

## Ethica Rationalis Fallstudienreihe

### 1) Titel und Text der Fallstudie:

#### **Die Qual der Wahl: Ein ethisches Dilemma – was denken Sie?**

Susanne ist 34 Jahre alt, Personalmanagerin und seit kurzem angestellt in der HR-Abteilung einer international agierenden Anwaltskanzlei. Sie sitzt in ihrem lichtdurchfluteten Büro und schaut auf ihren ersten Auftrag. Die Kanzlei sucht einen Anwalt für die Abteilung „Mergers & Acquisitions“, welche Transaktionen wie Unternehmenskäufe und -zusammenschlüsse begleitet. Die Tätigkeiten des neuen Mitarbeiters umfassen das Erstellen und Prüfen von Verträgen, die Vorbereitung (Due Diligence) und die Durchführung von Transaktionen sowie die Risikobewertung und Strukturierung der jeweiligen Käufe oder Zusammenschlüsse. Es handelt sich um eine hochwertige Position und Susanne hat die ersten Bewerbungen für diese Stellenausschreibung vor sich liegen. Sie freut sich, denn es sind gute Lebensläufe mit interessanten Profilen dabei. Susanne ist sehr optimistisch, den passenden Kandidaten zu finden. Sie hat sich für drei Profile entschieden, die sie mit ihrer Chefin, die Partnerin und Miteigentümerin der Kanzlei ist, am Nachmittag durchgehen möchte. Susanne hat ihr die Bewerbungen bereits per E-Mail zugeschickt.

Sie sieht sich gerade die Auswahl im Vergleich durch, um sich auf das Gespräch mit ihrer Vorgesetzten vorzubereiten. Die drei Bewerber sind eine sportlich aussehende 35jährige Anwältin, die in ihrer Freizeit Marathon läuft, eine 34jährige Anwältin ohne Bewerbungsfoto, deren Muttersprache Englisch und Deutsch ist, und ein freundlich aussehender 35jähriger promovierter Anwalt, der auf dem Foto eindeutig als übergewichtig zu erkennen ist. Alle drei haben in international agierenden Großkanzleien bereits hochkarätige Transaktionen begleitet und verfügen über die für die Stelle erforderliche Qualifikation.

Ein leises Summen reißt Susanne aus ihren Überlegungen. Der Posteingang zeigt eine neue Nachricht von ihrer Chefin. Mit einem kurzen Einzeiler bittet sie Susanne, bis zu ihrem Meeting einen alternativen Vorschlag zu machen. Ihre Begründung: Legt eine Bewerberin kein Foto bei, könne man davon ausgehen, dass sie etwas verbergen möchte; und übergewichtige Anwälte würden nicht zum Image der Kanzlei passen. Susanne ist sprachlos. Sie weiß um die Vorurteile, denen Kandidaten ohne Profilbild und übergewichtige Menschen bei der Bewerbung oft gegenüberstehen. Diese Vorurteile führen dazu, dass ihre Chancen bei Bewerbungen sinken. Doch sie hat in ihrer Ausbildung zur Personalerin gelernt, sich von solchen Vorurteilen möglichst freizumachen und weitgehend objektive Personalentscheidungen zu treffen. Sie war sich eigentlich sicher, dass sie diesbezüglich mit ihrer Chefin und auch mit der Philosophie ihrer Kanzlei auf einer Linie liegen würde. Was soll sie jetzt tun?

## 2) Fragenteil mit Voting-Funktion für die Webseite:

### Wie würden Sie an Susannes Stelle handeln?

- a) Ich würde zwei Bewerbungen als Ersatzvorschlag auswählen und diese in dem Meeting mit meiner Vorgesetzten präsentieren.
- b) Ich würde meiner Kollegin, die schon länger in der Personalabteilung der Kanzlei arbeitet, die Situation schildern und sie um Rat fragen.
- c) Ich würde mich mit mehreren KollegInnen austauschen, um mehr darüber zu erfahren, ob es in der Vergangenheit ähnliche Erfahrungen gab und wie damit umgegangen wurde.
- e) Ich würde vor meinem Meeting Informationen zu Gewichtsdiskriminierung heraussuchen und versuchen, meine Chefin mit meinen Argumenten zu überzeugen.
- d) Ich würde meine Chefin zu einem späteren Zeitpunkt um ein separates Gespräch bitten, um ihr meine Sicht auf Gewichtsdiskriminierung darzulegen.
- f) Ich würde dem Bewerber diskret vermitteln, dass er in dieser Kanzlei aufgrund seines Übergewichts keine Chance hat.
- h) Keine der oben genannten Antworten.