



INTERNATIONALER KODEX FÜR PROFESSIONELLES UND ETHISCHES VERHALTEN IN DER ARBEITSINSPEKTION

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL • INTERNATIONAL ASSOCIATION OF LABOUR INSPECTION
ASOCIACION INTERNACIONAL DE LA INSPECCION DE TRABAJO • INTERNATIONALE VEREINIGUNG FÜR ARBEITSINSPEKTION

الجمعية العالمية للفحص الشفائي • МЕЖДНАРОДНА АССОЦИАЦИЯ ИНСПЕКЦИИ ЛО ТРУДУ



**Eine internationale Leitlinie für professionelles
und ethisches Verhalten in der Arbeitsinspektion.**

Ein Dokument zur Förderung eines hohen
Standards fachlichen und ethischen Verhaltens
aller Beschäftigten in der Arbeitsinspektion

vdgab
Veren Deutscher
Gewerbeaufsichtsbeamter

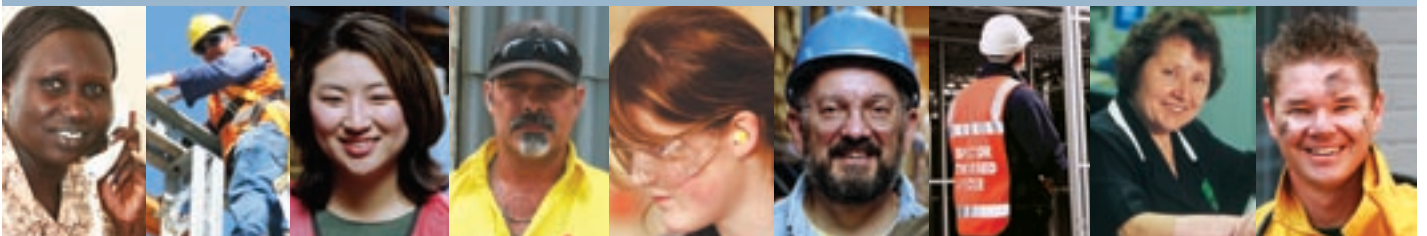
Danksagung

Mit herzlichem Dank an Herrn Wolfgang Freiherr von Richthofen,
Internationaler und Technischer Berater der IALI sowie an Frau Annie Rice, ILO.
Ref: A Code of Ethical Behaviour for Labour Inspectors, ILO 2006.

SafeWork SA

INHALT

| | |
|--|----|
| Grußwort der Präsidentin | 2 |
| 1. Einleitung | 4 |
| 1.1 Wofür brauchen wir einen „Internationalen Kodex für professionelles und ethisches Verhalten in der Arbeitsinspektion“? | 4 |
| 1.2 Stärkung des ILO-Übereinkommens Nr. 81 zur Arbeitsinspektion in den Signatarstaaten | 4 |
| 1.3 Allen Staaten eine Anleitung für professionelle und ethische Standards und Erwartungen geben | 4 |
| 1.4 Förderung moderner ethischer und professioneller Standards guter Praxis | 5 |
| 1.5 Zur Entwicklung sicherer und fairer Arbeitsplätze beitragen | 5 |
| 2. Zur Anwendung des Kodex | 6 |
| 3. Der Kodex – ein ethischer Rahmen | 7 |
| 3.1 Persönliche Verpflichtung | 7 |
| 3.2 Verpflichtung des Arbeitsinspektorats | 7 |
| 3.3 Verpflichtung der Regierung | 7 |
| 4. Werte | |
| 4.1 Wissen und Kompetenz | 8 |
| 4.2 Redlichkeit und Integrität | 9 |
| 4.3 Höflichkeit und Respekt | 10 |
| 4.4 Objektivität, Neutralität und Fairness | 10 |
| 4.5 Verpflichtung und Engagement | 11 |
| 4.6 Übereinstimmung zwischen persönlichem und beruflichem Verhalten | 12 |
| 5. Beschwerden-Überprüfungsprozess | 13 |
| 6. Umsetzungsschritte | 14 |
| 7. Ein Modell für ethisch begründete Entscheidungsfindung | 15 |
| Glossar | 16 |



GRUSSWORT DER PRÄSIDENTIN DER IALI



HINTERGRUND

Die Ausarbeitung eines **Global Code of Integrity for Labor Inspection**¹ bis zur Generalversammlung 2008 war eines der Ziele der Internationalen Vereinigung für Arbeitsinspektion (*International Association of Labour Inspection – IALI*) für die Jahre 2005 bis 2008. Das Erreichen dieses Ziels ist eine wesentliche Etappe auf dem Weg zur Schaffung eines Fundaments für Professionalität in der Arbeit der Arbeitsinspektion.

Ich freue mich, dass die Generalversammlung der IALI im Juni 2008 in Genf diesen Kodex verabschiedet hat, dessen Prinzipien das breite und umfassende Verständnis von Professionalität der Arbeitsinspektion erläutern und fördern soll. Die Mitglieder der IALI sind nunmehr aufgerufen, diese Prinzipien im eigenen Land umzusetzen.

