

---

## Vorwort

Compliance Management erhält seit den letzten zwei Jahrzehnten umfangreich an unternehmerischer wie gesellschaftlicher Aufmerksamkeit und Bedeutung. Dennoch steckt die Auseinandersetzung mit dem Berufsbild des Compliance Managers in ihren Kinderschuhen. Welche Rolle Konflikte bzw. Konfliktpotenziale und Widersprüchlichkeiten gezielt am Arbeitsplatz des Compliance Managers spielen, ist bislang nicht Gegenstand arbeits- und organisationspsychologischer Forschung. Die vorliegende Analyse sensibilisiert dafür, das Bedeutungsspektrum dieser Thematik besser zu erfassen.

In Kap. 1 werden in einem einleitenden Überblick die Vorgeschichte und die Entwicklung der Ausgangssituation von Compliance Management skizziert und damit der Stellenwert des Untersuchungsvorhabens herausgearbeitet.

In Kap. 2 wird zunächst eine theoretische Verständigungsbasis geschaffen: Grundlegend relevante Begrifflichkeiten werden diskutiert und definiert. Für das Forschungsvorhaben werden sowohl das wissenschaftliche Erkenntnisinteresse als auch die arbeits- und organisationspsychologische Praxisrelevanz herausgearbeitet und die zentrale Fragestellung für die Untersuchung abgeleitet. Der Forschungsstand wird dargestellt. Dabei werden die für diese Studie relevanten Erkenntnisse kritisch reflektiert.

In Kap. 3 wird die in der Interviewanalyse erarbeitete Kernkategorie „Zusammenarbeit“ differenziert betrachtet und anhand bestehender arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erläutert. Konkrete Hilfestellungen für die Arbeitspraxis des Compliance Managers werden herausgearbeitet. Basis für die gesamte Ausarbeitung bilden die jeweils relevanten selektiven Kodierungsdokumente aus der Interviewanalyse. Deren Darstellung ist z. T. auf der Produktseite von [www.springer.com](http://www.springer.com) abrufbar<sup>1</sup>. Alle weiteren Tabellen und Abbildungen, die für das Verständnis der Forschungsergebnisse unmittelbar relevant sind und das Wahren der Anonymität der Interviewpartner nicht gefährden, werden an der jeweiligen Stelle im Kapitel direkt eingefügt oder im Anhang dargestellt.

In Kap. 4 wird der für diese Studie gewählte methodische Ansatz inklusive Forschungsdesign und -instrumente sowie der Durchführung der wesentlichen Forschungs-

---

<sup>1</sup> [www.springer.com/de/book/978-3-658-12847-0](http://www.springer.com/de/book/978-3-658-12847-0).

schritte dargestellt. Zur Datenerfassung wurden Experteninterviews geführt und qualitativ sozialforschend ausgewertet. Da im Compliance Management diese Erhebungs- und Analysemethode wenig bekannt sein dürfte, erfolgt die Darstellung entsprechend ausführlich – sowohl im Hinblick auf den Erhebungsprozess mit den qualitativen Interviews als auch bezogen auf den Auswertungsprozess, der nach der „Grounded Theory“ umgesetzt wird. Die Theorie- und Methodenreflexion erfolgt anhand der Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. Hierbei werden Abschnitte in Ich-Form verfasst, die Bedeutung des personenbezogenen Anteils als qualitativer Sozialforscher wird herausgearbeitet. Die wortgetreuen Transkriptionen sowie im Erhebungs- und Analyseprozess dokumentierten Zwischenschritt-Produkte können zur obligaten Wahrung der Anonymität aller Interviewpartner nicht mit veröffentlicht werden.

In Kap. 5 erfolgt eine Zusammenfassung der Ergebnisse mit Ausblick. Weiterer Forschungsbedarf wird herausgearbeitet.

Eine wissenschaftliche Begutachtung der qualitativ sozialforschenden Vorgehensweise sowohl für den Befragungs- als auch für den Auswertungsprozess wurde sichergestellt am Institut für Organisationspsychologie der Bergischen Universität Wuppertal – mein herzlicher Dank geht hier an Dr. Gabriela Sewz; ebenso an mein arbeitspsychologisches Forschungskolloquium mit Dr. Britta Herzog, Dr. Heike Lorch und Frédérique Roesch M.A. sowie an meine interdisziplinäre Arbeitsgruppe vom Frankfurter Institut für nachhaltige Entwicklung mit Dipl.-Betriebsw. (FH) Christian Bourgeois und Dipl.-Des. (FH) Sabine Sommer sowie an meinen ehemaligen Kooperationspartner Dipl.-Psych. Gernot Roth. Sie alle unterstützten mich mit ihrem wertvollen Gespür für qualitative Sozialforschung, eine unüberschaubar gewordene Anzahl an Kodierungssequenzen zu identifizieren, erkenntnisreich zu analysieren, zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Dankenswerterweise übernahm das Frankfurter Institut für nachhaltige Entwicklung auch Koordinationsarbeiten zur Interviewerhebung.

Insbesondere danke ich allen Interviewpartnern und -partnerinnen für ihre Bereitschaft, sich für diese Befragung zur Verfügung zu stellen. Es erstaunt mich bis heute, mit welcher bemerkenswerten Offenheit, Intensität und Ausführlichkeit sie mir in den Gesprächen begegnet sind. Ohne deren bereitwillige Exploration wäre diese Erhebung mit ihrem Erkenntnisgewinn absolut undenkbar gewesen!

Zur besseren Lesbarkeit wird fortan in der gesamten Arbeit die maskuline Schreibweise verwendet. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich diese Darstellungsform grundsätzlich auf beide Geschlechter bezieht.

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Entwicklung des Arbeitsfelds Compliance Management</b>	<b>1</b>
	Literatur	7
<b>2</b>	<b>Definitionen, zentrale Forschungsfrage und Forschungsstand</b>	<b>11</b>
2.1	Definition: Compliance	11
2.2	Definition: Compliance Manager und Compliance Management [System]	13
2.3	Definition: Konflikt und Konfliktpotenzial	14
2.4	Untersuchungsgegenstand und zentrale Forschungsfrage	15
2.5	Zum Forschungsstand	16
	Literatur	25
<b>3</b>	<b>Studienergebnisse und Interpretation der Daten: arbeits- und organisationspsychologische Impulse für die Praxis</b>	<b>29</b>
3.1	Kernkategorie „Zusammenarbeit“ – Kurzdarstellung des Analyseprozesses	29
3.2	Komplexität der Kernkategorie „Zusammenarbeit“ – einleitendes Beispiel	35
3.3	Zur Konzeption von Unternehmenswerten	37
3.3.1	Wirtschaftsethische Begriffsbestimmungen	38
3.3.2	Grundverständnis für konzeptionelles Arbeiten	45
3.3.3	Code of Ethics: konzeptioneller Bestandteil auf der Theorieebene	47
3.3.4	Code of Conduct: konzeptioneller Bestandteil auf der Methodenebene	48
3.3.5	Konzeptionelle Technikebene: Handlungen realisierbar gestalten	51

Erfolg im Compliance Management  
Konfliktfelder erkennen und bewältigen: Arbeits- und  
organisationspsychologische Anregungen  
Hein, R.  
2016, XIX, 231 S. 16 Abb., 11 Abb. in Farbe., Softcover  
ISBN: 978-3-658-12847-0