

## GIGA Code of Conduct

Die folgenden Leitlinien für die Kooperation und Kommunikation am GIGA gelten für alle, die in das Arbeitsleben des Instituts integriert sind. Personen in Leitungsfunktionen stehen in besonderer Verantwortung, diese Grundsätze überzeugend umzusetzen. Das GIGA toleriert keinerlei Art von Machtmissbrauch, Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung und sieht es als Verpflichtung an, seine Mitarbeitenden am Arbeitsplatz davor zu schützen. Bei Nichteinhaltung oder Verstößen gegen den Code of Conduct greift die Betriebsvereinbarung zum respektvollen Miteinander und Umgang mit Konflikten am GIGA.

1. Das GIGA strebt in allen Bereichen eine kooperative und von gegenseitigem Respekt geprägte **Arbeitsatmosphäre** an. Allen Mitarbeitenden wird unabhängig von ihrem Status Wertschätzung entgegengebracht.
2. Die Arbeit in Gremien und anderen Teams des GIGA ist durch Respekt und angemessene Sprache geprägt. Jedes Gremien- und Teammitglied ist aufgefordert, zu signalisieren, wenn dies nicht gegeben ist; die Diskussionsleitung ist gehalten, für ein kooperatives und respektvolles **Diskussionsklima** zu sorgen.
3. **Das tägliche Miteinander** kann nicht immer reibungslos sein. Auftretende Konflikte sind aber sachlich und lösungsorientiert anzugehen. Es gehört zu den Aufgaben des Leitungspersonals, Klagen über unkollegiales Verhalten nachzugehen und dieses mit den Beteiligten in angemessener Weise zu thematisieren. Das GIGA verfügt über weitere Ansprechpersonen (Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte, Ombudspersonen), die sich solcher Anliegen annehmen.
4. Es stärkt das GIGA, wenn wir auf das Institut sowie unsere Kolleginnen und Kollegen **positiv Bezug nehmen**. Es gilt die Grundannahme, dass alle Beschäftigten – orientiert an den Institutszielen – das GIGA voranbringen und zum **Gelingen gemeinsamer Projekte** beitragen wollen. Gut geleistete Arbeit wird gebührend gewürdigt; Kritik wird in angemessener, konstruktiver Weise vorgetragen.
5. Personen mit Leitungsfunktion haben die Aufgabe, die Mitarbeitenden zu optimalen **Leistungen zu motivieren**. Primär erfolgt dies über eine positive Identifikation mit den gemeinsamen Zielen. Es herrscht die Überzeugung vor, dass sich Leistungspotenziale am besten in einem bestätigenden und unterstützenden Klima entwickeln.
6. Personen mit Leitungsfunktionen wissen um ihre **Vorbildfunktion**. Dazu gehört, selbstreflektiert und lernbereit zu sein. Personen mit Leitungsfunktionen wissen auch um die Positionsmacht, die mit ihrer Funktion einhergeht, und reflektieren diese kontinuierlich. Sie sind verpflichtet jede Form der Ausnutzung oder des Missbrauchs von Macht zu unterlassen und zu unterbinden.
7. **Personalentscheidungen** werden auf der Basis klarer Kriterien getroffen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Vorwege bekannt sind. Der Persönlichkeitsschutz bei individuellen Personalentscheidungen hat Vorrang vor der vom GIGA angestrebten **Transparenz**. Die mit Personalentscheidungen befassten Personen sind verpflichtet, **Vertraulichkeit** und **Datenschutz** zu wahren.
8. Das GIGA ist bemüht, **gesunde Arbeitsbedingungen** zu schaffen und gesundheitsgefährdenden Belastungen vorzubeugen. Sowohl Personen mit Leitungsfunktionen als auch Mitarbeitende selbst sind dafür verantwortlich, auf eine gute Work-Life-Balance zu achten. Zusätzlich zu den Personen in Leitungsfunktionen können hier gegebenenfalls der Betriebsrat sowie die Betriebsärztin/der Betriebsarzt angesprochen werden.
9. Die jeweils Verantwortlichen befolgen und vertreten die Inhalte von **Betriebsvereinbarungen** und anderen am GIGA gültigen **Richtlinien**, wie die zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, zu Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit. Auch dadurch tragen sie zu zeitgemäßen und nachhaltigen Arbeitsbedingungen bei.