

Verhaltenskodex – Code of Conduct

1. Vorwort der Geschäftsführung

Dieser Verhaltenskodex dient als Rahmen für alle internen Richtlinien und das Verhalten aller Mitarbeiter:innen und Führungskräfte der CISPA – Helmholtz-Zentrum für Informationssicherheit gGmbH (CISPA).

Der Verhaltenskodex stellt damit ein übergeordnetes Regelwerk dar, welches Bestandteil des Compliance Management Systems ist. Er soll eine Orientierung für rechtskonformes und verantwortungsvolles Handeln geben und so das CISPA, unsere Mitarbeiter:innen und Partner vor Schaden bewahren, der durch Nichtbeachtung von gesetzlichen Vorschriften und ethischen und moralischen Regeln entstehen könnte.

Grundlage unseres Handelns sind Respekt, Fairness, Wertschätzung und Zugehörigkeit, Sicherheit und Offenheit. Der nachstehende Verhaltenskodex des CISPA verdeutlicht diese Grundsätze.

Die Geschäftsführung bekennt sich ausdrücklich zu diesem Verhaltenskodex und erwartet von allen Mitarbeiter:innen des CISPA, ihr Handeln ebenfalls danach auszurichten.

2. Unsere Mission

Das CISPA ist eine Großforschungseinrichtung innerhalb der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft deutscher Forschungszentren e.V. (HGF). Es erforscht die Informationssicherheit in all ihren Facetten und hat sich seit der Gründung zu einer der weltweit führenden Forschungseinrichtungen für IT-Sicherheit entwickelt.

Das CISPA hat als Helmholtz-Zentrum die kritische Größe, um eine umfassende, ganzheitliche Behandlung der dringlichsten, grundlegenden Herausforderungen der Cybersicherheitsforschung in unserem Zeitalter der Digitalisierung zu erzielen. CISPA strebt einen entscheidenden, globalen Einfluss auf Forschung, Transfer und Innovation an, durch die Kombination von wegbereitender, oftmals disruptiver Grundlagenforschung mit innovativer angewandter Forschung, sowie entsprechendem Technologietransfer und gesellschaftlichem Einfluss.

CISPA deckt die gesamte thematische Bandbreite von theoretischer bis empirischer Forschung ab. Sie ist tief in der Informatik verwurzelt, mit interdisziplinären Verknüpfungen in die Medizin, Mathematik und die Sozialwissenschaften. CISPA bringt führende Wissenschaftler:innen der Cybersicherheit und der genannten Disziplinen zusammen. Seine interdisziplinäre Ausrichtung etabliert und prägt Kollaborationen über bestehende thematische Grenzen hinweg.

CISPA fungiert als ein Exzellenzzentrum für Cybersicherheitsforschung von Welt-rang und als Kaderschmiede für die nächste Generation der wissenschaftlichen Expert:innen in diesem Gebiet.

3. Respekt und Vielfalt

Unser Erfolg beruht wesentlich auch auf dem respektvollen und fairen Umgang miteinander. Wir sind bereit, aus Fehlern zu lernen und schätzen das offene Wort.

Das CISPA duldet keinerlei Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, Religion oder sexueller Orientierung.

4. Chancengleichheit

Am CISPA herrscht Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen. Sie bekommen die gleichen Möglichkeiten, Voraussetzungen und Arbeitsbedingungen, was z.B. Arbeitszeiten oder Aufstiegsmöglichkeiten betrifft. Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung von Mitarbeiter:innen sind Leistung und Potenzial.

Gleichzeitig ist es erklärtes Ziel des CISPA, den Gedanken der Gleichstellung im Zentrum weiter zu verankern und insbesondere den Abbau von Barrieren entlang der Geschlechtergrenzen im Bereich Informatik voranzutreiben.

5. Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis

Wissenschaftliche Integrität bildet die Grundlage einer vertrauenswürdigen Wissenschaft. Daher richtet sich das CISPA nach den Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Alle Mitarbeiter:innen, die wissenschaftlich tätig sind, haben die Regelungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis zur Grundlage ihres wissenschaftlichen Handelns zu machen, um Schaden von der Wissenschaft und des CISPA fernzuhalten.

Diese Regeln sind wichtiger Bestandteil der Ausbildung wissenschaftlichen Nachwuchses und erfordern eine besondere Verantwortung der Führungskraft.

6. Technologietransfer

Das CISPA verfolgt als Mitglied der HGF langfristige Forschungs- und Bildungsziele von Staat und Gesellschaft.

Der Technologietransfer erfolgt insbesondere durch Transfer in die Köpfe. CISPA strebt die Schaffung, Gestaltung und Verwertung neuartiger Technologien für die Industrie und für Start-ups auf Basis seiner Forschungsergebnisse sowie eine Bereitstellung der Forschungsergebnisse und Technologien auf Open Source-Plattformen an. Dabei versteht sich CISPA als Motor und Wegbereiter disruptiver Technologien für die Produkte und Lösungen von (über-)morgen.

Insbesondere die Entwicklung Deutschlands als Wirtschaftsstandort ist von besonderer Relevanz. Durch Schaffung eines einzigartigen Ökosystems im Bereich

Cybersecurity auch auf dem CISPA Innovation Campus wird das Ziel, den Strukturwandel durch Großansiedlungen, Start-ups und nationale Wertschöpfung zu gestalten und zu unterstützen, langfristig maßgeblich befördert.

