

KAPITEL 1 – VISION UND ANWENDBARKEIT

1.1 Vision und Zweck

Als Berufsvertreter des Projektmanagements sind wir zur Rechtschaffenheit verpflichtet. Wir stellen hohe Erwartungen an uns selbst und bemühen uns, diesen Ansprüchen bei allen Aspekten unseres beruflichen und privaten Lebens gerecht zu werden.

Diese Ethikrichtlinien und Maßstäbe für professionelles Verhalten (der „Kodex“) beschreiben die Erwartungen, die wir an uns selbst und an unsere Berufskollegen der globalen Projektmanagementgemeinschaft stellen. Darin werden sowohl die idealen Zielvorstellungen als auch die Verhaltensweisen beschrieben, die für Hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter Pflicht sind.

Der Zweck dieses Kodex liegt darin, das Vertrauen in das Berufsbild des Projektmanagers zu fördern und dem Einzelnen dabei zu helfen, ein besserer Vertreter dieses Berufes zu sein. Dies gelingt uns durch die Etablierung eines berufsweiten Verständnisses dessen, was als angemessenes Verhalten gilt. Wir sind der Meinung, dass die Glaubwürdigkeit und der Ruf des Projektmanagers vom kollektiven Verhalten der Vertreter dieses Berufs abhängen.

Des Weiteren glauben wir, dass wir unser Berufsbild sowohl individuell als auch kollektiv durch die konsequente Einhaltung dieser Ethikrichtlinien und Maßstäbe für professionelles Verhalten fördern können. Außerdem sind wir davon überzeugt, dass dieser Kodex uns dabei behilflich sein kann, kompetente Entscheidungen zu treffen, vor allem in schwierigen Lagen und wenn im Interesse der Wahrung unserer Wertvorstellungen Kompromisse eingegangen werden müssen. .

Wir hoffen, dass sich andere an diesen Ethikrichtlinien und Maßstäben für professionelles Verhalten orientieren, sich mit ihm vertraut machen, sich auf seiner Basis beratschlagen und über Ethik und Wertvorstellungen schreiben. Außerdem hoffen wir, dass dieser Kodex letztendlich dazu beiträgt, unseren Berufsstand zu fördern.

1.2 1.2 Personen, für die dieser Kodex gilt

Diese Ethikrichtlinien und Maßstäbe für professionelles Verhalten gelten für:

1.2.1 Alle PMI-Mitglieder

1.2.2 Personen, die nicht PMI-Mitglieder sind, jedoch mindestens eines der folgenden Kriterien erfüllen:

1. Nichtmitglieder, die über eine PMI-Zertifizierung verfügen
2. Nichtmitglieder, die die Einleitung eines PMI-Zertifizierungsprozesses beantragen
3. Nichtmitglieder, die für das PMI ehrenamtlich tätig sind.

Anmerkung: Für Personen, die gemäß Project Management Institute (PMI®) qualifiziert sind (ungeachtet ihres Mitgliedsstatus) galt zuvor der Berufskodex des Project Management Professional (PMP®) bzw. Certified Associate in Project Management (CAPM®) Code of Professional Conduct. Für sie gilt weiterhin der vorliegende PMI Code of Ethics and Professional Conduct (Ethikrichtlinien und Maßstäbe

für professionelles Verhalten). In der Vergangenheit gab es beim PMI für Mitglieder und für qualifizierte Personen auch separate ethische Standards. Die an der Verfassung des vorliegenden Kodex beteiligten Stakeholder haben den Schluss gezogen, dass es vorzuziehen ist, für alle denselben hohen Standard vorzuschreiben. Daher gilt dieser Kodex für alle PMI-Mitglieder und Personen, die eine PMI-Qualifikation beantragt oder diese bereits erhalten haben, ungeachtet ihres PMI-Mitgliedsstatus.

1.3 Gliederung des Kodex

Die Ethikrichtlinien und Maßstäbe für professionelles Verhalten sind in Abschnitte mit Standardverhaltensweisen aufgeteilt, die allgemein als die vier wichtigsten Wertvorstellungen des Projektmanagements gelten. Manche Abschnitte dieses Kodex enthalten Kommentare. Diese Kommentare sind keine Pflichtteile des Kodex, sondern beinhalten Beispiele und weitere Erläuterungen. Im hinteren Teil des Standards befindet sich ein Glossar mit Definitionen des in diesem Kodex verwendeten Fachvokabulars. Die im Glossar aufgeführten Begriffe sind der Einfachheit halber im Kodex unterstrichen.

