Whitepaper

Compliance Praxis Survey 2021

Wie entwickelt sich der Wachstumsmarkt Compliance?

Compliance Netzwerk

Eine Initiative von LexisNexis

Foto: © WIRLPHOTO

Liebe Leserin, lieber Leser,

mit der „Compliance Praxis“ bietet LexisNexis den Compliance-Profis im D-A-CH-Raum seit zehn Jahren ein einzigartiges Informationspaket: In der vierteljährlich erscheinenden Zeitschrift „Compliance Praxis“ vermitteln Experten serviceorientiert die wichtigsten Entwicklungen zu Gesetzgebung, Judikatur, Management und Digitalisierung. Das Portal Compliance-Praxis.at und der Compliance-Newsletter versorgen Sie topaktuell mit Nachrichten, Veranstaltungshinweisen und Insidertipps. Ein ganz spezieller Fokus liegt auf der Vernetzung der Community im Rahmen des „Compliance Netzwerk Österreich“, das regelmäßig zu unseren Netzwerktreffen einlädt. Hier steht der fachliche und persönliche Austausch im Mittelpunkt. Last but not least findet einmal im Jahr der „Compliance Solutions Day“ statt, die mittlerweile größte Tagung zu diesem Thema in Österreich.

Die Studie „Compliance Praxis Survey“ ist ein weiteres Element des umfassenden Compliance-Portfolios von LexisNexis Österreich. Im Oktober 2018 wurde die groß angelegte Befragung von rund 250 Compliance-Managern zum ersten Mal durchgeführt. Unter dem Motto „Wie compliant ist Österreich?“ wollten wir alles über die Compliance-Organisationen in Österreichs Unternehmen erfahren.

Die nun verwirklichte Nachfolgestudie „Wie entwickelt sich der Wachstumsmarkt Compliance?“ ermöglicht den direkten Vergleich mit den Zahlen von 2018 und zeigt spannende Tendenzen auf. Einen vertieften Blick haben wir außerdem auf die derzeit „heißen“ Themen Whistleblowing, Standards & Normen, IT-Technologien & Künstliche Intelligenz sowie die Auswirkungen der Corona-Krise geworfen.

Herzlich bedanken möchte ich mich bei den Netzwerkpartnern Austrian Standards, iWhistle, PwC Österreich, Taylor Wessing sowie Targens, die den Compliance Praxis Survey 2021 finanziell und konzeptionell unterstützt haben.

Das vorliegende Whitepaper fasst die zentralen Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Studie kompakt zusammen.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Susanne Mortimore
Geschäftsführung

Wien, April 2021

LexisNexis®

Inhaltsverzeichnis

MANAGEMENT SUMMARY **4**

DIE STUDIE **6**

Fokussierung und Drei-Jahres-Vergleich 6
Die Befragten 6
Die Unternehmen 7
Methodisches 9

COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM (CMS) **10**

Unternehmen mit CMS 10
Unternehmen ohne CMS 10
Organisation des Compliance-Managements 12
Compliance Officer 12
Compliance-Abteilung 13
Risikolandkarte 13
Enterprise-Risk-Management-System 15
Ressourcen 17
Compliance-Budget 17
Ressourcenentwicklung 18
Fazit 18

WHISTLEBLOWING **20**
Meldung von Compliance-Vorfällen 20
Herausforderungen bei der Einrichtung eines Hinweisgebersystems 22
Aufarbeitung von Compliance-Vorfällen 22
Fazit 24

STANDARDS **25**
Bekanntheit und Akzeptanz verschiedener Standards 25
Zertifizierung des CMS 26
Fazit 26

IT-SYSTEME & KI **28**
Unterstützung der Compliance durch IT-Systeme 28
Umgesetzte IT-Projekte 29
KI-Anwendungen 31
Fazit 33

CORONA-KRISE **34**
Fazit 34

Kontaktinformationen 36

MANAGEMENT SUMMARY

Compliance-Management-System – „State of the Art“ in modernen Unternehmen

- Anlassfälle sind immer seltener der Startpunkt für die Einführung eines Compliance-Programms. In den Vordergrund rückt das Commitment des Managements, sei es, weil Compliance schlicht als „State of the Art“ angesehen wird, sei es, weil gesetzliche Vorgaben, Kunden, Industriestandards oder Aufsichtsbehörden das Vorhandensein eines CMS voraussetzen.
- Zwei Drittel der Unternehmen, die noch kein CMS implementiert haben, planen dies in den nächsten zwei Jahren nachzuholen.
- In 15%der Unternehmen agiert der Compliance Officer weitgehend isoliert, hier besteht Handlungsbedarf!

Gegen den Trend – Wachsende Ressourcen für Compliance

- Die Ausstattung der Compliance-Abteilungen mit Personal und finanziellen Ressourcen sinkt trotz Krisenzeiten nicht. Im Gegenteil: Über ein Drittel der Befragten rechnet mit stark oder sehr stark steigenden Mitteln, fast zwei Drittel mit gleichbleibenden Budgets und Headcounts, fast niemand mit Kürzungen.

Whistleblowing – Hinweisgebersystem wird zum Kernelement der Compliance

- Fast alle befragten Unternehmen haben bereits Whistleblowing-Systeme eingerichtet, die restlichen planen die Einführung. Knapp zwei Drittel verwenden ein elektronisches Hinweisgeberystem, was einen bemerkenswerten Qualitätssprung gegenüber 2018 bedeutet. Nach wie vor wichtigster Meldekanal ist aber der Compliance Officer oder eine andere Vertrauensperson.
- Die größten Herausforderungen bei der Einrichtung eines Whistleblowing-Systems sind Unternehmenskultur und Akzeptanz durch die Mitarbeiter. Kosten sowie prozessuale und technische Fragen bereiten vergleichweise weniger Kopfzerbrechen.
- Fast zwei Drittel aller Compliance-Vorfälle werden durch (anonyme) interne Hinweise aufgedeckt. Damit etabliert sich Whistleblowing als unverzichtbares Element des CMS.

