügung von Co-Autoren sind nicht erlaubt.
- 19 Auch im Übrigen müssen alle Veröffentlichungen den ethischen Richtlinien der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin entsprechen. Die Publikation von Forschungsergebnissen muss unabhängig von den Resultaten erfolgen, um eine Verzerrung der wissenschaftlichen Literatur zu vermeiden.
- 20 Patentanmeldungen, die aus DZIF-geförderten Programmen hervorgehen oder damit im Zusammenhang stehen, folgen den Vorgaben und Verfahren des Patentgesetzes und des jeweils aktuellen DZIF-Kooperationsvertrages.

#### c. Plagiarismus und Datenmanipulation

- 21 Plagiarismus, Datenfälschung und andere Formen des wissenschaftlichen Fehlverhaltens stellen gravierende Verstöße gegen die wissenschaftliche Integrität dar. Das Abschreiben und die unautorisierte Verwendung der Arbeit anderer ohne

angemessene Zitation ist strikt untersagt. Alle Quellen müssen ordnungsgemäß zitiert werden, und Daten müssen korrekt und unverfälscht wiedergegeben werden.

- 22 Ebenso ist die Manipulation von Daten, um Ergebnisse zu verzerren oder bestimmte Hypothesen zu unterstützen, verboten. Alle Mitarbeitenden und Forschenden sind verpflichtet, die Originalität ihrer Arbeit sicherzustellen und bei Unsicherheiten Rat einzuholen.

## 4. Arbeitssicherheit und Verhalten am Arbeitsplatz

- 23 Das DZIF sowie alle Mitgliedseinrichtungen müssen die geltenden arbeitsrechtlichen Vorgaben beachten und einhalten. Sie sorgen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und übernehmen Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden. Sie unterhalten und fördern ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagementsystem, das regelmäßige Schulungen zu allen wesentlichen Fragen der Arbeitssicherheit beinhaltet.
- 24 Auch stellen das DZIF sowie seine Mitgliedseinrichtungen sicher, dass die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeitenden inklusive Mehrarbeit dem geltenden Recht entsprechen. Die Entlohnung bzw. Vergütung und die sonstigen Leistungen, wie Sozialleistungen und Urlaub, müssen ebenso dem Grundsatz der Fairness und mindestens den jeweils geltenden rechtlichen Anforderungen entsprechen.

### a. Arbeitsumgebung

- 25 Eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung ist für die Produktivität und das Wohlbefinden sowie die Tätigkeit aller Mitarbeitenden des DZIF und seiner

Mitgliedseinrichtungen unerlässlich. Die Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeitenden des DZIF und der Mitgliedseinrichtungen haben vor diesem Hintergrund oberste Priorität. Das DZIF und alle Mitgliedseinrichtungen verpflichten sich, eine sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten, die den geltenden gesetzlichen Anforderungen und den internen Sicherheitsrichtlinien entspricht.

- 26 Alle Mitarbeitenden sind im Gegenzug verantwortlich, die Sicherheitshinweise und -vorschriften einzuhalten, falls erforderlich entsprechende Schutzkleidung zu tragen, Schutzmaßnahmen zu treffen, und sicherzustellen, dass Geräte ordnungsgemäß verwendet werden:

- **Sicherheitsvorkehrungen:** Es müssen ausreichende Sicherheitsvorkehrungen getroffen, geprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden, um Unfälle und Gesundheitsrisiken zu minimieren. Alle geltenden Sicherheitsvorschriften und -regeln müssen von den Betroffenen befolgt werden.
- **Ausstattung:** Arbeitsplätze müssen ergonomisch und sicher ausgestattet sein und Arbeitsmittel ordnungsgemäß verwendet werden. Sicherheitsgeräte und -mittel sowie Notfalleinrichtungen müssen jederzeit zugänglich und funktionsfähig sein.
- **Gefährdungsbeurteilungen:** Regelmäßige Bewertungen der Arbeitsumgebungen zur Identifikation und Minimierung von Risiken sind durchzuführen.

- 27 Jeder Vorfall, der die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitenden gefährden könnte, muss sofort den verantwortlichen Personen gemeldet und untersucht werden.