1.4 Wertvorstellungen, die diesem Kodex zugrunde liegen

Berufsvertreter der globalen Projektmanagementgemeinschaft wurden darum gebeten, die Werte zu nennen, auf deren Basis sie ihre Entscheidungen treffen und handeln. Die folgenden Werte wurden von ihnen als am wichtigsten beurteilt: Verantwortlichkeit, Respekt, Fairness und Ehrlichkeit. Dieser Kodex bestätigt diese vier Werte als die Grundlage, auf der er beruht.

1.5 Erstrebenswertes und obligatorisches Verhalten

Jeder Abschnitt des Kodex beinhaltet sowohl bestrebenswerte als auch obligatorische Standards. Die bestrebenswerten Standards beziehen sich auf Verhaltensweisen, die wir als Berufsvertreter achten. Obwohl die Einhaltung der erstrebenswerten Standards nicht leicht quantifiziert werden kann, ist unser Verhalten in Übereinstimmung mit ihnen eine Erwartung, die wir als Berufsvertreter als bindend verstehen.

Die obligatorischen Standards legen verbindliche Anforderungen fest, die in manchen Fällen das Verhalten von Berufsvertretern beschränken oder verbieten. Berufsvertreter, die sich nicht im Einklang mit diesen Standards verhalten, können vom Ethics Review Committee des PMI mit Disziplinarmaßnahmen belegt werden.

Anmerkung: Die unter den erstrebenswerten Standards aufgeführten Verhaltensweisen und die Verhaltensweisen, die unter den obligatorischen Standards erfasst sind, schließen sich gegenseitig nicht aus, d. h. eine bestimmte Handlung oder ein bestimmtes Versäumnis könnte sowohl gegen die erstrebenswerten als auch gegen die obligatorischen Standards verstoßen.

KAPITEL 2 – VERANTWORTLICHKEIT

2.1 Definition von Verantwortlichkeit

Zu Verantwortlichkeit gehört das Verantwortungsbewusstsein für die von uns getroffenen bzw. versäumten Entscheidungen, die Handlungen, die wir ergreifen bzw. nicht ergreifen und die daraus resultierenden Konsequenzen.

2.2 Verantwortlichkeit: Erstrebenswerte Standards

Als Berufsvertreter der globalen Projektmanagementgemeinschaft gilt für uns:

2.2.1 Bei von uns zu treffenden Entscheidungen und unseren Handlungen haben wir das Beste für die Gesellschaft, die öffentliche Sicherheit und die Umwelt im Sinn.

2.2.2 Wir akzeptieren nur Aufgaben, für die wir qualifiziert und entsprechend unserer Herkunft, Erfahrung und Fertigkeiten geeignet sind.

Anmerkung: Wenn neue Aufgaben oder besondere Herausforderungen in Erwägung gezogen werden, stellen wir sicher, dass die Schlüsselstakeholder rechtzeitig Informationen erhalten über unsere Lücken zwischen Ist- und Soll-Qualifikation, um so fundierte Entscheidungen hinsichtlich unserer Eignung für eine bestimmte Aufgabe treffen können.

Bei vertraglich festgelegten Vereinbarungen beteiligen wir uns nur an Ausschreibungen, für deren durchzuführende Tätigkeiten unsere Organisation qualifiziert ist. Dabei verpflichten wir nur qualifizierte Personen zur Durchführung der betreffenden Tätigkeiten.

2.2.3 Wir kommen den von uns eingegangenen Verpflichtungen nach – Wir halten unser Wort.

2.2.4 Wenn uns Fehler oder Versäumnisse unterlaufen, übernehmen wir die Verantwortung für sie und korrigieren sie unverzüglich. Wenn wir Fehler oder Versäumnisse anderer feststellen, teilen wir dies unverzüglich der zuständigen Stelle bzw. Person mit. Wir übernehmen die Verantwortung für Probleme und Konsequenzen die sich aus unseren Fehlern oder Versäumnissen ergeben.