7. Nachwuchsförderung

CISPA verfolgt das klare Ziel, eine internationale Führungsrolle in der Cybersicherheitsforschung einzunehmen und eine weltweit anerkannte Kadenschmiede in der Cybersicherheit zu sein. Daher liegt ein besonderer Fokus neben der Forschung selbst auf der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

8. Innovatives und modernes Arbeiten

CISPA bedient sich all seiner Möglichkeiten, um die Attraktivität als Arbeitsgeber zu steigern und seinen Mitarbeiter:innen eine ausgezeichnete Work-Life-Balance zu ermöglichen.

Dazu zählen insbesondere eine moderne Unternehmenskultur, umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten sowie ein effektives Betriebliches Gesundheitsmanagement, aber auch flexible Arbeitszeiten, unterschiedliche Teilzeitmodelle und die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens.

9. Gesellschaftliche und soziale Verantwortung

Als Forschungseinrichtung des Bundes und als öffentlich finanziertes Unternehmen stehen wir zu unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung. Diese Verantwortung tragen wir auch gegenüber unseren Mitarbeiter:innen, Geschäfts- und Kooperationspartnern sowie Zuwendungsgebern.

Wir stellen einen verantwortungsvollen Umgang mit den uns anvertrauten finanziellen Mitteln sicher und setzen diese wirtschaftlich und sparsam ein.

10. Datenschutz

Wir achten strikt auf die Einhaltung der Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten. Vertrauliche Informationen und Unterlagen über das CISPA, Vertragspartner oder Mitarbeiter:innen schützen wir durch einen sorgfältigen und vertrauensvollen Umgang.

Personenbezogene Daten dürfen nur verarbeitet werden (z.B. erhoben, gespeichert, verwendet), soweit erforderlich und eine entsprechende Rechtsgrundlage vorliegt (bspw. eine Einwilligung). Die Verwendung von personenbezogenen Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung oder Einschränkung sind zu wahren.

Bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff auf Daten und Informationen ist ein angemessener Standard einzuhalten, der dem Stand der Technik, wo möglich auch dem Stand der Wissenschaft, entspricht.

11. Exportkontrolle

Aufgrund der internationalen Ausrichtung seiner Forschung ist CISPA weltweit mit den renommiertesten Forscher:innen sowie namenhaften Kooperationspartnern vernetzt. Bei diesen intensiven Kontakten zu ausländischen Partnern sind auch Risiken im Hinblick auf die Exportkontrolle angemessen zu berücksichtigen.

Um die unkontrollierte Verbreitung von Waffen und den Missbrauch von sensiblen Forschungsdaten, Software und Technologien zu verhindern, ist CISPA verpflichtet, die einschlägigen Gesetze und Vorschriften für den Export von Gütern, Dienstleistungen und Technologien sowie die Weitergabe von Know-How einzuhalten. Auch Gäste sowie sonstige Nutzer unserer Infrastrukturen unterliegen diesen Regelungen.

12. Arbeitssicherheitstechnische und betriebsmedizinische Betreuung sowie Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben bei CISPA höchste Priorität. Alle Mitarbeiter:innen haben ein Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und tragen durch ihr eigenes verantwortungsvolles Handeln zu einem solchen bei.

Im Rahmen des Zentrumsaufbaus werden die notwendigen Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements in alle betrieblichen Prozesse integriert. Dies mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit, der Motivation und des Wohlbefindens aller Mitarbeiter:innen.

13. Vermeidung von Interessenskonflikten und Korruption

Wenn Mitarbeiter:innen in Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den beruflichen Aufgaben bzw. den Interessen des CISPA geraten, kann dies das Ansehen des CISPA beschädigen. Daher wird korruptes Verhalten bei CISPA nicht geduldet. Grundsätzlich ist bereits jeder Anschein zu vermeiden, im Rahmen des Arbeitsverhältnisses für persönliche Vorteile empfänglich zu sein.

Korruption kann besser verhindert werden, wenn sich alle zum Ziel setzen, Korruption zu bekämpfen. Es sollen die geeigneten personellen und organisatorisch-administrativen Maßnahmen getroffen werden, um die Zweckentfremdung der zugewandten Mittel und eine Beeinflussung des Geschäftsbetriebs durch Korruption zu vermeiden.

14. Schutz des Unternehmenseigentums

Der Schutz des Unternehmenseigentums des CISPA ist für uns als Forschungseinrichtung von wesentlicher geschäftspolitischer Bedeutung.

Zum Eigentum des CISPA gehören nicht nur Sachwerte, sondern auch immaterielle Güter wie gewerbliche Schutzrechte, Urheberrechte sowie sonstige Rechte an immateriellen Gütern.

Alle Mitarbeiter:innen sind für den Schutz dieser Unternehmenswerte mitverantwortlich. Daher wird erwartet, dass alle das Eigentum des CISPA mit äußerster Sorgfalt behandeln und nur zu dem jeweils festgelegten Bestimmungszweck verwenden.

15. Beschwerden und Hinweise

Alle Mitarbeiter:innen können gegenüber der Führungskraft, der Personalabteilung, dem Betriebsrat oder einer anderen dafür benannten Stelle eine Beschwerde vorbringen.

Umstände, die auf einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex hindeuten, können der Stabsstelle Innenrevision und Compliance oder über das Hinweisgebersystem gemeldet werden.

16. Inkrafttreten

Dieser Verhaltenskodex tritt mit Wirkung zum 01.04.2024 in Kraft.

Saarbrücken, den 01.04.2024