Standards – Internationale Ausrichtung bringt steigende Akzeptanz

- Die Internationalen Standards ISO 19600 (CMS) und ISO 37001 (Antikorruption) liegen in der Bekanntheit und Akzeptanz deutlich vor allen anderen lokalen oder nationalen Standards. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die befragten Unternehmen im Hinblick auf einen globalisierten Markt ihre Compliance-Management-Systeme möglichst an international anerkannten Standards ausrichten wollen und müssen, um im globalen Wettwerb bestehen zu können.

- Im Vergleich zur Studie aus dem Jahr 2018 ist das Interesse an der Zertifizierung der Compliance-Systeme signifikant gestiegen.

IT-Systeme & KI – Breite IT-Anwendung, ambivalente Sicht auf KI

- Der Einsatz von spezifischer Software ist aus dem Compliance-Management nicht mehr wegzudenken. Im Vergleich zu 2018 finden IT-Tools in den Bereichen Geschäftspartnerprüfung, Whistleblowing sowie Einhaltung von Sanktionen und Embargos häufiger Anwendung.
- KI-Anwendungen werden noch vergleichsweise selten eingesetzt, aber vielfach als (zukünftig) potenziell nützliches Hilfsmittel gesehen. Fast alle Befragten sind der Meinung, dass KI-Anwendungen Menschen nie völlig ersetzen können und der ethischen Kontrolle bedürfen.

Corona – Hohe betriebliche Resilienz, keine fundamentalen Auswirkungen

- Für die meisten Befragten hat die Corona-Krise die guten Krisenbewältigungsfähigkeiten der eigenen Organisation gezeigt sowie die Erkenntnis gefördert, dass ein Großteil der Aufgaben digital erledigt werden kann. In vielen Compliance-Abteilungen wurden organisatorische Abläufe angepasst und Prozesse verbessert.
- Die Pandemiesituation hatte aber kaum einschneidende Konsequenzen: Weder führte die Krise zu einer Aufwertung der Compliance in den Organisationen noch zu einem Stellenabbau im Compliance-Bereich.

DIE STUDIE

Fokussierung und Drei-Jahres-Vergleich

Mit dem hier vorliegenden „Compliance Praxis Survey 2021“ (kurz: COPS 2021) führt das Compliance Netzwerk Österreich bereits zum zweiten Mal eine Befragung unter Österreichs Compliance-Managern durch. In der ersten Runde im Jahr 2018 sollte empirisch ein möglichst vollständiges Bild gezeichnet werden, wie Legal Compliance in österreichischen Unternehmen in der Praxis gelebt wird. Wir fragten damals nach dem Aufbau der Compliance-Organisation, den vorhandenen Ressourcen, den Instrumenten des Compliance-Managements vom Verhaltenskodex bis zum Umgang mit Geschäftspartnern sowie nach externer Unterstützung durch Dienstleister und Informationsquellen der Compliance Officer. So konnten wir identifizieren, an welchen Punkten es im Vergleich zu den bekannten Best Practices Verbesserungsbedarf gibt und wo bereits hohe Standards erreicht wurden. Außerdem konnten wir weitere Aussagen treffen, etwa über die Funktion von Compliance-Programmen, die wichtigsten Compliance-Risikobereiche oder die Kriterien, nach denen Unternehmen Berater auswählen. Das Whitepaper „COPS 2018 – Compliance Praxis Survey – Wie compliant ist Österreich?“ kann am Compliance Praxis-Portal www.compliance-praxis.at kostenlos heruntergeladen werden.

In der Umfrage 2021 richten wir zum einen den Fokus auf einige ausgewählte Themen, die uns aktuell wichtig erscheinen. Whistleblowing gehört hier ebenso dazu wie die Auswirkungen der Corona-Krise oder das Hype-Thema Künstliche Intelligenz. Andererseits wiederholen wir bestimmte Fragen aus 2018, etwa zur Ausgestaltung des Compliance-Management-Systems (CMS) samt den verfügbaren finanziellen und personellen Ressourcen. Dies erlaubt es uns, die Ergebnisse von 2018 und 2021 direkt miteinander zu vergleichen und auf diese Weise Tendenzen und Trends herauszuarbeiten.

Die Fokus-Themen 2021 sind:

- Compliance-Management-System
- Whistleblowing
- Standards & Normen
- IT-Systeme & Künstliche Intelligenz (KI)
- Corona-Krise

Die Befragten

Mit 172 Respondenten hat der COPS 2021 weniger Personen erreicht als 2018, damals lag die Teilnehmerzahl bei 242. Der Grund hierfür liegt darin, dass bei der letzten Studie explizit auch Berater – also Mitglieder von Rechtsanwaltskanzleien und Wirtschaftsprüfungsunternehmen oder andere Dienstleister – zur Teilnahme eingeladen waren, deren Antworten gesondert ausgewertet wurden. Mit der aktuellen Durchführung wollten wir ganz gezielt Compliance-Manager in Unternehmen ansprechen, die operativ für das Compliance-Programm zuständig sind. Auf diese spezifische Berufsgruppe sind die Fragen zugeschnitten.

Dass diese Zielgruppe gut erreicht wurde, lässt sich unter anderem daran ablesen, welche Funktion die befragten Personen im Unternehmen innehaben (vgl. Grafik 1): 58% sind Com-

pliance Officer (vs. 45% in COPS 2018), weitere 12% Compliance-Mitarbeiter, rund 40% sind im Management oder in der Geschäftsführung tätig. Unter „andere Funktion“ wurden Positionen wie Head of Legal bzw. Legal Counsel, Geldwäsche- oder Datenschutzbeauftragter und Mitarbeiter der Internen Revision genannt, also ebenfalls mit Compliance-Agenden im weiteren Sinne befasste Ressorts.

Gesunken ist der Anteil der Befragten mit Geschäftsführerfunktion, ud zwar um knapp 8%. Dies könnte daran liegen, dass Ein-Personen-Unternehmen im Sample weniger stark vertreten sind (vgl. folgendes Kapitel „Die Unternehmen“). Analog lässt sich feststellen, dass die Compliance-Funktion organisatorisch seltener auf Vorstandsebene angesiedelt ist.

Ein weiteres Indiz für das treffsichere Erreichen der angepeilten Zielgruppe sehen wir darin, dass der Anteil der „Ich weiß nicht“-Antworten, bspw. bei Fragen zu den Finanzen oder zu geplanten Vorhaben, über die gesamte Studie hinweg gesunken ist.