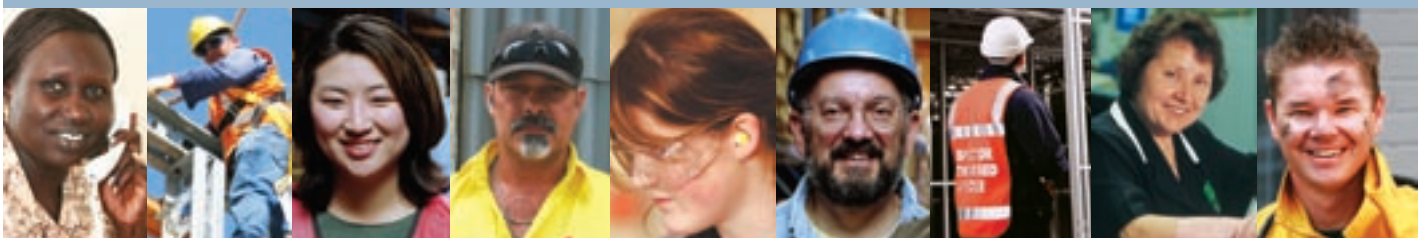
Der Kodex bietet einen Rahmen dafür, dass jedes Land – unter Berücksichtigung dieser allgemeinen Grundsätze und der regionalen Bedingungen – eigene Leitlinien entwickeln und anwenden kann. Er soll hohe Professionalität fördern in einer von persönlicher Integrität, Engagement, Offenheit und verantwortungsbewusster Führung geprägten sowie effektiven Arbeitsinspektion. Zur Realisierung dieses Anspruches sind nationale Arbeitsinspektionen erforderlich, die sich mit den gesellschaftlichen Kräften ihres Landes, den Politikern und Regierungen ebenso auseinandersetzen wie mit den Vertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und allen anderen Kräften, die an der Gestaltung von Arbeit und Arbeitsbedingungen beteiligt sind. Die Zusammenarbeit mit allen diesen Institutionen ist unabdingbar, um den Kodex und seine Werte und Prinzipien erfolgreich umzusetzen.

Der Kodex soll für alle Personen – nicht nur die Inspektorinnen und Inspektoren –, die im Bereich der Arbeitsinspektion arbeiten, Anwendung finden. Darüber hinaus soll er die Arbeitsinspektion als Organisation selbst dazu verpflichten, solche Arbeitsumgebungen und -bedingungen zu unterhalten, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu ermutigen, nach diesen Grundsätzen zu handeln. Insgesamt dient der Kodex als Grundlage, ein glaubwürdiges und professionelles Arbeitsinspektionssystem zu etablieren.

Ein wachsendes Bewusstsein von den hohen Maßstäben, die weltweit an das Auftreten der Arbeitsinspektion angelegt werden, wird auch das Vertrauen der Beschäftigten und der Arbeitgeber in die Funktion der Inspektoren stärken.

Das Projekt, diesen Kodex zu erarbeiten, wurde von der Arbeitsinspektionsbehörde Südaustraliens (SafeWork SA – South Australia's Labour Inspection Authority) mit Unterstützung des IALI Senior Technical Advisors und internationalen Beraters, Wolfgang von Richthofen, sowie des Arbeitsministeriums aus Ontario/Kanada durchgeführt.

¹ Dt.: **Internationaler Kodex für professionelles und ethisches Verhalten in der Arbeitsinspektion**, im Weiteren kurz Kodex oder Leitlinie genannt.



Die Leitlinie gibt die Ergebnisse einer dreijährigen weltweiten Beratung wieder. In dieser Zeit hat IALI in ihren regelmäßigen Konferenzen, Foren, Veröffentlichungen und Webseiten eine globale Diskussion des Konzeptes angeregt sowie für die Verbreitung des Dokuments in allen Entwurfsstadien gesorgt.

Wir haben die Realisierbarkeit dieses Vorhabens in vielen Nationen überprüft und den Schluss gezogen, dass dieses Projekt alle Länder, ungeachtet des Entwicklungsstandes der jeweiligen Arbeitsaufsichtsbehörden, unterstützen kann: zum Nachweis der Bedeutung eines effektiven und professionell arbeitenden Arbeitsinspektionssystems ebenso wie durch die Bereitstellung allgemein anerkannter Grundsätze für dessen Arbeitsweise. Des Weiteren kann eine breite Übereinstimmung mit den Inhalten des Dokuments sowie eine große Bereitschaft der IALI-Mitglieder zu deren Umsetzung festgehalten werden.

Anlässlich der IALI-Konferenz in Adelaide im März 2008 wurde die Unterstützung der Grundsätze des Kodex besonders deutlich: Repräsentanten der internationalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften unterstützten die Leitlinie und begrüßten die IALI-Initiative, ein solches Dokument zu erarbeiten.

Nunmehr möchte ich Sie alle aufrufen, diesen **Internationalen Kodex für professionelles und ethisches Verhalten in der Arbeitsinspektion** und seine Prinzipien in die Praxis ihres Landes umzusetzen. Diejenigen unter Ihnen, die diese oder ähnliche Regelungen schon verwirklicht haben, möchte ich ermuntern, ihre Erfahrungen mit denjenigen IALI-Mitgliedern auszutauschen, die sich jetzt auf die Reise machen.

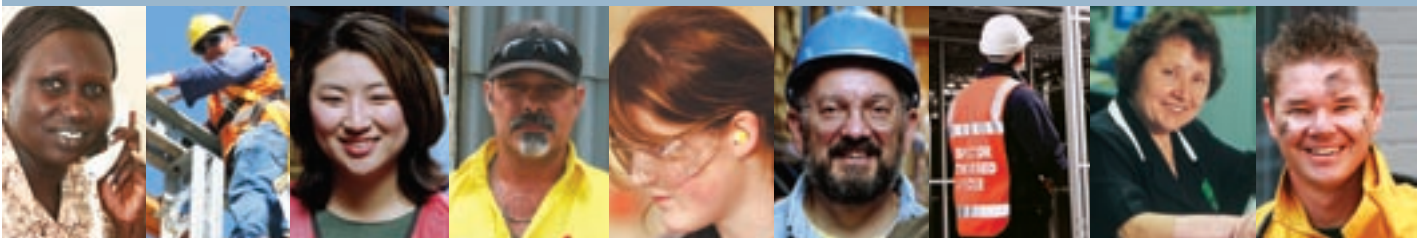
Mit ihrer gemeinsamen Arbeit können die IALI und ihre Mitglieder sicherstellen, dass weltweit professionelle Standards in der Arbeit der Arbeitsinspektion angewandt werden.

Meine Empfehlung an Sie, diesen Kodex nunmehr in der Praxis anzuwenden, möchte ich verbinden mit dem Dank an all jene, die zum Gelingen des Projekts und zur Erstellung dieses Dokuments beigetragen haben.

