

Tisch 1 – Corporate Entrepreneurship und Compliance

Unser sehr dynamisches Umfeld resultierte aus einem Wandel des Weltbilds in der Nachkriegszeit, der sich technologisch in der Erfindung des Internets und der fortlaufenden Digitalisierung äußerte. Dies bedeutet eine Verschmelzung der Dimensionen von Raum und Zeit: Mit fortschreitender Globalisierung müssen sich Unternehmen immer schneller an externe Einflüsse anpassen. Unter anderem sind kürzere personelle Zyklen der Entscheidungsträger in vielen Unternehmen ein Ausdruck dieses höheren Anpassungsdrucks, der wiederum zu Brüchen sowohl in der Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen und des Unternehmens mit der Gesellschaft führt.

Eine häufige ordnungspolitische Reaktion darauf ist ein komplexes Regelwerk. Große Unternehmen haben sich diesem Regelwerk gefügt und reagieren mit einem selbst auferlegten Compliance-System. Dadurch geht ihnen Agilität und Flexibilität verloren. Start-Ups hingegen sind aufgrund ihres innovativen Entstehungsprozesses i.d.R. agiler und vertrauensbasierter und legen sich selber weniger Regeln auf. Durch die geringere Größe sind sie risikobereiter.

Etablierte Unternehmen wollen von dieser Flexibilität sowie Mentalität profitieren, indem sie als Form von Corporate Entrepreneurship entweder eigene Start-Ups ausgründen oder unterstützen. Wir diskutierten, ob und inwieweit diese Form der Kooperation von unterschiedlichen konjunkturellen Phasen abhängt. Es stand die Vermutung im Raum, dass konjunkturell schwächere Phasen entweder zu erhöhtem Innovationsdruck oder aber auch zu einer Besinnung auf das Kerngeschäft führen.

Alternativ zu einem komplexen Regelwerk diskutierten wir zudem darüber, ob nicht Compliance als eine Anforderung an Regeltreue wieder stärker wertorientiert sein und eher Prinzipien als Details regeln sollte, um stabilisierende Wirkung nicht zu unterminieren. Somit haben Regeln eine doppeldeutige Wirkung denn sie kompensieren einerseits fehlendes Vertrauen und schaffen Planungssicherheit, dadurch reduzieren sie Komplexität. Andererseits können sie, wenn sie zu detailliert gestaltet sind, auch Komplexität erhöhen oder erzeugen und schränken somit die Handlungsfreiheit von Unternehmern ein. Wenn Regeln eher Prinzipien festlegen und somit als gemeinsames abstraktes Wertegerüst betrachtet werden können, schaffen diese eher Vertrauen und haben eine stabilisierende Wirkung. Für multinationale Unternehmen stellt dies jedoch aufgrund unterschiedlicher kulturell geprägter Normen eine Herausforderung dar, wie an diversen Beispielen diskutiert wurde.

Ob ein Regelwerk als „gut“ oder „schlecht“ betrachtet wird zeigt sich letztlich daran, ob sich die zugrundeliegenden Werte im menschlichen Handeln widerspiegeln. Je abstrakter die Regeln, desto wichtiger wird es, dass Personen durch eigenständiges wertebasiertes Handeln diese ausfüllen. In einer dynamischen Verschmelzung von Raum und Zeit ist auch die Entwicklung von Werten ein fluider Prozess, über diesen Konflikt zwischen Wertepersistenz und Wertewandel diskutierten wir.