

Messen Sie Ihre Produktivität!

Produktion Nr. 33, 2007

GENF (ilk). Die Unternehmensberatung für Produktivitätsverbesserung, TBM Consulting Group führt derzeit ihre fünfte internationale Produktivitätsumfrage durch. Mit Hilfe der Umfrageergebnisse will TBM deutschen Produktionsunternehmen einen aktuellen Überblick über den Stand der Produktivität und das industrielle Wachstum geben. Unterstützt wird das Vorhaben in Deutschland durch die Wirtschaftszeitung Produktion. Den Teilnehmern an der Umfrage winken wertvolle Sachpreise.

Die Umfrage steht noch bis Anfang September online bereit unter www.tbmcg.com/de/umfrage.

Teilnehmer der Studie können folgende Preise gewinnen:

■ 1. Preis: Ein aktuelles BlackBerry 8800 mit GPS-Modul von Re-search In Motion - Damit wissen Sie immer, wo Sie ihre E-Mails unterwegs empfangen.

■ 2.-4. Preis: Je ein BlackBerry 7130 von Research In Motion - dem Push-E-Mail Smartphone im Handyformat

■ 5.-9. Preis: Je ein Lean-Management-Buch 'The Antidote' - Erfahren Sie mehr über Best Practices in Lean und lernen Sie von erfolgreichen Unternehmen. Autoren sind die TBM-Experten Anand Sharma und Gary Hourselet.

TBM-Europachef Mike Herr zur Zielsetzung der Umfrage: „Wir wollen herausfinden, wie es um die Produktivität der deutschen Industrie im internationalen Vergleich bestellt ist und wo noch Potenzial besteht, das unbedingt ausgeschöpft werden sollte. Wir sind der Meinung, dass es in allen Branchen noch umfangreiche Optimierungsmöglichkeiten gibt.“

Die TBM Produktivitätsumfrage wird außer in Deutschland noch in Großbritannien, Spanien, den USA, Mexiko und Brasilien durchgeführt und bietet so einen Querschnitt durch verschiedene Wirtschaftszonen der Welt. Die Auswertung findet selbstverständlich absolut vertraulich statt; jeder Teilnehmer erhält darüber hinaus eine individuelle Auswertung mit wertvollen Ratschlägen bezüglich der Stärken und Schwächen.

„Compliance-Management“

Geschäften im Hinterzimmer vorbeugen

von Christiane Siemann
Produktion Nr. 33, 2007

DÜSSELDORF (je). Jedes zweite Großunternehmen war in den vergangenen drei Jahren Opfer wirtschaftskrimineller Handlungen. Die Dunkelziffer wird auf über 80 Prozent geschätzt, sagt eine Studie zur Wirtschaftskriminalität in Deutschland, die das globale Unternehmensberaternetzwerk KMPG erstellt hat. Auch Mittelständler und Familienunternehmen sollten solchen Produktivitätseinbrüchen vorbeugen.

„Ein wenig besser sind die Bedingungen für Unternehmen, die aus kleineren Einheiten bestehen, schon“, erklärt Birgit Galley, Direktorin des Institute Risk & Fraud Management an der Steinbeis-Hochschule in Berlin. „Liegt die Zahl der Beschäftigten jedoch im hohen dreistelligen Bereich, ist in der Regel die Anonymität auch sehr hoch und die direkte Kontrolle erschwert.“ Die seit mehr als zwölf Jahren auf dem Gebiet der Korruptionsprüfung zugelassene Betrugsermittlerin weiß auch, dass die sichers-



Zunächst wäscht eine Hand die andere. Dann folgt oft Korruption im Verborgenen.

werden, ergab eine europaweite Untersuchung der Unternehmensberatung Ernst & Young. Damit ist der Mitarbeiter der wichtigste Hinweisgeber für Betrugsfälle. Sie werden zu ‚Whistleblowers‘ (englisch für Denunziant, wörtlich Pfeifenbläser), wenn sie einen Betrugsfall anonym über Hotlines melden.

Die bloße Einrichtung einer entsprechenden Telefonnummer oder Mail-Adresse reiche allerdings nicht aus. „Ein Compliance-System muss tragfähig und nachhaltig eingerichtet werden“, betont Dr. Stefan Heißner von Ernst & Young. „Denn wenn es nicht in den Köpfen der Mitarbeiter an-

kommt, nützt diese Maßnahme gar nichts.“ Der gesamte Rahmen muss an die Mitarbeiter kommuniziert werden, also: Zu welchen Richtlinien („Commitments“) hat sich das Unternehmen gesetzlich verpflichtet? Damit sie nachhaltig und glaubhaft leben, müssten auch kritische Verhaltensweisen auf den Prüfstand gestellt werden. Beispielsweise einerseits das Verbot, Geschenke ab einem gewissen Wert anzunehmen, andererseits aber Geschenke zu verteilen, wie es vom Marketing gefordert wird.

Juristen und Personaler müssen Hand in Hand arbeiten

Nicht nur die Rechtsabteilung hat dabei eine tragende Rolle, auch das Personalmanagement müsse die Diskussion über den Umgang mit Regeln und deren Maßstäbe vorantreiben. „Die Aufgabe der Personaler ist es, den Mitarbeitern ein Gefühl dafür zu geben, was ‚complied‘ sein soll und was nicht“, fordert Heißner. „Eine rein juristische Fokussierung reicht nicht aus, um Compliance zu leben.“

Anzeige

Best-Practice-Montage?
Profitieren Sie von unserer Kompetenz.

