



# Compliance – Wunsch und Wirklichkeit

## Zum Stand des Compliance Managements in deutschen Unternehmen

In den letzten zehn Jahren haben die meisten Unternehmen in Deutschland Compliance-Management-Systeme auf- oder ausgebaut. Bei der konkreten Gestaltung zeigt sich ein sehr heterogenes Bild, das auch durch einen Mangel an gesetzlichen Vorgaben für die Ausgestaltung von Compliance-Systemen entsteht. Das CMS Compliance-Barometer zeigt Errungenschaften und Herausforderungen.

Florian Block

**U**nternehmen werden in Hinblick auf ihre Organisation und personelle Ausstattung zunehmend professioneller. Die Zahl der Unternehmen mit eigener Compliance-Abteilung erhöhte sich seit 2015 deutlich. Gut 40 % der Großunternehmen haben heute eine Abteilung, die sich nur mit Compliance befasst. Gleichzeitig nahm die Zahl der Mitarbeiter in den Compliance-Abteilungen weiter zu. Im Schnitt sind dort sechs Mitarbeiter tätig. Über 80 % der Unternehmen beschäftigen bis zu vier Mitarbeiter im Compliance-Team. Größere Compliance-Teams mit zehn oder mehr Mitarbeitern sind die Ausnahme und vorwiegend in Unternehmen mit über 5000 Mitarbeitern zu finden. Während die Zahl der Mitarbeiter in den

Compliance-Abteilungen gestiegen ist, ist die Zahl der Mitarbeiter in Abteilungen, die Compliance in Nebentätigkeit betreuen, im letzten Jahr von zehn auf sechs Mitarbeiter zurückgegangen.

Die meisten Unternehmen setzen bis zu vier Mitarbeiter aus unterschiedlichen Abteilungen für Compliance ein; vor allem aus der Rechtsabteilung, dem Controlling, dem Risikomanagement oder der Revision. In den Rechtsabteilungen ist der Anteil am deutlichsten gestiegen, zuletzt von 51 % auf 61 %. Am deutlichsten gesunken ist die Quote der Compliance-Zuständigen in operativen Geschäftsbereichen wie Einkauf, Marketing oder Vertrieb (minus 19 Prozentpunkte auf 20 %). Gut 36 % der Compliance-Mitarbeiter haben heute eine juristische

Ausbildung. 2016 waren es nur 26 %, was auf eine zunehmende Professionalisierung der Compliance-Arbeit schließen lässt. Vielfach scheint sich durchzusetzen, dass Compliance-Arbeit juristisch geprägt ist, sodass Mitarbeiter mit juristischem Hintergrund eingebunden werden. Der deutliche Rückgang von Compliance-Mitarbeitern in operativen Geschäftsbereichen zeigt, dass Unternehmen dort das Risiko potenzieller Zielkonflikte erkannt haben und nun vermeiden wollen.

### Welche Prozesse und Tools werden genutzt?

Im Bereich der eingesetzten Prozesse und Tools spielten in der aktuellen Befragung erstmalig Auswirkungen der Digitalisie-

rung auf die Compliance-Arbeit eine Rolle. Knapp die Hälfte der Befragten sieht die Digitalisierung als Chance, um Compliance zu verbessern. Ein Viertel sieht indessen ein zusätzliches Risiko. Ebenso viele sind noch unschlüssig, was die Digitalisierung für Compliance bedeutet. Heute setzt fast jedes zweite Unternehmen digitale Tools zur Unterstützung der Compliance-Arbeit ein.

Am häufigsten kommen IT-gestützte Freigabeprozesse (70%) zur Anwendung, um das Vier-Augen-Prinzip zu sichern. Weitere oft eingesetzte Tools sind das digitale Richtlinienmanagement (56%) und ein IT-gestützter Abgleich mit Sanktions- und Terrorlisten (55%). Etwas weniger als die Hälfte der Befragten nutzt IT-gestützte Freigabeprozesse für Zuwendungen oder zur Integritätsprüfung von Geschäftspartnern.