Die Unternehmen

Signifikante Veränderungen zeigen sich auch bei der Branchenverteilung der teilnehmenden Unternehmen. So haben sich Organisationen aus der Sparte Industrie/produzierendes Gewerbe von 12% auf 26% mehr als verdoppelt und machen damit dem Finanzsektor (18% vs. 20%) den ersten Platz von 2018 im Ranking streitig. Teils starke Zuwächse sind auch in den Sektoren Energie/Umwelt (12% vs. 4%), Handel (7% vs. 4%) und Pharma-/Gesundheitswesen (6% vs. 4%) zu verzeichnen, während die folgenden Sparten etwas schwächer vertreten waren als vor drei Jahren: öffentlicher Sektor (12% vs. 15%), IT/Telekom (8% vs. 10%), Dienstleistungen (8% vs. 9%) und Unternehmensberatung (5% vs. 8%).

Die Branchenverteilung spiegelt sich in der regionalen Verortung der teilnehmenden Unternehmen wider („Wo befindet sich der Hauptsitz Ihres Unternehmens?“). Hier gibt es Zuwächse bei den industriell geprägten Bundesländern Oberösterreich (9% vs. 5%) und Steiermark (7% vs. 6%), Wien bleibt mit 52% unangefochten an der Spitze und Niederösterreich verliert etwas (6% vs. 7%). Die Bundesländer Tirol, Salzburg, Kärnten und Vorarlberg sind mit 1 bis 4% wenig vertreten, das Burgenland diesmal gar nicht. Am zweithäufigsten mit rund 15% sind Unternehmen mit Stammsitz im Ausland präsent.

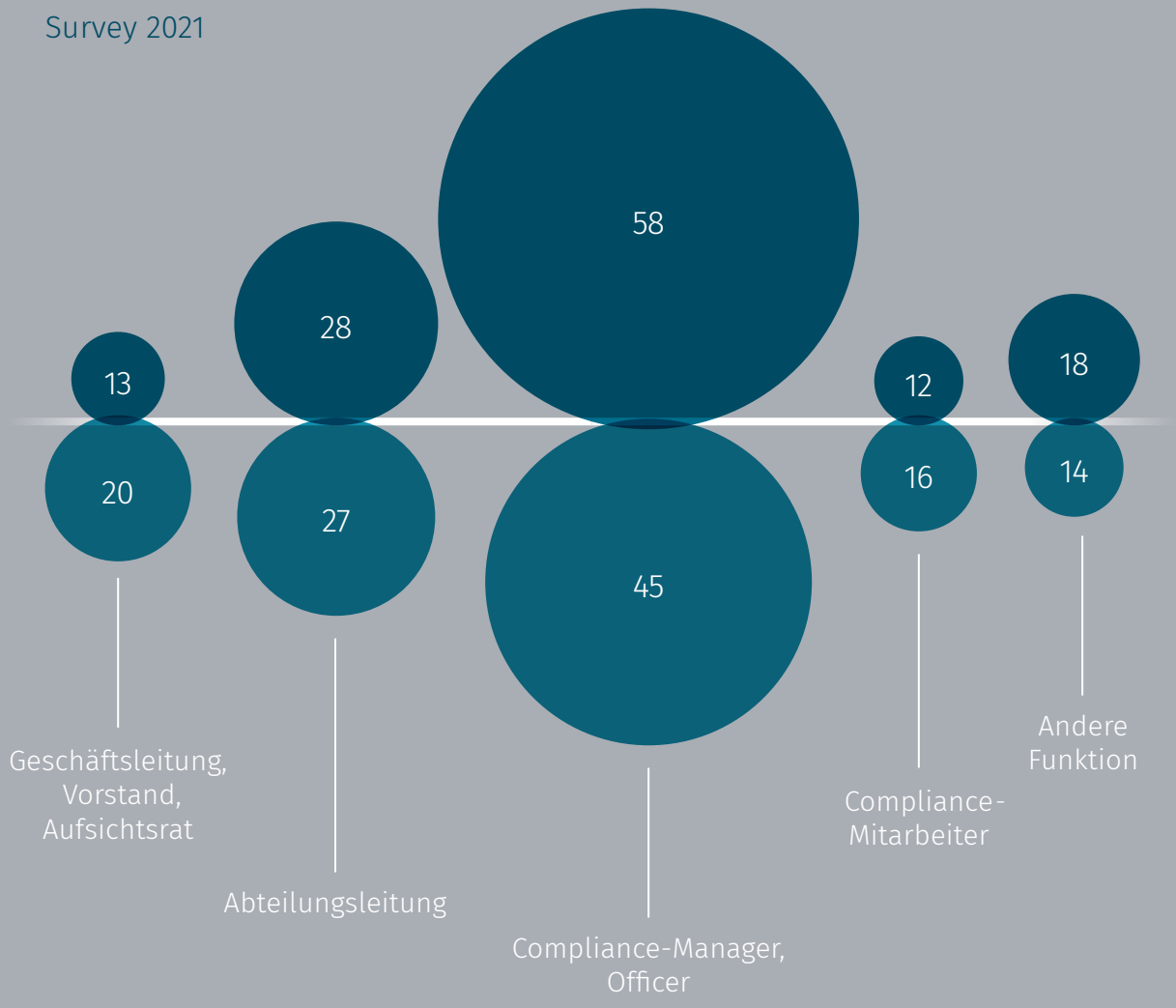
Was die Anzahl der Mitarbeiter der teilnehmenden Organisationen betrifft, sind diesmal kleine und kleinste Unternehmen von 1 bis 50 Mitarbeitern (MA) deutlich weniger stark repräsentiert (15% vs. 25%), mittlere Unternehmen mit 51 bis 250 MA sind dagegen stärker vertreten (19% vs. 16%), dasselbe gilt auch für Großunternehmen ab 251 MA (66% vs. 59%).

Insgesamt ergibt sich ein regional und hinsichtlich Branchen diverses, ausgeglichenes Sample, das eine hohe Repräsentativität für Unternehmen mit Compliance-Programmen in Österreich aufweist.

Eigene Funktion

Welche Funktion haben Sie in Ihrem Unternehmen/ in Ihrer Organisation?

