

► **Datenschutz**

# Compliance trifft Unternehmenskultur

Die Umsetzung von Compliance-Themen ist selten einfach. Wenn sich der Einsatz auszahlen soll, muss jeder Mitarbeiter mitziehen. Spätestens an diesem Punkt treffen Compliance und Unternehmenskultur zusammen.

Compliance meint allgemein die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Normen. Im Bereich Datenschutz und Informationssicherheit gilt es, eine Vielzahl an Anforderungen zu berücksichtigen und zu dokumentieren. Datenschutz und Informationssicherheit sind – im Übrigen ebenso wie alle anderen Beauftragenthemen – voller Fallstricke, die nicht selten als „Vertriebsverhinderung“ wahrgenommen werden.

Diese Zuweisung versuchen wir jeden Tag aufs Neue zu widerlegen. Fakt ist jedoch: Es bedarf für solche Themen einer gewissen Akzeptanz in der Mitarbeiterschaft. Heute reicht es nicht mehr aus, wenn sich nur spezifische Fachbereiche mit den jeweiligen Compliance-Themen beschäftigen. Inzwischen ist faktisch jeder Mitarbeiter in der Bank gefordert, Compliance prozessorientiert umzusetzen. Eine gute und effiziente Compliance ist heute nur noch gemeinsam möglich. Dazu bedarf es einer entsprechenden Unternehmenskultur.

Es stellt sich die Frage, wie genau Compliance und Unternehmenskultur zusammenhängen.

## Von inneren Werten und äußerem Verhalten

Regelt die Compliance korrektes rechtliches und ethisches Verhalten, dann geht es bei der Unternehmenskultur um das Regelwerk der inneren Werte: die Entwicklung und die Vereinbarkeit persönlicher und unternehmerischer Ziele und Werte.

Dies betrifft in erster Linie den internen Umgang miteinander. Eine gesunde Unternehmenskultur verfügt aber über eine Strahlkraft, die auch von Außenstehenden positiv wahrgenommen wird. Ziel ist es, ein Klima zu schaffen, in dem jeder gerne arbeitet und sich mit dem Unternehmen identifizieren kann.

Volker Barczynski hat sich des Themas Unternehmenskultur angenommen und reist um den Globus, um Impulse für mehr

Jobzufriedenheit zu sammeln. Er trifft sich mit Prominenten, wie dem Boxweltmeister Henry Maske, oder interviewt in Hollywood eine Starfrisörin. „Wir müssen über den Tellerrand schauen, um eine attraktive Arbeitskultur zu entwickeln“, sagt Barczynski. Dabei ist es egal, ob er mit Großunternehmer Götz Werner, dem Gründer der dm-Drogeriemarkt-Kette, oder mit einer Auszubildenden eines Handwerksunternehmens spricht. „In modernen Unternehmen spielen Hierarchie und Status eine untergeordnete Rolle“, führt der Experte an. Auf seinen Vorträgen, Coachings und Seminaren gibt er die Grundlagen erfolgreicher Unternehmenskultur und seine gesammelten Impulse weiter.

Wir haben den Experten gebeten, uns ein paar Regeln zu nennen, die Firmen beachten sollten, um eine „gute“ Unternehmenskultur zu entwickeln. Herausgekommen sind vier Tipps für ein gesundes Betriebsklima.

### 1. Kommunikations- und Streitkultur

„Bilden Sie jeden Mitarbeiter in Grundlagen der Kommunikation aus. Diese folgt nämlich klaren Regeln. Zu oft wird es in der Kommunikation persönlich, spielen Sympathie oder Ablehnung einer Person eine Rolle. Beides hat unerwünschte Folgen: Reibungsverluste bei Ablehnung, Verlust des Fokus auf die Sache bei zu großer Übereinstimmung. Die Folge ist nicht selten Jobfrustration oder unternehmerischer Misserfolg. Es gilt daher die Devise: Richtig kommunizieren und kultiviert streiten.“

### 2. Spiel mit klaren Regeln

„Es geht darum, Leistungsträger zu sichten und zu fördern. Akzeptieren Sie, dass gute Ideen für Ihren geschäftlichen Erfolg von jedem Mitarbeiter kommen können. Eine gute Führungskraft entwickelt eine Atmosphäre, in der sich jeder einbringen kann. Dazu müssen die Spielregeln klar sein, und Barrieren müssen abgebaut werden. Nur ein Mitspieler, der sich auch auf dem Platz beweisen kann, ist auf Dauer motiviert.“



### Kultur ist ein Mitarbeiter-Magnet

Eine Investition in die Kultur lohnt sich, sagt Volker Barczynski. Mehr zum Programm von Volker Barczynski finden Sie unter [www.volkerbarczynski.com](http://www.volkerbarczynski.com).

### 3. Ausgeglichene Mitarbeiter liefern weltmeisterliche Leistungen

„Jogi Löw hat es 2014 vorgemacht. Er hat der deutschen Elf nicht nur Unterricht im Kicken gegeben. Er hat jeden Spieler als Individuum betrachtet. Mentale Fitness und Entspannung gehörten genauso zum Programm wie das körperliche Training. Das Ergebnis war weltmeisterlich. Kümmern Sie sich auch darum, wie es Ihren Mitarbeitern geht, damit diese Ihre Fähigkeiten zu 100% einsetzen können. Ausgeglichene Mitarbeiter sind leistungsfreudiger. Aber nicht nur das: Ein Mitarbeiter, der als Mensch im Unternehmen wahrgenommen wird, zahlt dies durch ein Vielfaches an Loyalität zurück.“

### 4. Lob und Anerkennung

„Leider gilt in vielen Unternehmen noch die Devise ‚Nicht gemeckert ist Lob genug‘. Das motiviert Mitarbeiter nicht. Allerdings will Loben auch gelernt sein. Oft kommen die gut gemeinten Worte falsch beim Gegenüber an. Besonders dann, wenn zuvor nicht oder wenig gelobt wurde. Umschiffen kann man dieses Missverständnis ganz einfach: Loben Sie nicht die Person, sondern bemerken Sie anerkennend die Handlung der Person, die aus Ihrer Sicht zielführend war. Und: Geben Sie ruhig in kurzen Worten den Grund für Ihre anerkennenden Worte an. Das hilft dem Gegenüber, das Lob in die richtige Schublade zu stecken.“

Es wird klar, dass Compliance und Unternehmenskultur vor allem eines gemein haben: Man muss am Ball bleiben und die Prozesse auf dem Laufenden halten. Aber dahinter steckt noch mehr: Mit einer guten Unternehmenskultur wird der Boden für eine gute Compliance gelegt.

### Kultiviert im Inneren, glaubwürdig nach außen

Selbstbewusste, orientierte, sich ernst genommen und respektiert führende Mitarbeiter können sich die Notwendigkeit einer Compliance-Maßnahme eher zu eigen machen als Mitarbeiter, die orientierungslos sind. Darüber hinaus zahlt eine gute Unternehmenskultur – die innere „Strahlkraft“ – auf die Glaubwürdigkeit der Unternehmens-Compliance ein.

Unternehmenskultur und Compliance gehen im Optimalfall Hand in Hand: Der innere Zusammenhalt wirkt wie eine Immunisierung gegen diverse Risiken und ist Impulsgeber für das angestrebte „richtige“ Verhalten nach außen – egal ob Datenschutz, Informationssicherheit oder eine anderes Beauftragthema. ■

### AUTOR UND ANSPRECHPARTNER

#### Michael Switalla

Leiter Informationssicherheit & Datenschutz,  
E-Mail: [michael.switalla@dz-cp.de](mailto:michael.switalla@dz-cp.de)

