

# Berufliche, Soziale & Ethische Verantwortung



# Inhalt

<b>VORWORT</b> .....	<b>3</b>
<b>BERUFS-, SOZIAL- und ETHIKKODEX FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE</b> .....	<b>6</b>
<i>Präambel</i>	
<b>FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE</b> .....	<b>7</b>
<i>Artikel 1 – Allgemeines</i>	
<i>Artikel 2 – Nachhaltigkeit</i>	
<i>Artikel 3 – Menschenrechte</i>	
<i>Artikel 4 – Regelungen und Standards</i>	
<i>Artikel 5 – Berufliche Integrität</i>	
<i>Artikel 6 – Wirtschaftsdemokratie</i>	
<i>Artikel 7 – Datenschutz und Privatsphäre</i>	
<i>Artikel 8 – Information und Ausbildung</i>	
<i>Artikel 9 – Vertraulichkeit</i>	
<i>Artikel 10 – Ethische Konfliktsituationen</i>	
<b>NATIONALE GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN</b> .....	<b>8</b>
<i>Artikel 11 – Förderung und Verbreitung</i>	
<i>Artikel 12 – Schutz</i>	
<i>Artikel 13 – Berichterstattung</i>	
<b>UNI F&amp;F-WELT-AUSSCHUSS</b> .....	<b>9</b>
<i>Artikel 14 – Interdisziplinärer Dialog</i>	
<i>Artikel 15 – Umsetzung</i>	
<i>Artikel 16 – Überprüfung</i>	
<b>ANHANG</b> .....	<b>9</b>
<i>Die 10 Voraussetzungen für die Ausübung beruflicher und sozialer Verantwortung</i>	

---



# Vorwort

Wir leben in einer Zeit der Umwälzungen, in der Wirtschaft, Wissenschaft und Technik eine entscheidende Rolle spielen. Wissenschaftliche Fortschritte und neue Technologien wirken sich in beispiellosem Maße auf das Arbeits- und Alltagsleben aus, und die Arbeitnehmer stehen an der vordersten Front dieses Wandels. Der Umgang mit der Natur hat untragbare Ausmaße angenommen. Die Beziehung des Menschen zu seinem natürlichen Lebensraum muss neu definiert werden.

Die Tatsache, dass Wissenschaft und Forschung der Wirtschaft untergeordnet werden, hat in diesem rauen Wettbewerbsklima zu Misstrauen geführt. Gleichzeitig stellt sich auch die Frage der Legitimität dieser wirtschaftlichen Tätigkeiten und der sozialen und ethischen Verantwortung der Akteure.

Insbesondere hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte, Manager und Ingenieure stehen im Zentrum des ethischen Dilemmas“. Es sind diese Angestellten, die neue Produkte und Technologien entwickeln, Vermarktungsstrategien ausarbeiten und neue Märkte erschließen. Ihre Entscheidungen beeinflussen die Umwelt, die Arbeitsbedingungen und die Verbraucher. Was dem Einzelnen als wirtschaftlich sinnvoll erscheint, kann im schlimmsten Fall natürliche Ressourcen vergeuden, die Umwelt schädigen, Arbeitsplätze zerstören, den Verbrauchern Schaden zufügen oder zu einer Umgehung von Handelssperren beitragen.

Die Beschäftigten handeln selbstverständlich innerhalb der Grenzen ihres Beschäftigungsverhältnisses und gemäß den Anweisungen ihres Arbeitgebers, der auch die Endverantwortung trägt. Das bedeutet aber nicht, dass diese Angestellten zwangsläufig von der Einzel- oder Kollektivhaftung befreit sind.