In %, Mehrfachantworten, n=172



Grafik 1

Methodisches

Die Studie wurde im Zeitraum von 18. November 2020 bis 22. Jänner 2021 vom Marktforschungsunternehmen Mindtake als online-basierte, österreichweite Umfrage durchgeführt. Die Interviewdauer betrug ca. 10 Minuten, die Antworten wurden anonym ausgewertet. Angeschrieben wurden die Teilnehmer über die E-Mail-Verteiler von LexisNexis und den die Studie unterstützenden Compliance Netzwerkpartnern Austrian Standards, iWhistle, PwC Österreich, Taylor Wessing sowie Targens.

Die im Folgenden genannten Prozentwerte beziehen sich nicht immer auf die gesamte Stichprobe. Da die Teilnehmer nicht jede Frage beantworten mussten, um den Fragebogen abschließen zu können, kann der Grundwert für die Prozentanteile bei den einzelnen Antworten differieren. Die Grundgesamtheit, auf die sich die Anteile bei den einzelnen Ergebnissen beziehen, wird in den Grafiken jeweils angegeben (Beispiel: „n=123“).

COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM (CMS)

Unternehmen mit CMS

In 86% der von uns befragten Unternehmen werden systematisch organisatorische Maßnahmen ergriffen, um Legal Compliance sicherzustellen. Es gibt also ein Compliance-Management-System (CMS), um die Einhaltung von Gesetzen bzw. internen und externen Richtlinien sicherzustellen.

Dies entspricht fast genau dem Wert von 2018 (88%). In absoluten Zahlen antworteten 148 der Befragten, dass ihre Organisation über ein CMS verfügt. Wie bereits 2018 interessierte uns, wie das CMS organisatorisch ausgestaltet ist, welche Risikobereiche adressiert werden, welche personellen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung stehen und wie die weitere Entwicklung der Ressourcen eingeschätzt wird. Neu hinzugekommen ist die Frage nach einem ganzheitlichen Risikomanagement mit Hilfe eines softwarebasierten ERP-Systems. Dazu weiter unten mehr.

Was die Beweggründe für die Einführung von Compliance-Maßnahmen im Unternehmen betrifft, stimmen die Ergebnisse der aktuellen Studie weitgehend mit jenen von 2018 überein, bis auf eine interessante Veränderung in einem Punkt. In Grafik 2 ist zu sehen, dass das CMS nach wie vor meist auf Anregung durch Vorstand bzw. Geschäftsführung eingerichtet wird. Ca. 55% der Befragten nannten diesen Grund in beiden Studien (Mehrfachantworten waren möglich). Etwas seltener als 2018 sind der Aufsichtsrat und gesetzliche/regulatorische Vorgaben ausschlaggebend. Deutlich seltener wird mit rund 18% statt 25% ein konkreter Anlassfall angeführt.

Unternehmen ohne CMS

Von jenen 14% der Unternehmen, die über kein CMS verfügen (in absoluten Zahlen 24 Unternehmen), wollten wir wissen, welche Gründe gegen die Einrichtung des CMS gesprochen haben. Die Befragten hatten sich aus vier vorgegebenen Antworten für jene zu entscheiden, der sie am ehesten zustimmen (Einfachantwort). Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 1.

Welcher der folgenden Aussagen stimmen Sie am ehesten zu?	2021 (in %)	2018 (in%)
Die rechtlichen Risiken, denen meine Organisation ausgesetzt ist, sind so gering, dass kein systematisches Compliance-Management notwendig ist.	46	26
Meine Organisation hat bisher aus Kostengründen noch keine Compliance-Maßnahmen ergriffen.	29	35
Alle Mitarbeiter und Manager in meiner Organisation verhalten sich auch ohne Anleitung oder Kontrolle immer rechts- und regelkonform.	13	35
Compliance ist eine Modeerscheinung, die viel Bürokratie erzeugt und keinen messbaren Nutzen bringt.	12	4

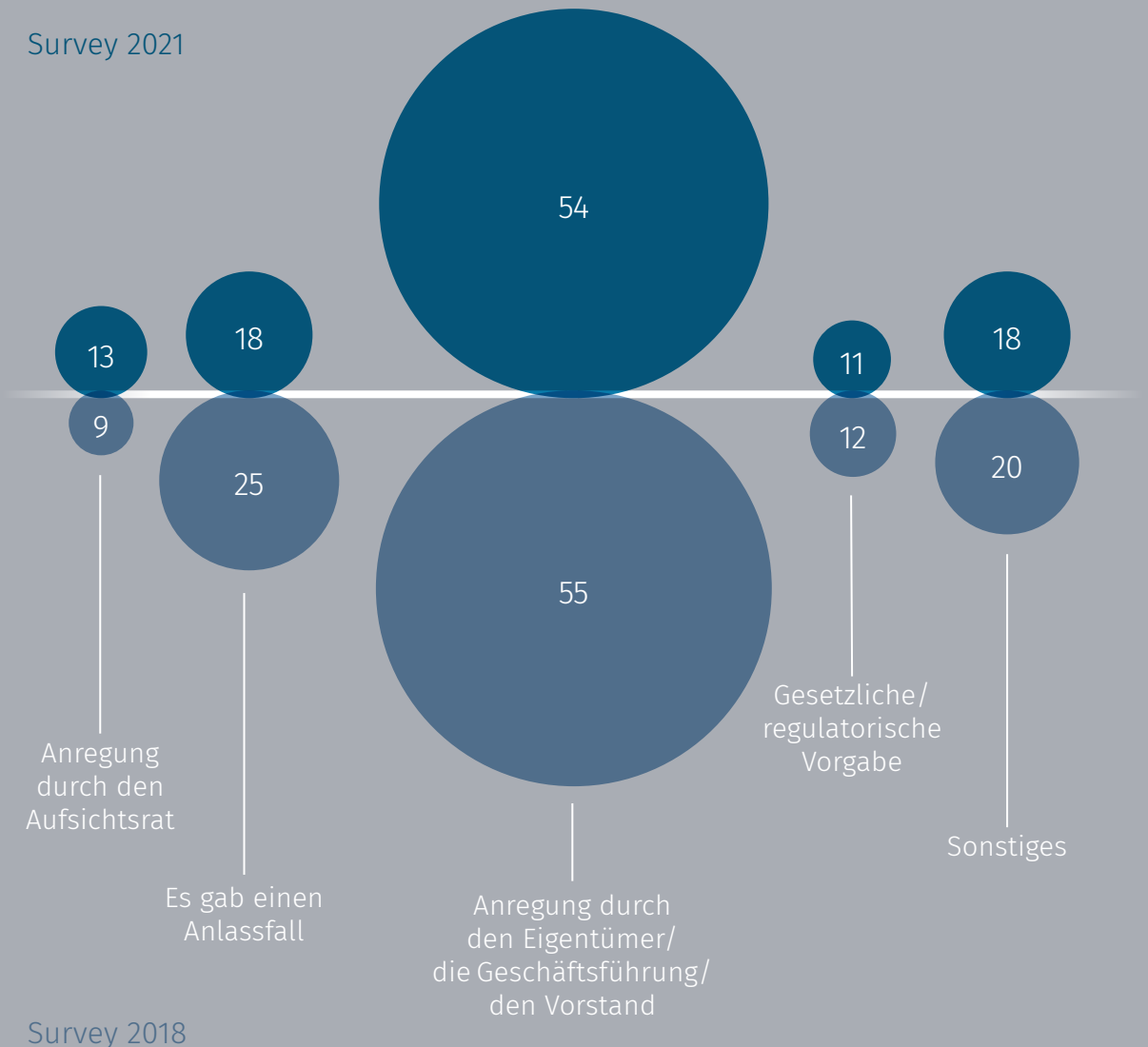
Tabelle 1: Gründe gegen ein Compliance-Management-System

