

Ethics

Ethics in business
moral principles
rules and regulations
of right conduct re
values that guide

Der erfolgreiche Compliance-Manager



GGGS

GERMAN GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT & LAW
HEILBRONN

Inhalt



Kontakt zur Redaktion:

Dr. Markus Schwarzer, LL.M.
Leiter Public Relations

German Graduate School
of Management and Law
Bildungscampus 2 · D-74076 Heil-
bronn

Phone: +49 (0) 7131 - 64 56 36 - 45
Mobil: +49 (0) 176 - 16456315
Fax: +49 (0) 7131 - 64 56 36 - 27
E-Mail: markus.schwarzer@ggs.de

www.ggs.de

Editorial S. 3

Aktuell

1 Jahr Bildungscampus S. 4
Neue GGS Homepage online S. 6

Schwerpunktthema »Der erfolgreiche Compliance-Manager«

Der erfolgreiche Compliance-Manager S. 7
Besondere Vorgaben für Wertpapier-
dienstleistungsunternehmen S. 8
Anforderungsprofil für Compliance-Manager S. 11

Students

GGS wird Erasmus-Hochschule S. 12

Veranstaltungen

Heilbronner Management Dialoge
mit Claus Hipp S. 14
Heilbronner Erklärung S. 16
GGS Equity Forum S. 18

Hochschulsport

GGS-Team bei Stimme-Firmenlauf S. 19

Impressum S. 19

Prof. Dr. Dirk Zupancic

Präsident



Sie erreichen mich unter:

Telefon: 07131-645636-74

E-Mail: dirk.zupancic@ggs.de



Liebe Leserin, lieber Leser,

Wirtschaftsstrafprozesse, Korruptionsbekämpfung, Durchsuchungen von der Staatsanwaltschaft – Compliance-Manager sind überall dort, wo es brennt. So scheint es zumindest. Denn eigentlich arbeiten sie eher im Hintergrund und haben ganz andere Aufgaben, als nur Feuerwehr für das Unternehmen zu sein. Wie das in der Praxis aussieht, zeigt mein Kollege Professor Martin Schulz im Schwerpunktthema unseres aktuellen Quarterly. Von den Erfolgsfaktoren über gesetzliche Vorgaben bis hin zum Anforderungsprofil erläutert unser Experte, was einen erfolgreichen Compliance-Manager ausmacht.

Zum Abschluss der 12. Jahrestagung des Deutschen Netzwerks Wirtschaftsethik wurde Mitte September die „Heilbronner Erklärung zur gesellschaftlichen Verantwortung in der Wirtschaft“ auf dem Bildungscampus der Dieter Schwarz Stiftung unterschrieben. Entwickelt wurde sie von Wissenschaftlern der GGS in Zusammenarbeit mit Unternehmern aus der Region. Gemeinsam möchten sie das Vertrauen zwischen Partnern, Kunden und Interessengruppen bzw. der Gesellschaft verbessern und so den Unternehmen, dem Wirtschaftsstandort Heilbronn-Franken, der Region und den Menschen selbst zum Erfolg verhelfen. Einen entsprechenden Bericht lesen Sie ab S. 16. Interessierte Unternehmen sind herzlich eingeladen, sich ebenfalls der Heilbronner Erklärung anzuschließen und an deren Umsetzung mitzuwirken. Meine Kollegen und ich stehen Ihnen hier gerne jederzeit zur Verfügung.

Nicht versäumen möchte ich, Sie auf unsere neue Homepage hinzuweisen. Bildgewaltiger und visueller sind unsere Inhalte rund um Management und Recht jetzt aufbereitet. Und das nicht nur für den PC, sondern nun auch für mobile Endgeräte wie Smartphones und Tablets. Besuchen Sie uns einfach mal unter www.ggs.de oder scannen Sie den beigefügten QR-Code.

Natürlich steht wie immer unser Angebot, gerne jederzeit mit uns in Kontakt zu treten und über alle Themen rund um Management und Recht zu diskutieren. Ich freue mich auf Ihren Anruf oder eine E-Mail.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Dirk Zupancic'. The signature is fluid and cursive, written over a white background.

1 Jahr Bildungscampus – GGS´ler ziehen Bilanz.

(ka) Seit einem Jahr zeigt sich die GGS in neuem Gewand auf dem Bildungscampus. Großzügige Gänge, helle freundliche Büros und Unterrichtsräume sowie ein Campus Green und eine Mensa – das ist der neue Alltag der GGS auf dem Bildungscampus. Was hat sich aber für Studierende, Mitarbeiter, Alumni und Professoren in diesem Jahr sonst noch verändert?



„Es ist ein gutes Gefühl, in den eigenen Räumen zu arbeiten und zu unterrichten. Das neue Gebäude und der Campus geben uns ein eigenes Gesicht und damit der Hochschule auch einen würdigen Rahmen.“

„Das neue GGS-Gebäude überzeugt Besucher, Studenten und uns als GGS-Team durch seine funktionale und ästhetische Gestaltung. Es ist eine Freude, in einem solchen Gebäude und auf einem solchen Campus zu forschen und zu arbeiten.“

Prof. Dr. Dirk Zupancic, Präsident der GGS

„Zuallererst vielen Dank an die Dieter Schwarz Stiftung. Der Bildungscampus ist ein schönes architektonisches Gebilde. Die Räume sind sehr gut ausgestattet. Es macht Spaß in diesen zu studieren.“

Auch die Bibliothek ist bedeutend besser geworden als vorher. Es gibt viele Arbeitsplätze, die es ermöglichen, unter besten Bedingungen zu arbeiten. Es ist schön, hell, klar und einfach.“

Nur die Öffnungszeiten sollten am Wochenende verlängert werden. Außerdem ist es super, dass es einen so großen Parkplatz gibt. Ich habe immer – auch zu Stoßzeiten – einen Parkplatz erhalten.“