Ich freue mich jetzt schon darauf, anlässlich der nächsten IALI Generalversammlung im Juni 2011 in Genf über die Erfahrungen und Erfolge bei der Umsetzung unseres Kodex berichten zu können.

Michele Patterson

Präsidentin Internationale Vereinigung für Arbeitsinspektion



1. EINLEITUNG

Die Arbeitsinspektorate nehmen eine Stellung ein, in der sie die Entwicklung von sicheren, gesunden, fairen und produktiven Arbeitsplätzen maßgeblich beeinflussen können. Die IALI betont, dass eine ethisch begründete Vorgehensweise und hohe professionelle Standards von zentraler Bedeutung für die Fähigkeit eines jeden Arbeitsinspektorates sind, den Sozialpartnern und der Allgemeinheit die bestmöglichen Dienstleistungen anbieten zu können.

Der vorliegende Kodex stellt eine Selbstverpflichtung dar, die sicherstellen soll, dass Personen, die in Arbeitsinspektoraten arbeiten, bei der Ausübung ihres Dienstes zu jeder Zeit professionell, respektvoll, neutral und integer handeln. Darüber hinaus soll die Leitlinie die Beschäftigten der Arbeitsinspektorate dabei unterstützen, ihre Verpflichtungen als Beamte zu erkennen und das Verhalten, das ihre Organisation und die Allgemeinheit von ihnen erwartet, zu erfüllen. Darüber hinaus legt der Kodex auch eine Verpflichtung der Arbeitsinspektorate als Organisation fest, eine Arbeitsumgebung zu unterhalten, die es den einzelnen Inspektoren ermöglicht, nach den in der Leitlinie beschriebenen Werten zu arbeiten.

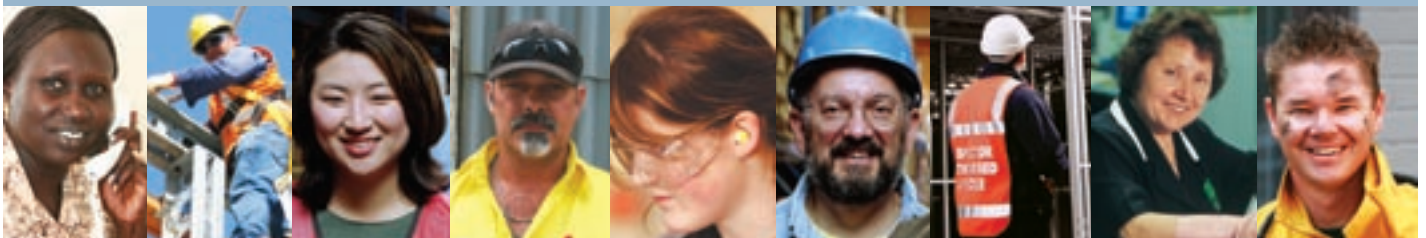
Die Erarbeitung des IALI **„Kodex für professionelles und ethisches Verhalten in der Arbeitsinspektion“** erfolgte im Gleichklang mit den Beschlüssen der ILO vom November 2006 über einen neuen Maßnahmenkatalog, um weltweit neues Leben in die Arbeitsinspektion zu bringen, sie zu modernisieren und zu stärken. Ein Kernelement in diesem Maßnahmenkatalog ist die Erarbeitung einer Leitlinie für professionelles und ethisch begründetes Verhalten.

1.1 WOFÜR BRAUCHEN WIR EINEN „INTERNATIONALEN KODEX FÜR PROFESSIONELLES UND ETHISCHES VERHALTEN IN DER ARBEITSINSPEKTION“?

Die IALI hat diese Leitlinie erarbeitet, um die professionelle Arbeit der Arbeitsinspektorate zu unterstützen und zu stärken. Eine Selbstverpflichtung, die Werte der Leitlinie einzuhalten, stellt ein Weg dar, eine transparente und verantwortliche Arbeit der Arbeitsinspektoraten zu gewährleisten. Die Umsetzung der Leitlinie wird außerdem allen Beschäftigten der Arbeitsinspektorate Sicherheit und Rückhalt bei der vorschriftsmäßigen Ausübung ihrer Funktion bieten.

Die Leitlinie stellt eine Grundlage dar, um die von den Beschäftigten der Arbeitsinspektion erwartete glaubwürdige, ethische und konsistente professionelle Verhaltensweise zu schaffen. Sie zielt darauf ab, praktische Kriterien zu beschreiben für

- die Definition angemessener Verhaltensweisen,
- die Förderung hoher Standards in der Berufspraxis,
- die Erarbeitung von Maßstäben zur Selbstbewertung,
- die Schaffung eines Rahmens für dienstliches und privates Verhalten und entsprechende Verantwortlichkeiten,
- die Bereitstellung einer Grundlage für berufliche Identität,
- die Bereitstellung einer Plattform, um die Wirksamkeit der Arbeitsinspektion bei der Schaffung sicherer, gesunder und menschenwürdiger Arbeitsstandards zu verbessern und
- das Erkennen der Möglichkeiten, die die Entwicklung und Anerkennung des Berufsstandes fördern und stärken.



1.2 STÄRKUNG DER UMSETZUNG DES ILO-ÜBEREINKOMMENS NR. 81 ZUR ARBEITSINSPEKTION IN DEN SIGNATARSTAATEN

Als eines der am häufigsten ratifizierten, technischen Übereinkommen ist das ILO-Übereinkommen Nr. 81 zu einem Katalysator für den sozialen Dialog und eine Kultur der gesunden, sicheren und fairen Arbeitsplatzgestaltung geworden. Die Rolle der modernen Arbeitsinspektion besteht hiernach darin, durch Verhinderung von unfairen Arbeitsbedingungen, von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie durch die Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, den sozialen Frieden und die soziale Gerechtigkeit sicherzustellen.