Compliance-Management-System

Was war der Grund für die Einführung von Compliance-Maßnahmen/eines Compliance-Management-Systems (CMS) in Ihrer Organisation?

Die Frage wurde nur jenen Personen gestellt, in deren Organisation ein Compliance-Management-System vorhanden ist.

In %, Mehrfachantworten, n=148



Im Vergleich mit 2018 lässt sich konstatieren, dass fast doppelt so viele der Befragten die Risikoexposition des Unternehmens als so gering erachten, dass sie kein CMS für notwendig halten. Kostengründe stehen nach wie vor in rund einem Drittel der Fälle der Einrichtung eines CMS entgegen, während die Ansicht, dass sich alle Mitarbeiter ohnehin immer korrekt verhalten würden, im Jahr 2021 kaum mehr Zustimmung findet.

Bei der Frage, wie wahrscheinlich es ist, dass „Ihre Organisation in den nächsten zwei Jahren Maßnahmen im Bereich Compliance-Management ergreifen wird", zeigen sich signifikante Unterschiede zur COPS 2018. In der aktuellen Studie bewerten kumuliert 63% der Befragten diese Frage als „sehr wahrscheinlich" oder „wahrscheinlich". 2018 waren dies „nur" 50%.

Organisation des Compliance-Managements

Compliance Officer

Im folgenden Kapitel sehen wir uns das Compliance-Management-System etwas näher an. Es scheint klar, dass die Position eines Compliance Officers (CO) ein fixer Bestandteil jedes CMS ist. In 81% aller befragten Organisationen gibt es einen (oder mehrere) Compliance Officer, was bedeutet, dass fast alle Unternehmen mit einem CMS (86%) diese Funktion besetzt haben.

Für die Wirksamkeit des CMS wird es gemeinhin als essenziell betrachtet, dass der Compliance Officer mit den übrigen Bereichen im Unternehmen intensiv interagiert, d.h. in die Geschäftsprozesse eingebunden ist. Wir fragten daher in der aktuellen Studie nach, ob ein strukturierter Austausch mit anderen Ressorts stattfindet.

Zwei Drittel (66%) der Teilnehmer bestätigen dies: „Ja, das Unternehmen weist eine Compliance Organisation auf. Der Compliance Officer interagiert mit sämtlichen Bereichen des Unternehmens und verfügt über definierte Schnittstellen zu Compliance-relevanten Prozessen (Einkauf, Vertrieb, HR, etc.)."

Der Aussage „Ja, es gibt im Unternehmen die Funktion eines Compliance Officers, dieser agiert aber weitgehend isoliert" stimmen 15% zu – eine ungünstige Situation, die in den betreffenden Organisationen dringend behoben werden sollte!

„Compliance muss zum Mindset in Unternehmen werden, denn nur mit laufender Bewusstseinsschaffung wird es gelingen, die Thematik zu verstetigen. Zusätzlich ist der Stellenwert des Compliance Officers im Unternehmen zu stärken."

Zitat Teilnehmer

Compliance-Abteilung

An der Größe der Compliance-Abteilungen hat sich in Österreichs Unternehmen seit der letzten Studie wenig geändert. Nach wie vor sind es meist eine bis fünf Personen, die sich mit Compliance-Management beschäftigen (60%), sei es auch nur in Teilzeit. In 12% der Organisationen sind sechs bis zehn Personen im Compliance Office tätig. Mehr als zehn Compliance-Kräfte werden in rund 30% der befragten Unternehmen beschäftigt. Erfahrungsgemäß sind größere Compliance-Abteilungen hauptsächlich in engmaschig regulierten Sektoren wie der Finanzindustrie anzutreffen.

Angesiedelt ist die Compliance-Funktion bei knapp drei Vierteln der Unternehmen als Stabsstelle, die direkt an die Geschäftsführung berichtet, weit seltener (mit 17%) ist sie direkt auf Vorstandsebene situiert.

Jene Compliance-Positionen, die Teilzeitstellen sind, werden von Mitarbeitern der folgenden Unternehmensbereiche neben anderen Agenden wahrgenommen:

1. Rechtsabteilung: 26%
2. Interne Revision: 7%
3. Andere Abteilung: 7%
4. Finanzabteilung: 5%
5. Personalabteilung: 4%
6. IT-Abteilung: 2%

Ein einziges Unternehmen hat die Compliance-Funktion an einen externen Dienstleister ausgelagert.

Risikolandkarte

Welche Themengebiete in den Unternehmen durch das Compliance Office bearbeitet werden, interessierte uns ebenfalls. Wir fragten, welche Compliance-Risiken durch das CMS aktiv gesteuert werden.

