

Ethical Leadership Assessment – Zukunft einer wertorientierten Personalauswahl

Zusammenfassung

Ein vielfach beobachtbarer „Wertewandel“, die zunehmende Konkurrenz um Fachkräfte, aber auch die Unternehmensskandale der vergangenen Jahre haben die Berücksichtigung ethischer Kriterien in der Personalauswahl auch in deutschen Unternehmen zu einem virulenten Thema gemacht.

Der aus den USA stammende Ansatz eines Ethical Leadership Assessment soll zum einen das Risiko unternehmensschädigenden Verhaltens durch Personalentscheidungen reduzieren und zum anderen zu einer Stärkung der Unternehmenskultur beitragen. Doch Versuche, wertorientierte Elemente im Recruiting zu verankern, scheitern bislang an einem Mangel geeigneter Instrumente und der unzureichenden strategischen Bedeutung von Personalabteilungen.

Die vorliegende Untersuchung führt als eine erste Bestandsaufnahme in dem unübersichtlichen Feld eines ethischen Personalmanagements wichtige Potenziale und Kontroversen zusammen. Dabei legen die Sichtung vorhandener Instrumente und die Auswertung von Interviews mit Personalverantwortlichen aus Mittelstand und Konzernen, Personalberatern und Experten aus der Wissenschaft insbesondere die Hürden und Gefahren eines wertorientierten Recruitings offen. **Die Autoren stellen drei Probleme heraus:** Erstens werden die weitläufig positiv konnotierten Begriffe „Werte“ und „Ethik“ auch zur Rechtfertigung fragwürdiger Instrumente herangezogen. Zweitens erhöht ein Ethical Leadership Assessment das Risiko der Selbstrekrutierung. Und drittens neigen Unternehmen dazu, Compliance-Richtlinien und Maßnahmen der Unternehmenskommunikation mit einem stabilen Wertegerüst zu verwechseln.

Als **zentrale Voraussetzungen** für ein Ethical Leadership Assessment erweisen sich die Überzeugung vom (ökonomischen) Nutzen einer wertorientierten Unternehmensführung, die Verankerung in der Unternehmenskultur sowie die Einbindung der Personalabteilungen in strategische Unternehmensentscheidungen. Zudem wird gezeigt, dass ein wertorientiertes Recruiting nur als Teil eines langfristigen Gesamtkonzepts gelingen kann, zu dem begleitende Maßnahmen der Personalentwicklung ebenso zählen wie darauf abgestimmte Vergütungssysteme. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass gute Auswahlverfahren nicht zwingend ethische Kriterien berücksichtigen müssen. Ein Ethical Leadership Assessment ohne eine verankerte Unternehmenskultur wird jedoch mit Sicherheit nicht funktionieren.