

Umfragen und Stimmungsbilder zu aktuellen Themen aus Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 1. Oktober 2010

## □ Management

### Compliance - eine wirtschaftlich nützliche Pflichtübung?

*Korruptionsvermeidung und Datenschutz stehen nach Meinung der Führungskräfte im Mittelpunkt eines funktionierenden Compliance-Management-Systems.*

Compliance Management, also die Entwicklung formalisierter Strukturen und Prozesse für die Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen spielt in den Unternehmen seit einigen Jahren eine wachsende Rolle. Steria Mummert, ein Personalberatungsunternehmen, gelangte kürzlich zu dem Ergebnis, dass die Kenntnisse der Strukturen und Instrumente von Compliance bei Führungskräften zwar wachsen, teilweise aber noch lückenhaft sind.

Eine Befragung im „Manager Monitor“ des Deutschen Führungskräfteverbandes konnte diesen Befund nur teilweise bestätigen. Vielmehr scheint bei den Befragten das Thema Compliance einen hohen Stellenwert zu genießen. 350 Panelmitglieder beteiligten sich an der Umfrage (Quote: 35 Prozent).

Als wichtige Aktionsfelder eines funktionierenden Compliance Managements wurde von den Befragten unter anderem genannt: Die Prozentwerte geben die Nennungen für die Summe der Antwortkategorien „sehr große Bedeutung“, „eher große Bedeutung“ wieder.

- Korruptionsvermeidung (95 Prozent)
- Arbeitsrecht und Datenschutz (90 Prozent)
- Umweltschutz (78 Prozent)
- Bilanz- und Steuerrecht (75 Prozent)
- Verbraucherschutz (75 Prozent)

(Aufschlüsselung im Detail umseitig)

Gefragt, wie wichtig diese Aspekte in den eigenen Unternehmen sind, deutet sich an: Die Führungskräfte wünschen sich teilweise von ihren Arbeitgebern sogar noch mehr Engagement.

Ergänzend wurde gefragt, welche Bedeutung ihre eigenen Unternehmen aus Sicht der Befragten den oben genannten Aspekten von Compliance Management einräumen. Zwar ergaben sich auch hier hohe Werte. Mit Ausnahme des Aktionsfelds „Bilanzen und Steuern“ blieben die Unternehmen bei der Compliance hinter dem Maßnahmen-Level zurück, den die die Betroffenen selbst als geboten ansehen. Beim Thema „Verbraucherschutz“ betrug die Lücke bei den Nennungen für „sehr große Bedeutung“ beziehungsweise „eher große Bedeutung“ sogar 21 Prozent.

Compliance Management scheint mittlerweile gut in den unternehmerischen Alltag der jeweiligen Organisation integriert zu sein.

Bei 30 Prozent der Befragten ist das Compliance Management in einer eigenen Abteilung organisiert, bei 48 Prozent ist es in anderen Unternehmensbereichen integriert. 16 Prozent geben an, bei ihnen gebe es kein Compliance Management und lediglich 6 Prozent, können diese Frage nicht beantworten („Weiß nicht“).

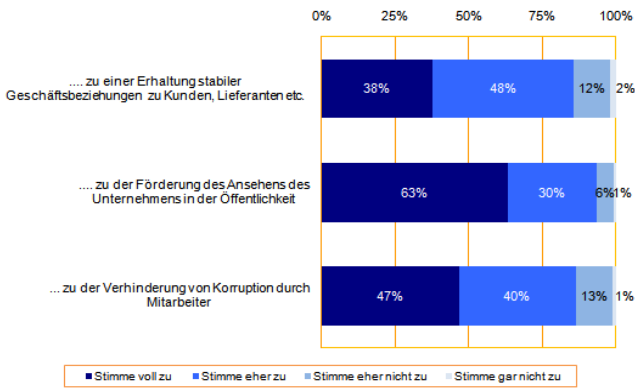
30 Prozent der Befragten wurden bereits mehrmals und 48 Prozent einmalig zu Fragen der Compliance geschult. Interessanterweise traten hier keine statistisch relevanten Unterschiede zwischen den drei abgefragten Hierarchie-Ebenen auf (Geschäftsführer / Vorstand, Leitender Angestellter, AT-Angestellter).

Unter dem Strich herrscht bei den Befragten aber immer noch eine Grundhaltung zum Thema Compliance vor, die auf eine Mischung von Skepsis und Pragmatismus schließen lässt.