ROI
INTERNATIONAL MANAGEMENT
CONSULTANTS

WWW.ROI-INTERNATIONAL.COM

ten Rahmenbedingung für ein ‚sauberes‘ Verhalten von Mitarbeitern klare Regeln sind: „Oftmals ist Mitarbeitern nicht bewusst, dass sie zu Lasten des Unternehmens handeln. Sie wollen jemandem einen Gefallen tun, oder sie rechtfertigen sich mit dem Einwand ‚ich nehme ja niemandem persönlich etwas weg.“

Ein ‚Code of Conduct‘ und ‚Compliance-Strukturen‘, die festlegen, dass gesetzliche Bestimmungen und interne Standards einzuhalten sind, sollen in erster Linie die Mitarbeiter und das Unternehmen präventiv schützen. Gegen vorsätzlich strafbares Verhalten von Mitarbeitern – da sind sich die Experten einig – hilft jedoch keine Prävention, sondern nur engmaschige Kontrolle. Für die im DAX oder an der Börse notierten Unternehmen sind daher Business-Conducts genannte Regeln Pflicht. Für andere Unternehmen gilt: Sie haben eine moralische Verantwortung. „Compliance-Vorschriften helfen Mitarbeitern sich richtig zu verhalten“, sagt Birgit Galley. „Nur so können sie wissen, was sie dürfen und was nicht. Ansonst agieren sie im luftleeren, weil regelfreien Raum.“

Mehr als ein Drittel der Fälle von rechtswidrigem Verhalten kann durch Tipps der Beschäftigten aufgedeckt

Der goldene Weg zum Compliance-Management

- 1. Prävention:** Geschäftsführer, die sich erstmalig dem Thema zuwenden, können sich an ‚Code of Conducts‘ orientieren, die es international und in Deutschland gibt. Oder aber sie stellen ihr eigenes Regelwerk für das richtige Verhalten auf. Erster Schritt: Definieren Sie Bereiche, die bei Ihnen besonders sensibel sind: Einkauf, Auftragsvergabe, Lager oder Herstellung. Überall dort, wo ein Zugriff auf Vermögenswerte möglich ist und/oder in denen Mitarbeiter Angriffspunkt von außen sein können, sollten Sie Regeln einführen.
- 2. Inhalt:** Die Regeln enthalten nicht nur rechtliche Rahmenbedingungen, sondern auch interne Standards, die begründet werden müssen. Die Richtlinien können verhindern, dass sich Mitarbeiter weiter verstricken und zu Tätern werden.

3. Kommunikation und Schulung: Es reicht nicht, Regelwerke nur unterschreiben zu lassen. Bestimmte Situationen müssen erklärt und trainiert werden, um die Mitarbeiter zu sensibilisieren. Häufig registrieren Beschäftigte gar nicht, dass sie bereits in einem System von Gefallen und Gegengefallen verstrickt sind.

4. Kontrolle und Sanktion: Revisionen, professionelle Risk- and Fraudmanager und Meldesysteme sind ein Weg, um kriminelles Verhalten aufzuspüren. Idealerweise sind besonders geschulte Mitarbeiter dafür zuständig, die Regeln aufzustellen und weiter zu entwickeln. Compliance-Management umfasst: Vertrauen aufbauen, Mitarbeiter schulen, sachgerecht kontrollieren und im Bedarfsfall konsequent sanktionieren.

www.risk-and-fraud.de

17-22.9.2007

www.emo-hannover.de

EMO Hannover

Die **ganze** Welt der Metallbearbeitung
The whole world of metalworking
Le monde entier de l'usinage des métaux
L'intero mondo della lavorazione dei metalli

Mit der Bahn zur EMO Hannover für **89 EUR*** inkl. Messeintritt

* Hin- und Rückfahrt in der 2. Klasse, ab allen innerdeutschen Bahnhöfen (1. Klasse: 139 EUR). Das Angebot ist gültig vom 15.09.07 – 24.09.07 und buchbar ab Juli 2007 über Tel. 0180 500 0689 (0,14 Euro/Min.) oder www.emo-hannover.de

Die Bahn

INFO:
VDW – Generalkommissariat EMO Hannover 2007
Verein Deutscher Werkzeugmaschinenfabriken e.V.
Corneliusstrasse 4, 60325 Frankfurt am Main, GERMANY
Tel. +49 69 756081-0, Fax +49 69 7411574
emo@vdw.de · www.emo-hannover.de

IT-TELEGRAMM



+++ Die Soft-M-Gruppe hat neue Kunden für die Software Semiramis gewonnen. Dazu zählen die Knust Gruppe, die Seiden-Grohn Accessoires GmbH & Co. KG, die Carl Stahl AG und die Listec Schweißtechnik AG. Ausschlaggebend für den Kauf der Software waren deren Ergonomie, die Technologie und die Funktionalität.

+++ Von SAP ist das zweite Erweiterungspaket für das SAP ERP verfügbar. Dieses umfasst funktionale Erweiterungen und branchenspezifische Ergänzungen für die Medien-, Versorgungs- und Telekommunikationsindustrie sowie den Handel. Die Erweiterung vereinfacht die Einführung neuer Softwarefunktionen und verringert außerdem den Aufwand der Kunden bei Upgrades. Dafür nutzt SAP die Flexibilität der serviceorientierten Architektur für Geschäftsanwendungen.

+++ Von CAD Schroer Group stammt die neue Version 3.0 der Konstruktionssoftware Medusa4. Die neue Version beinhaltet zahlreiche Verbesserungen für eine noch höhere Produktivität in der 2D- und 3D-Konstruktion.