2.2.5 Wir schützen urheberrechtlich geschützte oder vertrauliche Informationen, die uns anvertraut worden sind.

2.2.6 Wir halten uns an diesen Kodex und ziehen uns auf seiner Basis gegenseitig in die Verantwortung.

2.3 Verantwortlichkeit: Obligatorische Standards

Als Berufsvertreter des Projektmanagements stellen wir an uns selbst und an alle anderen Berufsvertreter die folgenden Erwartungen:

Bestimmungen und rechtliche Anforderungen

2.3.1 Wir informieren uns und halten uns an die Vorschriften, Regeln, Bestimmungen und Gesetze, die für unsere Arbeit sowie für unsere beruflichen und ehrenamtlichen Aktivitäten gelten.

2.3.2 Wir melden unethisches oder illegales Verhalten an die zuständige leitende Stelle und ggf. auch denjenigen, auf die sich das betreffende Verhalten auswirkt.

Anmerkung: Aus dieser Regelung ergeben sich mehrere Schlussfolgerungen. Konkret bedeutet dies, dass wir von illegalem Verhalten wie Diebstahl, Betrug, Korruption, Unterschlagung oder Bestechung Abstand nehmen. Des Weiteren entwenden oder missbrauchen wir nicht den Besitz oder das geistige Eigentum anderer und betreiben auch keine Verleumdung oder üble Nachrede. In Fokusgruppen mit Berufsvertretern aus aller Welt wurden diese Arten illegaler Verhaltensweisen als problematisch bezeichnet.

Als Beteiligte und Vertreter unseres Berufs wird von uns illegales Verhalten Anderer weder geduldet noch unterstützt. Wir erstatten bei illegalem oder unethischem Verhalten grundsätzlich Meldung. Meldungen sind schwierig, und wir sind uns bewusst, dass dies negative Konsequenzen nach sich ziehen kann. Seit dem Auftreten von Firmenskandalen in jüngerer Zeit wurden in vielen Organisationen Vorschriften zum Schutz der Mitarbeiter eingeführt, um Mitarbeiter zu schützen, die die Wahrheit über illegale oder unethische Vorkommnisse ans Licht bringen. Manche Regierungen haben außerdem Gesetze zum Schutz der Meldung erstattenden Mitarbeiter verabschiedet.

Meldung von unethischem Verhalten

2.3.3 Wir melden Verstöße gegen diesen Kodex der zuständigen Stelle oder Person zur Lösung.

2.3.4 Wir melden unethisches Verhalten nur, wenn Beweise dazu vorliegen.

Anmerkung: Aus dieser Regelung ergeben sich mehrere Schlussfolgerungen. Wir arbeiten mit PMI bei Verstößen gegen ethische Verhaltensvorschriften und beim Sammeln von damit zusammenhängenden Informationen zusammen, ob wir Beschwerdeführer oder Beschuldigte sind. Wenn uns nicht alle Fakten vorliegen, halten wir Abstand davon, anderen ethisches Fehlverhalten vorzuwerfen. Des Weiteren leiten wir Disziplinarmaßnahmen gegen Personen ein, die wissentlich falsche Vorwürfe gegen andere erheben.

2.3.5 Wir leiten Disziplinarverfahren gegen Personen ein, die Vergeltungsmaßnahmen ausüben gegen Personen, die aufgrund ethischer Bedenken Meldung erstatten.

KAPITEL 3 – RESPEKT

3.1 Definition von Respekt

Respekt bezeichnet unsere Pflicht, uns selbst und andere sowie die uns anvertrauten Einsatzmittel mit Würde zu behandeln. Zu den uns anvertrauten Einsatzmitteln gehören Personal, Geldmittel, Ruf, Sicherheit für andere und natürliche Einsatzmittel bzw. Rohstoffe. Eine Atmosphäre des Respekts erzeugt Vertrauen, Zuversicht und herausragende Leistungen durch die Förderung eines Gemeinschaftssinns – einer Atmosphäre, in der unterschiedliche Perspektiven und Ansichten unterstützt und geschätzt werden.

3.2 Respekt: Erstrebenswerte Standards

Als Berufsvertreter der globalen Projektmanagementgemeinschaft gilt für uns:

3.2.1 Wir informieren uns über die Normen und Gebräuche anderer und vermeiden es, uns an Verhaltensweisen zu beteiligen, die andere als respektlos betrachten könnten.