## b. Zusammenarbeit und Kommunikation

- 28 Ein harmonisches und produktives Arbeitsumfeld ist entscheidend für den Erfolg des DZIF und seiner Mitgliedseinrichtungen sowie die Zusammenarbeit und die Zusammenarbeit mit Dritten. Dies erfordert effektive Zusammenarbeit und offene, transparente sowie klare Kommunikation sowohl innerhalb des DZIF, innerhalb der Mitgliedseinrichtungen, aber auch zwischen diesen. Das DZIF fördert aktiv eine solche offene und effektive Kommunikation. Denn eine vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zeigt sich in ehrlicher, offener und transparenter Kommunikation sowie gegenseitiger Unterstützung. Außerdem ist wichtig, dass Beschäftigte und Mitgliedseinrichtungen auch nach außen verantwortungsbewusst gegenüber den Interessen des DZIF sowie der eigenen sowie anderer Mitgliedseinrichtungen handeln. Dies gilt auch im Rahmen von Veröffentlichungen über die sozialen Medien.
- 29 Alle Mitarbeitenden sowohl des DZIF als auch der Mitgliedseinrichtungen sind somit angehalten, im Sinne einer guten Kooperation zu kommunizieren, zusammenzuarbeiten, konstruktives Feedback zu geben und Kommunikationsbarrieren zu überwinden:
- **Teamarbeit:** Mitarbeitende und Mitgliedseinrichtungen sollen kooperativ zusammenarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen.
  - **Offene Kommunikation:** Schwierigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten sollen offen angesprochen und konstruktiv und respektvoll gelöst werden.
  - **Kulturelle Sensibilität:** In einem internationalen und interdisziplinären

Umfeld ist kulturelle Sensibilität besonders wichtig.

## c. Dokumentation

- 30 Alle relevanten Informationen und Vorgänge werden durch alle Mitarbeitenden sowohl des DZIF als auch der Mitgliedseinrichtungen sorgfältig und ausreichend dokumentiert und archiviert, um eine Nachvollziehbarkeit und Beweisbarkeit zu gewährleisten. Mitarbeitende müssen sicherstellen, dass durch sie angefertigte oder in sonstiger Weise ihrer Verantwortung unterstehende Aufzeichnungen und Berichte vollständig, korrekt, wahrheitsgetreu, rechtzeitig und übereinstimmend mit den geltenden Regeln und Standards angefertigt werden, unabhängig davon, für wen diese Informationen bestimmt sind.

## d. Interessenkonflikte

- 31 Konflikte zwischen persönlichen Interessen einzelner Mitarbeitender des DZIF oder seiner Mitgliedseinrichtungen und den Interessen des DZIF und bzw. oder seiner Mitgliedseinrichtungen müssen vermieden werden.
- 32 Ein Interessenkonflikt besteht für Personen, die an Entscheidungen des DZIF oder seiner Mitgliedseinrichtungen beteiligt sind oder Einfluss auf den Ausgang eines Entscheidungsprozesses nehmen können und die ein direktes oder indirektes finanzielles, wirtschaftliches oder persönliches Interesse haben, das ihre Unparteilichkeit und Unabhängigkeit im Rahmen dieser Entscheidungen beeinträchtigen könnte. Interessenkonflikte können beispielsweise bestehen, wenn Mitarbeitende oder ihnen nahestehende Personen als Wettbewerber auftreten, eine Nebentätigkeit für ein anderes Unternehmen ausüben oder wenn sie

oder ihnen nahestehende Personen an einem Wettbewerber oder Partner beteiligt sind.

- 33 Vor diesem Hintergrund müssen private Interessen von dienstlichen Angelegenheiten getrennt werden. Entscheidungen, insbesondere in Bezug auf Forschung, Fördermittelvergabe, Beschaffung oder Personalangelegenheiten, müssen unparteiisch und transparent getroffen werden. Nebentätigkeiten, die zu Interessenkonflikten führen könnten, sollten durch die Verantwortlichen genehmigt und gegebenenfalls angepasst oder beendet werden.
- 34 Da entsprechende Interessenskonflikte die Unabhängigkeit und Glaubwürdigkeit des DZIF und seiner Mitgliedseinrichtungen gefährden können, sind alle Mitarbeitenden des DZIF sowie von dessen Mitgliedseinrichtungen verpflichtet, potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte unverzüglich gegenüber der zuständigen Stelle offenzulegen:
- **Identifikation:** Mitarbeitende und Mitgliedseinrichtungen müssen potenzielle Interessenkonflikte frühzeitig identifizieren und gegenüber den zuständigen Ansprechpartnern offenlegen (für das DZIF siehe unten Ziff. 6).
  - **Handhabung:** Nach Offenlegung muss ein angemessener Plan zur Handhabung oder Beseitigung des Interessenkonflikts entwickelt werden.
  - **Externe Tätigkeiten:** Alle externen Tätigkeiten, die potenziell zu einem Interessenkonflikt führen könnten, müssen vorab genehmigt werden.