Vjekoslav Dujcek, MBA-Student





„Das große offene, aber ins zweite Stockwerk begrenzte Treppenhaus ist für mich als Studiengangs-Betreuerin ein sehr schönes und hilfreiches Detail in der Gebäudearchitektur. Es ist mir dadurch möglich, während der Vorlesungszeiten einen recht guten Überblick über das Geschehen rund um die Vorlesungsräume und im Treppenhaus zu behalten. Es ist hier viel leichter als im Neckarturm, eine Person, die man sucht, zu finden.“

Adelheid Schäfer-Terino, Programme Administration

„Ich studiere an der GGS und freue mich jedes Mal auf's Neue über den superschönen Vorplatz zu laufen... Für mich persönlich ist das Studium noch intensiver geworden und hat noch Mehrwert erhalten! Der Campus macht seinem Namen alle Ehre, wenn man zwischen den vier Gebäuden steht und auf dem tollen Platz alles auf sich wirken lassen kann!“

Sabine Schmäzle, MBA-Studentin



Die neue GGS-Homepage ist online

Die GGS im neuen digitalen Outfit: Ab sofort präsentiert sich die German Graduate School of Management and Law (GGS) mit einer neuen Homepage. Auch die Auftritte in Sozialen Netzwerken sind nun eingebunden.

(ag) »Wir wollten den GGS-Spirit einfangen und visualisieren«, erklärt Simon Hollay, Geschäftsführer der Heilbronner Agentur Magmell, die die Seite entwickelt hat. »Sie entspricht jetzt nicht nur aktuellen technischen Standards, sondern ist außerdem auch für mobile Endgeräte wie Handys oder Tablets optimiert.«

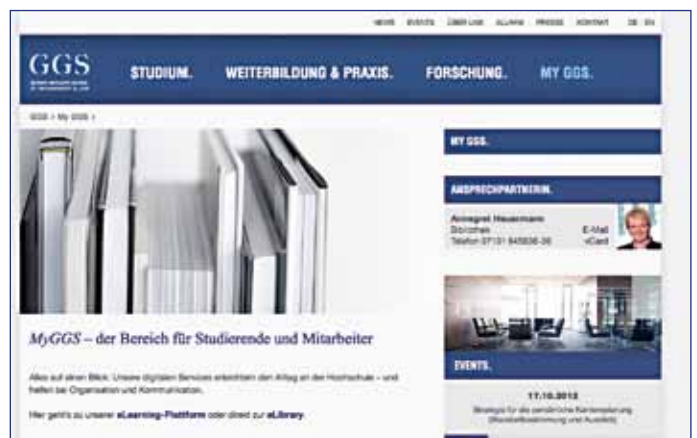
Das heißt: Gescrollt werden kann auf der GGS-Seite nun nicht mehr nur vertikal, sondern auch horizontal. Die Startseite verändert ständig ihr Gesicht, da Themen durch Bildwechsler rotieren. »Insgesamt ist die Seite viel bildgewaltiger und visueller«, erklärt Hollay.

Auch in Sachen Social Media hat sich einiges getan: Die Auftritte der GGS in den sozialen Netzwerken sind direkt auf der Startseite eingebunden. Über Links geht es zu Facebook, Twitter, Xing, YouTube und LinkedIn. »Wir wollten damit auch die Leute abholen, die über die sozialen Netzwerke auf die Seite kommen, ihre Sprache sprechen.«

Grundlegendes bleibt natürlich auch auf der neuen Homepage beim Alten. »Wir haben die Struktur beibehalten, die auf den drei Säulen Studium, Forschung und Weiterbildung und Praxis beruht. Diese werden jetzt auf allen Ebenen der Wahrnehmung noch deutlicher kommuniziert.« Schließlich solle auf den ersten Blick erkennbar sein, was die GGS wirklich auszeichnet, so Hollay.

Zur neuen Seite gibt es einen Image-Film, den Sie sich unter: <http://www.ggs.de/neue-homepage/> anschauen können.

Und nun: Viel Spaß beim Entdecken der neuen GGS im Internet.



Der erfolgreiche Compliance-Manager

Von Prof. Dr. Martin Schulz, LL.M. (Yale)

„Compliance“ – immer noch nur ein Modewort oder doch notwendig für die Organisation eines Unternehmens? Im Gegensatz zur anhaltenden Popularität in den Medien ist Compliance in vielen Unternehmen unbeliebt. Die Einführung und Umsetzung von Compliance-Systemen stößt auf Widerstände. Diese sind verständlich, da Compliance-Programme regelmäßig gewohnte Geschäftspraktiken auf den Prüfstand stellen und vielleicht sogar sanktionieren. Dabei sind die Ziele von Compliance recht einfach beschrieben: Es geht um die rechtssichere Organisation eines Unternehmens und die Prävention von Sanktionen aus Regelverletzungen. Gleichzeitig sollen daraus resultierende Imageschäden vermieden werden.



Compliance – Unternehmen rechtssicher organisieren.

Für Unternehmen außerhalb der Finanz- und Versicherungsbranche existieren bislang keine regulatorischen Vorgaben zur Einführung und Ausgestaltung eines Compliance-Systems. Daher ist nach wie vor umstritten, ob es eine Rechtspflicht zur Einführung eines Compliance-Systems gibt. Unabhängig vom Ausgang dieser Kontroverse dürfte es im Hinblick auf die bestehenden Compliance-Risiken im Interesse jedes Unternehmens liegen, eine adäquate Compliance-Organisation

einzurichten. Deren Ausmaß sowie Art und Umfang der eingesetzten Ressourcen richten sich dabei stets nach den individuellen Gegebenheiten wie etwa der Unternehmensgröße und dem Geschäftsfeld oder etwaigen Regelverstößen in der Vergangenheit.

Verantwortung der Unternehmensleitung

Compliance ist „Chefsache“, also eine originäre Pflicht der Unternehmensleitung. Sie ist für die Einhaltung sämtlicher Normen durch das Unternehmen und seiner Mitarbeiter verantwortlich. Zulässig und in der Praxis verbreitet ist das Delegieren von Vorbereitungs- und Ausführungshandlungen. In vielen Unternehmen werden Compliance-Aufgaben daher auf Compliance-Manager übertragen. Soweit diese Aufgaben delegiert werden können, wandelt sich die Pflicht der Unternehmensleitung in eine umfassende Überwachungspflicht, d.h. die jeweiligen Manager müssen sorgfältig ausgewählt, eingearbeitet und kontrolliert werden.

