

- Wann haben Sie zum letzten Mal einen „Business Ethics Course“ besucht?
- Wie können Sie mit Hilfe eines konkreten Beispiels Ihre wichtigsten Werte beschreiben?
- Was ist für Sie eine angemessene Steuerquote?
- Wann haben Sie sich zum letzten Mal gegen eine Diskriminierung von Beschäftigten eingesetzt?
- Etc. – siehe auch oben „Ethical Due Diligence in Recruitment“

Allerdings muss sich der Interviewer immer daran erinnern, „dass es kaum einem Menschen gelingt, sich stets so zu verhalten (zu handeln bzw. zu entscheiden), wie es für ihn selbst und sein Umfeld sinnvoll und angemessen wäre“, so Klaus Peter von Schoenebeck, Geschäftsführender Gesellschafter vom Institut für Executive Risk Prevention Management. Es wird daher mit einem evtl. noch aus der Hektik und unter Zeitnot geführten Gesprächs nicht möglich sein, auf ‚Augenhöhe‘ sich dem wahren ‚Wertekern‘ zu nähern.

#### Wie kann sich der ehrbare Interim Manager vorbereiten?

Interim Manager sind meist erfolgreiche und „gestandene“ Persönlichkeiten mit einem großem Wissens- und Erfahrungsschatz und oder gerade im Bereich der „Definition“ von Ehre und ehrbarem Handeln. Wichtig ist aber nicht, was der Interim Manager früher erfahren und ertragen musste, sondern welche Werte er heute lebt und praktiziert. Wie kann er dies aber in noch so ausführlichen, aber trotzdem zeitlich sehr begrenzten „Einstellungs- oder Beauftragungsgesprächen“ seinem potentiellen Auftraggeber vermitteln?

Wie weist er seine „Ehrbarkeit“ nach? Wie erscheint er seinem Interviewer gegenüber auf Augenhöhe sympathisch und gleich-,wertig‘?

Auf alle Fälle durch Kenntnis der veröffentlichten Unternehmenswerte des Auftraggebers und eventueller „Negativ-Abweichungen“ des möglichen Auftraggebers in der Vergangenheit. Nur so kann er einen Abgleich mit seiner eigenen Wertorientierung vornehmen. Durch sein klares Bekenntnis zur persönliche Haftung für Pflichtverletzungen im Rahmen seiner Verantwortung und seines Handelns und jederzeitigen Bereitschaft, sich beurteilen und evaluieren zu lassen.

#### Konkret bedeutet dies

- Überprüfung ob die Angaben im eigenen Lebenslauf ausreichend die eigene Wertorientierung und Einstellungen widerspiegeln
- Evtl. Ergänzung der Referenzen und beigefügten Unterlagen und Nachweise zur Verdeutlichung, dass diese Werte auch gelebt wurden bzw. werden
- Erweiterung der eigenen Homepage um diese Unterlagen und Nachweise; möglicherweise mit Schilderung einer spezifischen Situation, wo die eigene Integrität und Reputation evtl. gefährdet war
- Herausarbeitung, warum ich mich als Interim Manager von der Masse und von anderen Kandidaten unterscheide Verweise auf akzeptierte „Werte-Kanons“ wie z.B. DDIM-Ehrenkodex
- Angabe von Mitgliedschaften in entsprechenden Vereinigungen wie ‚Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik‘, ‚Ethics in Business‘ oder

Versammlung eines ehrbaren Kaufmanns zu Hamburg‘ etc.

- Anwendung sonstiger ‚Emotionales‘ (Grafiken, Fotos, Geschichten, Texte), die das Bauchgefühl und die emotionale Entscheidungsebene des Auftraggebers positiv und sympathisch beeinflussen.

Auf alle Fälle sollten die Antworten von der Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit geleitet sein. Die ‚Vorspiegelung falscher Tatsachen und Einstellungen‘ sind nur vorgetäushtes Rollentheater und werden in der Regel schnell entlarvt und sind kein Zeichen von Ehrbarkeit und Selbstvertrauen. „Wer nichts zu verbergen hat, hat auch nichts zu befürchten“.

**Rudolf X. Ruter**, Diplom-Ökonom, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Experte in Nachhaltigkeit und Corporate Governance, Financial Expert im Sinne des AktG, Stuttgart. Derzeit u. a. Beiratsmitglied der Financial Experts Association e.V und des Deutschen CSR-Forums.



**Rudolf X. Ruter**

➔ [rudolf.x@ruter.de](mailto:rudolf.x@ruter.de)  
➔ [www.ruter.de](http://www.ruter.de)

#### Quellen und Links zu weiterführenden Informationen

- [Institute für Business Ethics](#)
- [Versammlung eines ehrbaren Kaufmanns zu Hamburg](#)
- [Die Werte-Allianz des Mittelstands](#)
- [Hamburger Stiftung](#)