

Evaluation von Compliance Programmen

Kriterien, Methoden, Forschungsergebnisse

Projektteam:

Prof. Kai-D. Bussmann

Dr. phil. Anja Niemeczek (Dipl.-Psych.)

Marcel Vockrodt (Emp. Ökonomie, M.Sc.)

Martin-Luther-University Halle-Wittenberg



Konzept der Evaluation

- Evaluation beinhaltet das Bewerten von Entscheidungen und Maßnahmen
- Die zentrale Frage bei der Evaluation eines Präventionsprogramms lautet:

Kann das Präventionsprogramm *das Risiko von Wirtschaftskriminalität (z.B. Korruption) reduzieren?*

- Problem: Wirksamkeit eines Compliance-Programms lässt sich nicht an den aufgedeckten Fällen ablesen



Kontrollparadox: Einführung eines effizienten Programms, kann zur Zunahme der registrierten Compliance-Verstöße führen

- Effizienz eines implementierten Compliance-Programms nur über verlässliche Schätzung des Dunkelfeldes messbar.
- Aufhellung des Dunkelfeldes nur durch Befragung exponierter Mitarbeiter möglich.



Varianten einer Evaluation

1. Prüfung unternehmensstruktureller Aspekte

(bspw. nach IDW PS 980 Standard, ISO 19600)

- Vorteile: systematische Überprüfung aller Elemente des CMS
- Nachteile: eher organisatorische, formale Prüfung, begrenzte Auskunft über Effektivität des CMS

2. Top-down: Befragung von Compliance-Officer

- Vorteile: ermöglicht einen sofortigen Eindruck durch Experten
- Nachteile: Risiko subjektiver Fehlbewertungen, keine repräsentative Datengrundlage

3. Bottom-up: Anonyme Befragung aller relevanten Manager

- Vorteile: repräsentative Erfassung von Wahrnehmungen, Bedenken und Erfahrungen im Unternehmen, Ermittlung und Analyse von Schwachstellen für Schulungszwecke und Dialog mit Mitarbeitern geeignet
- Nachteile: höherer Aufwand



Evaluationsmodule

Modul	Evaluationsinhalte	Ziele
A) Schulungs-Check	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungsdichte • Kenntnis der Richtlinien & Strafgesetze • Bewertung der Schulung • Bewertung konkreter Regelungen 	Normbewusstsein der Mitarbeiter/ Manager
B) Kultur-Check	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgskultur im Unternehmen • Tone from the Top • Ethical Leadership der direkten Vorgesetzten • Commitment zum Unternehmen • Einstellung zu Boni-Regelungen & Zielvereinbarungen 	Akzeptanz des Compliance Programms
C) Risiko-Check	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Erfahrung mit Compliance Situationen • Erfahrungen mit Compliance Situationen im Kollegenkreis • Hinweisgeberkultur 	Compliance Risiken (Rest-Risiko Analyse)



Erste Forschungsergebnisse - Stichprobenbeschreibung -

Teilnehmer:

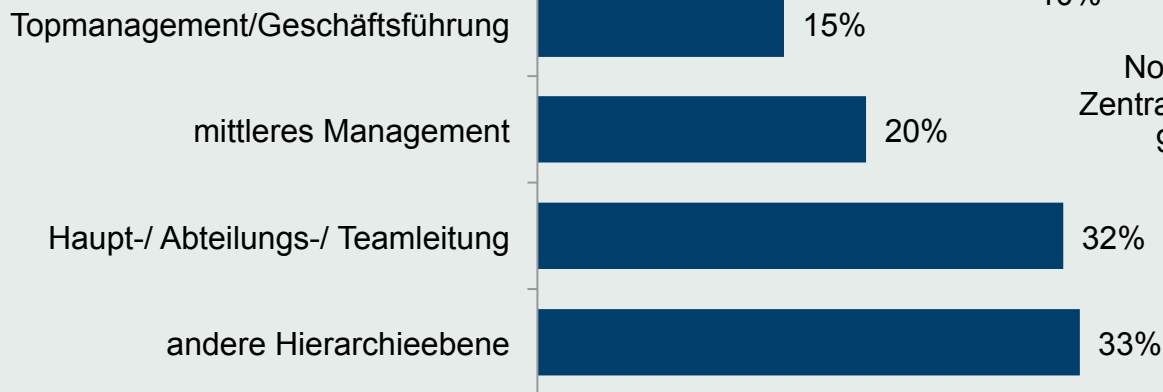
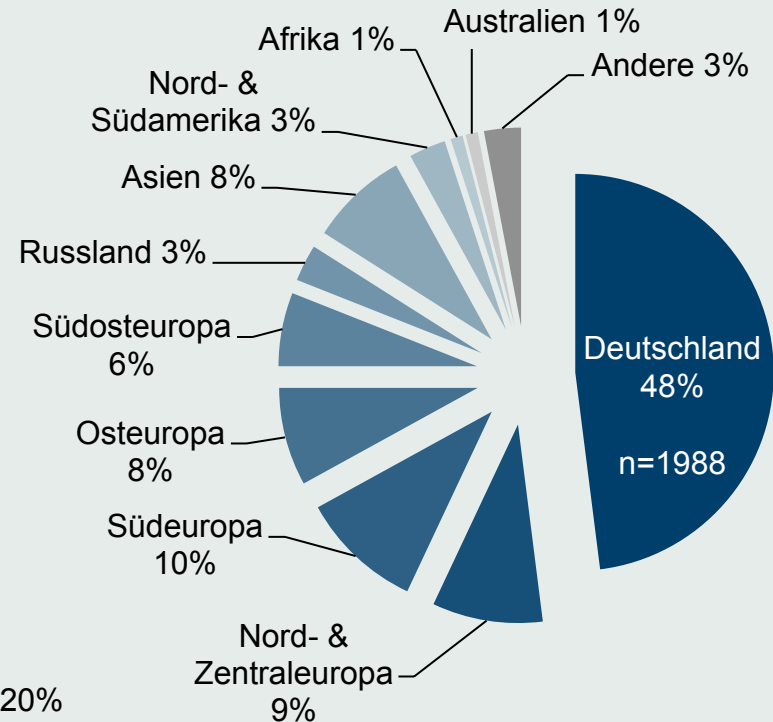
14 Unternehmen
(davon 3 Konzerne mit 12
Tochterunternehmen)

Teilnehmerzahl:

N = 4207

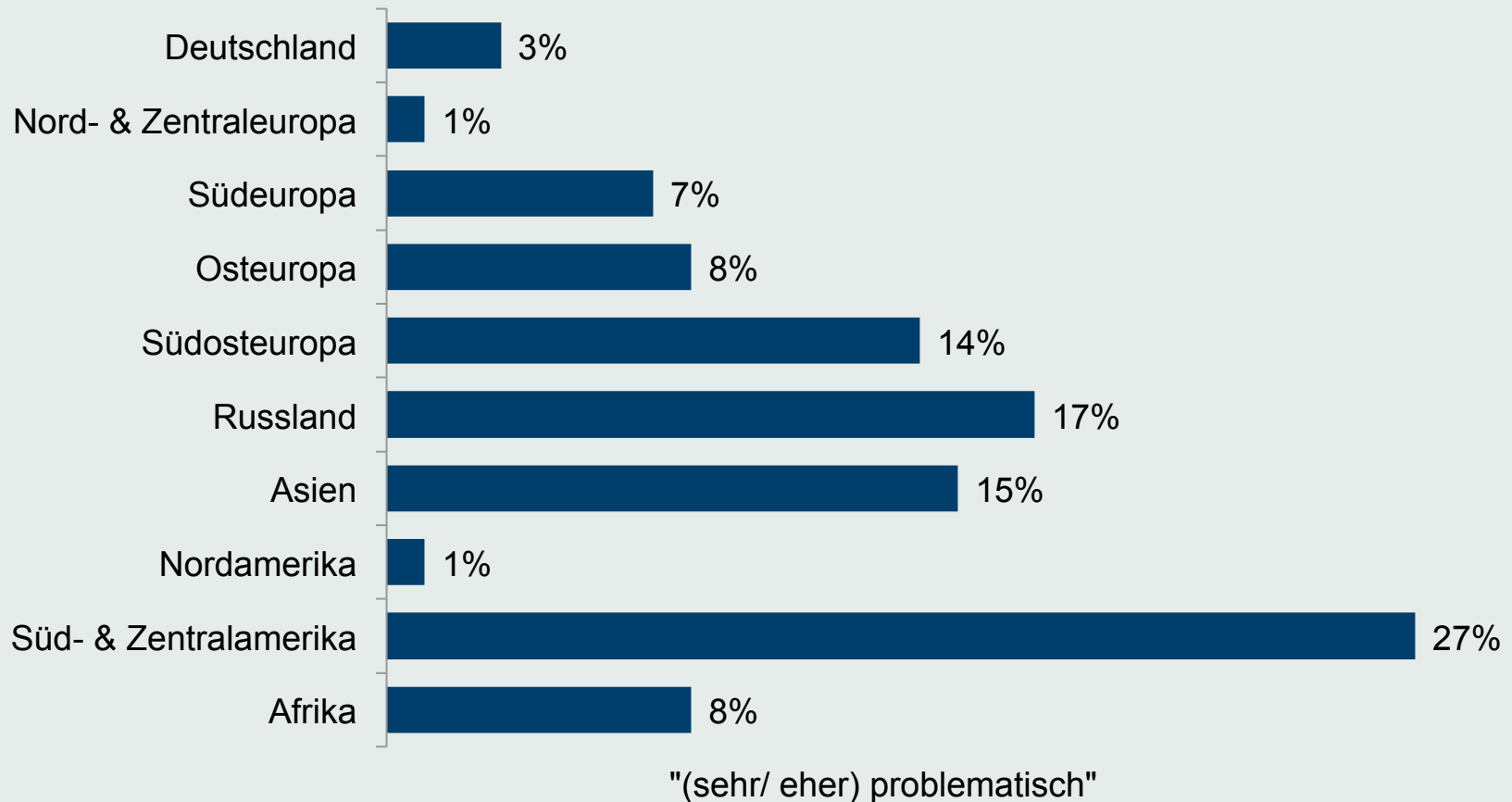
Rücklaufquote:

20-55%



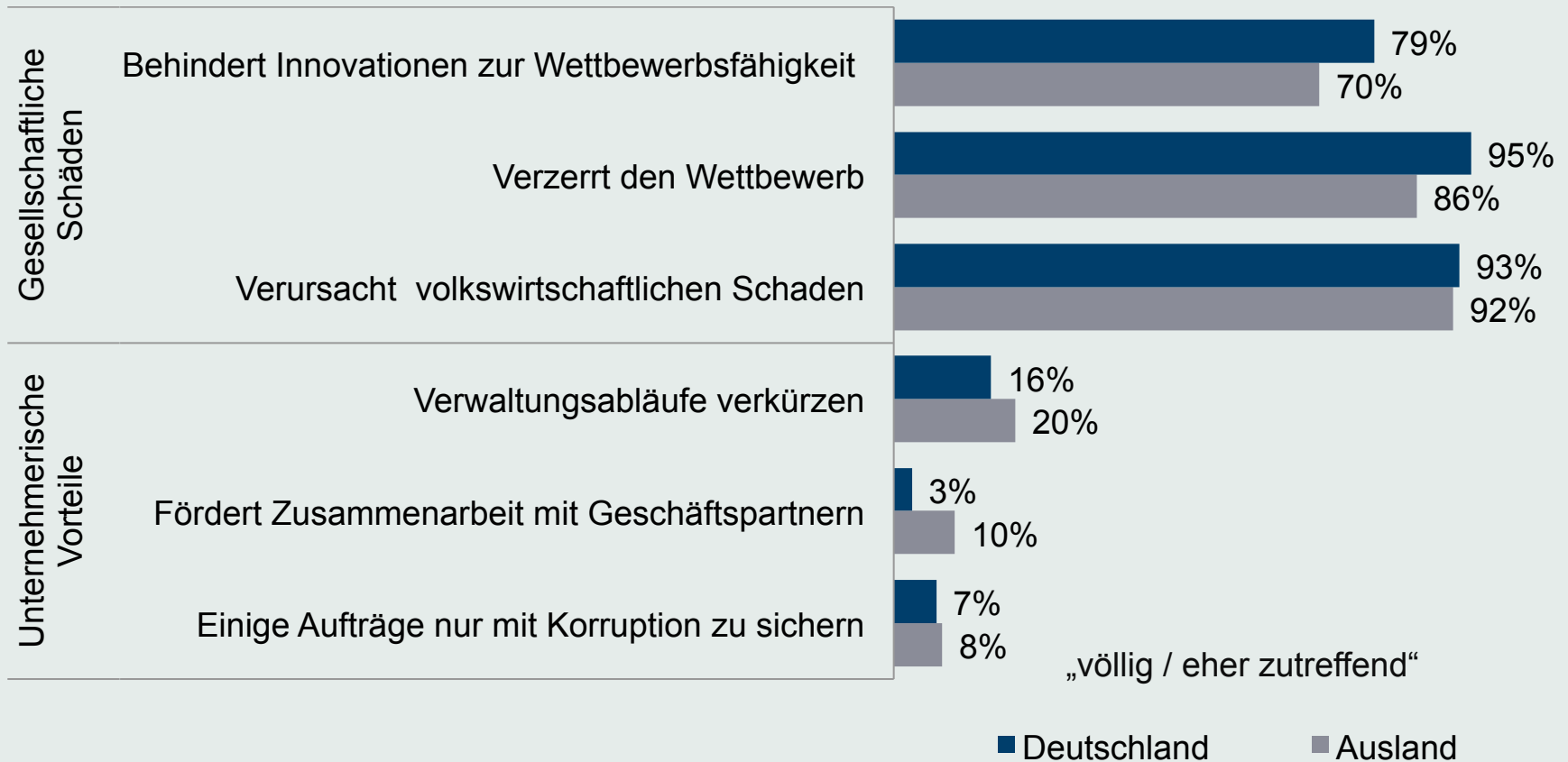
Wahrgenommene Korruptionsbelastung im internationalen Vergleich

Wie schwierig ist es für Ihr Unternehmen, in dem Land für das Sie überwiegend zuständig sind, integer zu bleiben?



Einstellung gegenüber Korruption

Weltweit und auch in unserer sozialen Gesellschaft gibt es kontroverse Meinungen über die Vor- und Nachteile von Korruption. Wie sehen Sie das?

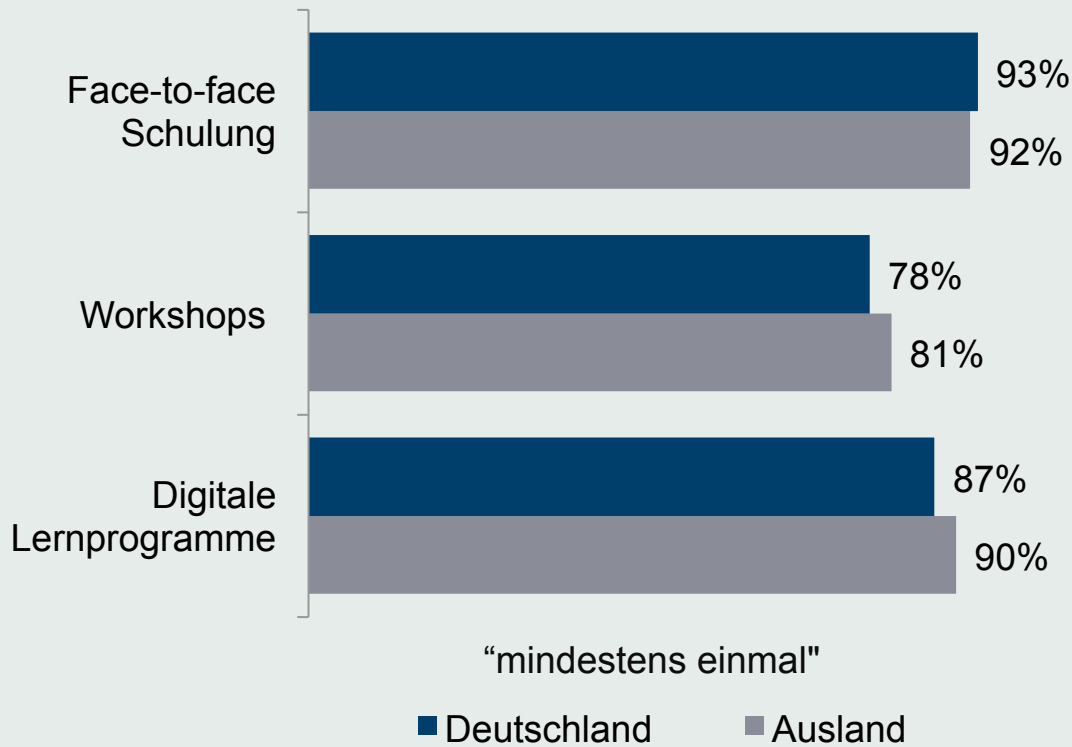


A) Schulungs-Check: Evaluation der Schulungsmaßnahmen

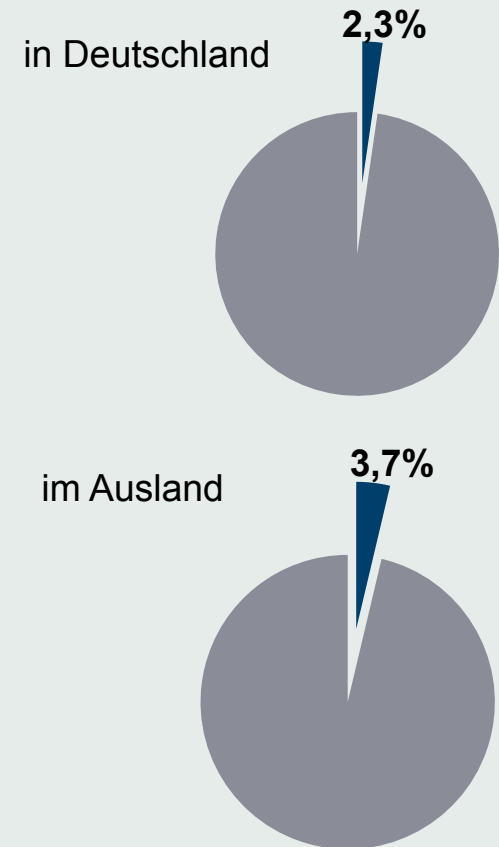


Schulungsevaluation

Welche Schulungs- und Informationsangebote zum Umgang mit Korruptionssituationen haben Sie wahrgenommen?

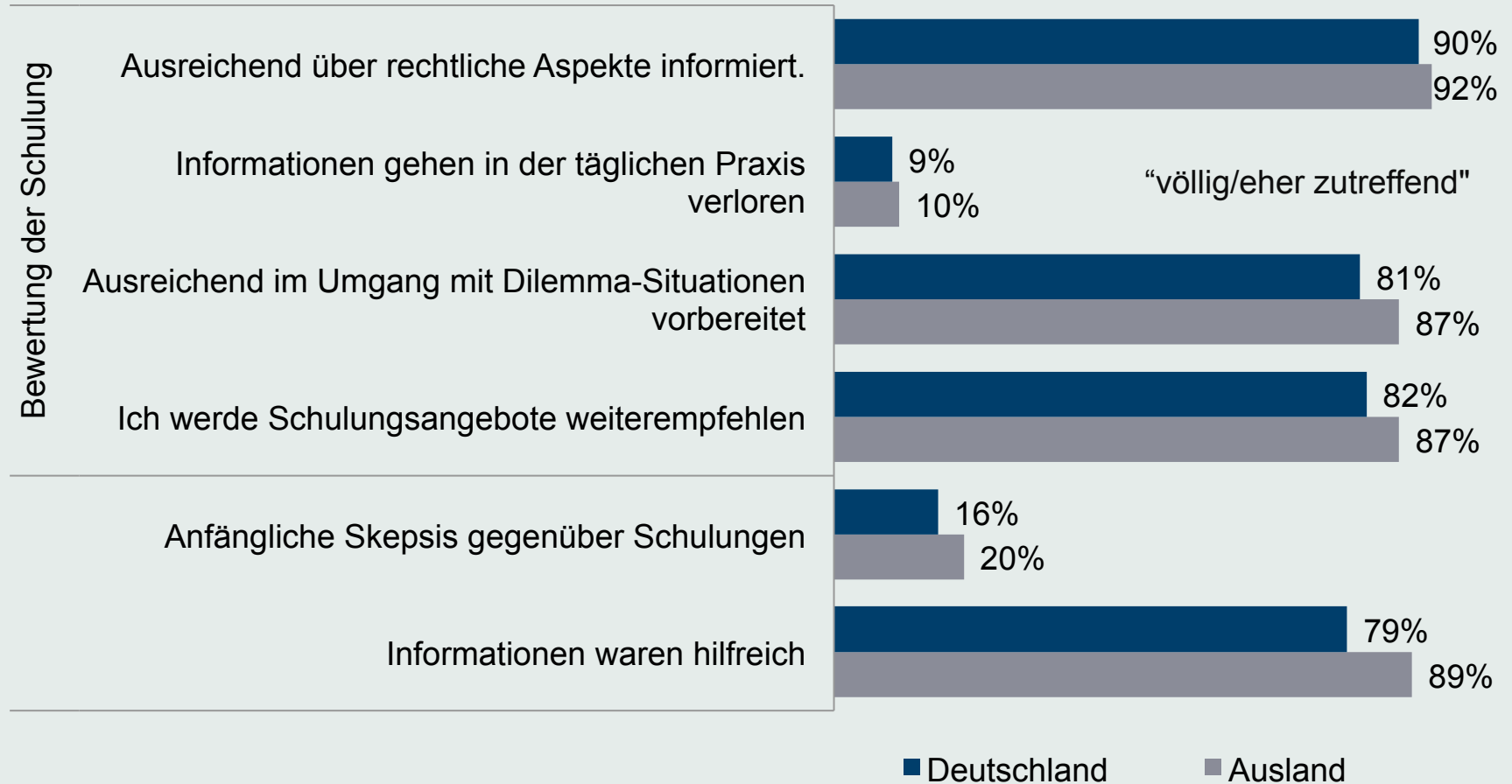


Nie an einer Schulung teilgenommen...