Die Ergebnisse zeigen, dass Digitalisierung in den Compliance-Abteilungen ankommt. Verbesserungsbedarf besteht im Bereich der Korruptionsprävention, vor allem bei den Tools zur Überprüfung von Zuwendungen oder der Integrität von Geschäftspartnern. Gerade hier ist der Einsatz von IT-Tools sinnvoll. Denn diese können die tägliche Compliance-Arbeit deutlich erleichtern und zur Wirksamkeit eines Compliance-Systems beitragen. Es ist zu erwarten, dass der Einsatz entsprechender Tools mittelfristig zum Standard zählen wird, den auch Strafverfolgungsbehörden und Gerichte voraussetzen.

### Werden Whistleblower-Systeme eingesetzt?

Außerdem wurden die Unternehmen erstmals zum Einsatz von Whistleblower-Systemen befragt. Ein solches haben nur knapp zwei Drittel der Befragten eingerichtet. Hier besteht Verbesserungspotenzial. Whistleblowing hat in Deutschland mitunter noch einen schlechten Ruf. Tatsächlich sollte kein Großunternehmen auf den Einsatz eines Whistleblower-Systems verzichten. Denn ein solches ist das Kernelement eines funktionierenden Compliance-Systems und wird nach Inkrafttreten der bereits verabschiedeten EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern für viele Unternehmen verpflichtend. Die betroffenen Unternehmen sollten sich daher frühzeitig damit auseinandersetzen.

76% der Unternehmen nutzen als Whistleblower-System eine interne Hotline oder die E-Mail-Adresse einer internen Hinweisgeberstelle. IT-gestützte und externe Meldesysteme für Whistleblower halten sich die Waage, werden aber nur von einem Viertel der Unternehmen genutzt. Hier besteht Verbesserungspotenzial: Die Erfahrung zeigt, dass IT-gestützte Meldesysteme, die eine anonyme Abgabe von Meldungen über ein elektronisches Postfach ermöglichen, besonders effektiv sind.

Nur circa ein Drittel der befragten Unternehmen hat das Whistleblower-System für das gesamte Unternehmen etabliert. Dieser niedrige Wert führt dazu, dass in der Praxis Whistleblower-Systeme bei den Mit-

arbeitern oft gar nicht bekannt sind und kaum genutzt werden.

### Welche Rolle spielen Datenschutz und Korruption

Mit Einführung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist der Datenschutz stärker in den Fokus gerückt. So sehen Compliance-Verantwortliche der Großunternehmen in diesem Bereich das wesentliche Compliance-Risiko (Bild 1): 35% der Befragten nennen es an erster Stelle. Im Vorjahr waren es 22%.

Als zweit- und dritt wichtigste Risiken werden Korruption (16%) und Haftung für Produkte und Dienstleistungen (11%) angegeben. Somit ist die Bedeutung von Korruption im Vergleich zum Vorjahr deutlich rückläufig. Dies überrascht, da der aktuelle Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International ein anderes Bild zeigt: Demnach nehmen aus Sicht der Unternehmensleiter Korruption und Bestechung in Deutschland zu. Die deutliche Diskrepanz in der Risikowahrnehmung steht auch im Gegensatz zum tatsächlichen Risiko, das von Korruption ausgehen kann. »»