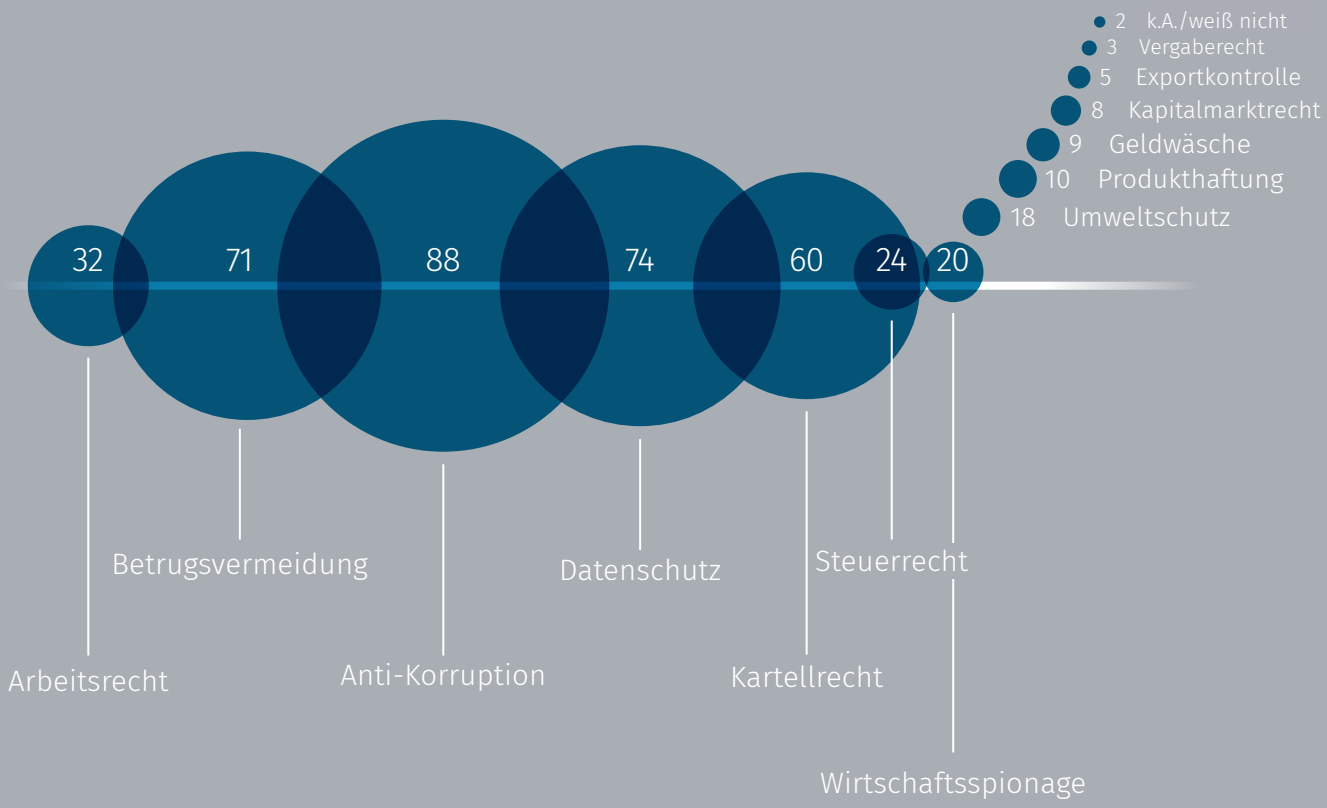
Klar an der Spitze mit Werten von 70 bis 90% liegen Anti-Korruption, Datenschutz und Betrugsvermeidung, in 60% der Unternehmen steht das Kartellrecht im Fokus des CMS, es folgen in 10 bis 30% der Unternehmen Arbeitsrecht, Steuerrecht, Wirtschaftsspionage, Umweltschutz und Produkthaftung, während Geldwäsche, Kapitalmarktrecht, Exportkontrolle und Vergaberecht in unter 10% der befragten Organisationen für Compliance relevant sind. Die genauen Prozentzahlen entnehmen Sie bitte Grafik 3.

Compliance-Management-System

Welche Compliance-Risiken werden durch das Compliance-Management-System aktiv gesteuert?

Die Frage wurde nur jenen Personen gestellt, in deren Organisation ein Compliance-Management-System vorhanden ist.

In %, Mehrfachantworten, n=148



Grafik 3

„Ich empfinde das Jobprofil und die tägliche Arbeit als sehr erfüllend, vor allem auch die Verbindung zu Marketing und Kommunikation."

Zitat Teilnehmer

Enterprise-Risk-Management-System

Sogenannte Enterprise-Resource-Planning-Systeme (ERP-Systeme) erlauben es Unternehmen, sämtliche Geschäftsprozesse von Beschaffung, Produktion, Vertrieb oder Anlagenwirtschaft über Personalwesen bis hin zu Finanz- und Rechnungswesen miteinander zu verbinden und zentral zu steuern. Über das ERP-System lassen sich auch Unternehmensrisiken im Auge behalten und über ein integriertes Risikomanagementsystem abdecken.

Von den Befragten der COPS 2021 arbeiten 58% in Organisationen mit einem Enterprise-Risk-Management-System.

Grafik 4 zeigt, welche für Compliance relevanten Bereiche vom ERP abgedeckt sind und damit im Sinne eines Risikomanagements einem Monitoring unterzogen werden können. Dies sind in drei Vierteln der Unternehmen mit einem vorhandenen ERP Finanzen und Geschäftsbetrieb, bei der Hälfte sind auch Strategie und Unternehmensführung Teil des ERP. Externe Geschäftspartner, wie etwa Auftragnehmer oder Zulieferer, sind in einem Drittel der Unternehmen vom ERP erfasst.

„Compliance ist eine Querschnittsmaterie – es ist wichtig, hier in einen Dialog mit Business zu treten, um die Vorgänge zu verstehen bzw. potenzielle Risiken zu erkennen und zu minimieren."