3.2.2 Wir haben ein offenes Ohr für andere Ansichten und bemühen uns, diese zu verstehen.

3.2.3 Wir gehen direkt auf diejenigen zu, mit denen wir nicht einer Meinung sind.

3.2.4 Wir verhalten uns auch dann professionell wenn es nicht erwidert wird.

Anmerkung: Eine Schlussfolgerung aus diesen Regelungen ist, dass wir uns nicht an der Verbreitung von Gerüchten beteiligen und keine negativen Bemerkungen über andere machen, um deren Ruf zu schädigen. Dieser Kodex verpflichtet uns außerdem, andere, die sich in solcher Weise verhalten, darauf anzusprechen.

3.3 Respekt: Obligatorische Standards

Als Berufsvertreter des Projektmanagements stellen wir an uns selbst und an alle anderen Berufsvertreter die folgenden Erwartungen:

3.3.1 Wir führen Verhandlungen in gutem Glauben durch.

3.3.2 Wir missbrauchen unsere Macht über andere bzw. unsere Überlegenheit nicht, um die Entscheidungen oder Handlungen anderer zu beeinflussen und uns dadurch auf ihre Kosten persönlich zu bereichern.

3.3.3 Wir legen gegenüber anderen kein ausfallendes Verhalten an den Tag, das verletzend wirken könnte.

3.3.4 Wir respektieren die Eigentumsrechte anderer.

KAPITEL 4 – FAIRNESS

4.1 Definition von Fairness

Fairness ist unsere Pflicht, bei Entscheidungsfindungen und Handlungen unvoreingenommen und objektiv vorzugehen. Unser Verhalten darf nicht von Eigennutz, Vorurteilen oder Bevorzugungen beeinflusst sein.

4.2 Fairness: Erstrebenswerte Standards

Als Berufsvertreter der globalen Projektmanagementgemeinschaft gilt für uns:

4.2.1 Wir demonstrieren Transparenz bei unserer Entscheidungsfindung.

4.2.2 Wir prüfen laufend unsere Unvoreingenommenheit und Objektivität und leiten ggf. Korrekturmaßnahmen ein.

Anmerkung: Untersuchungen mit Berufsvertretern weisen darauf hin, dass das Thema Interessenkonflikte eines der schwierigsten in unserem Beruf ist. Eines der größten genannten Probleme ist das Erkennen von Interessenkonflikten und von Fällen, in denen wir uns selbst oder andere unbeabsichtigt einer solchen Situation aussetzen. Als Berufsvertreter müssen wir aktiv auf potenzielle Interessenkonflikte achten, einander behilflich sein indem wir ggf. auf sie hinweisen und auf ihre Beseitigung bestehen.

4.2.3 Wir bieten den gleichen Zugang zu Informationen für alle, die zum Besitz der jeweiligen Informationen befugt sind.

4.2.4 Wir sorgen dafür, dass allen qualifizierten Kandidaten die gleichen Chancen offenstehen.

Anmerkung: Eine Schlussfolgerung aus diesen Regelungen ist, dass wir bei vertraglichen Vereinbarungen im Rahmen von Ausschreibungen die entsprechenden Informationen allen in gleichem Maße zur Verfügung stellen.

4.3 Fairness: Obligatorische Standards

Als Berufsvertreter des Projektmanagements stellen wir an uns selbst und an alle anderen Berufsvertreter die folgenden Erwartungen:

Situationen mit Interessenkonflikten

4.3.1 Wir legen aktiv und umfassend alle tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikte gegenüber den betroffenen Stakeholdern offen.

4.3.2 Wenn wir einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt erkennen, greifen wir nicht in den Entscheidungsprozess ein oder versuchen das Ergebnis zu beeinflussen, bis wir den betroffenen Stakeholdern alle relevanten Angaben offen gelegt haben, einen Plan zur Entschärfung des Interessenkonflikts genehmigt haben und die Zustimmung der Stakeholder zum weiteren Vorgehen eingeholt haben.

Anmerkung: Ein Interessenkonflikt liegt dann vor, wenn wir uns in einer Lage befinden, in der wir Entscheidungen oder andere Ergebnisse im Interesse einer der beteiligten Parteien beeinflussen, und die Entscheidungen oder Ergebnisse Auswirkungen auf eine oder mehrere Parteien haben, mit denen wir ein konkurrierendes Treueverhältnis haben. Wenn wir zum Beispiel als Arbeitnehmer agieren, besteht eine Treuepflicht gegenüber unserem Arbeitgeber. Wenn wir als ehrenamtliche PMI-Mitarbeiter agieren, besteht eine Treuepflicht gegenüber dem Project Management Institute. Wir müssen diese abweichenden Interessen erkennen und davon Abstand halten, im Fall eines Interessenkonflikts Entscheidungen zu beeinflussen.