#### e. Fort- und Weiterbildung

- 35 Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden des DZIF sowie der Mitgliedsein-

richtungen sind entscheidend, um wissenschaftliche Exzellenz und Innovation zu fördern. Aus diesem Grund wird die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden unterstützt und gefördert, um die Fähigkeiten und das Wissen der Mitarbeitenden stets auf dem neuesten Stand zu halten, die jeweiligen fachlichen und persönlichen Fähigkeiten zu erweitern und den wissenschaftlichen Fortschritt zu sichern. Die Mitarbeitenden sind jedoch selbst für die eigene berufliche Entwicklung verantwortlich und sollen aktiv an Weiterbildungsprogrammen teilnehmen bzw. sich diesbezüglich einsetzen. Auch Führungskräfte sollen Mitarbeitende ermutigen und unterstützen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

## 5. Schlussbestimmungen

- 36 Diese Richtlinie Verantwortung tritt mit Wirkung zum 01.07.2025 in Kraft und gilt für alle Mitarbeitenden des DZIF bis auf Weiteres, unabhängig davon, auf welcher rechtlichen Grundlage die Beschäftigung erfolgt.
- 37 Sie wird sowohl in regelmäßigen Abständen als auch anlassbezogen auf Aktualität und Anpassungsbedarf überprüft und bei Bedarf angepasst.

## 6. Ansprechpartner und Kontakt

- <sup>38</sup> Bei Fragen zu unserer **Richtlinie Verantwortung**, unseren Compliance-Regelwerken oder zu spezifischen Compliance-Themen steht unsere Compliance-Abteilung vertrauensvoll zur Verfügung:

Tel. +49 531 6181 1152

E-Mail: [compliance@dzif.de](mailto:compliance@dzif.de)

### **Ansprechpartner bei Datenschutzverstößen:**

BREDEX GmbH

Lindentwete 1

38100 Braunschweig

Telefon: +49 531 243300

E-Mail: [edsb@bredex.de](mailto:edsb@bredex.de)

\*\*\*\*\*

# Richtlinie Compliance und Compliance- Organisation

Diese **Richtlinie Compliance und Compliance-Organisation** ist Teil des DZIF-Compliance-Regelwerks. Sie stellt die Compliance-Organisation und -Infrastruktur des DZIF näher dar, regelt die Aufgaben und Befugnisse der mit dem Compliance-Management-System (CMS) befassten Personen und Stellen und definiert die Grundsätze und Verfahren, die sicherstellen sollen, dass sowohl im DZIF, als auch in seinen Mitgliedseinrichtungen, alle gesetzlichen, wissenschaftlichen und ethischen Standards eingehalten werden.

# Inhaltsverzeichnis

## Richtlinie Compliance und Compliance-Organisation

1.	Präambel	3
2.	Compliance-Management	3
3.	Compliance-Verantwortung	4
4.	Compliance-Kommunikation	4
5.	Kontrollen und Audits	4
6.	Hinweisgebersystem	5
7.	Umgang mit Verdachtsfällen	5
8.	Schlussbestimmungen	5
9.	Ansprechpartner und Kontakt	5