Erfolgsfaktor: Kommunikation und Schulung

Zentraler Erfolgsfaktor jedes Compliance-Programms ist die vorbehaltlose Unterstützung durch die Unternehmensleitung, also das Bekenntnis zur Einhaltung aller relevanten Normen, Richtlinien und freiwilligen Selbstverpflichtungen. Dieses Commitment muss allen Mitarbeitern klar und unmissverständlich vermittelt werden, z.B. durch ein entsprechendes „Mission Statement“ sowie durch entsprechende Kommunikationsmaßnahmen und Schulungen. Darüber hinaus sind das Bekenntnis zur Rechtstreue und die entsprechende Sensibilität gegenüber Rechtsverletzungen in der Unternehmenskultur zu verankern. Compliance muss von allen Mitarbeitern des Unternehmens verstanden, akzeptiert und getragen werden.

Stellung des Compliance-Managers

Wie gesagt: Die originäre Zuständigkeit für Compliance liegt bei der Unternehmensleitung. Denn die Sicherstellung

der Rechtstreue ist eine zentrale Leitungsaufgabe. Dies bedeutet, dass der Compliance-Manager fachlich zwingend an den Vorstand zu berichten hat. Außerdem ist eine organisatorische Trennung des Compliance-Managers von den operativen Geschäftseinheiten zu empfehlen. Zur Wahrung der finanziellen Unabhängigkeit des Compliance-Managers ist ferner darauf zu achten, dass seine Vergütung nicht in Abhängigkeit vom Geschäftserfolg bemessen wird.

Beratung von Unternehmensleitung und Mitarbeitern

Die umfassende Beratung von Unternehmensleitung und Mitarbeitern hinsichtlich der Beachtung relevanter Vorschriften und der Prävention von Compliance-Risiken zählt zu den Kernaufgaben von Compliance-Managern. Diese Beratungsaufgabe richtet sich einerseits an die Fachbereiche, welche über relevante Risiken und entsprechende Bewältigungsstrategien zu informieren sind. Andererseits ist die Beratung auch zentrales Element gegenüber der Unternehmensleitung. Je besser die Unternehmensleitung hinsichtlich der Einhaltung Compliance-relevanter Vorgaben beraten wird, umso besser lässt sich ein adäquates Compliance-System entwickeln und im Unternehmen verankern.

Kommunikation einer Compliance-Kultur

In unmittelbarem Zusammenhang mit der Tätigkeit eines Compliance-Managers stehen auch Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen. Ohne hinreichende Kommunikation bleibt Compliance wirkungslos. Um eine Compliance-Kultur bei allen Mitarbeitern zu verankern, reichen Handbücher, Richtlinien oder Rundschreiben allerdings nicht aus. Vielmehr müssen Compliance-Risiken und der Umgang mit ihnen kontinuierlich kommuniziert werden. Dies kann durch regelmäßige Schulungen und Fortbildungsangebote für die Mitarbeiter erfolgen, ebenso wie durch regelmäßige Gesprächsrunden mit Führungskräften und Angehörigen der Unternehmensleitung. Nur durch ein umfassendes Schulungs- und Kommunikationsprogramm können die Ziele von Compliance erreicht werden. Denn einerseits ist Compliance eine Führungsaufgabe und gehört zum Verantwortungsbereich jeder Führungskraft, andererseits trifft das Gebot regelkonformen Verhaltens jeden einzelnen Mitarbeiter.

Überwachungs- und Kontrollaufgaben

Um sicherzustellen, dass die Compliance-relevanten Vorgaben in allen Unternehmensbereichen eingehalten werden, müssen Compliance-Manager Überwachungs- und Kontrollaufgaben wahrnehmen. Zu den Compliance-„Kernthemen“ zählen Abläufe, die ausschließlich in der Compliance-Stelle selbst verankert sind. Dazu zählt etwa die Kontrolle von Interessenkonflikten oder die Überwachung von Mitarbeitergeschäften und von Insiderinformationen. Die Überwachung und Kontrolle von Prozessen in den Geschäftsbereichen beinhaltet demgegenüber etwa die Frage, ob eine Anlageberatung

in Finanzinstrumenten aufsichtsrechtkonform ausgestaltet ist oder ob bei der Produktion von Industriegütern bestimmte DIN-Normen eingehalten werden.

Besondere Vorgaben für Wertpapierdienstleistungsunternehmen

Für Wertpapierdienstleistungsunternehmen statuieren insbesondere § 33 WpHG und § 25 a KWG spezifische Organisationspflichten. Zentrales Element der Novellierung von § 33 WpHG ist seit 2010 die Verpflichtung, eine dauerhafte und wirksame Compliance-Funktion einzurichten. Diese stellt einen wesentlichen Bestandteil des internen Kontrollsystems des Wertpapierdienstleistungsunternehmens im Sinne des § 25 a KWG dar. Nähere Erläuterungen zur Ausgestaltung der Compliance-Funktion ergeben sich aus der Wertpapierdienstleistungs-, Verhaltens- und Organisationsverordnung (WpDVerOV), die in § 12 IV ausdrücklich die Ernennung eines Compliance-Beauftragten vorsieht.

Weitere organisatorische Anforderungen an die Compliance-Funktion sind seitens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) durch das Rundschreiben zu den Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion (MaComp) konkretisiert worden.

Neben diesen Empfehlungen der MaComp als Konkretisierungen ihrer Pflichten nach dem WpHG und den organisatorischen Anforderung nach dem KWG haben kapitalmarktorientierte Unternehmen weitere Vorschriften bzw. aufsichtsbehördliche Empfehlungen zu beachten. So dient insbesondere der BaFin Emittenten-Leitfaden kapitalmarktorientierten Unternehmen dazu, Themen wie Insiderinformationen und Insidergeschäfte, Insiderverzeichnisse, Directors Dealings sowie Ad-hoc-Meldepflichten gem. § 15 WpHG adäquat und praxisgerecht umzusetzen. Die BaFin hat hier in intensiver Zusammenarbeit mit den betroffenen Unternehmen und Verbänden ein bemerkenswertes Nachschlagewerk geschaffen, dessen Bedeutung über den Finanzdienstleistungssektor hinausgeht.