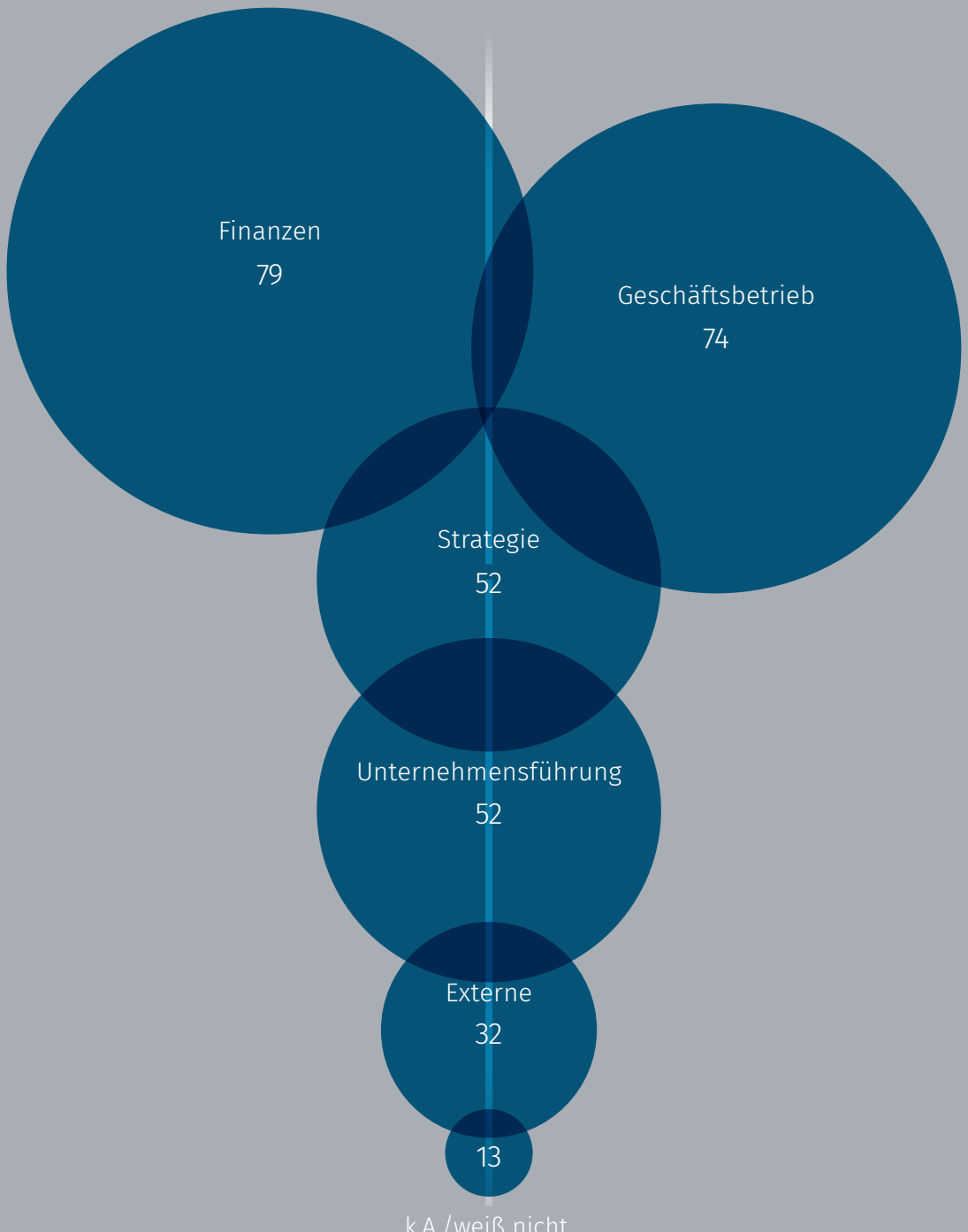
Zitat Teilnehmer

Enterprise-Risk-Management-System

Welche der folgenden Bereiche werden von dem ERP abgedeckt?

Die Frage wurde nur jenen Personen gestellt, deren Organisation über ein Enterprise-Risk-Management-System verfügt.

In %, Mehrfachantworten, n=99



Grafik 4

Ressourcen

Compliance-Budget

Nicht nur in der Compliance-Abteilung steht Budget für Compliance-Maßnahmen zur Verfügung, auch andere Unternehmensbereiche investieren in Ressourcen wie etwa Softwareprogramme, die von Compliance verwendet werden. In der vorliegenden Studie fragten wir daher nach einer Einschätzung, welches Budget jährlich für Compliance-Agenden in und außerhalb des Compliance-Ressorts ausgegeben wird, Personalkosten nicht eingerechnet.

Tabelle 2 zeigt, dass jeweils rund ein Viertel der Compliance Offices unter 10.000 Euro bzw. bis zu 50.000 Euro Budget zur Verfügung hat, ein Viertel kann auf über 50.000 Euro zurückgreifen.

Welches Budget steht der Compliance-Funktion Ihrer Einschätzung nach in etwa jährlich zur Verfügung, Personalkosten nicht eingerechnet?	
unter 10.000 Euro	23%
10.000 – 50.000 Euro	30%
50.000 – 100.000 Euro	10%
mehr als 100.000 Euro	16%
k.A./weiß nicht	21%

Tabelle 2: Budget der Compliance-Abteilung

Andere Abteilungen geben für Compliance-Aufgaben etwas weniger Mittel aus, wie Tabelle 3 veranschaulicht: Über alle Betragskategorien hinweg sind es ca. 5 bis 10% weniger. Knapp 40% der Teilnehmer konnten diese Frage nicht beantworten.

Welches Budget steht anderen Abteilungen außer der Compliance-Funktion für Compliance-Maßnahmen – z.B. dem Ankauf von Softwareprogrammen – Ihrer Einschätzung nach in etwa jährlich zur Verfügung?	
unter 10.000 Euro	23%
10.000 – 50.000 Euro	20%
50.000 – 100.000 Euro	5%
mehr als 100.000 Euro	13%
k.A./weiß nicht	39%

Tabelle 3: Budget für Compliance in anderen Abteilungen

Die Ergebnisse entsprechen weitgehend den Angaben in der COPS 2018. Über die letzten drei Jahre haben sich die finanziellen Mittel für Compliance somit kaum verändert.