## 1. Präambel

- 1 Das Deutsche Zentrum für Infektionsforschung e. V. („**DZIF**“) bringt als Zusammenschluss von Forschungseinrichtungen („**Mitgliedseinrichtungen**“) in Deutschland die Expertise exzellenter Forscher der aller seiner Mitgliedseinrichtungen zum Zwecke einer effektiven Zusammenarbeit im Sinne der Forschung zusammen. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das durch Vertrauen, Respekt, Innovation, Kooperation und Verantwortlichkeit geprägt ist.
- 2 Vor diesem Hintergrund gibt sich das DZIF Regeln (gemeinsam: „**Compliance-Regelwerk**“), welche den Mitarbeitenden des DZIF als verbindliche Leitlinien für die Zusammenarbeit innerhalb des DZIF, sowie mit anderen DZIF-Mitgliedseinrichtungen oder weiteren Einrichtungen (inklusive Unternehmen) dienen und gesetzliche Compliance-Bestimmungen ergänzen. Zusätzlich kann und soll das Compliance-Regelwerk als Anregung oder Vorbild dienen, selbst entsprechende Leitlinien für die Zusammenarbeit in der eigenen Einrichtung im Rahmen des DZIF sowie mit dem DZIF, mit anderen DZIF-Mitgliedseinrichtungen oder anderen Einrichtungen zu verabschieden. Mit unserem [Code of Conduct ↗](#), der hiesigen **Richtlinie Compliance und Compliance-Organisation** sowie der [Richtlinie Verantwortung ↗](#) halten wir diejenigen Verhaltensmaßstäbe fest, deren Einhaltung das DZIF von seinen eigenen Mitarbeitenden erwartet, sowie von allen Mitgliedseinrichtungen und deren Mitarbeitenden wünscht. Teilweise sind diese Vorgaben gesetzlich vorgeschrieben.
- 3 Diese **Richtlinie Compliance und Compliance-Organisation** ist Teil dieses Compliance-Regelwerks. Sie stellt die Compliance-Organisation und -Infra-

struktur des DZIF näher dar, regelt die Aufgaben und Befugnisse der mit dem Compliance-Management-System (CMS) befassten Personen und Stellen und definiert die Grundsätze und Verfahren, die sicherstellen sollen, dass sowohl im DZIF, als auch in seinen Mitgliedseinrichtungen alle gesetzlichen, wissenschaftlichen und ethischen Standards eingehalten werden.

## 2. Compliance-Management

- 4 Ein effektives und effizientes Compliance-Regelwerk sowie ein zugehöriges Compliance-Management sind für eine effektive Compliance-Struktur im DZIF und seinen Mitgliedseinrichtungen unumgänglich. Durch ein Compliance-Management kann sichergestellt werden, dass alle gesetzlichen Vorschriften, internen Richtlinien und ethischen sowie wissenschaftlichen Standards eingehalten und damit Schaden von unseren Mitarbeitenden sowie Einrichtungen selbst abgehalten werden.
- 5 Zu diesem Zwecke hat das DZIF eine Compliance-Funktion eingerichtet. Diese ist verantwortlich für das Aufsetzen, die Überprüfung und Anpassung eines Regelwerks, die Implementierung von Kontrollmechanismen sowie die regelmäßige Information und regelmäßige Schulung der Mitarbeitenden.
- 6 Die Compliance-Funktion ist eingerichtet bei

### Simone Friedrich

Deutsches Zentrum für Infektionsforschung e. V.

Inhoffenstraße 7

38124 Braunschweig

Tel. +49 531 6181 1152

E-Mail: [compliance@dzif.de](mailto:compliance@dzif.de)

- 7 Die Compliance-Funktion berichtet der Geschäftsführung und dem Vorstand des DZIF mindestens einmal jährlich über ihre Tätigkeit.
- 8 Im Fall von Missständen und Verstößen wird das DZIF in Abstimmung mit dem Vorstand und gemeinsam mit der jeweiligen Mitgliedseinrichtung dafür Sorge tragen, dass – soweit in seinem Verantwortungsbereich und möglich – wirksame und effektive Maßnahmen getroffen und vergleichbare Verstöße für die Zukunft verhindert werden.
- 11 Alle Mitarbeitenden müssen sich vor diesem Hintergrund darüber im Klaren sein, dass ein Verstoß gegen Gesetze oder interne Vorgaben des DZIF nicht nur den Ruf des DZIF und der Mitgliedseinrichtungen sowie den eigenen Ruf gefährden kann. Neben internen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Sanktionen, die bis zu einer Kündigung führen können, können entsprechende Verstöße durch Mitarbeitende auch strafrechtliche Sanktionen, wie eine Geld- oder Freiheitsstrafe, zur Folge haben und auch Schadensersatzansprüche des Zentrums oder Dritter auslösen. Zudem kann dem DZIF oder seinen Mitgliedseinrichtungen der teilweise oder vollständige Verlust von Fördermitteln drohen, nicht nur für die Zukunft, sondern auch rückwirkend.