Kürzlich wurden mehrere Fälle bekannt, in denen sich Angestellte weigerten, Aufgaben auszuführen, die sie nicht rechtfertigen konnten. Heute werden vor allem auch in Gewerkschaftskreisen vermehrt Fragen der Berufsethik aufgeworfen. Dann gibt es Angestellte, die Projekte oder Bedingungen in ihren Unternehmen, die sie als unverantwortlich betrachten, an die Öffentlichkeit bringen wollen. Das allgemein als Whistle Blowing bezeichnete Phänomen erhält in mehreren Industrieländern vermehrte Aufmerksamkeit. Der Schutz der Wistle Blower ist weltweit längst überfällig. In Zusammenarbeit mit Regierungen, Arbeitgebern und Gewerkschaften sollten Gesetze geschaffen werden, die Whistle Blower vor Repressalien seitens der Arbeitgeber schützen. Diese Praxis wird sich mit den höheren Anforderungen, die Verbraucher und Angestellte bezüglich der einzuhaltenden ethischen Standards an die Firmen stellen, bald stärker verbreiten.

Das in diesem Dokument vorgeschlagene "Verantwortlichkeitsprinzip", nach dem von jedem Einzelnen erwartet wird, dass er der Menschheit gegenüber verantwortungsvoll handelt, scheint einen Spielraum für Konsens zu haben, stößt jedoch in der Geschäftswelt rasch an Grenzen. Einzelpersonen brauchen immer noch viel Mut, um Situationen, die ihrer Meinung nach gegen die Ethik verstoßen, im Unternehmen selbst herauszustellen oder eine Mitarbeit an bestimmten Projekten zu verweigern. Personen, die unbeirrt an ihren Prinzipien festhalten, werden als unloyal gegenüber dem Arbeitgeber bezeichnet, sie werden verwirrt, unterdrückt, entlassen und in endlose Konflikte in Arbeitsgerichten hineingezogen.

Den Gewerkschaften kommt auf diesem Gebiet eine wichtige Rolle zu. Die Anerkennung des "Verantwortlichkeitsprinzips" als Maxime für das persönliche Handeln stellt einen Schritt in Richtung eines stärkeren Verantwortungsbewusstseins gegenüber der Umwelt, der sozialverträglichen technologischen Entwicklung und der ethischen Werte im Geschäftsleben dar. Es kann jedoch nicht hin genommen werden, dass die Last für Entwicklungen, die von der Gesellschaft als ganzes gestaltet werden müssen, Einzelpersonen aufgebürdet wird.

Die Regeln für moralisch und ethisch verantwortungsvolles Handeln sind jedoch weniger explizit. Die Schwellenwerte, die bestimmen, wann eine bestimmte Handlung nicht mehr zu rechtfertigen ist, werden von verschiedenen Faktoren beeinflusst und unterliegen Änderungen. Für Einzelpersonen ist es daher sehr schwierig, zu entscheiden, ob und in welchem Stadium bestimmte Reaktionen gerechtfertigt sind, einschließlich der Weigerung, bestimmte Aufgaben auszuführen, und ob individuelle Beurteilungen vor Gericht gegebenenfalls Bestand haben können.

Diese Veröffentlichung hat zum Ziel, eine kollektive Basis für das Prinzip der individuellen Verantwortung zu schaffen, namentlich durch

- Schutz des verantwortungsvollen Handelns, das zum Gegenstand von Tarifverhandlungen gemacht werden soll, und im Fall von Konflikten, Schutz vor Entlassungen und Diskriminierung, wobei die Betroffenen menschliche und moralische Unterstützung erhalten;
- Lobbytätigkeit für die Schaffung einer Rechtsgrundlage für die Arbeitsverweigerung aus Gewissensgründen;
- Förderung eines verantwortungsvollen Handelns;
- Entwicklung ethischer Kodizes in verschiedenen Bereichen der Wirtschaft;
- Förderung der Diskussion über ethische Fragen in der Arbeitswelt und Veranstaltung von Treffen, die Fach- und Führungskräften erlauben, Ideen und Informationen auszutauschen.

Der übermäßige Wettbewerb verlangt eine soziale Dimension; wenn diese fehlt, wird das Weltgeschehen ausschließlich vom Markt und von Unternehmensanteilen auf dem Weltmarkt bestimmt.