Bewertung der unternehmensinternen Schulung

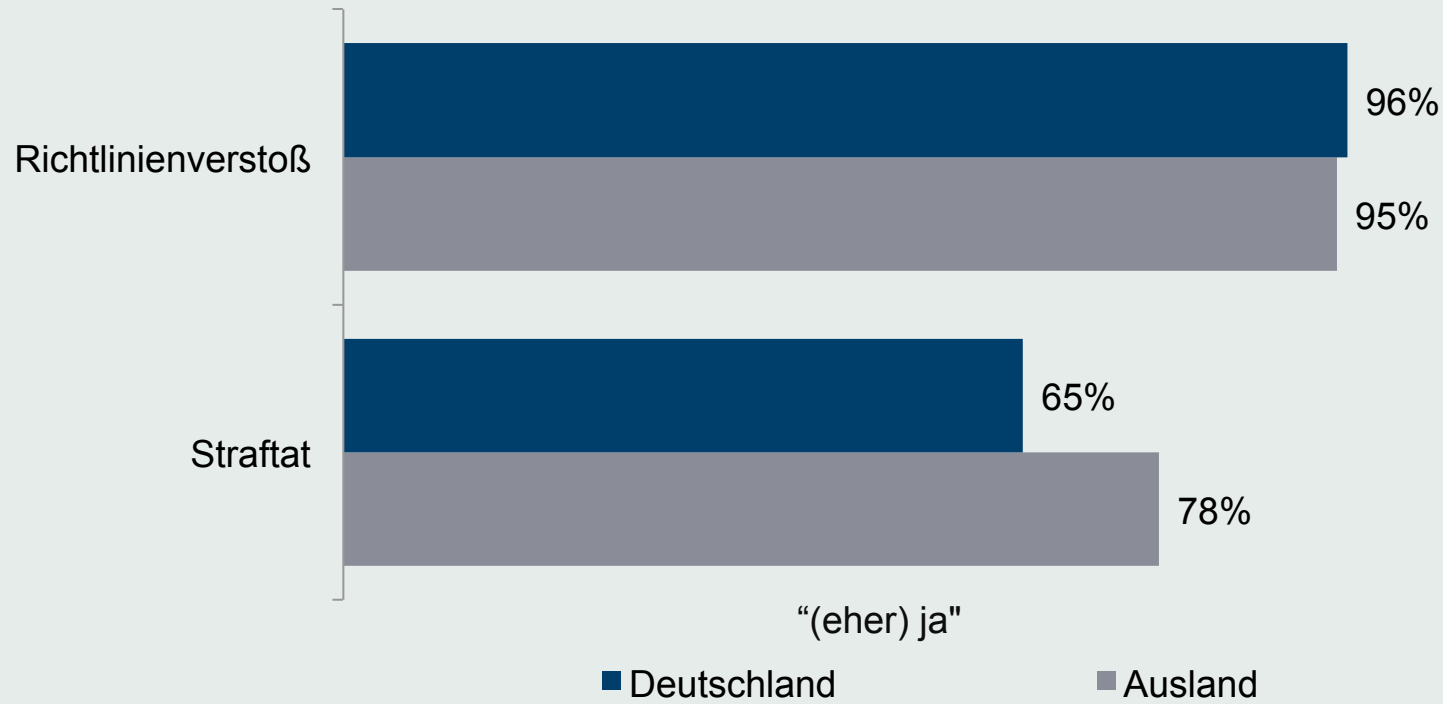
Wie bewerten Sie die Schulungen bzw. Informationsangebote Ihres Unternehmens für den Umgang mit Korruptionssituationen?



Normkenntnis

Normative Bewertung einer angenommenen Einladung zu einem besonderen gesellschaftlichen Event in einer Wettbewerbssituation (Auftragsvergabe) oder erhebliche Zuwendung (Vertrieb) gewährt.

Manager sehen darin ...



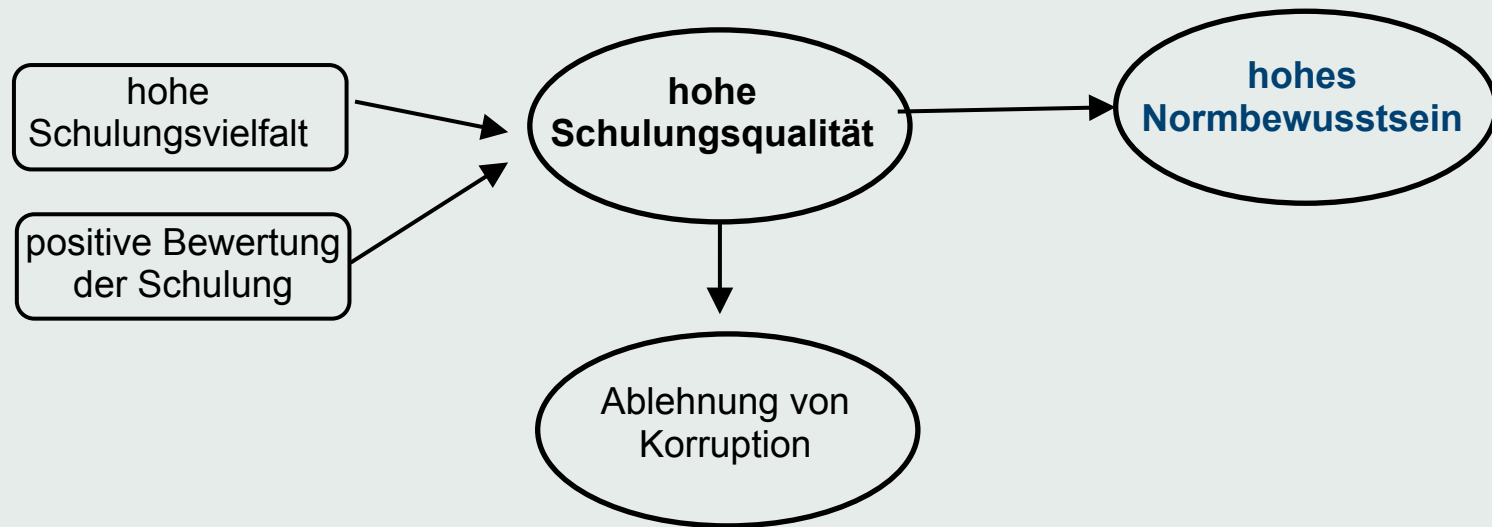
Schulungs-Check

Das Normbewusstsein der Manager und Mitarbeiter ist abhängig von der...

- Schulungsqualität.

Die Qualität der Schulungen ist wiederum beeinflusst durch:

- Bewertung der Schulung
- Schulungsvielfalt (z.B.: face-to-face Schulungen, Workshops, E-Learning)



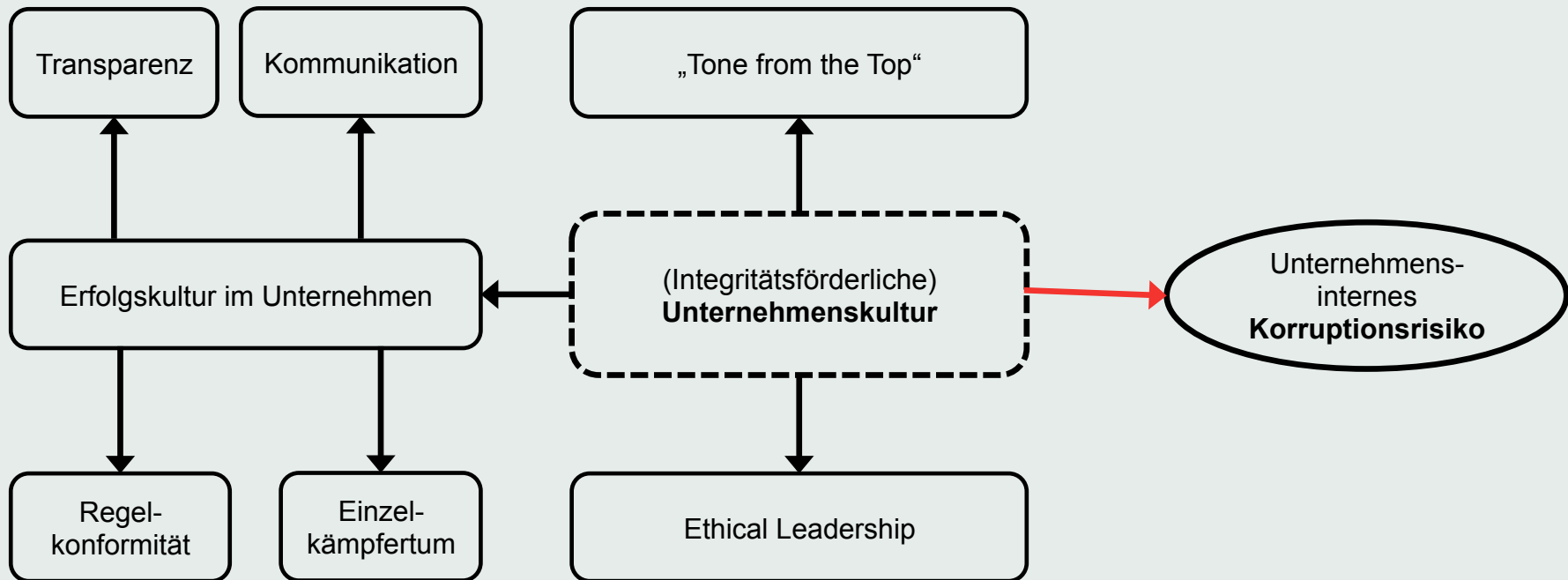
B) Kultur-Check: Evaluation der Unternehmenskultur



Elemente einer Unternehmenskultur

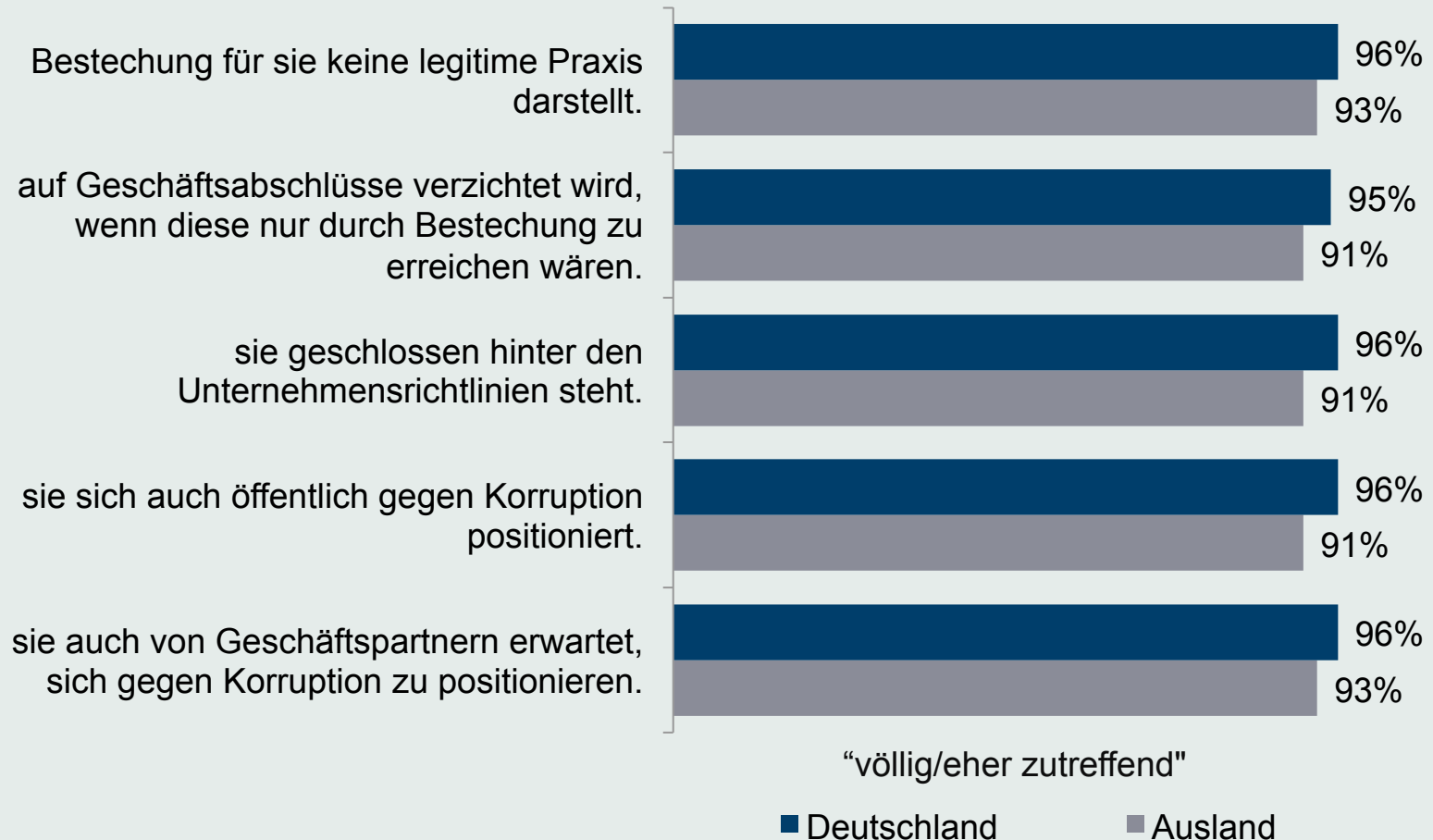
Unternehmenskultur setzt sich aus drei Faktoren zusammen:

- Erfolgskultur, die vier Dimensionen beinhaltet
- Wahrgenommenes Verhalten der Unternehmensleitung („Tone from the Top“)
- Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten (Ethical Leadership)



„Tone from the Top“ Wahrnehmung der Unternehmensleitung

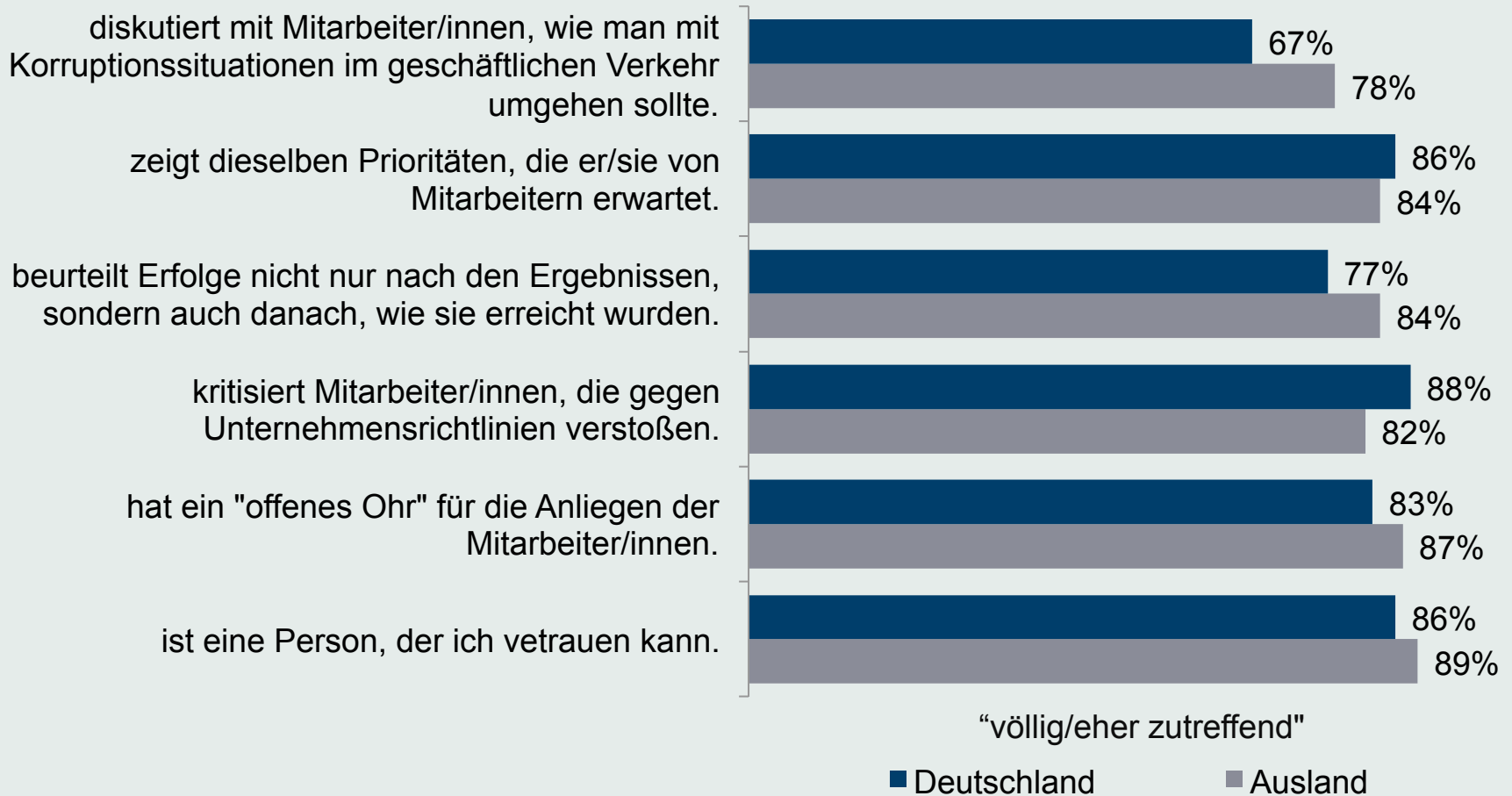
Die Unternehmensleitung vermittelt, dass...



„Ethical Leadership“

Wahrnehmung des direkten Vorgesetzten

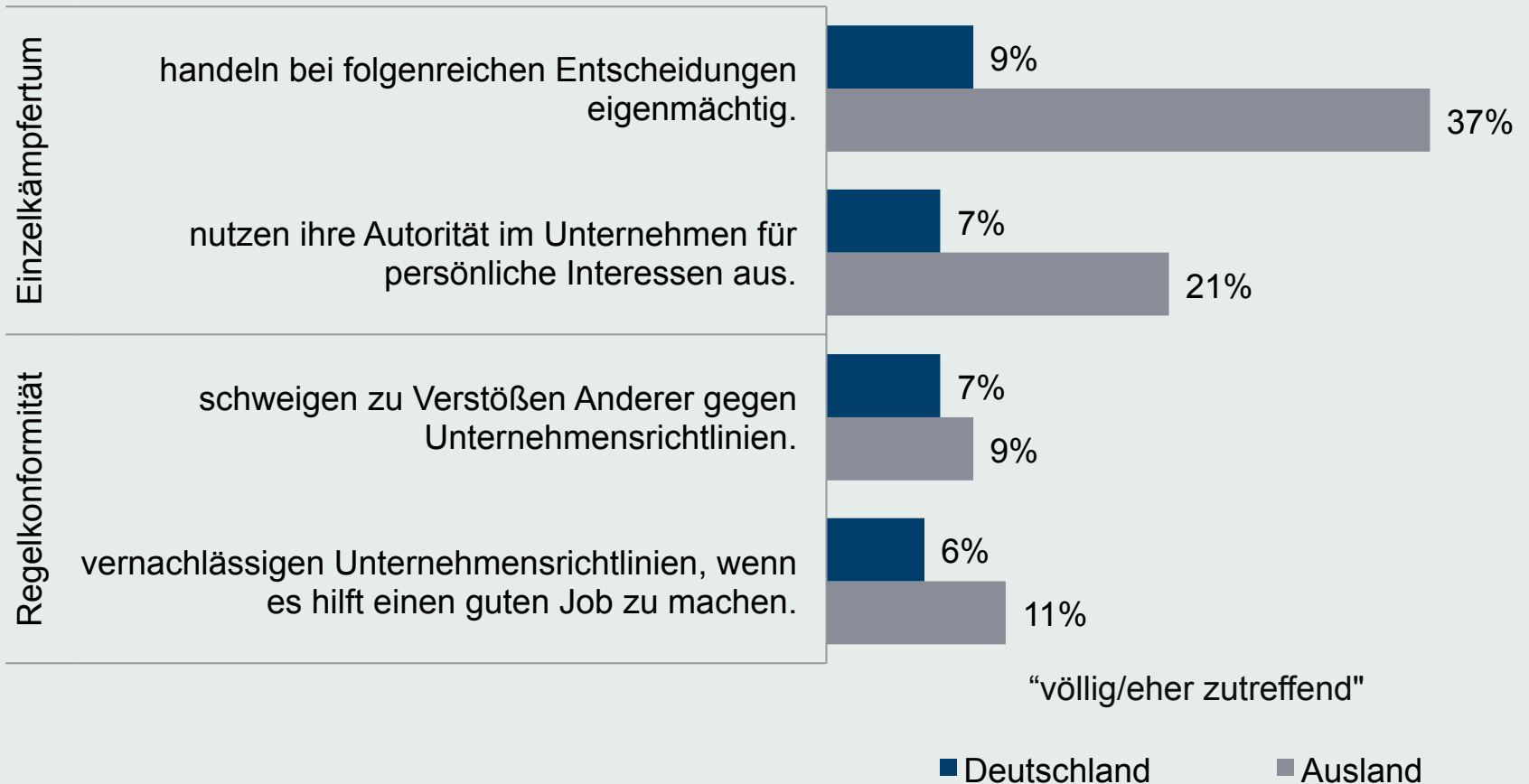
Mein Vorgesetzter/ Meine Vorgesetzte ...



Erfolgskultur im Unternehmen.

Mit welchem Verhalten hat man im Unternehmen beruflichen Erfolg?

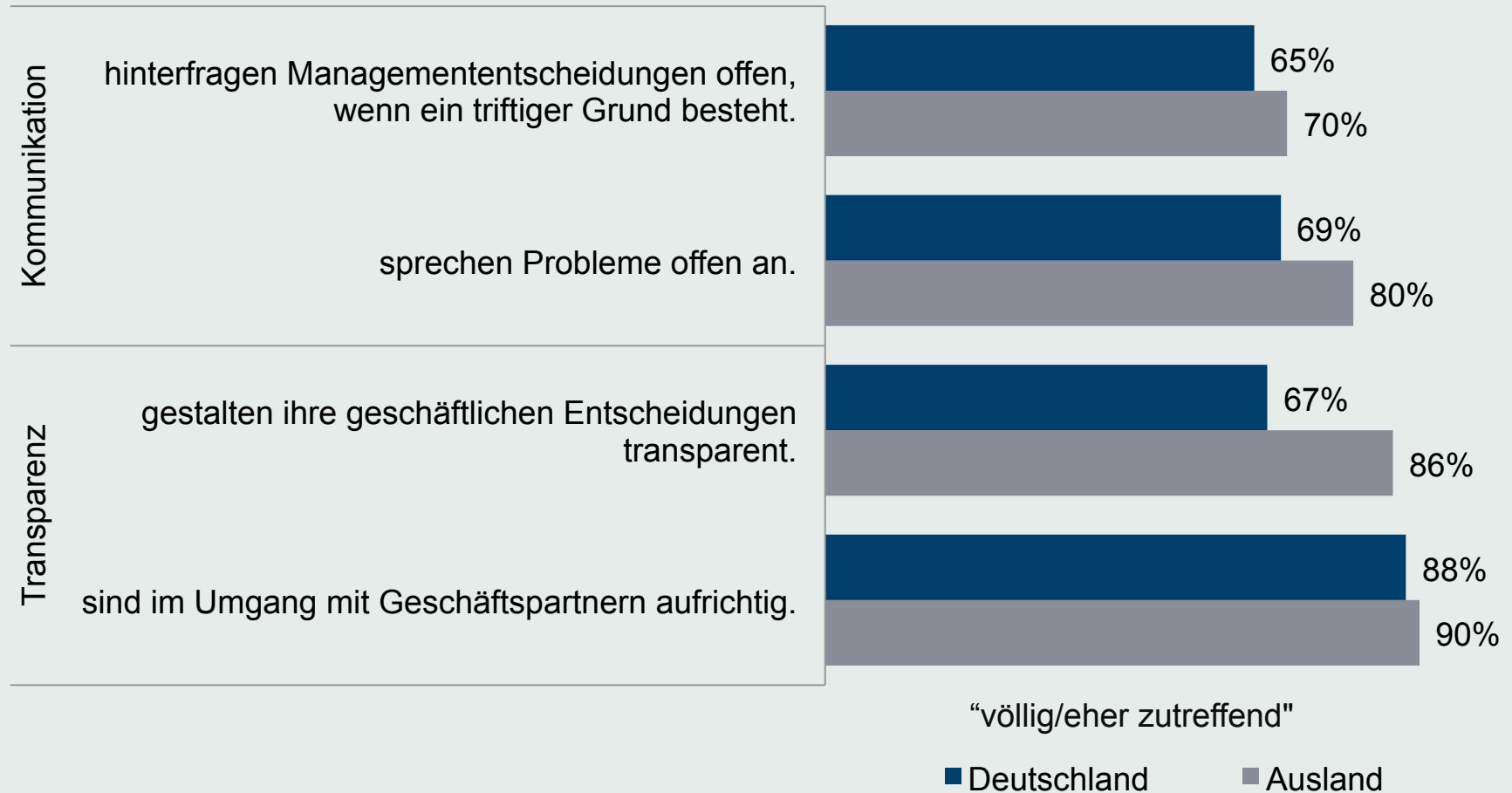
Erfolgreiche Mitarbeiter/innen des Unternehmens ...




