

- seinem großen Respekt vor Menschen und vor der Umwelt
- seiner hohen Entscheidungsfreude und Ausdauer bei der Umsetzung
- seinem maximalen Ergebnis- und Wirkungsbewusstsein
- seinem überdurchschnittlichen Gestaltungs- und Steuerungswillen
- seiner hohen Risikobereitschaft und angemessenem Risikomanagement
- seinem aktuellem Fachwissen und großer analytischer Kompetenz
- seiner ergebnisorientierten Kommunikation und Klarheit seiner Botschaften
- seiner klaren Bereitschaft zur persönlichen Evaluation und Beurteilung
- seiner selbstverständlichen Übernahme der persönlichen Haftung beim Scheitern

„Es ist besser, Zeit zu verlieren, als den Charakter“ (jamaikanisches Sprichwort). Die eigene persönliche Reputation, heute und langfristig, ist der erfolgreichen Führungskraft genauso wichtig, wie das Ansehen und Integrität seines Unternehmens. Alfred Herrhausen, ehem. Vorstandssprecher Deutsche Bank, hat es wie folgt formuliert:

„Man muss das, was man denkt auch sagen, man muss das, was man sagt, auch tun, man muss das, was man tut, dann auch sein“.

Oder: 'Think straight – talk straight' bzw. ‚promise & deliver‘ wie wir heute in unserer neu-deutschen Kurzsprache sagen würden. Die Vertrauenswürdigkeit eines Managers misst sich an der Verlässlichkeit den Wirtschaftspartnern gegenüber. Verlässlichkeit ist das Einhalten von mündlichen und schriftlichen Versprechungen.

## Quellen und Links zu weiterführenden Informationen

- Ethikverbandes der Deutschen Wirtschaft e.V.
- DDIM Ehrenkodex für Interims Manager
- DAIMLER – Richtlinie für integrires Verhalten

Dies gilt auch und erst recht für erfolgreiche Interim Manager.

### Kodex und Richtlinien können helfen

Albert Camus fasst prägnant zusammen: „Integrität braucht keine Regeln“. Allerdings ist es – wie so oft im Leben – manchmal besser, wenn man ‚die Leitplanken seiner eigenen Anständigkeit‘ gelegentlich noch mal nachlesen kann. Als Fundquelle dient dem Interim Manager sein 16-Punkte umfassender DDIM-Ehrenkodex mit dem Grundsatz „Alle Mitglieder richten ihre Entscheidungen und Handlungen am Wohlergehen des beauftragenden Unternehmens, dessen Mitarbeitern und Gesellschaftern unter Einhaltung des Ehrenkodex der DDIM aus“.

Aber auch die schriftlich niedergelegten Richtlinien des beauftragenden Unternehmens gilt es in jedem Fall zu kennen und zu beachten. Vgl. beispielhaft die DAIMLER Richtlinie für integrires Verhalten. „Was uns gemeinsam bei Daimler leitet. Unsere Verhaltensgrundsätze und Leitlinien für das Handeln.“

### Ehrlicher ‚Walk the Talk‘

Entspricht die Summe der wesentlichen persönlichen Werte des Interim Managers nicht den Wertvorstellungen des beauftragenden Unternehmens, kommt es zu einer ‚Vorspiegelung falscher Tatsachen‘ und beeinträchtigt den nachhaltigen Erfolg sowohl des Unternehmens als des persönlichen Erfolgs des Interim Managers zwangsläufig.

**Rudolf X. Ruter**, Diplom-Ökonom, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Experte in Nachhaltigkeit und Corporate Governance, Financial Expert im Sinne des AktG, Stuttgart ([www.ruter.de](http://www.ruter.de)) derzeit u. a. Mitglied des Beirats Financial Experts Association e.V. und Beiratsmitglied des Deutschen CSR-Forums ([www.csrforum.eu](http://www.csrforum.eu)).

Seine Kolumne rund um das Thema "Gedanken zur Nachhaltigkeit" erscheint vierteljährlich im Interim Management Magazin der DDIM.



Rudolf X. Ruter

- ↪ Kontakt: [rudolf.x\(at\)ruter.de](mailto:rudolf.x(at)ruter.de)
- ↪ Internet: [www.ruter.de](http://www.ruter.de)

Ein ‚Walk the Talk‘ ist also nur vorgetäuscht und Rollentheater und wird nicht mehr akzeptiert. Vgl. in diesem Zusammenhang beispielhaft die Vereinigungen ‚Deutsche Netzwerk Wirtschaftsethik‘ oder ‚Ethics in Business‘ - eine Allianz von Unternehmen, Visionären und Spielveränderern, die Werte leben wollen.