Des Weiteren müssen wir selbst dann, wenn wir der Meinung sind, dass wir unsere Loyalitätskonflikte außer Acht lassen können und unvoreingenommen Entscheidungen treffen können, den Anschein eines Interessenkonflikts als solchen behandeln und die Regelungen in diesem Kodex befolgen.

Bevorzugung und Diskriminierung

- 4.3.3** Wir stellen weder ein noch kündigen, belohnen oder bestrafen wir Mitarbeiter oder vergeben oder verweigern Verträge aufgrund von persönlichen Erwägungen wie Bevorzugung, Vetternwirtschaft oder Bestechung.
- 4.3.4** Wir diskriminieren niemanden aufgrund von, aber nicht beschränkt auf, Geschlecht, Rassenzugehörigkeit, Alter, Religionszugehörigkeit, Behinderung, Staatsangehörigkeit oder sexueller Orientierung.
- 4.3.5** Wir halten die Regeln der Organisation (Arbeitgeber, Project Management Institute oder andere Gruppen) ohne Bevorzugungen oder Vorurteile ein.

KAPITEL 5 – EHRlichkeit

5.1 Definition von Ehrlichkeit

Ehrlichkeit ist unsere Pflicht, die Wahrheit zu verstehen und wahrheitsgetreu im Rahmen unserer Kommunikation und Verhaltensweisen zu handeln.

5.2 Ehrlichkeit: Erstrebenswerte Standards

Als Berufsvertreter der globalen Projektmanagementgemeinschaft gilt für uns:

- 5.2.1** Wir bemühen uns aufrichtig darum, die Wahrheit zu verstehen.
- 5.2.2** Wir kommunizieren und verhalten uns wahrheitsgemäß.
- 5.2.3** Wir stellen Informationen unverfälscht und ohne Verzögerung zur Verfügung.

Anmerkung: Eine Schlussfolgerung aus diesen Regelungen ist, dass wir die erforderlichen Schritte einleiten, um sicherzustellen, dass die Angaben, auf denen unsere Entscheidungen basieren oder die wir anderen zur Verfügung stellen, konkret und zuverlässig sind und rechtzeitig vorliegen.

Hierzu gehört der Mut, schlechte Nachrichten mitzuteilen, selbst wenn sie schlecht aufgenommen werden. Außerdem vermeiden wir bei negativen Ergebnissen das Verschweigen von Informationen und Schuldzuweisungen. Bei positiven Ergebnissen vermeiden wir es, uns selbst Verdienste anzurechnen, die anderen zustehen. Diese Regelungen bekräftigen unsere Verpflichtung zu ehrlichem und verantwortungsbewusstem Verhalten.

- 5.2.4** Wir gehen in gutem Glauben, ob stillschweigend oder ausdrücklich, Verpflichtungen ein und geben Versprechen ab,
- 5.2.5** Wir bemühen uns um die Schaffung einer Atmosphäre, in der andere sich sicher fühlen und die Wahrheit sagen können.

5.3 Ehrlichkeit: Obligatorische Standards

Als Berufsvertreter in der globalen Projektmanagementgemeinschaft stellen wir an uns selbst und an alle anderen Berufsvertreter die folgenden Erwartungen:

5.3.1 Wir unterstützen oder dulden Verhaltensweisen nicht, die dazu dienen, andere zu täuschen, wie unter anderem falsche oder irreführende Angaben zu machen, Halbwahrheiten und Informationen, ohne ihren Kontext zur Verfügung zu stellen oder vorzuenthalten und somit unsere Angaben als irreführend oder unvollständig darzustellen.

5.3.2 Wir gehen nicht unehrlich auf Kosten anderer vor mit der Absicht uns persönlich zu bereichern.

Anmerkung: Die erstrebenswerten Standards verlangen von uns wahrheitsgetreues Verhalten. Halbwahrheiten und Nichtangaben mit der Absicht Stakeholder zu täuschen, sind ebenso unprofessionell wie vorsätzliche Falschdarstellungen. Wir schaffen Glaubwürdigkeit, indem wir vollständige und genaue Angaben machen.