Erfolgskultur im Unternehmen.

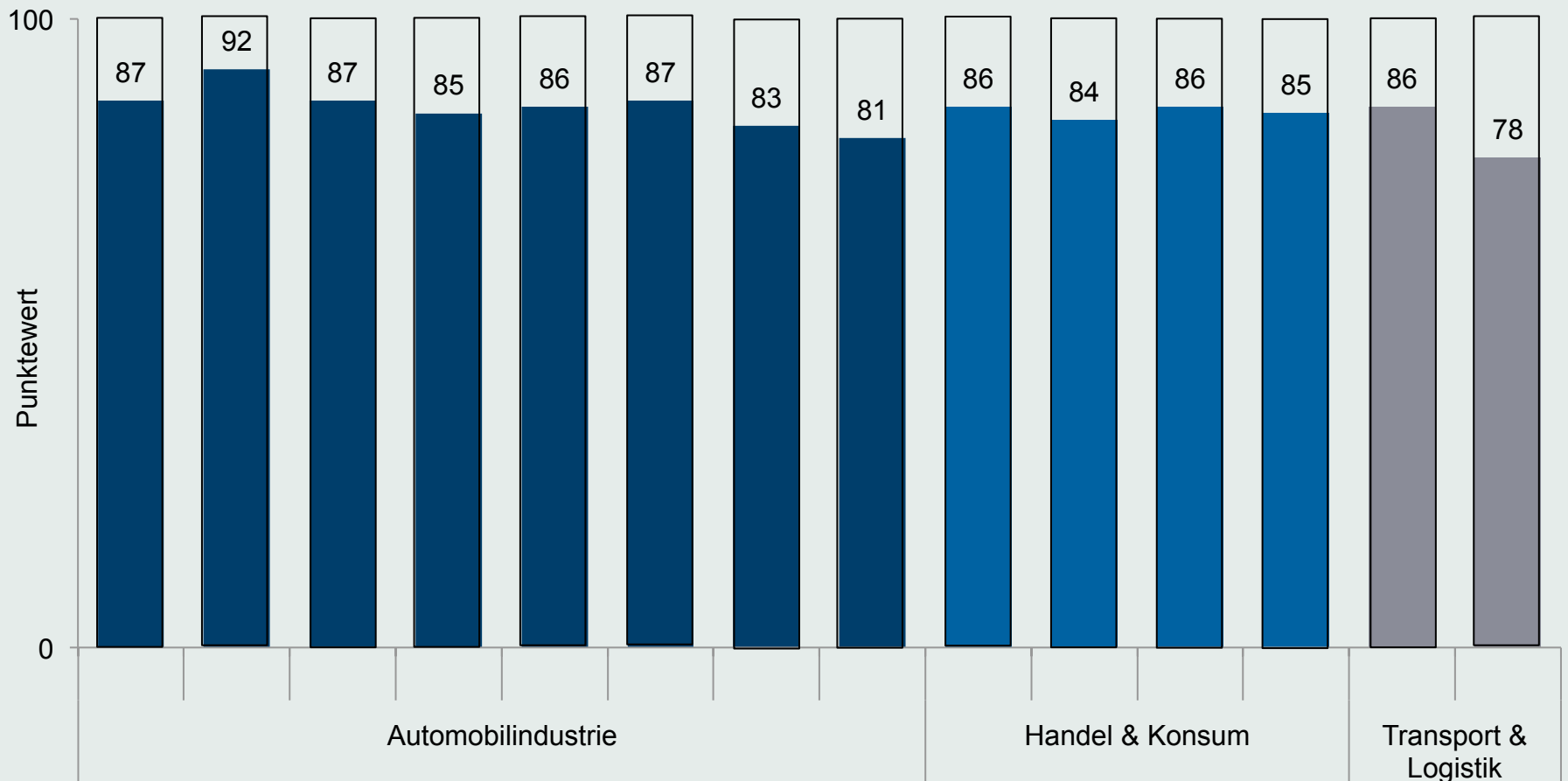
Mit welchem Verhalten hat man im Unternehmen beruflichen Erfolg?

Erfolgreiche Mitarbeiter/innen des Unternehmens ...



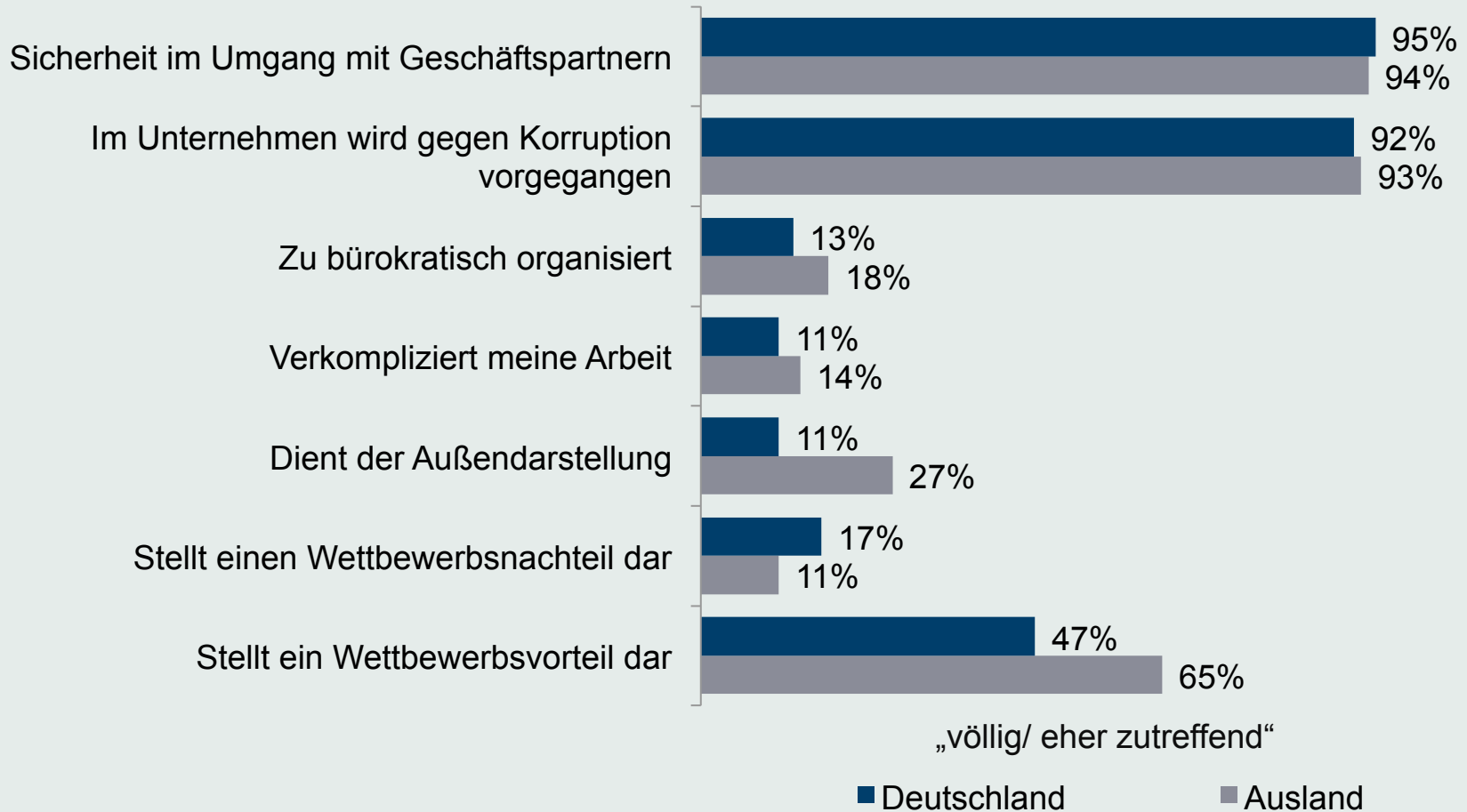
Gesamt Score: „Integritätsförderliche Unternehmenskultur“

Maximal Ausprägung von 100 Punkten  Bestmögliche integritätsförderliche Kultur im Unternehmen



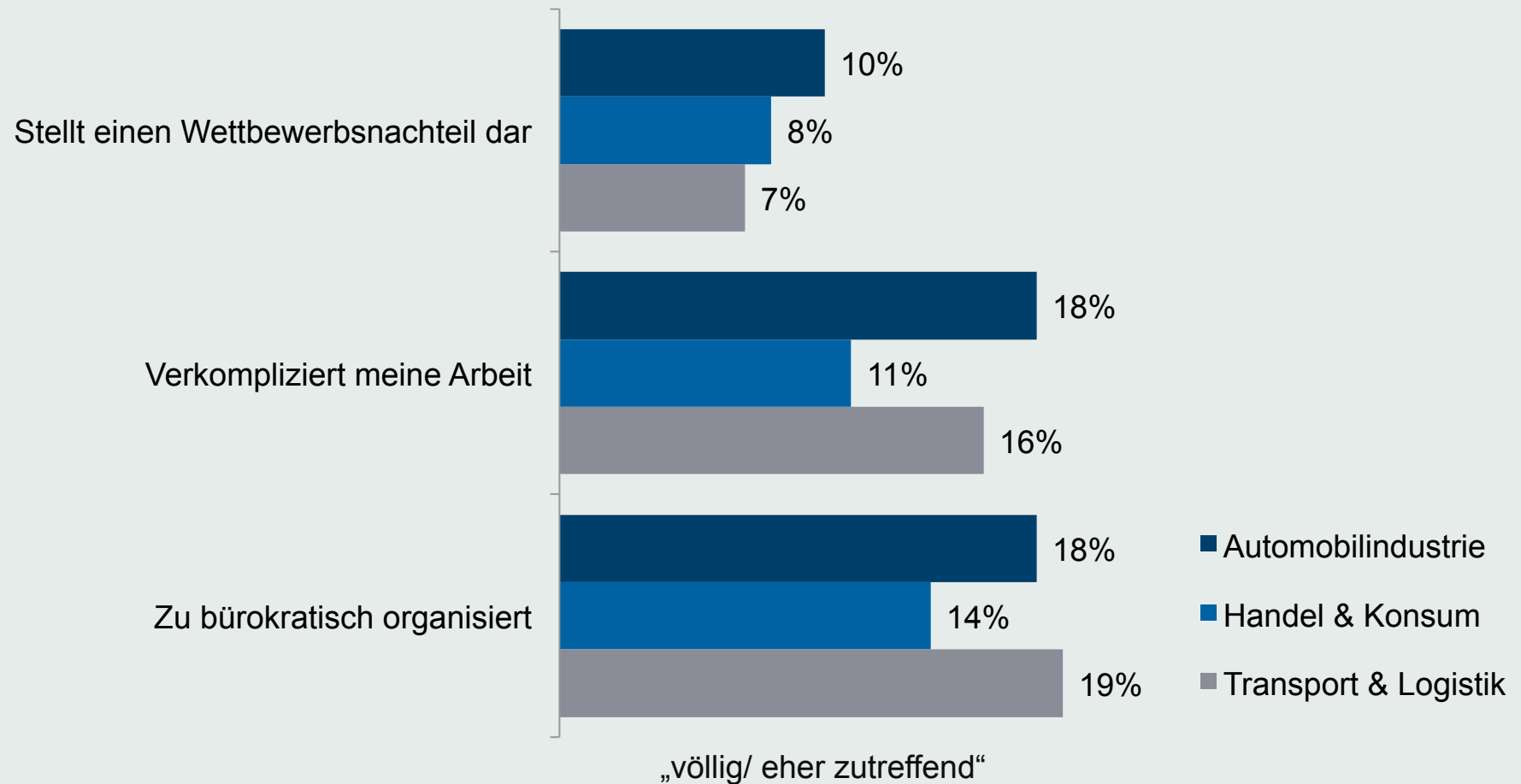
Akzeptanz des Anti-Korruptionsprogramms

Wie bewerten Sie die Maßnahmen Ihres Unternehmens?