Berichtspflichten und Berichtsrechte

Eine weitere wesentliche Compliance-Aufgabe ist die Berichtsfunktion. Im Regelfall berichtet der Compliance-Manager unmittelbar an die Unternehmensleitung, die als Gesamtorgan für die Einhaltung von Compliance-Vorschriften verantwortlich ist. Über den Vorstand erfolgt dann die Berichterstattung an den Aufsichtsrat. In der Regel sollte der Compliance-Manager an die Unternehmensleitung mindestens einmal jährlich berichten. Darüber hinaus sind ein regelmäßiger Informationsaustausch (z. B. im Rahmen eines „Jour Fixe“) sowie anlassbezogene Kommunikation (Ad-hoc-Berichterstattung) nötig. In denjenigen Fällen, in denen die Unternehmensleitung selbst in Regelverletzungen verstrickt ist, kann zudem, als ultima ratio, daher eine direkte Berichtspflicht des Compliance-Managers an den Aufsichtsrat zu bejahen sein. Falls der Compliance-Manager bei der Wahrnehmung seiner Kontroll- und Aufsichtsaufgaben einen Regelverstoß aufdeckt, muss

er diesen über die entsprechenden Hierarchiestufen (bis hin zur Unternehmensleitung bzw. zum Aufsichtsrat) zur Anzeige bringen.

Wer früher besser berät, muss später weniger kontrollieren

Im Rahmen der Kontrollaufgaben der Compliance-Funktion zeigt sich häufig, dass eine frühzeitige Wahrnehmung der Beratungsaufgabe, ausufernde Kontrollprozesse zu vermeiden hilft. Mit anderen Worten: Wer früher und besser berät, muss später weniger kontrollieren. Gute Compliance führt damit dazu, dass Unternehmen bei den nachgelagerten Kontrollen (etwa der Internen Revision und beim Einsatz externer Wirtschaftsprüfer) Kosten sparen können. Denn die Compliance-Funktion hat bereits prozessimmanente Kontrollen vorgenommen.



Zusammenfassung

- Compliance-Management ist primäre Aufgabe der Unternehmensleitung, die den Umgang mit Compliance-Risiken als Bestandteil wertorientierter Unternehmensführung verankern und im Leitbild manifestieren sollte. Wirksames Compliance-Management erfordert seitens der Unternehmensleitung die Entwicklung einer angemessenen Compliance-Strategie zur Vermeidung und Steuerung von Compliance-Risiken.

- Die Unternehmensleitung kann die aus der Strategie abgeleiteten Prozesse und Maßnahmen im Rahmen wirksamer Delegation auf Compliance-Manager übertragen. Diese spielen bei der erfolgreichen Umsetzung als Mittler der Compliance-Strategie eine Schlüsselrolle.

- Compliance-Manager erfüllen insbesondere Informations- und Beratungsaufgaben, Überwachungsaufgaben sowie Berichtspflichten. Hierfür gibt es bislang keine branchenübergreifenden Vorgaben. Eine Ausnahme bildet der Finanzsektor, für den eine Konkretisierung der Aufgaben von Compliance-Funktion und Compliance-Managern durch KWG,

WpHG sowie die MaComp besteht. Diese branchenspezifischen Vorgaben können als Leitlinien und Diskussionsgrundlage auch für andere Unternehmen dienen.

- Dies gilt insbesondere bezüglich der Regelungen und Empfehlungen zur Unabhängigkeit der Compliance-Funktion, zu Aufgabenbeschreibung und Qualifikationsanforderungen für Compliance-Manager und zur notwendigen Ausstattung.

- Die Anforderungen an ein wirksames Management von Compliance-Risiken sind vielschichtig, die Aufgaben von Compliance-Managern entsprechend vielfältig. Für diese Herausforderung, die angesichts zunehmender Regulierungsdichte, verstärkter Ermittlungstätigkeit der Behörden und gesteigener Sensibilität der Öffentlichkeit für alle Unternehmen gilt, bieten die kapitalmarktrechtlichen Vorgaben wichtige Anhaltspunkte und Leitlinien.

Prof. Dr. Martin Schulz, LL.M. (Yale)

Professor für deutsches und internationales
Privat- und Unternehmensrecht

Akademischer Direktor LL.M. in Business Law an der
German Graduate School of Management and Law

Zur ausführlichen Version des Beitrags:
Martin Schulz/Hartmut Renz, Der erfolgreiche
Compliance-Beauftragte, in: Betriebsberater
(BB), 41/2012, S. 2511 ff.



Anforderungsprofil für Compliance-Manager

Inzwischen setzen viele Unternehmen Personen und Ressourcen zur Bewältigung von Compliance-Risiken ein. Neben dem Bedarf an weiterer Konkretisierung der Compliance-Funktion wächst damit auch der Bedarf für ein Anforderungsprofil an Compliance-Manager. Für diese Anforderungen enthält das Rundschreiben zu den Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion (MaComp) nützliche Anregungen.

1. Fachkompetenz

Die MaComp benennen erstmals verschiedene Qualifikationsanforderungen für diejenigen Personen, die mit der Compliance-Funktion betraut sind. Diese Personen müssen über die erforderlichen Fachkenntnisse für den jeweils zugewiesenen Aufgabenbereich verfügen. Die MaComp enthält damit spezifisches Berufsrecht für die Berufsqualifikation von Compliance-Managern in Wertpapierdienstleistungen. Es ist im Hinblick auf eine höhere Rechtssicherheit wünschenswert, dass sich ähnliche Standards für die Compliance-Manager auch für andere Branchen herausbilden werden.