Durch die Umsetzung dieser Leitlinie werden die Staaten ihre Arbeitsinspektorate auf eine stetige Weiterentwicklung solcher Grundsätze verpflichtet, die Integrität sowie professionelles und ethisches Verhalten widerspiegeln. So wird der Kodex zu einer Plattform für Gute Führung auf Leitungsebene und handlungsleitend für alle Beschäftigten in der Organisation.

1.3 ALLEN STAATEN EINE ANLEITUNG FÜR PROFESSIONELLE UND ETHISCHE STANDARDS UND ANFORDERUNGEN GEBEN

Unethisches Verhalten und Korruption tritt in allen Staaten und in den unterschiedlichsten Formen auf. Beispiele unethischen Verhaltens können sein:

- Annahme kleiner Geschenke aus der Unternehmensproduktion während eines Besuchs des Inspektors,
- Beschaffung zinsfreier Darlehen,
- Verheimlichung von Interessenkonflikten, die aus materiellen Vorteilen für Inspektoren, ihre Familien oder Freunde resultieren,
- Annahme von Dienstleistungen, die anderen verwehrt sind,
- Akzeptieren von Vorzugsbehandlung und vieles mehr.

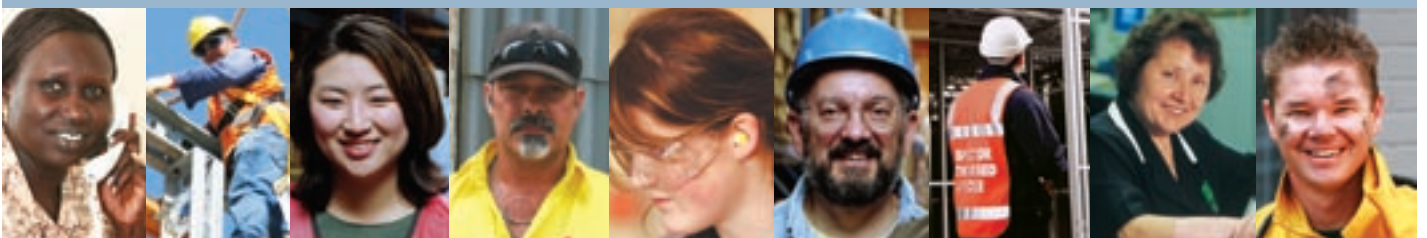
Die Anwendung der Werte dieses Kodex stellt ein Weg dar, um klare Regeln und ethische Kriterien für das Verhalten aller in den Inspektoraten Beschäftigten aufzustellen.

Der Kodex stellt eine Handlungsanleitung zur Verfügung, mit der sich alle Beschäftigten selbst von unethischen Praktiken distanzieren können, und um diese Praktiken offenzulegen, sobald sie offenkundig werden. Dies kann nur erreicht werden, wenn es ein von allen geteiltes, gemeinsames Verständnis darüber gibt, was unethisches Verhalten ausmacht und welche Mechanismen es gibt, solche Verhaltensweisen zu vermeiden.

1.4 FÖRDERUNG MODERNER ETHISCHER UND PROFESSIONELLER STANDARDS GUTER PRAXIS

Redlichkeit, Gerechtigkeit und Höflichkeit sind die moralischen Grundsätze, die – zusammen mit den gemeinsamen Interessen innerhalb des Berufsstandes – die Grundlage der hier erwähnten Ethik bilden. Aufgrund der starken Verknüpfung von professioneller Einstellung und persönlichem ethischen Verhalten ist es zwingend, dass Professionalität und ethisches Verhalten das Fundament der Arbeit jedes Arbeitsinspektorats sind.

Die Arbeitsinspektorate müssen beachten, dass dieser Kodex nichts Statisches ist. Seine Umsetzung erfordert eine kontinuierliche und konsequente Beachtung einer Reihe handlungssteuernder dynamischer Grundsätze. Eine integre Amtsführung, d.h. die unparteiische und faire Ausübung ihrer Aufsichtstätigkeit, ist Grundverpflichtung jedes Beamten und jeder Beamtin. Zu ihren Amtspflichten gehört es auch, sich um das Wohlergehen besonders gefährdeter Bürger und Bürgerinnen (Beschäftigte wie auch Unternehmen) zu kümmern und ihr Fachwissen zum Vorteil aller einzusetzen. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Arbeitsinspektion selbst,



2. ZUR ANWENDUNG DES KODEX

Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die die einzelnen Inspektoren in die Lage versetzen, jederzeit die Werte und Grundsätze dieses Kodex einzuhalten.

1.5 ZUR ENTWICKLUNG SICHERER UND FAIRER ARBEITSBEDINGUNGEN BEITRAGEN

Der Aufbau eines vertrauenswürdigen Arbeitsinspektionssystems ist unabdingbare Voraussetzung, um die Entwicklung von sicherer, gesunder, fairer und menschenwürdiger Arbeit in jeder Gesellschaft zu gewährleisten.

Fachlich ist die Arbeitsinspektion gut aufgestellt, um diejenigen Personen in der Arbeitswelt zu unterstützen, die sich für sichere und menschenwürdige Arbeitsstandards einsetzen. Allerdings hängt die Fähigkeit der Arbeitsinspektoren, positiv Einfluss zu nehmen, wesentlich von ihrer Glaubwürdigkeit ab.

Aufbau und Pflege der Grundlagen eines glaubwürdigen, effektiven und fairen Arbeitsinspektionssystems sind davon abhängig, dass man in der Lage ist, seine Integrität nachzuweisen.