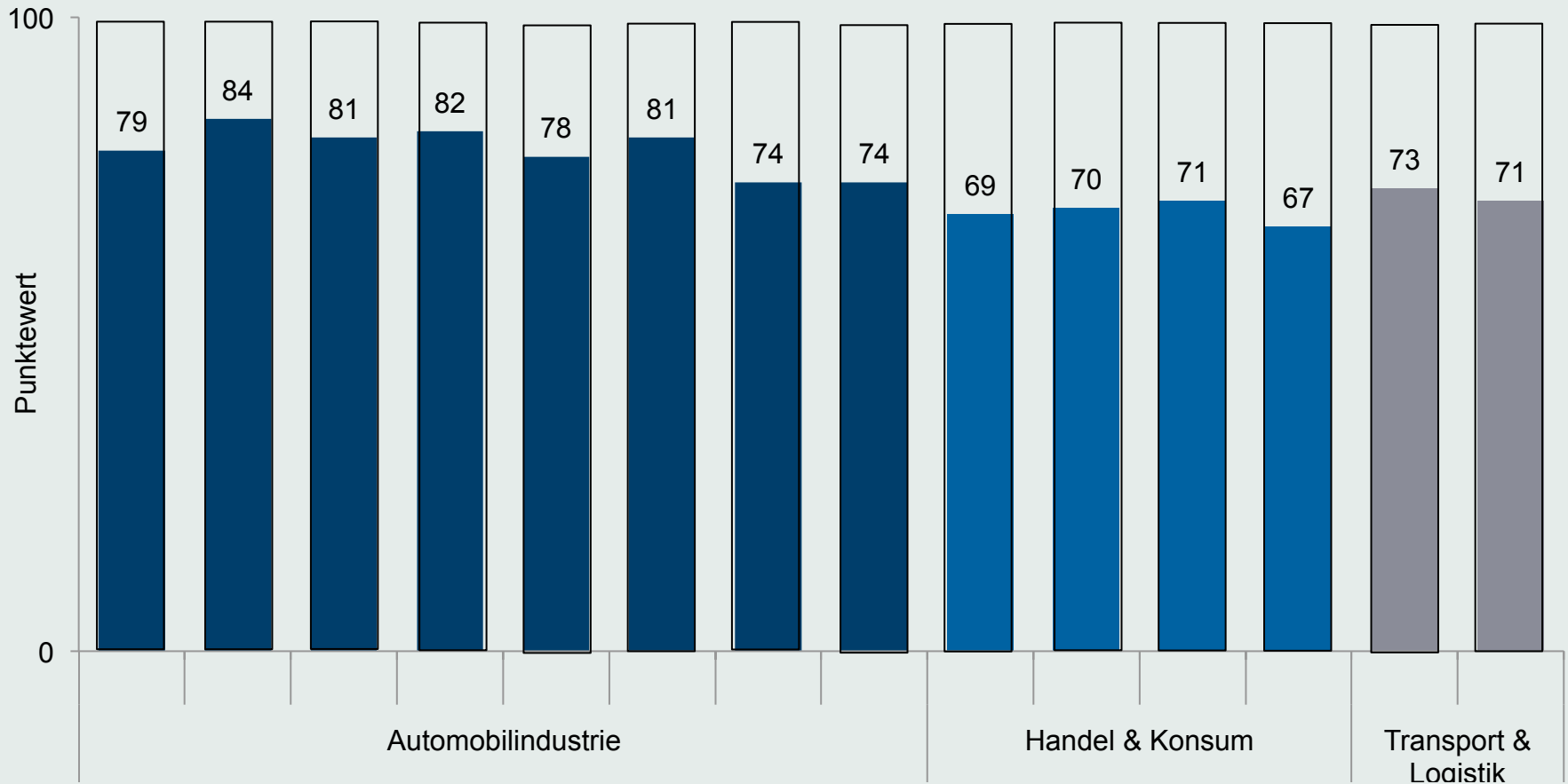
Akzeptanz des Anti-Korruptionsprogramms im Branchenvergleich

Wie bewerten Sie das Anti-Korruptionsprogramm Ihres Unternehmens?



Gesamt Score: „Akzeptanz des Anti-Korruptionsprogramms“

Maximal Ausprägung von 100 Punkten  Bestmögliche Einschätzung der Akzeptanz des CMS

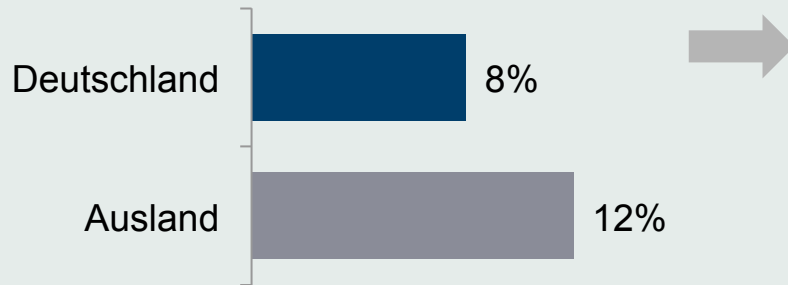


C) Risiko-Check: Evaluation von Compliance Risiken

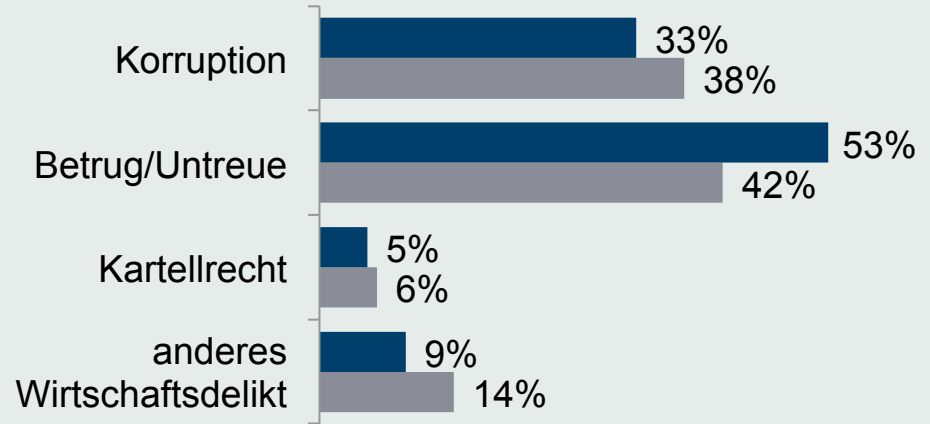


Hinweisgeberkultur – Verdachtsfälle

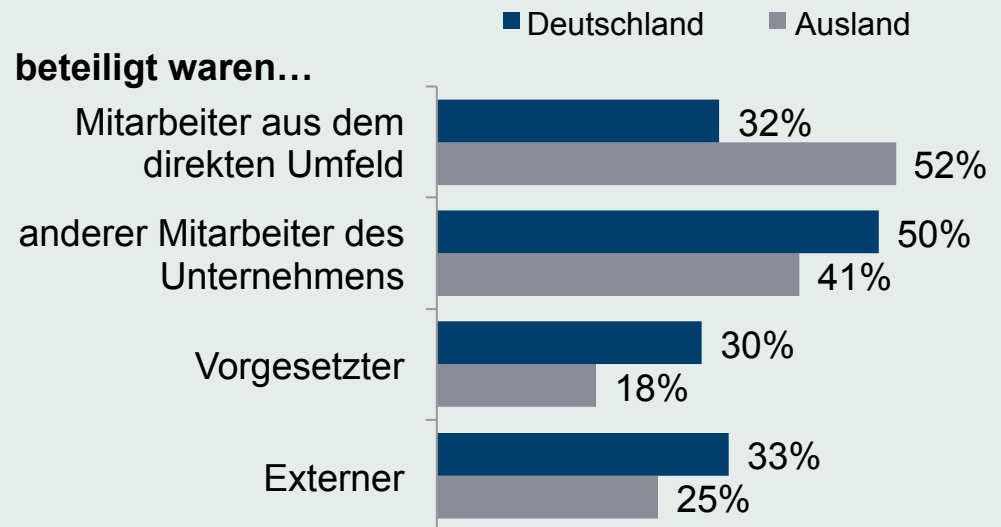
Einen **Verdacht** auf ein beachtliches Wirtschaftsdelikt hatten ...



Gemeldet haben diesen Verdacht
in **Deutschland 61%** und
im **Ausland 55%**.

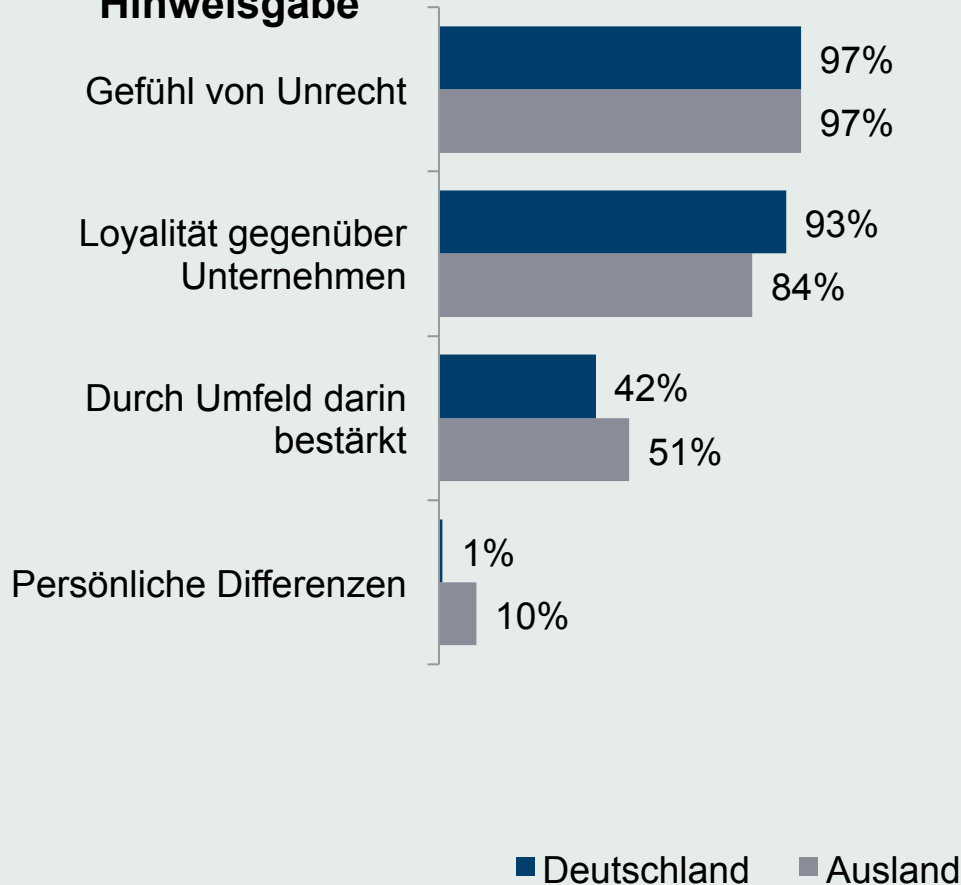


beteiligt waren...