Trotz des spezifischen Anwendungsbereichs der MaComp für Wertpapierdienstleistungsunternehmen ist zu erwägen, inwieweit sich folgende Anforderungen verallgemeinern lassen: Kenntnisse zu Anforderungen an die Ausgestaltung von angemessenen Prozessen zur Aufdeckung von Verstößen, Kenntnisse zu Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Compliance-Funktion, Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation,

fundierte Kenntnisse zu den Produkten und Geschäftsfeldern des Unternehmens und deren immanenten Risiken sowie einschlägige Berufserfahrung. Organisatorisch ist sicherzustellen, dass die Fachkompetenz des Compliance-Managers geprüft und das Ergebnis nachvollziehbar dokumentiert wird.

2. Zuverlässigkeit

Hinsichtlich der erforderlichen Zuverlässigkeit von Compliance-Managern enthält die Mitarbeiteranzeigeverordnung nützliche Hinweise für Wertpapierdienstleistungsunternehmen. Sie stellt einen Katalog auf, wann in der Regel keine hinreichende Zuverlässigkeit vorliegt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Mitarbeiter in den letzten 5 Jahren vor Beginn der anzeigepflichtigen Tätigkeit wegen bestimmter Straftaten rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Zuverlässigkeit muss, mangels Vermutungsregel, also auch bei solchen Mitarbeitern überprüft werden, die bereits seit Jahren im Unternehmen arbeiten und sich in ihrem Tätigkeitsfeld bewährt haben.

3. Branchenkenntnis

Die berufsspezifischen Anforderungen können und sollen sich nur auf das jeweils unternehmensspezifische Risiko und Geschäftsprofil beziehen. Somit richtet sich insbesondere das Erfordernis der Branchenkenntnis des Compliance-Managers immer nur jeweils auf das originär durch das Unternehmen vorgegebene Risiko- und Geschäftsprofil.

GGS wird ERASMUS-Hochschule

Partnerschaften mit ausländischen Hochschulen werden zukünftig weiter ausgebaut

Der German Graduate School of Management and Law (GGS) wurde die Erasmus Universitäts-Charta verliehen. Dies unterstützt den weiteren Ausbau von internationalen Partnerschaften auf Hochschulebene.



Die Teilnehmer der zweiten GGS International Summer Academy beim Empfang durch Bürgermeister Harry Mergel im Heilbronner Rathaus.



„Die zunehmende Globalisierung erfordert eine stärkere internationale Orientierung der Hochschulen sowie mehr internationale Mobilität von Hochschulangehörigen. Für uns ist der internationale Austausch deshalb eine wichtige Voraussetzung, um uns als exklusive Business School für berufs begleitende Master-Studiengänge und als moderne Forschungseinrichtung zu positionieren“, erläutert Prof. Tomás Bayón, Academic Dean der GGS. So baue seine Hochschule derzeit ein ausgewähltes Netz mit ausländischen Partnerhochschulen auf, mit denen vor allem ein Studierendenaustausch, aber



auch der Austausch von Fakultätsmitgliedern vereinbart werde, so Bayón weiter.

Weitere internationale Vernetzung

Partnerhochschulen aus EU-Staaten, insbesondere in Mittel- und Osteuropa, spielen in diesen Überlegungen eine zentrale Rolle. Damit wird nicht nur die Internationalität der angebotenen Master-Studiengänge, sondern auch die weitere internationale Vernetzung der GGS als Hochschule gestärkt. Der weitere Ausbau von Auslandsoptionen für GGS-Studierende wird mit Priorität vorangetrieben. Mit Blick auf europäische Wachstumsmärkte sollen Studierende für ihre Führungstätigkeiten in Unternehmen und im Rahmen ihrer Persönlichkeitsbildung interkulturell sensibilisiert werden.

Studienleistungen im Ausland erwerben

GGs-Studierende können und sollen an den von ihnen ausgewählten Partnerhochschulen ECTS-Leistungspunkte erwerben und auf ihre Studienleistungen anrechnen können. Den Partnerhochschulen wiederum wird beispielsweise die „GGs International Summer Academy“ als Format angeboten, um den Studentenaustausch zu ermöglichen. Für die Zukunft ist auch ein entsprechendes Angebot im LL.M.-Studiengang geplant. Die Einbindung ausländischer Gastwissenschaftler von Partnerhochschulen in bilaterale Forschungsprojekte wird gefördert und intensiviert.

GGs International Summer Academy erfolgreich gestartet

Bereits 2011 und 2012 fand die GGs International Summer Academy zum Thema „Germany's ‚Mittelstand‘ Companies: Managing SMEs in the Heart of Europe“ statt. Insgesamt nahmen über 40 MBA-Studentinnen und -Studenten aus acht Ländern (u.a. China, Indien, Japan, Nigeria und USA) an dem Programm teil. Sie kamen von der Leeds University Business School (GB), der Kelley School of Business (USA) und der GGs. Das umfangreiche Programm umfasste u.a. Vorlesungen, die in die Geschäftsmodelle von Mittelstandsunternehmen einführten. Firmenbesuche beispielsweise bei Würth, Recaro, Getrag oder Kolbenschmidt sowie Diskussionsrunden und Vorträge rundeten die Studienwoche ab.

»I wanted to thank all of your team for taking such good care of us during that week. Thank you for the warm hospitality and also for making this trip memorable for us. I appreciate all the effort you guys put into this to make things easy for us.«

Pratyusha Dantuluri, MBA-Studentin, Indiana University, Kelley School of Business (USA)

»I had an excellent and memorable study experience at GGs. Not only did we experience dedicated and passionate high quality teaching, we also felt that we were very well taken care of. People at GGs are so nice. I will definitely recommend GGs to others.«

Allan Guo, MBA-Student, Leeds University Business School (Großbritannien)

»Thank you very much for an exceptional week. I found the whole week very informative, really inspiring and above all great fun.«

Ben Dewhirst, MBA-Student, Leeds University Business School (Großbritannien)

»Thank you for the wonderful program and all the arrangements. It was a pleasure getting to know the German culture and food, and learning from renowned professors.«

Sandeep Hanasoge Nagaraja, MBA-Student, Leeds University Business School (Großbritannien)



Ehrbares Handeln für seriösen Kaufmann unabdingbar

Claus Hipp bei den Heilbronner Management Dialogen

(kb) „Ethik im Wirtschaftsleben“ – über dieses Thema referierte Mitte September Prof. Dr. Claus Hipp im Rahmen der Heilbronner Management Dialoge an der GGS. In seiner Begrüßung würdigte Prof. Dirk Zupancic, Präsident der GGS, Claus Hipp als die „personifizierte Marke Hipp“ und verwies in diesem Zusammenhang darauf, dass „jeder der hier im Saal anwesenden Gäste irgendwann einmal schon ein Produkt aus dem Hause Hipp verköstigt hätte“.