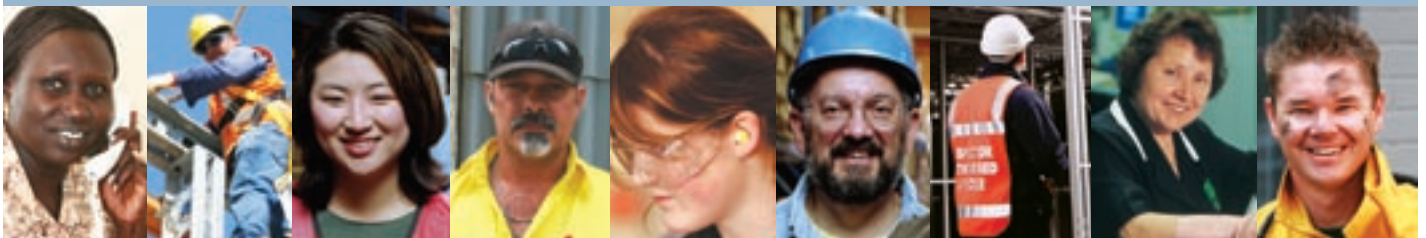
Indem er die Grundlagen ethischen Verhaltens für alle Beschäftigten in Arbeitsinspektoraten vorgibt, versetzt der Kodex jeden Arbeitsinspektor in die Lage, Situationen abzuwehren oder zu vermeiden, in denen er unter Druck gesetzt werden könnte, damit Sicherheitsdefizite oder unzureichende Arbeitsbedingungen bei der Revisionstätigkeit außer Betracht bleiben. Diese Kompetenz stärkt die Glaubwürdigkeit der Arbeitsinspektoren gegenüber denjenigen, die sie anhalten müssen, sichere und menschenwürdige Arbeitsstandards zu gewährleisten.

ZUR ANWENDUNG DES KODEX

Die Leitlinie soll weltweit angewandt werden. Eine Verpflichtung auf die in der Leitlinie beschriebenen Werte kann auf jeder einzelnen oder auf allen unten erwähnten Ebenen erfolgen:

- Staat
- Land/Provinz
- Region
- Branche
- Projekt
- Allgemeinheit
- Organisation
- Individuum

Die Leitlinie ist so beschaffen, dass jeder Staat, jede Organisation oder jede Person diese entweder in der vorliegenden Form übernehmen oder sie als Rahmen für die Erarbeitung eigener Standards verwenden kann.



3. DER KODEX – EIN ETHISCHES RAHMENWERK

Die Beschäftigten der Arbeitsinspektorate sollen ihren Dienst in einer Art und Weise leisten, die einem Höchstniveau an Integrität entspricht, die Erwartungen der Gemeinschaft erfüllt und für Vertrauen in die Organisation und ihre Autorität sorgt.

Zur Erfüllung dieser Anforderungen stellt die Leitlinie einen ethischen Rahmen mit sechs weit gefassten Werten zur Verfügung:

1. Wissen und Kompetenz
2. Redlichkeit und Integrität
3. Höflichkeit und Respekt
4. Objektivität, Neutralität und Fairness
5. Engagement und Ansprechbarkeit
6. Übereinstimmung zwischen persönlichem und beruflichem Verhalten

Jeder der sechs Werte wird in Form von Standards für gute Praxis – sowohl für den Einzelnen wie für die Organisation dargelegt. Die Umsetzung dieser Werte und Kriterien guter Praxis erfordert sowohl auf individueller Ebene als auch auf Organisationsebene ein großes Maß an Zustimmung und Überzeugung.

3.1 INDIVIDUELLE SELBSTVERPFLICHTUNG

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsinspektorates sollten sich zur Anwendung dieser sechs Werte und der dazugehörigen Standards guter Praxis, auf denen das ethische Verhalten beruht, verpflichten.

3.2 VERPFLICHTUNG DES ARBEITSINSPEKTORATES ALS ORGANISATION

Jedes Arbeitsinspektorat sollte auf Organisationsebene eine Arbeitskultur pflegen, die es allen Beschäftigten ermöglicht, die sechs Werte und die dazugehörigen Standards guter Praxis zu erfüllen und anzuwenden.

3.3 VERPFLICHTUNG DER POLITIK (REGIERUNG, PARLAMENT)

Besonderer Erwähnung bedarf, dass jedes Arbeitsinspektorat wie auch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, um die Anforderungen dieser Leitlinie erfüllen zu können, über ein sachgerechtes Maß an Ressourcen verfügen müssen. Regierungen und Parlamente, die für die Mittelausstattung der Inspektorate hinsichtlich der Sachmittel, der Personalausstattung sowie des Rechtsrahmens verantwortlich sind, sollen die Mittelzuweisung derart gestalten, dass die Umsetzung der in dem Kodex vereinbarten Werte und Ziele erleichtert wird.



Wert 1

WISSEN UND KOMPETENZ

ALLGEMEINE DEFINITION

Erreichbar durch kontinuierliche Fort- und Weiterbildung und die Konzentration auf den Ausbau der Fähigkeiten

VERHALTENSKODEX

Individuelle Selbstverpflichtung

Ich werde mein berufliches Wissen und meine Fähigkeiten kontinuierlich erweitern und mich bemühen, meinen Dienst für die Allgemeinheit zu verbessern.

Verpflichtung des Arbeitsinspektorates

Das Arbeitsinspektorat verpflichtet sich, Möglichkeiten für die berufliche Weiterbildung zu organisieren oder bereitzustellen, um die Kompetenz aller Beschäftigten zu steigern.

WERTEBESCHREIBUNG

Mit diesem Wert sollen Wissen weiter entwickelt und Fähigkeiten ausgebaut werden. Mit ihm werden die Wichtigkeit der beruflichen Weiterbildung und die Anwendung der Fachkompetenz betont, um in der Lage zu sein Kollegen und die Allgemeinheit bei Gestaltung und Erhalt sicherer und fairer Arbeitsplätze zu unterstützen.

