

Pressemitteilung

Vielseitig, kompetent und mit Fingerspitzengefühl

DUW ermittelt die wichtigsten Zukunftskompetenzen für Compliance-Beauftragte

Berlin, 05. Juni 2012. Der Berufsalltag erfordert von Compliance-Beauftragten vor allem interdisziplinäres Wissen, kommunikatives Geschick und interkulturelle Kompetenzen. Die Managementaufgabe hat sich zu einem eigenen Berufsbild entwickelt, ausgebildete Fachkräfte sind gefragt. In den Unternehmen wächst der Bedarf an ausgebildeten Mitarbeitern für diesen Bereich. Das sind die zentralen Ergebnisse einer Befragung von Branchenexperten im Rahmen der Studie „Talent- und Kompetenzmanagement“¹ der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW).

Interdisziplinär und immer up-to-date

Auch für Laien ist die wachsende Bedeutung von Compliance-Beauftragten sichtbar. Kein Monat, in dem die Presse nicht über einen neuen Korruptionsskandal oder millionenschwere Kartellverstöße von Unternehmen berichtet. Mit den immer höheren Bußgeldern für Rechtsverstöße wachsen auch die Risiken für Unternehmen, gegen relevante Normen zu verstößen. So steigt der Bedarf an Mitarbeitern, die sicherstellen, dass Unternehmen geltendes Recht einhalten. Compliance-Beauftragte arbeiten an den Schnittstellen eines Unternehmens und sind meistens eng an die Führungsebene angebunden. Bislang kommen sie häufig als Quereinsteiger aus anderen Bereichen oder sie übernehmen Compliance als zusätzliche Aufgabe.

Doch das Berufsfeld professionalisiert sich. In Zukunft ist von erfolgreichen Compliance-Beauftragten ein breites Spektrum von Kompetenzen gefragt. So ist Interdisziplinarität aus Sicht von Dr. Andre Heerlein, Internal Auditor bei Vaillant, unverzichtbar für zukünftige Compliance-Officer: „Sie müssen Rechtsnormen schnell verstehen und interpretieren. Neben diesem juristischen Wissen werden betriebswirtschaftliche Kenntnisse über die Prozesse im Unternehmen immer wichtiger. Hinzu kommen Branchenkenntnisse, denn nur so kann der Compliance-Beauftragte auf Augenhöhe mit den Fachabteilungen verhandeln.“

Um Verständnis für Compliance werben

Immer mehr Experten sehen auch kommunikatives Geschick und Kooperationsfähigkeit als Schlüsselkompetenzen: „Die Verantwortlichen müssen die einzelnen Abteilungen davon überzeugen, dass Compliance wichtig ist und ihnen nicht schadet“, sagt Oliver Schoepke, Studiengangleiter des Masterstudiengangs Compliance an der DUW. Dies gelinge nur, wenn man mit den Mitarbeitenden kooperativ zusammenarbeite und das Bewusstsein für Compliance stärke. Auch Andre Heerlein sieht eine gewisse Sensibilität als wichtige Eigen-

¹ Im Rahmen der Studie „Talent- und Kompetenzmanagement“ der DUW befragte Forsa im August 2011 1.005 Erwerbstätige. Die Studie zeigte: Jeder fünfte Erwerbstätige (22 Prozent) fühlt sich im Beruf entweder über- oder unterfordert. Parallel befragte die DUW Personalexpertinnen und -experten aus Unternehmenspraxis und Wissenschaft zum aktuellen Stand des Kompetenz- und Talentmanagements deutscher Unternehmen. Mehr Informationen zur Studie und zum Thema Kompetenzmanagement unter <http://www.duw-berlin.de/de/presse/duw-studie.html>.

schaft: „Compliance sollte mit viel Fingerspitzengefühl durchgesetzt werden, um den Kollegen die Konsequenzen rechtswidrigen Verhaltens aufzuzeigen. Sonst gilt man schnell als ‚Geschäftsverhinderer‘ und bekommt Gegenwind aus allen Richtungen.“ An Bedeutung gewinnen auch interkulturelle Kompetenzen, vor allem für Compliance-Beauftragte global agierender Konzerne. Denn Handelspartner in China oder Saudi-Arabien haben ein völlig anderes Werte- und Rechtsverständnis.