Die Unternehmen wollen ihre Konkurrenzfähigkeit aufrechterhalten, indem sie neue, harte Managementmethoden entwickeln, die - falls nichts geschieht - das soziale Gefüge untergraben. Den Angestellten und ihren Gewerkschaften kommt bei der Aufrechterhaltung eines angemessenen Niveaus sozialer und ethischer Verantwortung in der Unternehmens-tätigkeit eine entscheidende Rolle zu. Der UNI-Welt-Ausschuss für Fach- und Führungskräfte hofft, dass diese Veröffentlichung einen konkreten Schritt in diese Richtung darstellt und wirksam dazu beiträgt, Wistleblowing-Klauseln in Tarifverträge einzubauen.



UNI Global Union  
General Sekretär  
Philip J. Jennings





# Berufs-, Sozial- und Ethikkodex für Fach- & Führungskräfte

## Präambel

---

Der UNI Ausschuss für Fach- und Führungskräfte hat beschlossen, den nachfolgenden Kodex ethischer, sozialer und beruflicher Verantwortung zu verbreiten. Er gilt für Fach- und Führungskräfte, die in UNI-Mitgliedsorganisationen organisiert sind. Er umfasst allgemeine Prinzipien, die gewerkschaftlich organisierte Fach- und Führungskräfte in ihrer täglichen Arbeit auf ihrem Spezialgebiet berücksichtigen sollten. UNI-Mitgliedsorganisationen vertreten Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Berufen und Branchen. Sie arbeiten unter unterschiedlichen kulturellen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen und unterliegen verschiedenartigen Gesetzen, Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die häufig interagieren oder sich überlagern.

Das Berufsleben von Fach- und Führungskräften wird durch den ständigen Wandel in Wirtschaft, Wissenschaft und Technik erheblich beeinflusst. Die Auswirkungen wissenschaftlicher und technischer Entwicklungen bestimmen heute die Arbeit und das Leben von Fach- und Führungskräften stärker als je zuvor. Der Glaube an die Technik und ihre Fähigkeit, die Probleme, die durch sie zum Teil erst geschaffen wurden, schrittweise zu lösen, wird zunehmend erschüttert. Angesichts zunehmender Komplexität und Inflexibilität technologischer Entwicklungen sehen Experten und Wissenschaftler ihre Glaubwürdigkeit in Frage gestellt. Die Widersprüchlichkeit der Expertenurteile über mögliche Folgen technischer Entwicklungen lässt die Objektivität naturwissenschaftlicher Erkenntnis bisweilen fragwürdig erscheinen und ruft Skepsis und Unsicherheit hervor.

Aufgrund der Vielfalt der Umstände und Bedingungen, unter denen Fach- und Führungskräfte rund um die Welt arbeiten, ist es nicht möglich, alle in diesem Kodex angestrebten Ziele sofort zu erreichen.

Der Kodex konzentriert sich zwar auf die Verantwortung der Fach- und Führungskräfte, schränkt aber die Verantwortung der anderen Beteiligten, wie zum Beispiel der Arbeitgeber, Aktionäre, Regierungen, Politiker und Öffentlichkeit, in keiner Weise ein.

Die in diesem Kodex enthaltenen Bestimmungen ha-

ben nicht zum Ziel, Verträge, die zwischen Mitgliedern einer Gewerkschaft und deren Arbeitgeber bestehen, zu verändern. Auch sind sie kein Ersatz für die Verpflichtungen, die Fach- und Führungskräfte gegenüber ihren der UNI angeschlossenen Gewerkschaften haben.

# Fach- und Führungskräfte

## **Artikel 1 – Allgemeines**

Fach- und Führungskräfte sollen bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nur wissenschaftliche, technische und wirtschaftliche Überlegungen sondern auch die sozialen, ökologischen und ethischen Auswirkungen ihrer Arbeit berücksichtigen.