Wert 2

REDLICHKEIT UND INTEGRITÄT

ALLGEMEINE DEFINITION

Handlungsweisen, die zu Respekt, Zuversicht und Vertrauen führen

VERHALTENSKODEX

Individuelle Selbstverpflichtung

Ich werde

- Meinungen, Betrachtungen und Schlussfolgerungen für offizielle Zwecke erst nach Prüfung aller maßgeblichen Fakten und angemessenen fachlichen Erwägungen, abgeben;
- meine beruflichen Handlungen mit Sorgfalt, Unparteilichkeit und Ehrlichkeit ausüben und bin mir der Verantwortung bewusst, Sachverhalte, die unangebracht sind, und Interessenskonflikte zu erkennen;
- gewährleisten, dass das Gemeinwohl an erster Stelle meiner Arbeit steht, und jede Handlungsweise vermeiden, die Integrität und Vertrauenswürdigkeit gefährden;
- jede Art von Geschenken, Schenkungen, Abonnements, Gefälligkeiten, Abfindungen, Versprechungen oder besonderen Vorteilen ablehnen, die als Behinderung der Ausübung dienstlicher Obliegenheiten interpretiert werden könnten;
- meinen Dienst nach Recht und Gesetz und auf der Grundlage der demokratisch legitimierten Regeln der Organisation ausüben, ohne Rücksicht auf ungerechtfertigte Kritik; ich werde hierbei unparteiisch und sachorientiert tätig sein sowie offen und unpolitisch beraten;
- Vetternwirtschaft und Gönnerschaft verhindern und
- die mir zur Verfügung stehenden Ressourcen effektiv und effizient für das Gemeinwohl einsetzen und sicherstellen, dass sie verfügbar sind und der Einsatz gerechtfertigt ist.

Verpflichtung des Arbeitsinspektorates

Das Arbeitsinspektorat verpflichtet sich, Prozesse und Verfahren zu entwickeln und zu unterhalten, die eine Kultur des professionellen und ethischen Verhaltens unterstützen.

WERTEBESCHREIBUNG

Mit diesem Wert sollen Redlichkeit und Integrität gefördert werden. Dies wird beschrieben durch Wertvorstellungen wie Moral, unabhängiges Urteilsvermögen, ethische Vorgehensweise, Vertrauenswürdigkeit sowie sachkundige und professionelle Entscheidungsfindung.

Wert 3

HÖFLICHKEIT UND RESPEKT

ALLGEMEINE DEFINITION:

Verhalten, das Einfühlungsvermögen, Mitgefühl und Verständnis zeigt und die Vielfältigkeit der Gesellschaft anerkennt

VERHALTENSKODEX

Individuelle Selbstverpflichtung

Ich werde:

- bei meinen Entscheidungen nicht mit Böswilligkeit, aufgrund von Vorurteilen oder persönlicher Voreingenommenheit handeln;
- mit Toleranz und Unvoreingenommenheit auf Menschen und Themen zugehen und
- die Menschen respektieren, gleich welche Funktion oder welchen Status sie innehaben, und ihnen gegenüber meine Macht nicht missbrauchen.

Verpflichtung des Arbeitsinspektorates

Das Arbeitsinspektorat verpflichtet sich, Prozesse und Verfahren einzuführen, die eine Kultur des Respekts vor anderen, basierend auf Gerechtigkeit und Akzeptanz der Vielfältigkeit, unterstützen.

WERTEBESCHREIBUNG

Dieser Wert fördert die berufliche Gleichbehandlung der Menschen, d.h. ohne Vorurteile und unvoreingenommen.

Dieser Wert unterstützt die Toleranz und die Vermeidung von Machtmissbrauch. Damit wird hervorgehoben, dass die Arbeitsinspektion eine Autoritätsposition einnimmt und die Macht hat auf die Gesellschaft einzuwirken, d.h. Maßnahmen und Verhalten einzufordern oder zu untersagen.

Wert 4

OBJEKTIVITÄT, NEUTRALITÄT UND FAIRNESS

ALLGEMEINE DEFINITION:

Verhalten, das unparteiisch, objektiv und unvoreingenommen ist

VERHALTENSKODEX

Individuelle Selbstverpflichtung

Ich werde:

- die Menschen, mit denen ich zusammenarbeite und mit denen ich beruflichen Kontakt habe, mit Respekt und Höflichkeit behandeln, ihre Würde achten sowie ihre kulturellen Vorstellungen und religiösen Bekenntnisse respektieren; und
- ich werde fair und gerecht zu den Menschen sein, die Gerechtigkeit fördern und die Vielfalt nutzen, sowohl im Rahmen meiner Arbeit als auch im täglichen Leben.

Verpflichtung des Arbeitsinspektorates

Das Arbeitsinspektorat verpflichtet sich, Systeme einzurichten, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und dabei unterstützen, sich gemäß den Grundsätzen dieses Wertes zu verhalten.

WERTEBESCHREIBUNG

Dieser Wert zeigt, wie Arbeitsinspektoren ihren Mitmenschen gegenüber treten, und wie sie dies bei jeder Beratung, Entscheidungsfindung oder Dienstleistung berücksichtigen.

Wert 5

VERPFLICHTUNG UND ENGAGEMENT

ALLGEMEINE DEFINITION

Verpflichtung auf die Zielsetzung und Werte der Arbeitsinspektion, Planmäßigkeit und Fristgerechtigkeit aller Aktivitäten

VERHALTENSKODEX

Individuelle Selbstverpflichtung

Ich werde

- diese Grundsätze selbst befolgen und als gutes Beispiel in allen meinen beruflichen Aktivitäten, für die ich Verantwortung trage, anwenden;
- Maßnahmen und Aktivitäten solange weiterverfolgen bis die jeweilige Zielsetzung erreicht ist, oder vernünftigerweise nicht mehr erreicht werden kann. Dabei leiten mich die Grundsätze des Arbeits(schutz)rechts;
- auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Gesellschaft zeitlich angemessen und offen reagieren.

Verpflichtung des Arbeitsinspektorates

Das Arbeitsinspektorat verpflichtet sich, strategische Planungen einzuführen, die messbare Zielvorgaben in Bezug auf die Schlüsselaufgaben und -aktivitäten beinhalten.