### 3. Compliance-Verantwortung

- 9 Wir räumen Mitarbeitenden so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Im Gegenzug erwartet das DZIF, dass alle Mitarbeitenden sich ihrer Verantwortung für das eigene Verhalten bewusst sind und entsprechend handeln. Jede Person, die in Zusammenhang mit der Tätigkeit des DZIF steht, ist mitverantwortlich für das Ansehen und die Reputation des DZIF und seiner Mitgliedseinrichtungen.
- 10 Führungskräften obliegt die Sicherstellung von Compliance als Leitungsaufgabe. Jede Führungskraft trägt insofern die Verantwortung für die ihr anvertrauten Mitarbeitenden. Sie ist aufgrund ihrer Organisations- und Aufsichtspflichten dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstöße begangen werden, die durch gehörige Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Auch bei Delegationen einzelner Aufgaben bleibt diese Verantwortung der Führungsperson grundsätzlich erhalten. Die Führungskräfte sollen Vorbilder sein und ihre Vorbildfunktion in Worten und Taten wahrnehmen und zeigen.

### 4. Compliance-Kommunikation

- 12 Die Mitarbeitenden des DZIF werden regelmäßig anlassunabhängig sowie anlassbezogen über die gesetzlichen sowie intern geltenden Compliance-Anforderungen informiert und geschult.
- 13 Das DZIF erwartet von seinen Mitgliedseinrichtungen, die jeweiligen Mitarbeitenden ebenfalls regelmäßig entsprechend zu informieren.

### 5. Kontrollen und Audits

- 14 Das DZIF kann Audits im DZIF durchführen, um die Einhaltung der Compliance-Richtlinien sowohl bei der internen Aufgabenerfüllung, als auch in der Zusammenarbeit mit seinen Mitgliedseinrichtungen, zu überprüfen und mögliche Schwachstellen zu identifizieren.

## 6. Hinweisgebersystem

- 15 Zur Aufdeckung und Aufklärung von Verdachtsfällen werden alle Mitarbeitenden des DZIF sowie der Mitgliedseinrichtungen des DZIF ausdrücklich gebeten, etwaige Gesetzes- oder Verstöße gegen Compliance-Vorgaben, sowie dahingehende Verdachtsmomente zu melden.
- 16 Hierzu können sie sich an die Hinweisgebermeldestelle des DZIF e. V. wenden und – auch anonym – Hinweise zu Fehlverhalten oder Compliance-Verstößen, über die sie Kenntnis erlangen, melden. Weiterführende Hinweise sowie das deutschsprachige Meldeformular und englischsprachige Meldeformular finden alle Mitarbeitenden des DZIF und der Mitgliedseinrichtungen hier:

[zum deutschsprachigen Meldeformular](#) ↗

[zum englischsprachigen Meldeformular](#) ↗

## 7. Umgang mit Verdachtsfällen

- 17 Bei Verdachtsfällen von Compliance-Verstößen wird – auch vor dem Hintergrund entsprechender rechtlicher Verpflichtungen – eine sofortige und gründliche Untersuchung durch die Compliance-Funktion eingeleitet und es werden die erforderlichen und angemessenen Folgemaßnahmen zur Behebung von Verstößen und zur Verhinderung künftiger Vorfälle ergriffen. Gegebenenfalls werden rechtliche Schritte geprüft.
- 18 Im Falle von Interessenkonflikten sind interessenkonfigierte Personen mit der Untersuchung nicht zu befassen. Besorgnisse über Interessenkonflikte können der Compliance-Funktion des DZIF gemeldet werden.

## 8. Schlussbestimmungen

- 19 Diese Richtlinie Compliance und Compliance Organisation tritt mit Wirkung zum 01.07.2025 in Kraft und gilt für alle Mitarbeitenden des DZIF bis auf Weiteres, unabhängig davon, auf welcher rechtlichen Grundlage die Beschäftigung erfolgt.
- 20 Sie wird sowohl in regelmäßigen Abständen als auch anlassbezogen auf Aktualität und Anpassungsbedarf überprüft und bei Bedarf angepasst.

## 9. Ansprechpartner und Kontakt

- 21 Bei Fragen zu unserer **Richtlinie Compliance und Compliance-Organisation**, unseren Compliance-Regelwerken oder zu spezifischen Compliance-Themen steht unsere Compliance-Abteilung vertrauensvoll zur Verfügung:

Tel. +49 531 6181 1152

E-Mail: [compliance@dzif.de](mailto:compliance@dzif.de)

\*\*\*\*\*