Die Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung ist ein fester Bestandteil des beruflichen Selbstverständnisses von Fach- und Führungskräften.

Fach- und Führungskräfte werden sich dafür einsetzen, dass ihre Tätigkeit zu einer gerechten Verteilung der Ressourcen beiträgt.

## **Artikel 2 – Nachhaltigkeit**

Fach- und Führungskräfte werden alles in ihrer Verfügung stehende tun, um sichere Arbeitssysteme zu gewährleisten und Gefahren zu vermeiden, die das Leben, die Sicherheit oder die Gesundheit von Personen aufs Spiel setzen könnten. Sie werden zudem dafür sorgen, dass bei der Ausübung ihrer Aufgaben Natur- und Sachschäden als Folge ihres Handelns oder aufgrund von Unterlassungen vermieden werden.

Fach- und Führungskräfte werden stets alle notwendigen Schritte unternehmen, um das öffentliche Interesse in Fragen der Gesundheit und Sicherheit zu schützen.

## **Artikel 3 – Menschenrechte**

Fach- und Führungskräfte werden sich für die Achtung und Verteidigung der Menschenrechte, einschließlich der Gewerkschaftsrechte einsetzen, indem sie die entsprechenden internationalen Konventionen fördern.

Sie müssen das Recht haben, sich gewerkschaftlich zu organisieren, und werden ihre spezifische Kompetenz in der Arbeitswelt und in ihren Gewerkschaften zum Tragen bringen

## **Artikel 4 – Regelungen und Normen**

Fach- und Führungskräfte werden sich mit der Kultur, dem wirtschaftlichen und sozialen Hintergrund sowie mit allen einschlägigen Gesetzen, Regelungen und Vorschriften vertraut machen, die für ihre berufliche Tätigkeit in dem jeweiligen Land gelten, in dem sie einer Arbeit nachgehen.

## **Artikel 5 – Berufliche Integrität**

Fach- und Führungskräfte werden sich stets so verhalten, dass ihre berufliche Integrität bei der Ausübung ihrer Aufgaben nicht in Frage gestellt oder beeinträchtigt wird oder werden kann. Sie werden sich im Besonderen dafür einsetzen, dass Geschäftsverträge klar formuliert und fair sind und Sozialklauseln enthalten.

Fach- und Führungskräfte werden sich zu jederzeit für Würde und Ehre ihres Berufsstandes einsetzen und ihre Aufgaben vertrauenswürdig und ehrenvoll erfüllen.

## **Artikel 6 – Wirtschaftsdemokratie**

Fach- und Führungskräfte werden sich für demokratische Verhältnisse im Wirtschaftsleben, insbesondere für Tarifverhandlungen einsetzen und die Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen und am Arbeitsplatz fördern.

Sie werden dafür Sorge tragen, dass Arbeitnehmer bei organisatorischen Umstellungen oder dem Einsatz neuer Technologien, konsultiert und über im mögliche Auswirkungen der Veränderungen am Arbeitsplatz informiert werden.

## **Artikel 7 – Datenschutz und Privatsphäre**

Fach- und Führungskräfte werden alle praktischen Maßnahmen ergreifen, um den Schutz der personenbezogenen Daten und der Privatsphäre zu gewährleisten, insbesondere durch die Einhaltung der einschlägigen nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften.

## **Artikel 8 – Information und Ausbildung**

Fach- und Führungskräfte werden stets ihr Möglichstes tun, um ihre Fachkompetenz und ihr Wissen im Rahmen ihres Spezialgebietes aufrechtzuerhalten und auszubauen und mit Entwicklungen im wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und technischen Bereich und in anderen, für ihre Berufstätigkeit wichtigen Disziplinen Schritt zu halten.

Fach- und Führungskräfte werden sich stets dafür einsetzen, die Aus- und Weiterbildung ihrer Untergebenen zu fördern und ihre Arbeitgeber anhalten, angemessene Mittel für die berufliche Fortbildung der Mitarbeiter im Rahmen von Lehrgängen und Seminaren bereitzustellen.