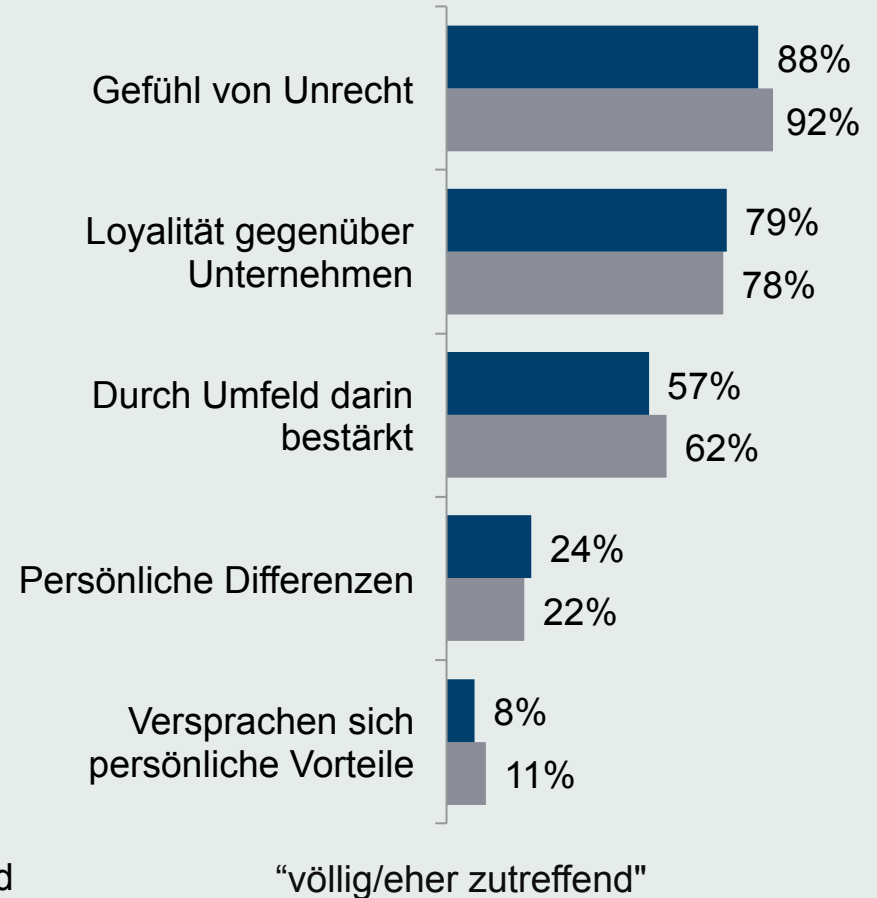


Hinweisgeberkultur – Motive zur Hinweisgabe

Persönliche Motive zur (tatsächlichen) Hinweisgabe



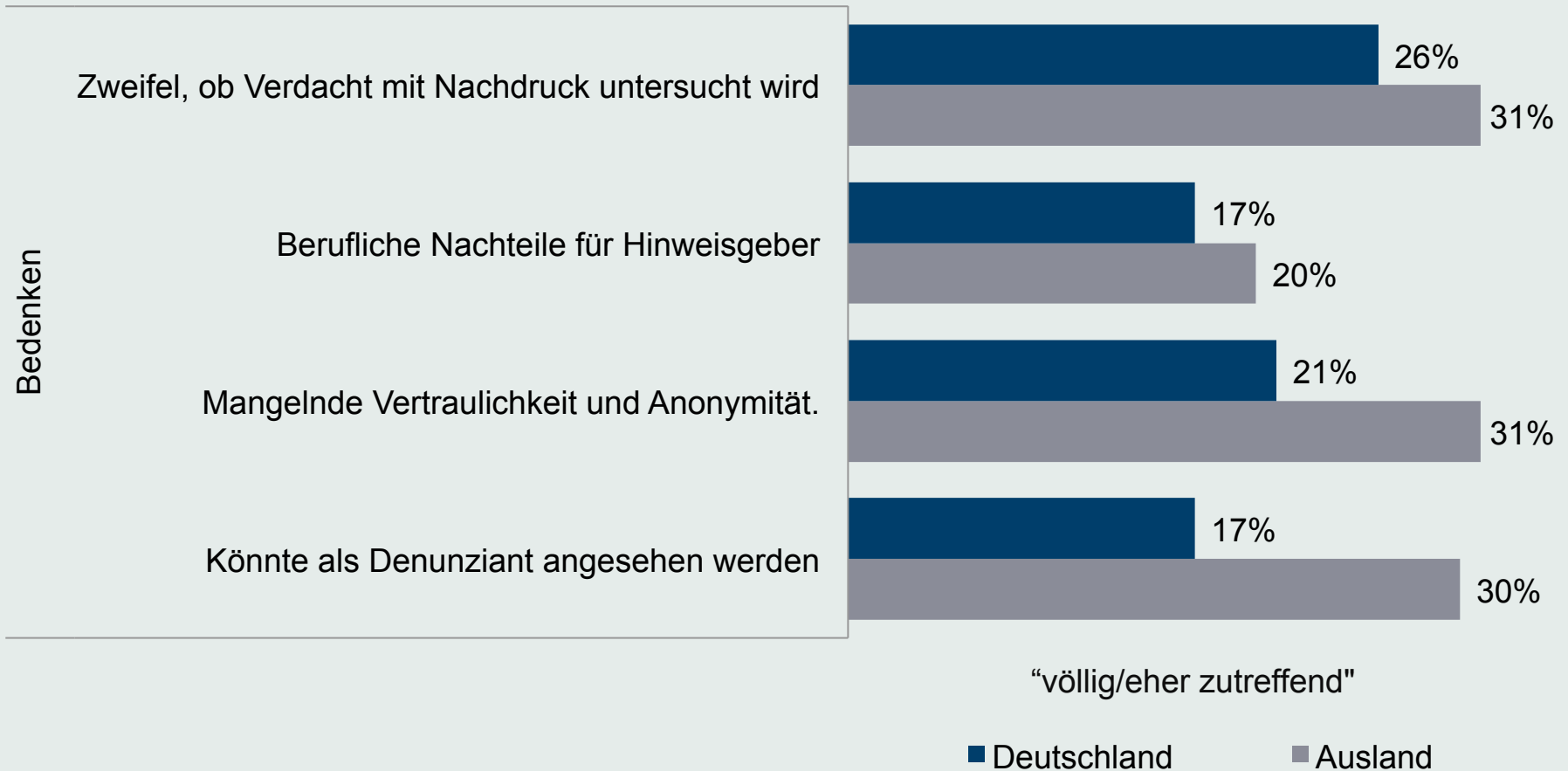
Vermutete Motive bei Hinweisgebern



Hinweisgeberkultur

Bedenken vor der Hinweisgabe

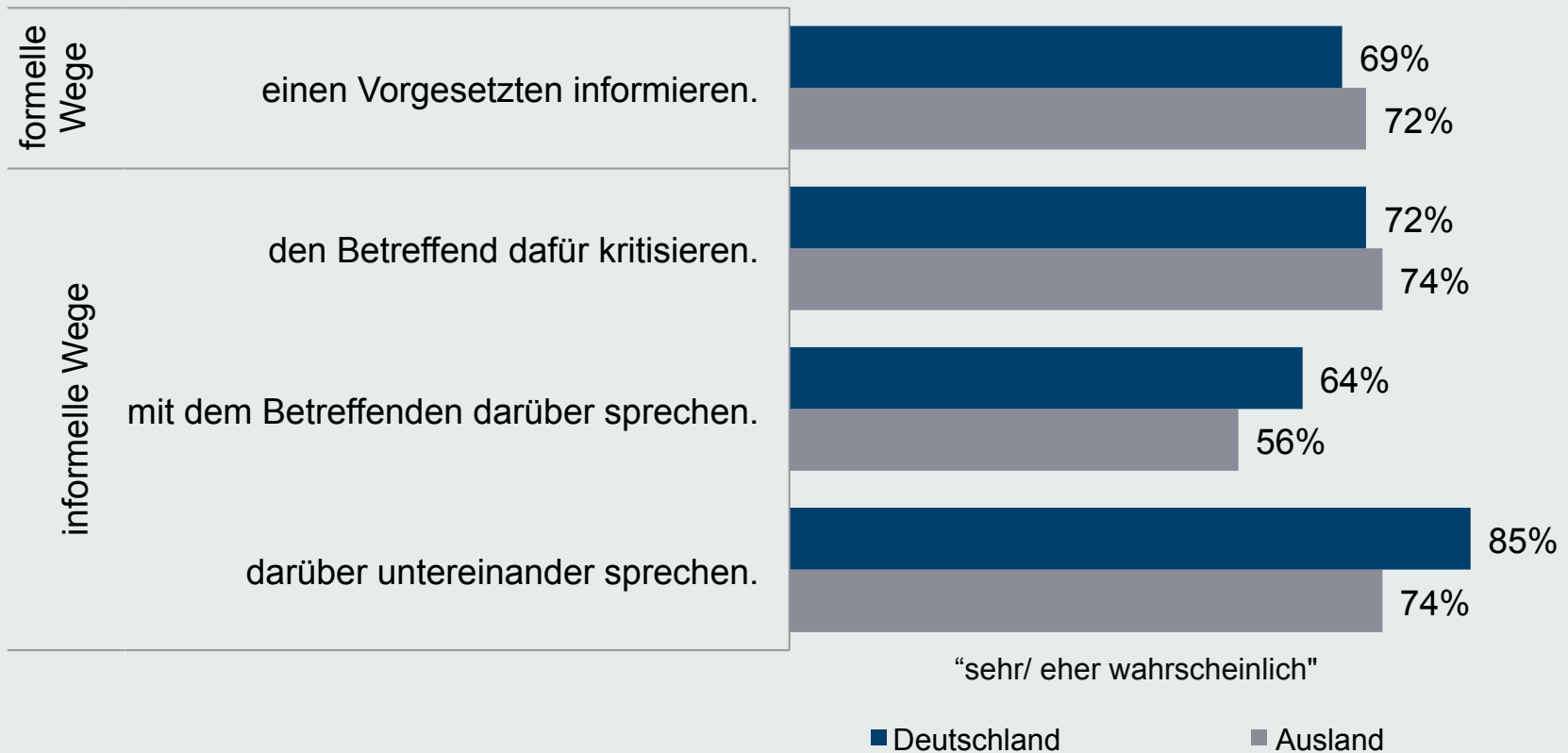
Welche Bedenken **hatten** Sie als Sie den Verdacht mitteilten?