APPENDIX A

A.1 Geschichte dieses Standards

PMIs Vision zum Projektmanagement als unabhängiges Berufsbild gab schon frühzeitig den Anlass zu ethischen Gesichtspunkten. 1981 wurde vom PMI Board of Directors eine Ethics, Standards and Accreditation Group gegründet. Eine der Aufgaben, die der Gruppe aufgetragen wurde, bestand darin den Bedarf an Ethikrichtlinien für den Beruf zu erörtern. Der Bericht des Teams enthielt die erste dokumentierte PMI-Diskussion über Ethikfragen für das Berufsbild des Projektmanagements. Dieser Bericht wurde im August 1982 dem PMI Board of Directors vorgelegt und als Ergänzung des im August 1983 erschienenen Project Management Quarterly veröffentlicht.

In den späten 80er Jahren entwickelte sich dieser Standard zum Ethics Standard for the Project Management Professional [PMP®]. 1997 sah der PMI-Vorstand den Bedarf für Ethikrichtlinien für Mitglieder. Der PMI-Vorstand gründete das Ethics Policy Documentation Committee und übertrug ihm die Aufgabe, einen Ethikstandard für die Mitglieder von PMI zu verfassen und zu veröffentlichen. Der neue Kodex für Mitglieder (Member Code of Ethics) wurde im Oktober 1998 vom Vorstand verabschiedet. Im Januar 1999 verabschiedete der Vorstand die Member Case Procedures, die ein Verfahren für das Vorbringen von Meldungen zu unethischem Vorgehen und die Feststellung, ob ein Verstoß vorliegt, vorschreiben.

Seit der Verabschiedung des Kodex von 1998 kam es zuzahlreichen wesentlichen Veränderungen innerhalb des PMI und der Geschäftswelt. Die Zahl der PMI-Mitglieder ist beträchtlich gestiegen. In Regionen außerhalb Nordamerikas konnte ebenfalls erhebliches Wachstum verzeichnet werden. In der Wirtschaft führten Skandale gegen ethische Normen zum Niedergang internationaler Konzerne und gemeinnütziger Organisationen, die Entrüstung in der Öffentlichkeit verursachten und Anlass zu mehr gesetzlichen Bestimmungen gaben. Die Globalisierung verschmolz zwar Wirtschaftsräume miteinander, führte jedoch andererseits auch zu der Erkenntnis, dass das ethische Verständnis nicht in jedem Kulturraum das gleiche ist. Die schnelle, kontinuierliche technologische Entwicklung hat nicht nur zu neuen Chancen, sondern auch zu neuen Herausforderungen geführt, darunter neue ethische Zwangslagen.

Daher traf der PMI Board of Directors 2003 die Entscheidung zur Überprüfung unserer Ethikrichtlinien. Im Jahr 2004 beauftragte er das Ethics Standards Review Committee [ESRC] mit der Überprüfung der Ethikrichtlinien und der Entwicklung eines Prozesses zur ihrer Überarbeitung. Das ESRC entwickelte Prozesse, die zu einer aktiven Beteiligung der globalen Projektmanagementgemeinschaft beitragen. 2005 genehmigte der PMI-Vorstand die Prozesse zur Überarbeitung des Kodex und stimmte zu, dass die internationale Beteiligung der Projektmanagementgemeinschaft von höchster Wichtigkeit ist. 2005 beauftragte der Vorstand das Ethics Standards Development Committee auch mit der Umsetzung des vom Vorstand genehmigten Prozesses und der Fertigstellung des überarbeiteten Kodex bis Ende 2006. Dieser Code of Ethics and Professional Development wurde vom PMI Board of Directors im Oktober 2006 genehmigt.

A.2 Der diesem Standard zugrunde liegende Prozess

Der erste Schritt des Ethics Standards Development Committee [ESDC] beim Verfassen dieses Kodex bestand darin, ein Verständnis für die ethischen Probleme der Projektmanagementgemeinschaft zu entwickeln und die Wertvorstellungen und Standpunkte der Berufsvertreter aus allen Regionen der Welt zu verstehen. Dies wurde erreicht mittels verschiedener Methoden, unter anderem mit Diskussionen in Fokusgruppen und zwei Internetumfragen mit Berufsvertretern, Mitgliedern, ehrenamtlichen Mitarbeitern und Beteiligten mit einer PMI-Zertifizierung. Zudem untersuchte das Team die Ethikrichtlinien von 24 gemeinnützigen Organisationen in unterschiedlichen Regionen der Welt, recherchierte die besten Praktiken bei der Entwicklung von ethischen Normen und erörterte die Grundsätze zu ethischen Fragen für die strategische Planung von PMI.

