

**STRAFRECHT UND
COMPLIANCE**

- ▶ Unternehmenstrafrecht
- ▶ Haftung des Aufsichtsrats

Seite 5 ff.

**COMPLIANCE IN
UNTERNEHMEN**

- ▶ Compliance-Risikoanalyse
- ▶ Corporate Governance
- ▶ Vorstände und Geschäftsführer

Seite 8 ff.

**COMPLIANCE-
MANAGEMENT**

- ▶ Gewerkschaften
- ▶ Mittelstand

Seite 12 ff.

**COMPLIANCE
INTERNATIONAL**

- ▶ Compliance-Risiken im Auslandsgeschäft

Seite 4

HandelsblattJournal

Sonderveröffentlichung von Handelsblatt und Euroforum

September 2014
www.handelsblatt-journal.de

COMPLIANCE

ORGANISATION – KOMMUNIKATION – KULTUR



Grußwort von Heiko Maas: **Compliance – Wichtiger denn je?**

Seite 3

Das Ende der One-Man-Show

Anforderungen und Karrierewege in Compliance

von Markus Unterberger & Larissa Borde

Der Markt und auch die Anforderungen an Mitarbeiter in Compliance haben sich in den letzten Jahren gewandelt. Vor allem im Bereich des Prozess Managements und Roll-outs sind Veränderungen deutlich erkennbar. Doch nicht IT Systeme und Technik stehen im Brennpunkt des Wandels, sondern die Fähigkeiten und Sozialkompetenzen von Compliance Mitarbeitern. An sie werden zunehmend höhere Anforderungen gestellt: Ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen, eine starke Überzeugungskraft und das Bewusstsein der eigenen Potentiale sind nur einige Schlüsselqualifikationen. Doch was kann ein Compliance Experte unternehmen, um seine Sozialkompetenzen aktiv weiterzuentwickeln?

Compliance Abteilungen wachsen - sie gewinnen an Bedeutung innerhalb der Unternehmen und werden zunehmend mit mehr Personal ausgestattet. Das ist nicht nur in regulierten Branchen der Fall, sondern auch Industrien und andere Geschäftsfelder sind sich dessen bewusst. Das hat zur Folge, dass nun unterschiedliche Positionen für Compliance-Spezialisten geschaffen werden.

Sozialkompetenzen erkennen und bewerten

Wer früher als „One-Man-Show“ auf einer Compliance Stelle saß, hat heute die Möglichkeit, in einer Managementfunktion ein Team zu führen. So entsteht innerhalb großer Unternehmen erhöhter Bedarf an Compliance Experten und die Aufstiegschancen verbessern sich stark. Die gläserne Decke für Compliance Mitarbeiter verschiebt sich nach oben, die Karriereleiter ist frei. Compliance Mitarbeiter, die oft als Generalisten beschrieben werden, müssten in Zukunft keine Angst vor einer Spezialisierung haben. Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Compliance Bereichs sind in allen Richtungen gegeben.

Seit 2007 besetzt das Unternehmen Unterberger & Partner Executive Search Führungskräfte und Spezialisten im Bereich Legal, Compliance und Risk für alle Branchen im deutschsprachigen Raum. „Personality matters“ ist dabei das Credo. Deshalb setzt Unterberger & Partner auf eine DIN zertifizierter Potentialdiagnostik, um Sozialkompetenzen zu erkennen, zu bewerten und vergleichbar zu machen. Jahrelange Erfahrung zeigt, dass es sinnvoll ist, sich nicht den Stärken, sondern vielmehr den eigenen Schwächen zuzuwenden. Hier liegen die größten Potentiale brach.



© opolja/fotolia.com

Doch was heißt das genau für einen Compliance Experten, der sich aktiv mit dem Thema Karrieremanagement auseinandersetzt? Die Grundvoraussetzung zur aktiven Weiterentwicklung der eigenen Sozialkompetenzen sind ein geschärftes Bewusstsein für die eigenen Kompetenzen, sowie die Analyse fachlicher und sozialer Kernkompetenzen. Die Schaffung eines aktiven und offenen Netzwerkes und die damit verbundene nachhaltige Pflege sind sicherlich ein guter Start. Der Compliance-Experte sollte in Kontakt mit Personen bleiben, die ihn beruflich und privat unterstützen.

Persönlichkeit überzeugt

Im Zuge einer immer stärker vernetzten Welt wird die Relevanz von zusätzlichen Fremdsprachen, neben Englisch, immer wichtiger. Hinzu kommen persönlichkeitsbildende Maßnahmen, Coachings und Workshops. Diese verbessern kommunikative Fähigkeiten, erhöhen die Misserfolgstoleranz und stärken das diplomatische Geschick. Wich-

tige Key Skills sind Überzeugungskraft, unternehmerisches Denken und Lösungsorientierung. Mit einem guten Gespür für Menschen lassen sich Botschaften und Signale erfassen, um richtig auf Situationen und Gesprächspartner reagieren zu können. Demzufolge ist ein stark ausgeprägtes Einfühlungsvermögen besonders dann wichtig für den Zusammenhalt, wenn Compliance Verantwortliche ein Team leiten.

Durch die erworbenen Fähigkeiten im Bereich Projektmanagement, Entwicklung und Analyse von Prozessen und die hohen kommunikativen Fähigkeiten auf allen Ebenen eines Unternehmens machen sich Compliance-Experten hochgradig für andere Abteilungen, wie z.B. Operations, Audit, HR oder Legal interessant. Es ergeben sich sowohl in regulierten, als auch nicht regulierten Branchen großartige Karriereperspektiven in einem ständig wachsenden Umfeld mit der Aussicht, Unternehmen nachhaltig mitzugestalten.



Markus Unterberger,
Geschäftsführer,
Unterberger & Partner
Executive Search



Larissa Borde,
Research Consultant,
Unterberger & Partner
Executive Search