Kompetenzausbau als Führungsaufgabe

Den klassischen Werdegang erfolgreicher Compliance-Beauftragter gibt es nicht. Umso wichtiger ist, dass Personal- und Führungskräfte den Kompetenzausbau ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv vorantreiben. „Mit der Unterstützung der Unternehmensleitung steht und fällt die Handlungsfähigkeit der Compliance-Abteilung. Die Leitung muss hinter den Mitarbeitenden stehen und ihre Aus- und Weiterbildung sicherstellen“, fordert Heerlein. Wichtige Personalinstrumente sind aus Sicht der Experten beispielsweise Kataloge, die alle relevanten Kompetenzen enthalten. In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen sollte der Compliance-Beauftragte mit Vorgesetzten definieren, wo Wissenslücken bestehen und welche Weiterbildungsmaßnahmen sinnvoll sein können. Die Führungskraft hat für Oliver Schoepke eine Schlüsselfunktion: „Sie muss die Unternehmenswerte vorleben, die der Compliance-Officer durchsetzen soll.“

Gute Zukunftsaussichten

Compliance-Officer ist ein Beruf mit Zukunft. Denn die weltweite Regulierungsdichte nimmt zu, ständig werden neue Regeln definiert. In einer globalisierten Wirtschaft agieren Unternehmen zunehmend in anderen Werte- und Rechtssystemen. Rechtsverstöße können folgenschwere Imageschäden und Kundenboykotte nach sich ziehen – zusätzlich zu den hohen Strafzahlungen. „Viele Führungs- und Personalkräfte haben mittlerweile erkannt, dass man in die Aus- und Weiterbildung guter Compliance-Experten investieren sollte – zum Wohl der Firma“, beobachtet Schoepke. „Das ist ein guter Anfang, aber es ist noch viel Entwicklungsarbeit nötig.“

Weiterbildung zum Compliance-Beauftragten an der DUW

Der berufsbegleitende Masterstudiengang Compliance an der DUW in Berlin bildet Fach- und Führungskräfte zu Compliance-Experten aus. Er ist transdisziplinär ausgerichtet: Ethische Fragestellungen gehören ebenso zu den Inhalten wie fundiertes Management- und Rechtswissen sowie informationstechnologische Grundlagen. Die Studierenden erwerben Methodenkenntnisse, um Risiken zu identifizieren und zu bewerten. Nach dem Abschluss können sie ein wirksames Compliance-System in einem Unternehmen oder einer Organisation entwickeln und umsetzen. Eine zentrale Aufgabe dabei ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Einhaltung des Regelwerks zu motivieren. Die Module Personal Skills und General Management ergänzen das Fachstudium um Themen wie Führungsverhalten, Change Management und Controlling. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen neben dem Beruf per Fernstudium, Online-Einheiten und in Seminaren. Voraussetzungen sind ein erster Hochschulabschluss und zwei Jahre Berufserfahrung.



Deutsche Universität für Weiterbildung
Berlin University for Professional Studies

dende Zertifikatsprogramme. Das flexible Blended-Learning-Studiensystem und die individuelle Betreuung ermöglichen es DUW-Studierenden, das Studium mit Privateben und Beruf zu vereinbaren. Gesellschafter der DUW sind die Freie Universität Berlin und die Stuttgarter Klett Gruppe. Als Public-Privat-Partnership steht die DUW für wissenschaftliche Qualität, Arbeitsmarktnähe und Dienstleistungsorientierung.

Bitte wenden Sie sich bei Rückfragen an:

Pressebüro der Deutschen Universität für Weiterbildung
Julia Seimel
Telefon: 030/2000 306 106
E-Mail: julia.seimel@duw-berlin.de
<http://www.duw-berlin.de/de/presse.html>