Dieser breit gefasste Ansatz durch das ESDC diente als Ausgangsbasis für die Entwicklung eines ersten Entwurfs für die PMI Ethikrichtlinien und Maßstäbe für professionelles Verhalten. Dieser Entwurf wurde an die globale Projektmanagementgemeinschaft mit der Bitte um Kommentar verteilt. Bei der Entwicklung dieses Kodex wurden die strengen, vom American National Standards Institute aufgestellten Entwicklungsprozesse für Standards angewandt, da sie bereits für die Entwicklung von technischen Standards durch das PMI verwendet wurden und als beste Praxis zur Einholung und Einschätzung von Stakeholder-Feedback hinsichtlich des Entwurfs galten.

Das Ergebnis dieser Bemühungen sind die Ethikrichtlinien und Maßstäbe für professionelles Verhalten, die nicht nur die von der globalen Projektmanagementgemeinschaft angestrebten ethischen Werte beschreibt, sondern auch das Verhalten berücksichtigt, das für jeden Einzelnen, für den dieser Kodex gilt, bindend ist. Verstöße gegen die PMI Ethikrichtlinien und Maßstäbe für professionelles Verhalten können zu Bestrafungen durch PMI gemäß den etablierten Verfahren zum Verstoß gegen ethische Grundsätze (Ethics Case Procedures) führen.

Das ESDC kam zu dem Schluss, dass wir, als Berufsvertreter des Projektmanagements unsere Verpflichtung zu ethischen Grundsätzen sehr ernst nehmen und uns selbst sowie unsere Berufskollegen der internationalen Projektmanagementgemeinschaft dafür verantwortlich machen, uns gemäß den Regelungen dieses Kodex zu verhalten.

APPENDIX B

B.1 Glossar

Ausfallendes Verhalten. Ein Verhalten, das zu körperlichem Schaden führt oder starke Gefühle von Angst, Erniedrigung, Beeinflussung oder Ausbeutung in Personen hervorruft.

Interessenkonflikt. Eine Situation, die sich ergibt, wenn ein Berufsvertreter des Projektmanagements eine Entscheidung treffen oder eine Handlung vornehmen muss, von der er oder eine andere Person oder die Organisation, gegenüber der der Berufsvertreter eine Treuepflicht hat, profitiert und gleichzeitig einer anderen Person oder Organisation, deren Treuepflicht er ebenfalls unterliegt, Schaden zufügt. Widersprüchliche Verpflichtungen können vom Berufsvertreter nur aufgehoben werden, wenn der Interessenkonflikt gegenüber den betroffenen Beteiligten offen gelegt wird, und sie die Gelegenheit erhalten, über das weitere Vorgehen des Berufsvertreters zu entscheiden.

Treuepflicht. Die legale oder moralische Verpflichtung einer Person die Interessen einer Organisation oder anderen Person, mit denen er in einer Beziehung steht, zu fördern.

Project Management Institute [PMI]. Die Gesamtheit des Project Management Institute, einschließlich der Ausschüsse, Gruppen und Komponenten mit eigener Satzung wie Chapters, Colleges und bestimmte Interessengruppen.

PMI-Mitglied. Eine Person, die Mitglied des Project Management Institute ist.

Von PMI geförderte Aktivitäten. Aktivitäten die unter anderem die Teilnahme an einer PMI Member Advisory Group, an einem Entwicklungsteam für einen PMI-Standard oder an einer anderen Arbeitsgruppe bzw. an einem anderen Ausschuss betreffen. Dazu zählen auch Aktivitäten unter der Leitung einer anderen PMI-Komponente mit eigener Satzung – entweder in einer Führungsfunktion in der Komponenten oder einer anderen Art von Komponente mit Informationsanspruch oder einer Veranstaltung.

Berufsvertreter. Eine Person, die sich an einer Aktivität beteiligt, die zur Leitung eines Projekts, eines Portfolios oder Programms im Rahmen des Berufsbilds des Projektmanagements beiträgt.

Ehrenamtlicher PMI-Mitarbeiter. Eine Person, die an Aktivitäten teilnimmt, die vom PMI gefördert werden, und die entweder Mitglied des Project Management Institute ist oder nicht