Fach- und Führungskräfte werden sich mit den Systemanwendungen am Arbeitsplatz vertraut machen,

sich mit den Auswirkungen auf die Mitarbeiter auseinandersetzen und ihre Bereitschaft zur Berücksichtigung der Bedürfnisse und Interessen aller Beteiligten zum Ausdruck bringen.

#### **Artikel 9 – Vertraulichkeit**

Fach- und Führungskräfte werden keine Informationen veröffentlichen oder veröffentlichen lassen, die unter das „Berufsgeheimnis“ fallen und die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit erworben haben und die noch nicht in das Eigentum der Allgemeinheit übergegangen sind, ausgenommen in Fällen, in denen sie zuvor eine schriftliche Zustimmung für die Offenlegung erhalten haben.

Fach- und Führungskräfte werden jedoch die Öffentlichkeit informieren, wenn die Offenlegung im öffentlichen Interesse ist.

#### **Artikel 10 – Ethische Konfliktsituation**

Fach- und Führungskräfte, die in Übereinstimmung mit den vorstehend genannten Artikeln die Öffentlichkeit informieren oder die sich weigern, an Projekten zu arbeiten, die zuvor genannte Artikel verletzen, sollen vor Entlassung geschützt und am Arbeitsplatz in keiner Weise benachteiligt werden.

## **Nationale Gewerkschafts-Organisationen**

#### **Artikel 11 – Förderung und Verbreitung**

UNI Gewerkschaften, die Fach- und Führungskräfte organisieren, werden ihren Mitgliedern diesen Kodex zur Verfügung stellen und die Umsetzung des Prinzips beruflicher, sozialer und ethischer Verantwortung am Arbeitsplatz fördern.

#### **Artikel 12 – Schutz**

Die Gewerkschaften werden sich für die Stärkung der beruflichen, sozialen und ethischen Verantwortung der Fach- und Führungskräfte einsetzen und sie im Fall von Konflikten durch Rechtsberatung und Unterstützung und durch tarifliche Regelungen schützen.

#### **Artikel 13 – Berichterstattung**

Die Gewerkschaften werden den UNI-Welt-Ausschuss für Fach- und Führungskräfte über ihre Erfahrungen mit positiven Beispielen und über Konflikte bei der Wahrnehmung beruflicher, sozialer und ethischer Verantwortung durch Fach- und Führungskräfte informieren.

## UNI F&F-Welt-Ausschuss

### **Artikel 14 – Interdisziplinärer Dialog**

Durch Vermittlung von UNI soll die Diskussion zwischen Vertretern einzelner Disziplinen und verschiedener Spezialgebiete erleichtert und sichergestellt werden, dass der Dialog über Themen, die vom Ausschuss vorgeschlagen werden, stattfindet. Über diese Diskussionen sollen von Zeit zu Zeit Berichte veröffentlicht werden.

### **Artikel 15 - Umsetzung**

Der UNI Ausschuss für Fach- und Führungskräfte organisiert die Diskussion und die Verbreitung des Kodex auf regionaler und globaler Ebene.

Der UNI Ausschuss für Fach- und Führungskräfte legt eine Fallsammlung über gute Praktiken und über Konflikte im Zusammenhang mit der beruflichen, sozialen und ethischen Verantwortung von Fach- und Führungskräften an.

Der UNI Ausschuss für Fach- und Führungskräfte wird sich zusammen mit maßgeblichen Organisationen und Institutionen für die Verbreitung des Kodex und die Akzeptanz seiner Prinzipien einsetzen.

### **Artikel 16 - Überprüfung**

Der UNI-Welt-Ausschuss für Fach- und Führungskräfte wird den Kodex beruflicher, sozialer und ethischer Verantwortung periodisch auf seine Wirksamkeit und Relevanz hin überprüfen.

