

Rezension zu: Rüdiger Hein: Erfolg im Compliance Management, Konfliktfelder erkennen und bewältigen: Arbeits- und organisationspsychologische Anregungen



Rüdiger Hein: Erfolg im Compliance Management, Konfliktfelder erkennen und bewältigen: Arbeits- und organisationspsychologische Anregungen, Springer/Gabler 2016.

Elisabeth Göbel

Das Buch beschäftigt sich mit dem Berufsbild des Compliance Managers und will dabei insbesondere auf (mögliche) Konfliktfelder eingehen, welche Compliance Manager im Unternehmen erleben. Auf der Basis von 13 qualitativen Interviews mit Compliance Managern sollen die zentralen Konfliktfelder erkannt und konkrete Hilfestellungen zu deren Bewältigung erarbeitet werden. Ich würde das Buch in erster Linie als Management Ratgeber einordnen.

Im ersten Kapitel wird die Entwicklung von Compliance Management skizziert. Daraus ergibt sich, dass einerseits Compliance Management (CM) schon seit Jahrzehnten relevant ist, dass aber andererseits das Berufsbild immer noch unklar ist und sich in der Entwicklung befindet. Fraglich ist auch der Erfolg der Compliance Manager, da auch Unternehmen mit langjährigem und ausgeprägtem CM immer wieder durch eklatantes Fehlverhalten auffallen.

Kapitel zwei dient der Klärung von Begriffen und der Herausarbeitung der zentralen Forschungsfrage(n). Der Autor will erfassen, welche Konflikte Compliance Manager bei ihrer Tätigkeit erleben, welche Auswirkungen das auf ihre Arbeit hat, und was man daraus für ein wirksameres CM ableiten kann.

Das mit über 120 Seiten (von insgesamt 201 Seiten) sehr dominante dritte Kapitel bildet den Kern des Buches. Die Daten aus den qualitativen Interviews werden ausgewertet und interpretiert. Anregungen für die Praxis werden zusammengestellt.

Erst danach, im vierten Kapitel, wird das Forschungsdesign erläutert. Die 13 offenen Interviews wurden mit Hilfe der Grounded Theory ausgewertet. Die Interviewpartner wurden so rekrutiert, dass sie sich nach vielfältigen Kriterien unterscheiden: Alter, Geschlecht, beruflicher Abschluss, Berufserfahrung des Compliance Managers sowie Branche, Größe und Form des untersuchten

Unternehmens sind nur einige der Kriterien.

Das Buch schließt mit einer Zusammenfassung und einem Ausblick im fünften Kapitel.

Im Buch werden sehr viele unterschiedliche Themen angesprochen: Wirtschaftsethik, Führungstheorie, Entscheidungstheorie, Wahrnehmungspsychologie, Kommunikationstheorie, Teambildungsprozesse, Gesundheitsmanagement, Veränderungsmanagement, Risikomanagement, Wissensmanagement, Persönlichkeitsstörungen, Korruption, um nur einige zu nennen. Die Themen stehen vor allem im dritten Kapitel oft einfach nebeneinander. Es fehlt eine erkennbare Struktur. So gibt es im Kapitel "Stakeholder Dialog" einen langen Abschnitt zum Thema "Führungskräfte und Compliance", in welchem unter anderem unterschiedliche Führungsstile vorgestellt werden. Zu den Führungsstilen wird auch "Missmanagement" gerechnet, zumindest steht das Thema auf einer Ebene neben Themen wie "transaktionale Führung" oder "Charismatische Führung". Relativ willkürlich werden dann unter dem Begriff Missmanagement die fehlende Gesundheitsfürsorge für die Beschäftigten und die fehlende Nachfolgeplanung behandelt. Im Kapitel über "personenbezogene Auffälligkeiten" wird neben psychischen Störungen wie Narzissmus auf einmal das "interne Meldeverfahren" für Fehlverhalten thematisiert. Man geht als Leser in der Fülle der unsortierten Themen etwas unter. Die "Anregungen für die Praxis", die immer wieder eingeschoben werden, sind dagegen klarer. Die Erfahrung des Autors im Bereich von Beratung und Coaching macht sich da positiv bemerkbar. Es ist allerdings nicht nachvollziehbar, wie die Anregungen mit den Ergebnissen der Interviews zusammenhängen.

Das Buch macht deutlich, dass CM ein sehr schwieriges Arbeitsfeld ist, unklar umrissen, konflikträchtig, mit hohen Haftungsrisiken und ohne standardisierte Ausbildung. Praktiker werden dort sicher manches Problem wiederfinden, das sie aus ihrem Alltag kennen und bekommen zahlreiche Anregungen für ihre Arbeit. Der sehr offene Forschungsansatz, die Unterschiedlichkeit der untersuchten Unternehmen sowie der interviewten Personen führen allerdings zu einer Datenfülle, die offenbar schwer systematisch in den Griff zu bekommen ist. Mehr Struktur hätte dem Buch gutgetan.

Die Rezensentin



Elisabeth Göbel

Nach Abschluss einer Ausbildung zur Industriekauffrau studierte Elisabeth Göbel von 1979 bis 1985 Wirtschaftswissenschaften an der RWTH Aachen und Betriebswirtschaftslehre an der Universität Tübingen. 1991 promovierte sie sich in Tübingen zum Dr. rer. pol. 1997 erhielt sie dort die *venia legendi* in Betriebswirtschaftslehre. Während der Promotions- und Habilitationszeit arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Planung und Organisation von Prof. Dr. Franz Xaver Bea. Nach einer Umhabilitation ist sie seit dem Jahr 2000 als außerplanmäßige Professorin in Trier tätig.