Geschäfte müssen ruhig schlafen lassen

Anschließend zeigte Claus Hipp einmal mehr, wie elementar wichtig ethische Grundsätze und ethisches Handeln in der Wirtschaft sind.

Er erwähnte, dass das ehrbare Handeln für einen seriösen Kaufmann unabdingbar sei. Dabei sollten nur solche Geschäfte abgeschlossen werden, die „einen auch ruhig schlafen lassen würden“. Hipp kritisierte den immer größer werdenden Egoismus und die Überregulierungswut in der Wirtschaftswelt und betonte, dass „diese Auswüchse die Wirtschaft mehr belasten als die ohnehin schon erdrückende Abgabenlast“.

Ausbildung und Bildung elementar

Was aber kann solchen Auswüchsen entgegengesetzt werden, was kann, so Hipp „jeder einzelne von uns verändern, um diesem unheilvollen Treiben Einhalt zu gebieten“. Ein Lösungsansatz sei, so Hipp, in der älteren Generation zu finden, welche ihre „gemachten Fehler der Jugend erklären sollte“, damit diese nicht wiederholt werden. Beim Thema Bildung und Ausbildung fügte Hipp hinzu, dass es ungemein wichtig wäre, als Bildungsziel nicht nur gut ausgebildete, sondern gerade auch gebildete Menschen hervorzubringen. Die Wirtschaft dürfe hier nicht nur eine reine Erwartungshaltung in Richtung Elternhaus und Schule bzw. Hochschule haben, sondern müsse auch verstärkt selbst Bildungsangebote anbieten. Hierbei seien für die Bildung von jungen Menschen gerade auch die Förderung von Kreativität, Kunst und Musik von großer Bedeutung. Hipp un-



Prof. Claus Hipp mit dem Präsidenten der GGS Prof. Dirk Zupancic bei den Heilbronner Management Dialogen.

terstrich dabei, dass das Thema Kreativität für den ganzen Menschen wichtig wäre.

Wirtschaftsethik sichert langfristigen Erfolg

Des Weiteren plädierte Claus Hipp an den würdevollen und anständigen Umgang miteinander. Dies betreffe Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen. Dabei verwies er auf die vier Haupttugenden: Dem Recht zu Handeln, der Gerechtigkeit, der Tapferkeit und der Maßhaltung. Jede einzelne Tugend obliegt jedoch der freien Meinungsäußerung, die, so Hipp, „das

oberste Gut unseres demokratischen, freiheitlichen Landes ist.“ Gleichwohl würden diese Tugenden allzu oft zu Gunsten immer schnellerer Entscheidungen im Wirtschaftsleben diskreditiert. Aber nur durch eine vollkommene, unangefochtene Implementierung dieser Tugenden, kurz auch Wirtschaftsethik genannt, ließe sich langfristiger Erfolg in den Unternehmen sichern. Claus Hipp verdeutlichte dies an einem Beispiel aus seinem Unternehmen. Bei Hipp sei „durch ein sehr strenges Qualitätsmanagement jederzeit die hundertprozentige Reinheit der Bioprodukte“ gewährleistet. Hipp fügte in diesem Zusammenhang hinzu, dass es oberstes Gebot sei, „dem Kunden nichts zu versprechen, was nicht der Wahrheit entspringt“. Ebenso unabdingbar wäre ein faires Verhalten der Konkurrenz gegenüber.

Verständliche Informationen

Ein weiterer wichtiger Baustein für „erfolgreiche Unternehmen“ sei, so Hipp, „der ständig im Unternehmen Hipp zirkulierende Informationsfluss“. Dabei würde bei Hipp darauf geachtet, „dass die Informationen dergestalt seien, dass sie auch wahrgenommen werden würden und als solche auch ankommen“. Hipp kritisierte in Bezug auf den Informationsfluss die zunehmende künstliche Sprachverwirrung und die überbordenden Anglizismen. „Warum informiert man nicht kurz und sachlich und vor allem auf Deutsch“, fragte Hipp und bemängelte, dass die Fähigkeit zur freien Rede immer mehr verloren gehen würde. In Punkto zukünftige Generationen betonte Hipp, dass „diese mindestens dreimal im Leben in die Lage versetzt werden würden, im Berufsleben total umzuleren“. Deshalb sei das Thema Aus- und Weiterbildung auch so elementar wichtig. Von Führungskräften erwarte er, so Hipp, dass diese „motivieren, einfühlen und Probleme erkennen müssten“.

Familien unterstützen

Zum derzeit in unserer Gesellschaft viel diskutierten Thema Arbeitszeit und Familie bezog der Referent dahingehend Stellung, indem er „für ein vernünftiges Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Familie“ plädierte. Gleichwohl sieht Hipp das Thema Kindergrippe problematisch. Das aus der ehemaligen DDR stammende Prinzip, wonach Kleinkinder bereits nach einigen Monaten schon in die Kindergrippe gegeben werden sei „nicht zielführend“. „Es ist nicht gut, dass hier dann für ein Kleinkind nur eine Bezugsperson über mehrere Stunden täglich – nämlich die Betreuerin – zur Verfügung steht“, so Hipp. Besser wäre hier eine vernünftige Unterstützung der arbeitenden Eltern – so z.B. durch eigens eingerichtete Teilzeitmodelle und gezielte Kinderbetreuung zu Hause, wie sie im Unternehmen Hipp schon lang praktiziert werden.