## Anhang

### **Die 10 Voraussetzungen für die Ausübung beruflicher und sozialer Verantwortung**

Die berufliche und soziale Verantwortung steht im Zentrum der mit Führungsaufgaben betrauten Personen. Verantwortung im beruflichen Rahmen ist ein Wirkungsprinzip. Verantwortlich sein heißt antworten, jedoch auch handeln zu können, und ist weder ein Schutzreflex noch ein Vorwand, Inakzeptables hinzunehmen. Fach- und Führungskräfte zeigen sich in zunehmendem Maße frustriert über ihre mangelnde Einbindung in den Entscheidungsprozess der Unternehmen, für die sie arbeiten. Andererseits erwarten ihre Arbeitgeber von ihnen unabhängiges Handeln, die Übernahme von mehr Eigenverantwortung und den Umgang mit Unvorhergesehenem. Fach- und Führungskräfte stehen somit vor einem Dilemma und können nur schwer abwägen, wie sie ihre Verantwortung wahrnehmen sollen.

Unsere Aufgabe besteht nun darin, die Bedingungen neu festzulegen, unter den Fach- und Führungskräfte Verantwortung ausüben; nur so können wir als Gewerkschaften diese Bedingungen fördern und darüber verhandeln. Für Fach- und Führungskräfte stehen individuelle und kollektive Verantwortung, Berufsethik und persönliche Ethik im Zentrum der Arbeitsbeziehungen. Durch die Infragestellung von Managementpraktiken und verschiedener Formen der Arbeitsorganisation werden wir in der Lage sein, den Führungskräften die Mittel an die Hand zu geben, die ihnen erlauben, wirtschaftliche und soziale Risiken und eine Umweltgefährdung zu vermeiden. Wir müssen Kontrollmechanismen entwickeln, die den Fach- und Führungskräfte eine uneingeschränkte Wahrnehmung ihrer beruflichen, ethischen und sozialen Verantwortung erlauben.

### **Bedingung 1: Gewährleistung der freien Meinungsäußerung**

Die freie Meinungsäußerung für Fach- und Führungskräfte ist die Gegenleistung für die berufliche Verantwortung und das berufliche Engagement, das der Arbeitgeber - eine private Firma oder eine Verwaltung - von ihnen verlangt. Dies ist eine zwingende Voraussetzung für die Entwicklung ihrer Autonomie und Eigeninitiative.

Die Gewährleistung der Meinungsfreiheit im Berufsumfeld bedeutet die Ankerkennung von fünf Grundrechten: Ausdrucksrecht, Beitrags- und Initiativrecht, Recht auf Weitergabe von Informationen (Whistleblowing), Weigerungsrecht und Widerstandsrecht.

### **Bedingung 2: Gewährleistung der Redefreiheit**

Angesichts der Rolle, die Fach- und Führungskräfte zu spielen haben, wird von ihnen Loyalität und Diskretion in einem Ausmaß verlangt, das weit über entsprechende Anforderungen an alle anderen Beschäftigtengruppen hinausgeht. Sie müssen aber trotzdem die Redefreiheit am Arbeitsplatz haben und konstruktive Kritik üben können, wenn dies zu einem besseren Funktionieren und besseren Resultaten des Unternehmens beiträgt. Redefreiheit kann auch eine kritische Meinungsäußerung, ja sogar Pflicht zu kritischer Meinungsäußerung bedeuten.

### **Bedingung 3: Gewährleistung des Beitrags- und Initiativrechts**

Um ihre Aufgaben korrekt ausführen zu können, muss den Fach- und Führungskräften ein Beitrags- und Initiativrecht gewährt werden, namentlich auf dem Gebiet der Arbeitsorganisation und der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, und zwar für sie selbst und gegebenenfalls für ihre Mitarbeiter, jedoch auch bezüglich bestimmter Entscheidungen ihrer Unternehmen oder Verwaltungen. Das bedeutet, dass Führungskräfte über einen gewissen Handlungsspielraum verfügen und einen echten Einfluss ausüben können, und dass sie ein Initiativrecht besitzen, um auf ihr unmittelbares Umfeld einzuwirken.