WERTEBESCHREIBUNG

Dieser Wert beschreibt das Engagement, den Einsatz, die Ausdauer der Inspektoren, ihre Identifikation mit ihrer beruflichen Rolle sowie ihren Willen, Ziele zu erreichen und Nutzen zu stiften.

Wert 6

ÜBEREINSTIMMUNG ZWISCHEN PERSÖNLICHEM UND BERUFLICHEM VERHALTEN

ALLGEMEINE DEFINITION

Orientierung an den Merkmalen dieser Grundsätze sowohl im privaten als auch im beruflichen Leben

VERHALTENSKODEX

Individuelle Selbstverpflichtung

Ich werde

- keine Art von Beschäftigung oder Entgelt ohne Genehmigung annehmen;
- vertrauliche Informationen, die ich durch meine berufliche Arbeit erhalten habe, nicht absichtlich weitergeben oder zu meiner Bereicherung oder zu meinem eigenen Vorteil nutzen;
- das öffentliche Interesse bei der Durchführung jeder Aufgabe als vorrangig betrachten;
- mich auf keine Aktivität oder Beziehung einlassen, die zu einem Konflikt mit meiner dienstlichen Verantwortlichkeit führen oder den Anschein eines Konfliktes mit dieser erwecken könnte und
- mein Verhalten so gestalten, dass weder die Institution noch ich selbst in Misskredit geraten, um so den Respekt der Gesellschaft zu erhalten. Mein persönliches Verhalten muss außerhalb jeder Kritik stehen.

Verpflichtung des Arbeitsinspektorates

Das Arbeitsinspektorat verpflichtet sich, Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, die gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wertschätzung zum Ausdruck bringen sowie angemessene Verhaltensweisen und eine offene und transparente Arbeitsumgebung fördern.

WERTEBESCHREIBUNG

Dieser Wert fördert eine angemessene Funktionsausübung zum Wohl der Allgemeinheit, im Falle persönlicher und beruflicher Interessenkonflikte.

5. BESCHWERDEN-ÜBERPRÜFUNGSPROZESS

Um die Umsetzung der Grundsätze in dieser Leitlinie sicherzustellen, sollte von jedem Arbeitsinspektorat ein transparenter Beschwerde- und Überprüfungsprozess entwickelt und implementiert werden.

Beschwerden können aus ganz unterschiedlichen Quellen kommen, zum Beispiel von anderen Kollegen, von Arbeitgebern, einer Gewerkschaft, Arbeitnehmern oder von einfachen Bürgern.

Ein Überprüfungsprozess muss hinsichtlich der Beteiligten breite Kreise repräsentieren, das heißt es sind auch Personen von außerhalb des Inspektorates mit einzubeziehen, um Transparenz und Verantwortung, und letztendlich auch die Glaubwürdigkeit und die Akzeptanz der Dienststelle sicher zu stellen.

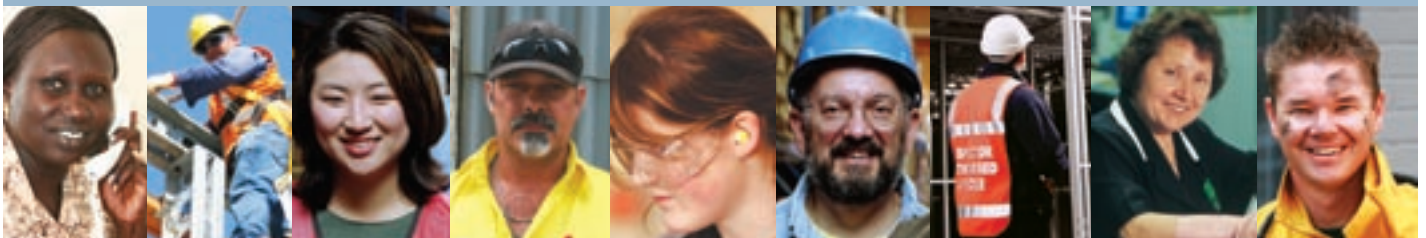
Das Ergebnis einer Beschwerde sollte Gegenstand einer öffentlichen Dokumentation und Prüfung sein. Damit kann der Gegenstand der Beschwerde abgestellt werden; im Falle einer ungerechtfertigten Beschwerde kann auf diesem Wege eine Rehabilitation der angeschuldigten Partei erfolgen. Eine öffentliche Dokumentation gewährleistet, dass die Beschwerden nicht selbst zum Gegenstand bössartiger Absichten (z.B. Beleidigung oder üble Nachrede) oder von Korruption werden.



6. UMSETZUNGSSCHRITTE

Für eine effektive Umsetzung der Leitlinie ist es unabdingbar, dass Verfahren zur Beobachtung, Prüfung und Evaluation entwickelt werden. Die folgenden Schritte sollen als Hilfe für die Umsetzung der Leitlinie dienen:

- 1) Anpassung der Leitlinie an die Rahmenbedingungen ihres Landes.
- 2) In-Kraft-Setzen der Leitlinie.
- 3) Veröffentlichung der Leitlinie.
- 4) Bei allen Mitgliedern der Arbeitsinspektion und in der Allgemeinheit das Bewusstsein schärfen für die Ziele und Inhalte der Leitlinie.
- 5) Schulung aller Mitglieder der Arbeitsinspektion.
- 6) Selbstverpflichtung aller Mitglieder des Arbeitsinspektorates, die Leitlinie zu befolgen. Dies kann von Land zu Land unterschiedlich gestaltet werden. Zum Beispiel kann dies ein unterzeichnetes Gelöbnis oder ein Eid jedes einzelnen Mitglieds des Arbeitsinspektorates sein, oder es kann ein fester Bestandteil des Anstellungsvertrages eines jeden Beschäftigten werden usw.
- 7) Die Leitlinie benötigt darüber hinaus unterstützende Vereinbarungen, wie zum Beispiel eine Leitlinie zum Umgang mit Klienten, eine interne Unternehmenspolitik sowie weitere Verfahrensvorschriften und Richtlinien.
- 8) In einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess und unter Berücksichtigung ihres dynamischen Charakters ist sicherzustellen, dass die Leitlinie regelmäßig – im Rahmen des dreigliedrigen sozialen Dialoges – überprüft wird.



