Praxisprofil: Grundsätze rechtmäßigen Verhaltens bei der Robert Bosch GmbH

Unternehmen werden zunehmend nicht nur als wirtschaftliche, sondern auch als gesellschaftliche Akteure mit einer vielseitigen Verantwortung angesehen. Sie streben deswegen nach einer Balance zwischen wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Belangen. Festgehalten werden daraus abgeleitete Anforderungen an die Unternehmensführung und Ansprüche an sich selbst in einem Wertesystem mit Themen wie Kundenorientierung, aber auch Offenheit, Respekt und Ehrlichkeit. Damit das Wertesystem in der Alltagspraxis Orientierung gibt, wird es über Leitlinien, Verfahren, Anreizsysteme und andere organisatorische Maßnahmen implementiert und routinisiert. Aber das ist nur der erste Schritt. Entscheidend sind das Führungsverhalten, das Vorbild des Top-Managements und klare Kommunikation der Wertekultur.

Als international führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen mit rund 360.000 Mitarbeitern ist die Bosch-Gruppe ein weltweit präsentes Unternehmen. Die Bosch-Gruppe umfasst die Robert Bosch GmbH und ihre rund 440 Tochter- und Regionalgesellschaften in circa 60 Ländern. Inklusive Handels- und Dienstleistungspartner ist Bosch in ungefähr 150 Ländern vertreten. Sie erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2014 einen Umsatz von 49 Milliarden Euro. Die Aktivitäten gliedern sich in die vier Unternehmensbereiche Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods sowie Energy and Building Technology. Der weltweite Entwicklungs-, Fertigungs- und Vertriebsverbund ist die Voraussetzung für weiteres Wachstum. Im Jahr 2014 meldete Bosch weltweit rund 4.600 Patente an. Mit innovativen und begeisternden Produkten und Dienstleistungen verbessert Bosch weltweit die Lebensqualität der Menschen.

Der Blick auf die bescheidenen Anfänge von Bosch als ?Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik?, das 1886 von Robert Bosch gegründet wurde, zeigt den Entwicklungsprozess, den das Unternehmen durchlief. So folgte das Unternehmen während seiner gesamten Entwicklung den Werten und ethischen Prinzipien seines Gründers Robert Bosch. Hierzu gehört insbesondere das Legalitätsprinzip. Robert Bosch selbst schrieb 1921: ?Eine anständige Art der Geschäftsführung ist auf die Dauer das Einträglichste, und die Geschäftswelt schätzt eine solche viel höher ein, als man glauben sollte.? In diesen Worten zeigt sich die noch heute gültige Überzeugung, dass Zuverlässigkeit, Glaubwürdigkeit und Legalität wesentliche Bausteine des geschäftlichen Erfolgs der Bosch-Gruppe sind.

Mit dem Compliance-Gebot verpflichtet sich Bosch stets vertrauensvoll und rechtmäßig zu agieren; alle geschäftlichen Aktivitäten der Bosch-Gruppe und ihrer Mitarbeiter müssen im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen, dem Code of Business Conduct

sowie weiterführenden internen Regelungen stehen. Dieses klare Bekenntnis verbindet alle Mitarbeiter von Bosch weltweit über Ländergrenzen und Kulturen hinweg. Die Bedeutung des Legalitätsprinzips wird auch durch die Mitgliedschaft bei Transparency International seit 1995 unterstrichen. Ferner hat sich Bosch den Prinzipien des UN Global Compacts und damit ebenfalls der Korruptionsvermeidung und -bekämpfung verpflichtet.

Gleiches wird von Lieferanten gefordert.

Compliance-Organisation und Kontrollmechanismen

Neben diesem System von Selbstverpflichtungen und festgelegten Werten hat Bosch ein maßgeschneidertes Compliance-Programm und betreibt ein systematisches Risikomanagement. Gesetzesverstöße werden missbilligt und führen ungeachtet der hierarchischen Stellung im Unternehmen zu disziplinarischen Konsequenzen. Zu Präventions- und Kontrollmaßnahmen zählen unter anderem das Vier-Augen-Prinzip, die Personalrotation in sensiblen Bereichen, die strikte Trennung von Handlungs- und Überprüfungsfunktionen sowie regelmäßige Audits an Bosch-Standorten und bei Zulieferern. Für die Auditprozesse werden weltweit gültige Standards unter Berücksichtigung regionaler, rechtlicher und kultureller sowie Bosch-spezifischer Bedarfe genutzt und ständig optimiert. Als unabhängiger Auditor unterstützt die Interne Revision die Geschäftsführung weltweit bei der Wahrnehmung ihrer Leitungs- und Überwachungsfunktion mit den Schwerpunkten Legalität, Ordnungsmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit von Geschäftsprozessen. Sie sind Kernbestandteil des Bosch Risiko-ManagementSystems und fördert das Risikobewusstsein sowie die Minimierung von Risiken.