### **Bedingung 4: Gewährleistung eines "Frühwarnsystems"**

Fach- und Führungskräfte könnten mit Situationen konfrontiert sein, die das Überleben des Unternehmens gefährden, oder die gegen die öffentliche Ordnung verstoßen, Situationen, die ihre persönliche Verantwortung zivil- oder strafrechtlich aufs Spiel setzen, insbesondere im Fall von betrügerischen Transaktionen, Korruption, Umweltverschmutzung, Nichtachtung von technischen Normen oder Arbeitsgesetzen und Gefährdung anderer Personen, namentlich ihrer Mitarbeiter. Da sie der Mittäterschaft oder eines Fehlverhaltens beschuldigt werden können, müssen sie raschen Zugang zu ihren Vorgesetzten haben, um ihre War-

nungen in erster Linie an diese weiterzuleiten. Sie müssen die Gewissheit haben, dass die Ausübung dieses Melderechts (Whistleblowing) als verantwortungsvolles Verhalten eingestuft wird.

Warnungen sollten nicht anonym erfolgen. Ein einschlägiges Frühwarnsystem sollte das Prinzip der Vertraulichkeit gewährleisten, und Whistleblowern muss ein betriebsinterner Schutz zugesichert werden. Die Modalitäten für die Behandlung solcher Warnungen müssen klar definiert und die Rechte der betreffenden Personen gewährleistet werden. Frühwarnsysteme könnten nach Verhandlungen mit den Gewerkschaften in Tarifverträgen verankert werden.

### **Bedingung 5: Gewährleistung des Rücktrittsrechts**

In gewissen sehr ernstesten Situationen, insbesondere wenn ein Befehl eines Vorgesetzten die geltenden beruflichen Standards, Regulierungen oder internen Verfahren verletzt, oder wenn der Gehorsam zu einer strafrechtlichen, disziplinarischen oder finanziellen Verantwortlichkeit von Fach- und Führungskräften führen kann, sollten diese das Recht haben, 'nein' zu sagen oder die Ausführung des Befehls zu verweigern. Fach- und Führungskräfte müssen gegebenenfalls eine Veränderung ihrer Befugnisse oder Aufgaben oder unter Umständen sogar eine Versetzung im Unternehmen oder in der Verwaltung beantragen können.

### **Bedingung 6: Gewährleistung des Rechts auf rechtmäßigen Rücktritt**

Macht sich das Unternehmen eines unrechtmäßigen Verhaltens oder eines schweren Verstoßes schuldig, die das Gewissen der Fach- und Führungskräfte belastet, müssen diese das Recht haben, ihre moralische Integrität zu schützen, indem sie aus dem Unternehmen austreten. Unter solchen Umständen muss das Gesetz das Recht auf legitimen Rücktritt anerkennen, eine Art Gewissensklausel, die Fach- und Führungskräften erlaubt, ohne Verlust der ihnen im Fall von Entlassungen zustehenden Leistungen aus dem Unternehmen auszutreten.

### **Bedingung 7: Gewährleistung eines Rechtsschutzes für Whistleblower**

Selbst in Fällen, in denen Whistleblower Rechtsschutz genießen, werden sie oft an die Wand gedrückt, ausgegrenzt und schließlich entlassen. Abgesehen von

der Notwendigkeit betriebsinterner Vorschriften für den Umgang mit dieser Frage, die in Verbindung mit einem Frühwarnsystem festzulegen sind, muss der Schutz von Wistleblowern auch gesetzlich verankert werden, wobei solche Regelungen für interne Warnungen und öffentliche Berichterstattungen über Delikte, Vergehen und Betrugsfälle in den Unternehmen oder Verwaltungen gelten müssen.