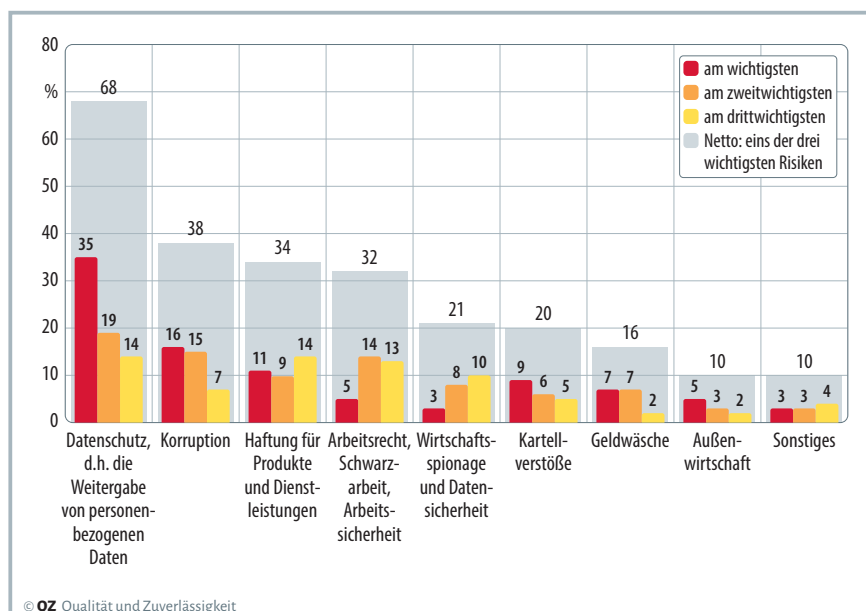


Bild 1. Auswertung besonders relevanter Unternehmensrisiken (Quelle: CMS)

1

## CAD QS

Software für den EMPB

# Stempeln Sie noch per Hand?

**Der elektronische Prüfstempel wird auch Sie überzeugen.**

- Auslesen von Maßen und Toleranzen
- Unterstützt DWG/DXF, TIFF, JPG und PDF
- Positionierung von Prüfstempeln inkl. frei konfigurierbaren Prüfmerkmalen
- Export der Merkmale nach Excel
- Toleranztabellen für Freimaße und Passungen
- Voll integriert in SMART Inspection

**SWAP Computer GmbH**  
Systemhaus für CAD/CAQ und Datenkonvertierung

Tel: +49 (7 81) 20 66 06 80  
info@swap.de  
www.swap.de

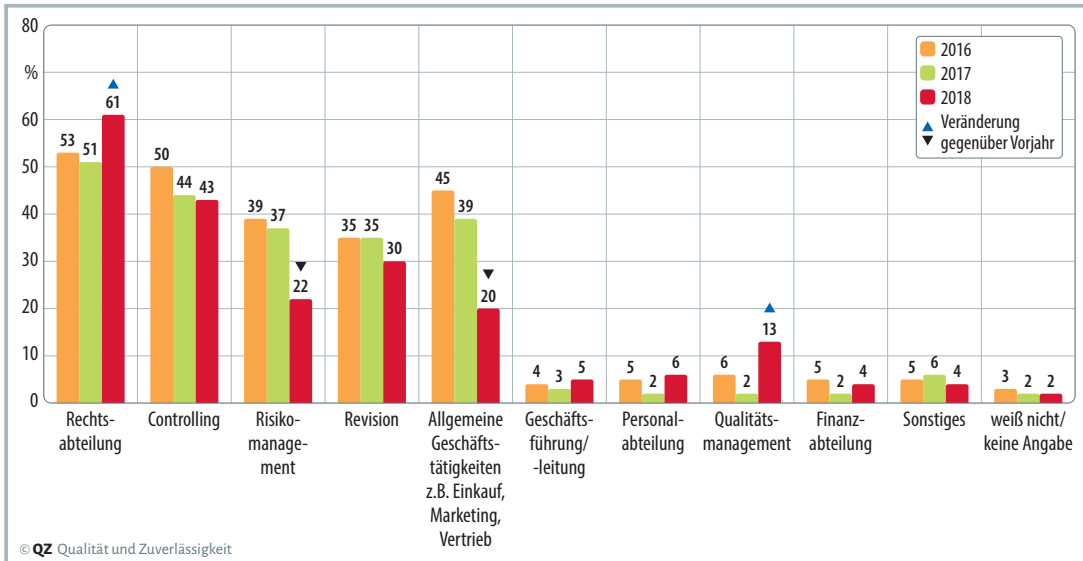


Bild 2. Im Qualitätsmanagement sind derzeit nur wenige Mitarbeiter mit Compliance-Aufgaben beschäftigt.

(Quelle: CMS)

Auch Wirtschaftsspionage, Kartellverstöße sowie Geldwäsche spielen nur eine untergeordnete Rolle. Gerade die Bedeutung von Wirtschaftsspionage ist aus Sicht der Befragten rückläufig (minus 5 %-Punkte). Diese Entwicklung legt nahe, dass die Unternehmen wesentliche Compliance-Risiken unterschätzen.