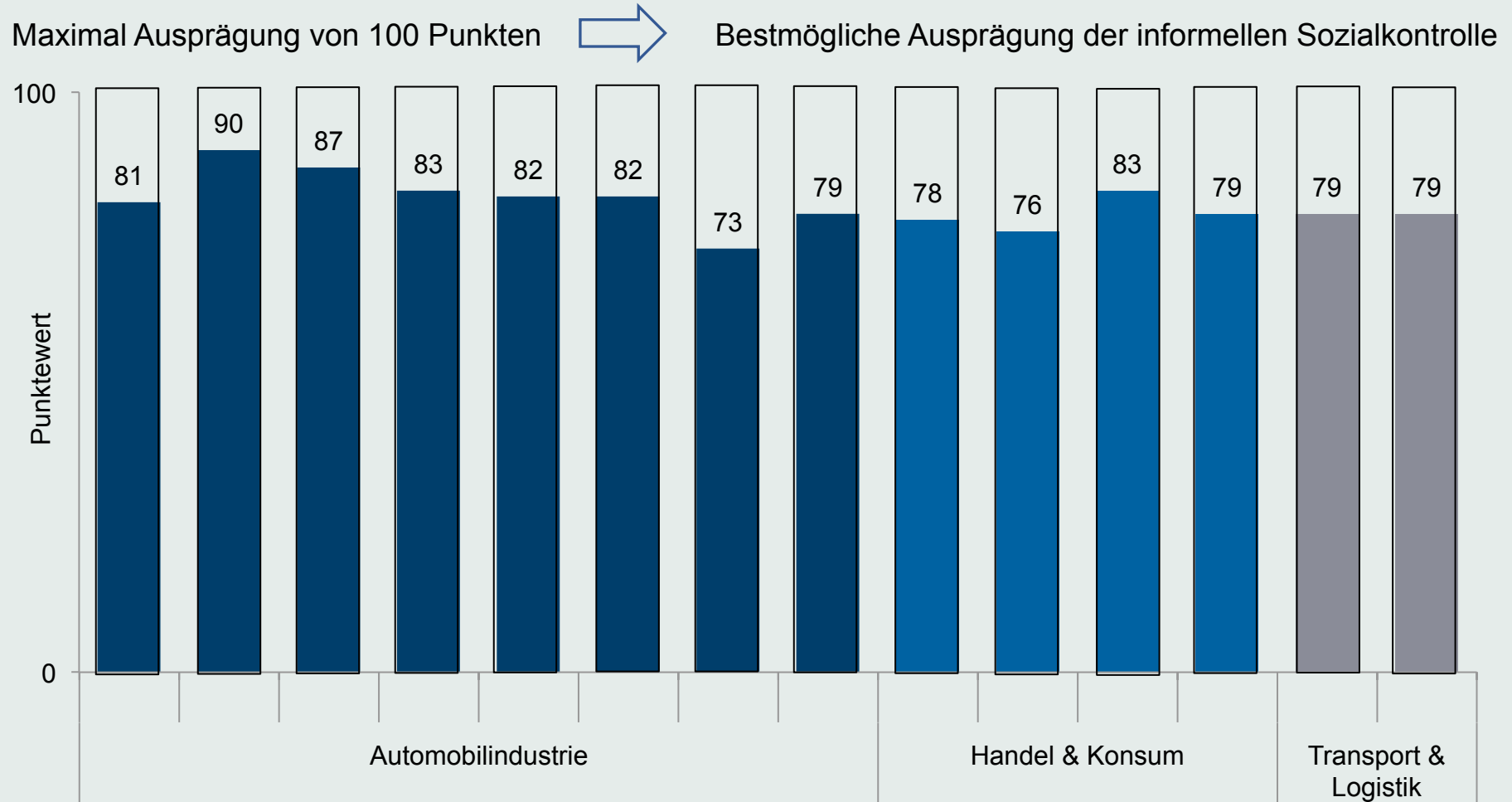
Informelle Sozialkontrolle

Wie würde im Unternehmen mit korruptem Verhalten eines Kollegen umgegangen werden?

Meine Kollegen würden ...

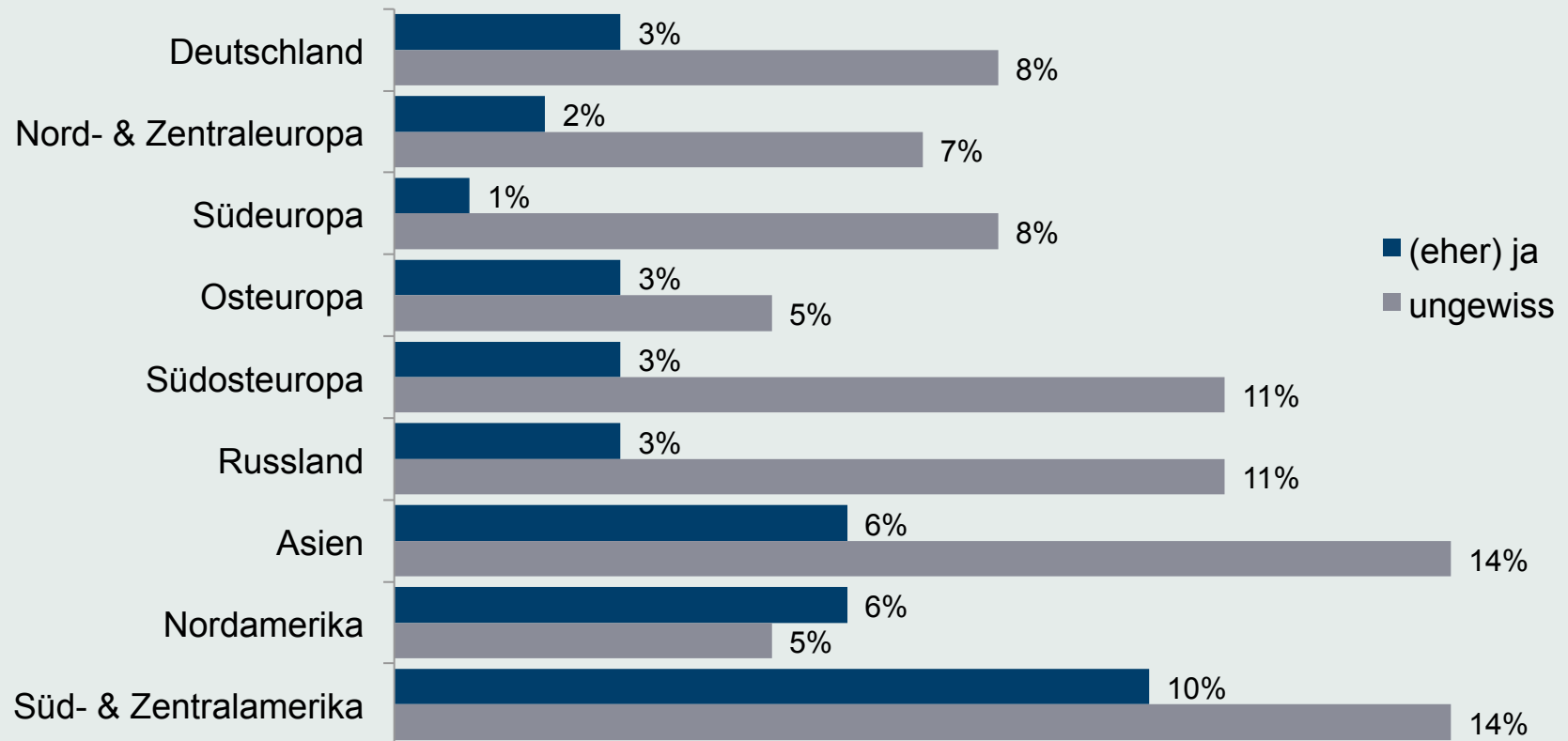


Gesamt Score: „Informelle Sozialkontrolle“

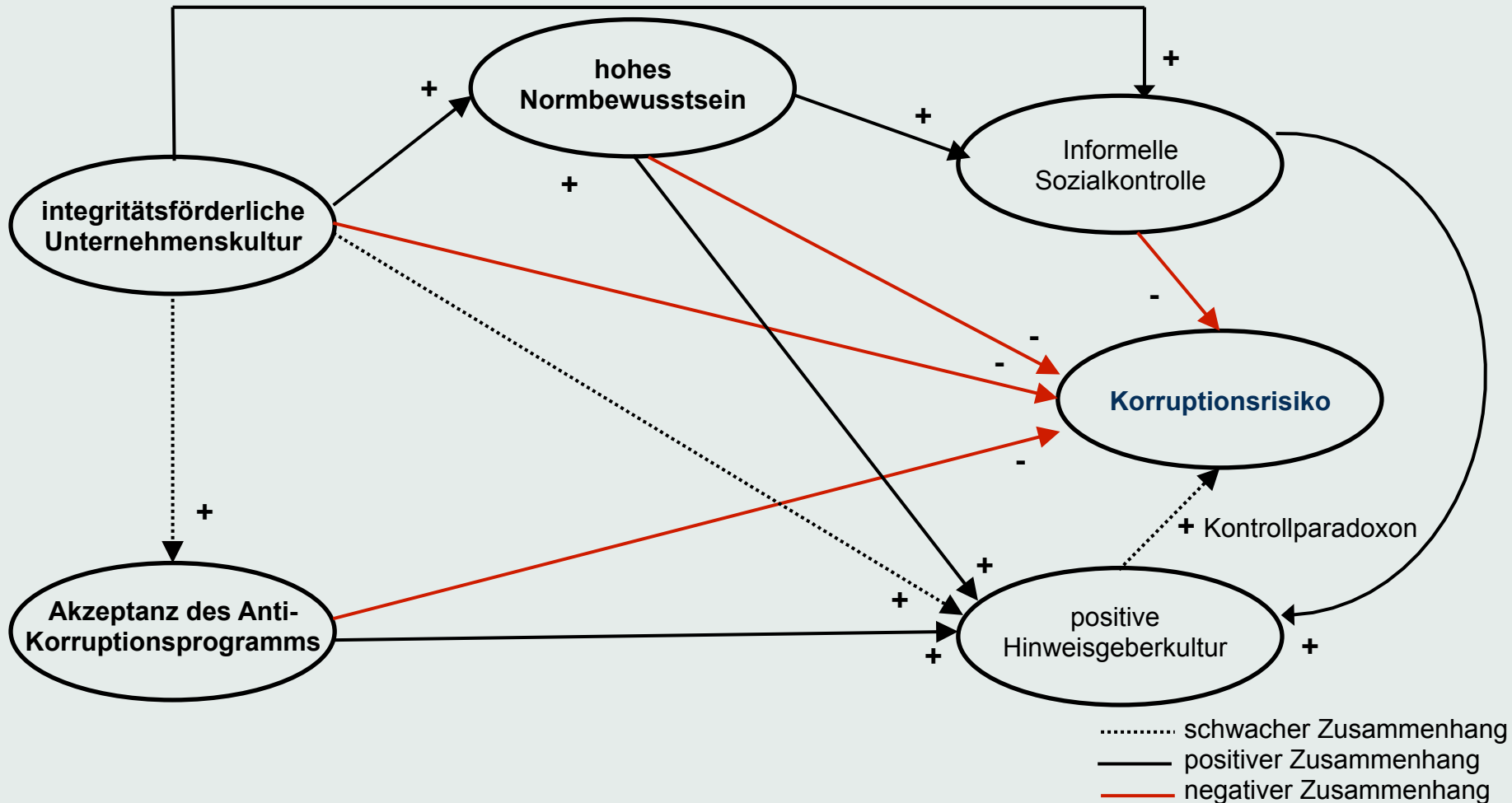


Erfahrung mit Korruptionssituationen im direkten Arbeitsumfeld im Landesvergleich

Einschätzung der Wahrscheinlichkeit, dass Kollegen/innen im Arbeitsumfeld in einer Wettbewerbssituation Einladungen zu einem besonderen gesellschaftlichen Event annehmen oder erhebliche Zuwendungen gewähren würden.



Risiko-Check



Prof. Dr. jur. Kai-D. Bussmann

(project manager)

+49 345 552 3116

kai.bussmann@jura.uni-halle.de

Economy & Crime Research Center

Martin Luther University of Halle-Wittenberg

06099 Halle (Saale) – Germany