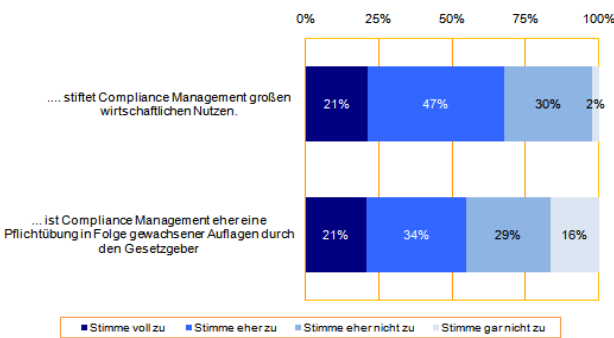
Gebeten um ein Urteil zu zwei unterschiedlichen Thesen (die einander nicht logisch, so aber doch in der Wertschätzung tendenziell widersprechen) stellt sich heraus, dass zwar mehr als zwei Drittel der Befragten dem Compliance Management einen großen Nutzen bescheinigen.

Mehr als die Hälfte der Befragten bejaht aber auch die Einordnung von Compliance als „Pflichtübung“ in Folge gesetzgeberischer Auflagen.

Ein funktionierendes Compliance Management leistet einen Beitrag ...



Alles in allem betrachtet



Impressum

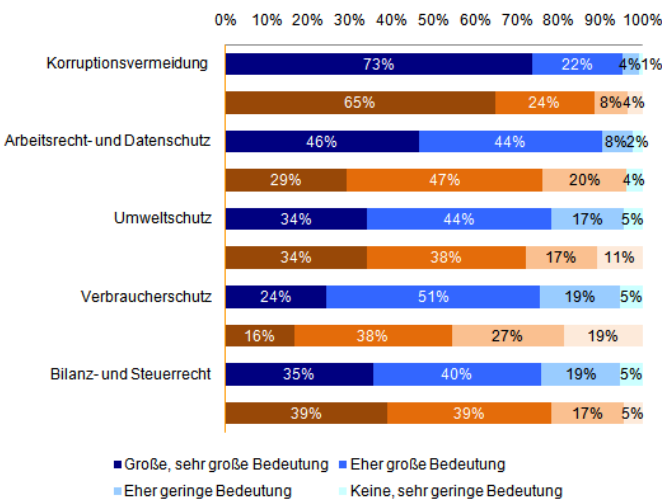
Unter [www.manager-monitor.de](http://www.manager-monitor.de) veröffentlicht der Deutsche Führungskräfteverband sechs Mal im Jahr Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Die Umfragen basieren auf einem festen Panel mit rund 1.000 berufstätigen Führungskräften aus nahezu allen Branchen der Privatwirtschaft im Alter von 30 bis 65 Jahren.

Der Deutsche Führungskräfteverband vertritt die politischen Interessen der angestellten Führungskräfte in Berlin und Brüssel. Seine Mitgliedsverbände bieten den Führungskräften eine individuelle berufsbegleitende Beratung rund um den Arbeitsvertrag. Sie bieten Raum für einen Zusammenschluss von Führungskräften auf regionaler und betrieblicher Ebene und gewährleisten so eine wirkungsvolle berufliche Interessenvertretung. Sie liefern ihren Mitgliedern aktuelle Informationen durch Broschüren, Merkblätter oder Newsletter und ihre Verbandszeitschriften. Seminare und Kooperationen mit Anbietern von für Führungskräfte besonders interessanten Dienstleistungen mit günstigen Sonderkonditionen für Mitglieder runden das Angebot der Verbände ab.

Die Verbände des ULA-Netzwerks im Überblick  
[www.vaa.de](http://www.vaa.de) | [www.forum-f3.de](http://www.forum-f3.de) | [www.vga-koeln.de](http://www.vga-koeln.de) | [www.vdl.de](http://www.vdl.de) | [www.kdf-online.org](http://www.kdf-online.org) | [www.bvhd.de](http://www.bvhd.de) | [www.bdvd.de](http://www.bdvd.de) | Deutsche Post DHL Management Association | Volkswagen Management Association |

Herausgeber: Deutscher Führungskräfteverband (ULA)  
 Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin  
 Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13  
 E-Mail [info@ula.de](mailto:info@ula.de) | [www.ula.de](http://www.ula.de)

Redaktion: Andreas Zimmermann  
 Verantwortlich: Ludger Ramme  
 Gestaltungskonzept: Nolte | Kommunikation



Compliance in den Unternehmen im Soll-Ist-Vergleich:  
 Blaue Balken: Bedeutung der einzelnen Aspekte in einem idealen Compliance-System.  
 Orange Balken: Bedeutung der einzelnen Aspekte im eigenen Unternehmen aus Sicht der Befragten.