### **Bedingung 8: Strukturierung des Vorgehens durch den sozialen Dialog**

Eine Analyse der Risikosituationen sollte CEO, Führungskräften und Angestellten erlauben, den Managementpraktiken zugrunde liegende Werte und Prinzipien, den Betriebsablauf, die Unternehmensführung und die Grundlagen der sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung der Firma im Hinblick auf die Ermittlung des bestens Vorgehens zu prüfen.

Gewerkschaften müssen an diesen Risikopräventionsstrategien mitwirken können. Die Sozialpartner engagieren sich für die Aushandlung beiderseitiger Pflichten. Die Aushandlung von Tarifverträgen über die soziale Verantwortung von Führungskräften sollte das gemeinsame Engagement der Sozialpartner zur Förderung der beruflichen und sozialen Verantwortung von Fach- und Führungskräften verbessern.

### **Bedingung 9: Förderung verantwortungsvoller Managementpraktiken**

Respekt der Privatsphäre und der Menschenwürde, Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, lebenslanges Lernen, Stützungsmaßnahmen in Umstrukturierungsphasen, Risikoprävention, namentlich auf dem Gebiet der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, sind nur einige Beispiele für sozial verantwortliche Praktiken. Diese beschränken sich jedoch nicht auf die zwischenmenschlichen Beziehungen; Fragen von allgemeinem Interesse, Solidarität zwischen den Generationen, Bekämpfung der Diskriminierung und Respekt der Vielfalt sind ebenfalls sozial verantwortliche Handlungen, die Fach- und Führungskräfte betreffen. Führungskräfte werden weit besser in der Lage sein, sich für die Verteidigung und Umsetzung solcher Praktiken einzusetzen, wenn ihre individuellen Rechte und Garantien in vertraglich festgehalten sind.

Es gibt keine soziale Verantwortung der Unternehmen ohne soziale Verantwortung von Fach- und Führungskräften. Und es gibt keine soziale Verantwortung von Führungskräften ohne die damit verbundenen Rechte

und Garantien, d. h. ohne die Basis, die die Voraussetzung für die Ausübung dieser Verantwortung bildet.

### **Bedingung 10: Gewährleistung der Einhaltung internationaler Standards**

Fach- und Führungskräfte verfügen über die Instrumente, die die Achtung internationaler Standards in Bezug auf Arbeitsgesetze, Umweltschutz und Regeln, die im Rahmen von internationalen Abkommen ausgehandelt wurden, gewährleisten. Sie haben auch das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten.

Die UNI-Mitgliedsorganisationen, die bei UNI F&F vertreten sind, bemühen sich um die Schaffung der Voraussetzungen für Ausübung beruflicher, ethischer und sozialer Verantwortung von Fach- und Führungskräften in allen Teilen der Welt, wobei den örtlichen Gegebenheiten Rechnung getragen wird.

So stellt zum Beispiel im französischsprachigen Afrika die Rolle von wirtschaftlichen und sozialen Akteuren im Kampf gegen alle Formen der Korruption eine Schlüsselfrage dar.

Dies ist weniger eine Imagefrage als viel mehr ein Aktionsprinzip, das aber nur dann umgesetzt werden kann, wenn die Akteure selbst von ihrer Rolle als treibende Kraft überzeugt sind.

Fach- und Führungskräfte müssen folglich die notwendigen Mittel erhalten, um ihrer sozialen und bürgerlichen Verantwortung nachzukommen. Um diese Mittel und Bedingungen zu gewährleisten, werden wir Verhandlungen auf verschiedenen Ebenen führen;

- auf nationaler und berufsübergreifender Ebene;
- auf Unternehmens- und auf Branchenebene, sowohl mit den Gesetzgebern als auch mit den Arbeitgebern.

**Verabschiedet von der 3. UNI Weltkonferenz für Fach- und Führungskräfte, am 28. März 2008 in Melbourne, Australien**