Training

Jeder Mitarbeiter ist verantwortlich dafür, dass er das Compliance-Gebot einhält. Die Führungskräfte sind verpflichtet, sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter die Regelungen kennen und einhalten. Für bestimmte Mitarbeitergruppen sind die verfügbaren web-basierten Schulungen und Präsenzveranstaltungen zu Themen wie Kartellrecht, Exportkontrolle oder Produkthaftung teilweise verpflichtend und regelmäßig zu wiederholen. Über den Compliance Dialog wird in den jeweiligen Teams eine offene Diskussion über das Thema Compliance geführt. Durch den gemeinsamen Austausch sollen Konfliktsituationen im Arbeitsalltag diskutiert und gemeinsame Lösungen erarbeitet werden.

Meldung von Compliance-Vorgängen

Jeder Mitarbeiter aber auch jeder Geschäftspartner und Dritte können mögliche Verstöße gegen das ComplianceGebot melden. Auf diese Weise können alle dazu beitragen, dass Fehlverhalten innerhalb der Bosch Gruppe aufgeklärt und für die Zukunft abgestellt wird. Hierzu wurde eigens eine Bosch Compliance-Hotline eingerichtet, die ebenfalls anonyme Meldungen ermöglicht. Eingegangene Meldungen werden unverzüglich an den zuständigen Compliance Officer zur Bearbeitung weitergeleitet. Er kann im Rahmen der Untersuchung weitere Fachabteilungen von Bosch einbinden und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen einleiten. Hinweisgeber, die mögliche Compliance-Vorgänge nach bestem Wissen und in gutem Glauben melden, haben keine für sie nachteiligen Maßnahmen seitens des Unternehmens zu befürchten.

Der Legalitätsgrundsatz stellt für Bosch einen zentralen Pfeiler des Wertsystems mit fortlaufender Relevanz dar. Mit dem Code of Business Conduct und weiteren internen Regelungen ist ein solides Fundament gelegt, um das Vertrauen zu schaffen, das für den Geschäftserfolg so wichtig ist. Neben der Einhaltung des Legalitätsgrundsatzes hat es Bosch sich ebenfalls zur Aufgabe gemacht, Gefährdungen für Menschen und Umwelt zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Prozesse, Betriebsstätten und Betriebsmittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen. Darüber hinaus nimmt der Schutz unserer eigenen Mitarbeiter eine sehr wichtige Rolle ein. Wir respektieren und schützen die persönliche Würde jedes Einzelnen und tolerieren keine unzulässige Diskriminierung. Wir lehnen Kinderarbeit innerhalb der Bosch-Organisation und bei unseren Geschäftspartnern strikt ab.

Der Autor

Bernhard Schwager]
studierte von 1980 bis 1985 Technische Chemie an der Fachhochschule Nürnberg. Zwischen 1985 und 2005 war er zuerst als Umweltschutzbeauftragter eines Werkes und später als Referent für die Unternehmensreferate Umweltschutz und Technische Sicherheit der Siemens AG tätig, anschließend wechselte er zur Robert Bosch GmbH. Im Mai 2006 wurde Schwager zum Präsidenten des Verbandes der Betriebsbeauftragten e.V. (VBU) und im Mai 2008 zum Obmann des Ausschusses Umweltmanagementsystem/Umweltaudit im deutschen Institut für Normung (DIN NAGUS) gewählt. Seit Januar 2009 hält er einen Master der Umweltwissenschaften. Schwager ist innerhalb der zentralen Kommunikationsabteilung als Leiter der Geschäftsstelle Nachhaltigkeit von Bosch tätig. In dieser Funktion ist er unter anderem Ansprechpartner für die verschiedenen Stakeholdergruppen und treibt Nachhaltigkeitsthemen voran.
bernhard.schwager@de.bosch.com