7. EIN MODELL ZUR ETHISCHEN ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Die Leitlinie legt dar, was diese Werte für Sie und Ihre Arbeit bedeuten und stellt Ihnen ein Modell zur ethischen Entscheidungsfindung zur Verfügung. Dieses Modell soll Ihnen dabei helfen, die Grundsätze in die Praxis umzusetzen.

Das folgende Modell soll Sie bei der ethischen Entscheidungsfindung anleiten. Es kann Sie dabei unterstützen, eine angemessene Vorgehensweise zu bestimmen, wenn Sie sich in einem ethischen Dilemma befinden.

1 DEFINIEREN SIE DAS PROBLEM

- Warum ist die Situation schwierig?
- Ist die ganze oder ein Teil der Regierungspolitik davon betroffen?
- Wer ist noch betroffen? Wurden deren Sichtweisen ebenfalls berücksichtigt und sind sie von Bedeutung?
- Welche Auswirkungen würde Ihr Verhalten auf sie haben?

2 ERMITTELN SIE DIE ZUGRUNDE LIEGENDEN PRINZIPIEN

- Befinden sich Ihre persönlichen Ideale im Konflikt oder scheinen sich im Konflikt zu befinden mit dem öffentlichen Interesse?
- Beachten Sie Ihre Pflicht als Beschäftigter einer öffentlichen Dienststelle.
- Ziehen Sie die Leitlinie zu Rate und die Anforderungen, die dort an Ihr Verhalten gestellt werden.
- Ermitteln Sie alle rechtlichen Folgen, falls Sie nicht ethisch oder integer arbeiten oder handeln.
- Falls Sie unsicher sein sollten, suchen Sie Rat bevor Sie handeln.

3 ERMITTELN UND ÜBERDENKEN SIE DIE ALTERNATIVEN

- Ermitteln Sie die Folgen für die verschiedenen Beteiligten, Ihre Familie, Ihre Kollegen und sich selbst.
- Ermitteln Sie alle rechtlichen Implikationen und die relevanten Grundsätze der Leitlinie.
- Für Entscheidungen mit großen Auswirkungen, oder falls Sie noch immer unsicher in Bezug auf die bevorzugte Vorgehensweise sein sollten, holen Sie eine zweite Meinung einer unabhängigen, vertrauten Person ein.
- Holen Sie sich Rat bei Ihrem Vorgesetzten oder anderen Institutionen falls notwendig.

4 SELBSTEINSCHÄTZUNG

Stellen Sie sich selbst die folgenden Fragen:

- Was würde Ihre Familie, Ihre Kollegen, Ihre Vorgesetzten oder Ihr Minister sagen, wenn über Ihre Maßnahmen auf der Titelseite einer Tageszeitung berichtet würde?
- Wie würde diese Entscheidung von nachfolgenden Generationen betrachtet werden?
- Was würden Sie unternehmen, wenn Ihnen dies zustoßen würde?

5 WÄHLEN SIE IHRE VORGEHENSWEISE

- Ihre Handlungsweise muss sich innerhalb der Gesetzgebung, der Politik und der Richtlinien bewegen, die die Organisation, die Regierung und das Parlament erlassen haben und dies Sie mit Ihrer Autorität ausstatten.
- Ihr Verhalten muss die „Allgemeine Leitlinie für fachlich und ethisch korrektes Verhalten“ widerspiegeln.
- Sie müssen in der Lage sein, Ihre Vorgehensweise vor allen zu rechtfertigen.

GLOSSAR

| | |
|--|---|
| Verhaltensweise | Die Art und Weise, wie sich eine Person gegenüber anderen Personen verhält oder handelt, welche durch Kultur, Einstellungen, Gefühle, Werte, Ethik und/oder Autorität beeinflusst wird. |
| Verhalten | Persönliches Verhalten |
| Ethik | Philosophische Disziplin, deren Aufgabe es ist, Kriterien für gutes und schlechtes Handeln und die Bewertung seiner Motive und Folgen aufzustellen. |
| IALI | Die „Internationale Vereinigung für Arbeitsinspektion“, weltweite Fachorganistaion für Arbeits(schutz)aufsicht. http://www.iali-aiit.org/iali/html_de/iali_kurz.html |
| ILO | Internationale Arbeitsorganisation; dreigliedrige Unterorganisation der Vereinten Nationen, die Regierungen, Unternehmerverbände und Arbeitnehmerorganisationen ihrer Mitgliedstaaten zusammenführt, mit dem Ziel in gemeinsamen Aktionen menschengerechte Arbeit in der Welt zu schaffen. http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/index.htm |
| Inspektor | Beamte oder Angestellte des öffentlichen Dienstes, die für die Inspektion aller Arten von Arbeitsbedingungen verantwortlich sind und über eine rechtliche Ermächtigung zur Durchführung von Inspektionen im Namen der staatlichen Arbeitsaufsicht verfügen. |
| Integrität | Einhaltung moralischer und ethischer Grundsätze bei Entscheidungen die auf Wahrheit und Ehrlichkeit beruhen. |
| Arbeitsinspektorat | Staatliche Organisationseinheit, die für die Überwachung und den Vollzug bzw. die Durchsetzung der rechtlichen Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen zuständig ist. |
| Akteur/ Interessenvertreter | Person oder Gruppe, die Interessen an einer bestimmten Organisation oder eine Beziehung zu dieser Organisationen hat, wie z. B. die Regierung, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Kunden, Zulieferer und die Gesellschaft |
| Dreigliedrigkeit | Organisationsform, in der Entscheidungen von drei Gruppen beeinflusst, mitgestaltet oder hervorgerufen werden, beispielsweise von Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Regierungen und/oder ihren Verbänden. |