Ein Grund dafür mag sein, dass der Datenschutz aufgrund der DSGVO im vergangenen Jahr als besonders wichtig wahrge-

nommen wurde und die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen einen Großteil der verfügbaren Compliance-Ressourcen in Anspruch nahm. Mit Blick auf die Unternehmen ist diese Entwicklung kritisch. So wird den Risiken außerhalb des Datenschutzes zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Dies erhöht das potenzielle Risiko von Compliance-Verstößen.

### Welche Herausforderungen bestehen in der Compliance-Arbeit?

Nach wie vor sind die Akzeptanz von Compliance und das Compliance-Bewusstsein bei Management und Mitarbeitern die größten Herausforderungen aus Sicht der Befragten. Die Tendenz ist aber rückläufig, was dafür spricht, dass die Arbeit der Compliance-Verantwortlichen vermehrt durch die Mitarbeiter wahrgenommen wird (Bild 2). Dennoch: Nur 40 % der Befragten stufen das Compliance-Bewusstsein der Mitarbeiter als gut bis sehr gut ein, 12 % als schlecht oder sehr schlecht. Akzeptanz und Compliance-Bewusstsein bleiben „Dauerbrenner-Themen“, die für Compliance-Beauftragte in Unternehmen zu den wichtigsten Aufgaben zählen.

Auffällig ist, dass aus Sicht der Befragten die Entscheidungsbereitschaft im Unternehmen aus Furcht vor Compliance-Verstößen abnimmt: Fast jeder dritte Compliance-Verantwortliche benennt fehlende Entscheidungsbereitschaft als Herausforderung. Diese Entwicklung ist bedenklich. Wird Compliance als „Geschäftsverhinderung“ wahrgenommen, fördert dies schwindende Akzeptanz und Compliance-

Verstöße. Die Furcht vor Compliance-Verstößen ist ein Indiz dafür, dass Mitarbeiter verunsichert sind. Hier sollte mit Schulung und Beratung, aber auch durch die Unternehmensleitung entgegengewirkt werden.

### Compliance-Bewusstsein bei Managern rückläufig

Bei den Managern ist das Compliance-Bewusstsein kontinuierlich rückläufig (von 88 % in 2015 auf 76 % in 2018). 70 % der Compliance-Verantwortlichen attestieren dem Management eine hohe oder sehr hohe Bereitschaft zur Unterstützung von Compliance-Themen.

Der Rückgang um fast zehn Prozent seit 2015 ist allerdings kritisch. Denn eine dauerhafte Unterstützung von Compliance-Themen und ein wiederholter „*Tone from the Top*“ sind für die Effektivität eines Compliance-Systems wesentlich. Die Praxis zeigt, dass Compliance-Verstöße häufig in Unternehmen passieren, in denen das Management nicht mit gutem Beispiel vorangeht oder Compliance nicht ernsthaft unterstützt. Dies hat auch Auswirkungen auf das Compliance-Bewusstsein der Mitarbeiter.

Fazit: Die Compliance-Arbeit in Unternehmen wird professioneller, aber relevante Risiken werden weiterhin unterschätzt. Unternehmen müssen ein hohes Engagement zeigen, um neue Entwicklungen nicht zu verschlafen. Wichtig dürfte in den kommenden Jahren die Anpassung an die Digitalisierung werden. Das Management sollte Compliance intensiv unterstützen, damit sie von den Mitarbeitern dauerhaft ernst genommen und gelebt wird. ■

## INFORMATION & SERVICE

### STUDIE

Das **CMS Compliance-Barometer** gibt zum vierten Mal in einer branchenübergreifenden Studie einen Überblick über den Stand der Compliance in deutschen Unternehmen. Die Ergebnisse der aktuellen Erhebung werden mit denen der vergangenen Jahre verglichen, um Trends aufzuzeigen. Für die Studie wurden 177 Compliance-Verantwortliche in deutschen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern unterschiedlicher Branchen befragt. Zu den befragten Unternehmen gehören mittelständische Unternehmen und Großkonzerne.

### AUTOR

**Florian Block** ist Rechtsanwalt und Partner bei der Wirtschaftskanzlei CMS Deutschland. Er begleitet Industrie- und Handelsunternehmen bei der Einführung und Umsetzung von Compliance-Management-Programmen und bei der umfassenden Aufarbeitung von Compliance-Verstößen.

### KONTAKT

Florian Block  
T 089 23807-238  
florian.block@cms-hs.com