Ressourcenschonender Umgang mit Rohstoffen

Am Ende seines Vortrages unterstrich Hipp nochmals sein Credo, wie wichtig es sei, ressourcenschonend mit den dem Menschen anvertrauten Natur- und Rohstoffen umzugehen. Dabei ist Hipp besonders am Herzen gelegen, dass die Unternehmer von heute und morgen nicht nur durch „anständiges Verhalten“ geprägt sind, welches sich auszahlt, sondern auch ein „vernünftiges Verhältnis zwischen Mut und Risiko“ für den sehr stark exportabhängigen Wirtschaftsstandort Deutschland erkennen lassen. Zum Wohle einer durch „Nachhaltigkeit“ geprägten lebens- und liebenswerten Welt für die nächsten Generationen.



Der Name Hipp steht für Ethik im Wirtschaftsleben.

„Im Mittelpunkt unternehmerischer Wertschöpfung stehen die Menschen“

GGG entwickelt „Heilbronner Erklärung zur gesellschaftlichen Verantwortung in der Wirtschaft“

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hinterlässt ihre Spuren. Das Vertrauen der Menschen in die Marktwirtschaft leidet. Mittelständische Unternehmen und Organisationen aus der Region Heilbronn-Franken, aber auch aus dem übrigen Bundesgebiet begegnen diesem Vertrauensverlust gemeinsam mit der „Heilbronner Erklärung zur gesellschaftlichen Verantwortung in der Wirtschaft“. Unterzeichnet wurde die Erklärung im Rahmen der Tagung „Markt, Mensch, Mittelstand – Unternehmerische Verantwortung lernen und leben“, die das Deutsche Netzwerk Wirtschaftsethik (DNWE) und die German Graduate School (GGG) gemeinsam Mitte September 2012 auf dem Bildungscampus der Dieter Schwarz Stiftung veranstaltet hatten.



Im Rahmen der Nachhaltigkeits-Tagung an der GGS hielt der ehemalige Bundesfinanzminister Theo Waigel einen Vortrag.

Die Heilbronner Erklärung

„Im Mittelpunkt unternehmerischer Wertschöpfung stehen die Menschen, das ist die zentrale Schlussfolgerung der Heilbronner Erklärung“, erläutert Professor Christopher Stehr von der GGS, der die Erklärung gemeinsam mit anderen GGS-Wissenschaftlern und Unternehmern aus der Region Heilbronn-Franken entwickelt hat. Konkret sei das eine Forderung nach

weltweiter sozialer Gerechtigkeit und uneingeschränkter Generationengerechtigkeit, so Stehr weiter.

Langfristig erfolgreicher

Das öffentliche Bekenntnis zu gesellschaftlicher Verantwortung bedeute für Unternehmen nicht nur eine kritische Durchleuchtung ihrer Produktionsketten und -abläufe. Sie werden durch ihr gesellschaftliches Engagement auch langfristig erfolgreicher, ist Christopher Stehr überzeugt. „Unternehmen machen sich als Arbeitgeber interessanter und profitieren von Mitarbeitern, die sich mit ihrer Tätigkeit identifizieren und motiviert sind. Außerdem berücksichtigen Kunden und Stakeholder in ihren Entscheidungsprozessen zunehmend die Unternehmensethik und das gesellschaftliche Engagement eines Unternehmens. Das ist empirisch erwiesen“, weiß der GGS-Wissenschaftler aus der Forschung zur gesellschaftlichen Verantwortung.

Integration in Studiengänge

Studien zeigen tatsächlich, dass eine Integration und Umsetzung von gesellschaftlichem Engagement und sozialer Verantwortung – sofern sie authentisch erfolgen – in den meisten Fällen zu wirtschaftlichem Erfolg führen. Davon ist man an der GGS schon lange überzeugt. „Unser Anspruch ist, verantwortungsvolle Führungspersönlichkeiten zu entwickeln, um nachhaltige Werte für Gesellschaft und Unternehmen zu schaffen“, beschreibt GGS-Präsident Dirk Zupancic die Philosophie seiner Hochschule. „Das wollen wir künftig aber nicht nur im Rahmen der Lehren tun, sondern auch ganz praktisch in unsere Studiengänge integrieren“, gibt der Professor für Vertrieb und Marketing einen



Die Erstunterzeichner der Heilbronner Erklärung (v.l.n.r.): Kirsten Hirschmann (Hirschmann Laborgeräte), Bernd Rath (BERA), Jacqueline Ströhlein (Berner Group), Bernd Herzberger (Heilbronner Stimme), Prof. Dr. Tomás Bayón (GGS), Lars Sommer (Intersport), Birgit Schuster (Marbach), Martin Priebe (Martin Priebe Beratung & Training). Auf dem Bild fehlt die Sedus Stoll AG, die ebenfalls schon unterschrieben hat.

Ausblick auf die künftige Ausrichtung der GGS-Studiengänge. Man entwickle deshalb gerade entsprechende Programme, die in die einzelnen Studiengänge integriert werden sollen. Dabei spielten Kooperationen mit sozialen Einrichtungen eine wichtige Rolle, so Zupancic.

Wirtschaftsethik im Mittelstand

Dass die GGS mit ihrem neuen Lehransatz richtig liegt, zeigen viele kleine und mittelständische Firmen. Sie nehmen gesellschaftliche Verantwortung schon lange und eindrucksvoll wahr. Deshalb haben DNWE und GGS ganz gezielt die Situation des unternehmerischen Mittelstandes zum Thema der Tagung in Heilbronn gemacht. „Mittelständische Firmen haben sicherlich aufgrund der Unternehmensgröße und, weil Eigentümer und Geschäftsführer meist identisch sind, Vorteile, wenn es darum geht, Verantwortung im Sinne wirtschaftsethischer Kriterien im Unternehmen zu verankern“, berichtet Martin Priebe, Mitglied des DNWE-Vorstands. Doch

auch sie müssten sich mit neuen Herausforderungen wie der Globalisierung aktiv und kreativ auseinandersetzen, wenn sie dieser Verantwortung auch künftig gerecht werden wollten, so Priebe. Genau dieses Spannungsverhältnis von immer neuen Marktanforderungen einerseits und dem Bestreben, menschengerecht zu wirtschaften, sei Anlass für die inhaltliche Konzeption des Kongresses gewesen, führt Priebe aus.



Auf dem Weg zum Automobil der Zukunft

Equity Forum Heilbronn

Kaum eine Innovation hat die Welt in den letzten 100 Jahren so nachhaltig geprägt wie das Automobil. Besonders Deutschland hat diese Entwicklung entscheidend mitgeprägt.



Im kleinen Kreis konnten sich Finanzanalysten und Investoren über die Automobilbranche informieren.

Nach wie vor ist die Automobilindustrie mit knapp 800.000 Beschäftigten der bedeutendste Wirtschaftszweig in Deutschland. Doch die Branche steht vor großen Herausforderungen: Zunehmende Globalisierung, wirtschaftliche Stagnation in den entwickelten Ländern und hohe Wachstumsraten in den Schwellenländern, verschärfte Umweltvorschriften und steigende Energiekosten. Diese Trends standen im Fokus des dritten Equity Forums, das Mitte Oktober auf dem Bildungscampus der Dieter Schwarz Stiftung stattfand.

Unter dem Titel »Auf dem Weg zum Automobil der Zukunft« stellten sieben börsennotierte Unternehmen aus der deutschen Automobil- und Nutzfahrzeugbranche ihre Strategie

für die Herausforderungen der Zukunft einer exklusiven Zuhörerschaft vor. Finanzanalysten und Investoren konnten aus erster Hand erfahren, dass die Veränderungen auf den Automobilmärkten für innovative Unternehmen auch erhebliche Chancen eröffnen. Getreu dem Motto des Equity Forums Heilbronn »Entdecken und entdeckt werden« wurden wieder spannende Dialoge zwischen Wirtschaft, Investoren und Forschung initiiert. Im Einzelnen präsentierten sich die folgenden Unternehmen: AUDI AG, ElringKlinger AG, KSPG, SAF-Holland S.A., Elmos AG, Grammer AG und die SHW AG.

Nähere Details zum Equity Forum unter www.equity-forum.org

Das GGS-Team beim Stimme-Firmenlauf



Bester Laune trotz hochsommerlicher Temperaturen: Die 4 Teams der GGS-Masters auf dem Bildungscampus.

(tdu) Es war eine Herausforderung für Kreislauf und Kondition: Bei über 32 Grad gingen beim Firmenlauf der Heilbronner Stimme am Donnerstag (26.07.) gleich 16 GGSler an den Start. Zum ersten Mal waren damit vier GGS-Teams angetreten – und alle landeten im vorderen Drittel. Pünktlich um 19 Uhr gab Heilbronns Oberbürgermeister Helmut Himmelsbach am Frankenstadion den Startschuss für den Stimme-Firmenlauf 2012. Das Quecksilber zeigte zu diesem Zeitpunkt immer noch 32,3 Grad. Insgesamt 4752 Läufer wagten sich trotzdem an die Strecke, die quer durch die Innenstadt Richtung Wertwiesenpark über den Neckar zurück zum Stadion führte.

Bei so viel Gedränge am Start gingen die vier GGS-Teams erst Minuten nach dem offiziellen Beginn über die Startlinie. Dank Chiptechnologie zählten aber nur die exakten Zeiten zwischen Überqueren der Start- und Ziellinie. Und diese konnten sich bei den GGS-Startern sehen lassen. Der schnellste Läufer, Sportkoordinator Thorsten Dum, ging nach 24 Minuten und 32 Sekunden über die Ziellinie. „Schnelligkeit spielt beim Firmenlauf aber nur eine untergeordnete Rolle. Wir wollten möglichst viele Athleten zur Teilnahme motivieren, ganz gleich ob ambitionierte Läufer oder Einsteiger“, erläutert Dum. So liefen sieben Frauen und neun Männer in bunt gemischten Teams, bestehend aus Mitarbeitern, Alumni und Studenten, für die German Graduate School. Am Ende zählte die Gesamtzeit der vier Läufer eines Teams. Dabei landeten alle vier GGS-Teams im vorderen Drittel. Insgesamt fast 200 Firmen mit 1188 Mannschaften waren an den Start gegangen. Die GGS belegte die Plätze 168, 250, 339 und 381. Das musste natürlich im Lehnert Wirtshaus gefeiert werden.

Impressum

Herausgeber:

German Graduate School of Management and Law
gGmbH Bildungscampus 2 · D-74076 Heilbronn
Phone: +49 (0) 71 31 - 64 56 36 - 0
Fax: +49 (0) 71 31 - 64 56 36 - 27

Geschäftsführer:

Prof. Dr. Dirk Zupancic, Prof. Dr. Tomás Bayón

Redaktion und V.i.S.d.P.:

Dr. Markus Schwarzer, LL.M.
Leiter Public Relations der German Graduate School
of Management & Law
Bildungscampus 2, D-74076 Heilbronn
Phone: +49 (0) 71 31 - 64 56 36 - 45

Autoren dieser Ausgabe:

Prof. Dr. Martin Schulz, LL.M. (Yale), Kerstin Arnold-Kapp
(ka), Anika Galisch (ag), Thorsten Dum (tdu), Kilian Barth,
M.A. (kb)

Lektorat:

Kilian Barth, M.A.

Verantwortlich für die Anzeigen:

Verena Kruppa
Leiterin Marketing der German Graduate School
of Management & Law
Bildungscampus 2, D-74076 Heilbronn
Phone: +49 (0) 71 31 - 64 56 36 - 18

Auflage:

500 Exemplare

Gestaltung:

www.spezial-kommunikation.de

Druck:

Harzdruckerei, Wernigerode

Bildquellen:

Fotolia (1, 7, 9, 10), GGS (2, 4, 5, 12, 14, 16, 17, 18, 19)
Hipp (15), Drees&Sommer (1, 5, 20), Algeri (3, 4, 11),
Hollay (5)

Stand:

Oktober 2012



GGS

GERMAN GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT & LAW
H E I L B R O N N

German Graduate School
of Management and Law gGmbH
Bildungscampus 2 · D-74076 Heilbronn

www.ggs.de