Ressourcenentwicklung

Wie wird sich der Ressourceneinsatz bei Personal und Budget für das Compliance-Management in den nächsten zwei Jahren entwickeln? Die Antworten auf diese Frage fielen sehr eindeutig aus, wie Grafik 5 illustriert: Nach ganz überwiegender Einschätzung der Befragten wird es in den nächsten zwei Jahren zu keinen finanziellen oder personellen Kürzungen kommen. Mehr als die Hälfte der Befragten geht davon aus, dass der Ressourceneinsatz sowohl bei Budget als auch Personal gleichbleiben wird.

Über ein Drittel der Teilnehmer schätzt sogar, dass die Mittel in den nächsten zwei Jahren steigen oder stark steigen.

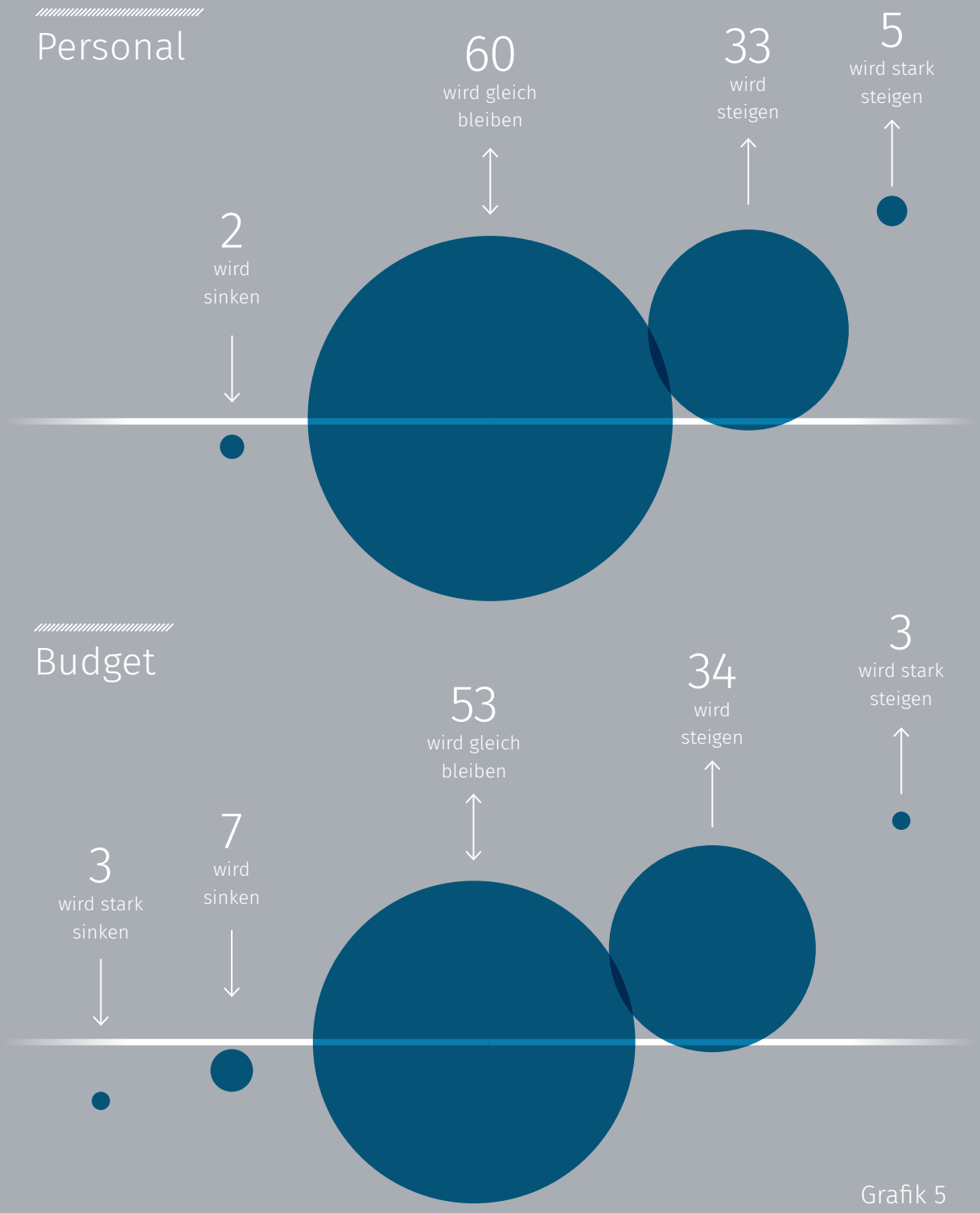
Fazit

- Die „intrinsische Motivation“ zur Einrichtung von Compliance-Management-Systemen (CMS) gewinnt an Bedeutung: Anlassfälle sind nicht mehr so oft Ausgangspunkt des Compliance-Programms, sondern das Commitment des Managements, sei es, weil Compliance schlicht als „State of the Art“ angesehen wird, sei es, weil gesetzliche Vorgaben, Kunden, Normen oder Aufsichtsbehörden das Vorhandensein eines CMS erfordern bzw. einfordern.
- Zwei Drittel der Unternehmen, die noch kein CMS implementiert haben, planen dies in den nächsten zwei Jahren nachzuholen. Die Aussage, dass sich die Mitglieder der Organisation auch ohne Anleitung und Kontrolle regelkonform verhalten, findet kaum mehr Zustimmung.
- In 15% der Unternehmen agiert der Compliance Officer weitgehend isoliert, hier besteht Handlungsbedarf.
- Die in Österreichs Unternehmen am häufigsten anzutreffende Compliance-Abteilung besteht aus 1 bis 5 Personen, ihr stehen jährlich bis zu 50.000 Euro Budget zur Verfügung und sie berichtet direkt an die Geschäftsführung.
- Die Ausstattung der Compliance-Abteilungen mit Personal und finanziellen Ressourcen sinkt trotz Krisenzeiten nicht. Im Gegenteil: Über ein Drittel der Befragten rechnet mit steigenden Mitteln, fast zwei Drittel mit gleichbleibenden Budgets und Headcounts, fast niemand mit Kürzungen.

Entwicklung der Ressourcen für das Compliance-Management

Wie wird sich der Ressourceneinsatz (Personal, Budget) Ihrer Organisation für das Compliance-Management in den nächsten 2 Jahren Ihrer Einschätzung nach entwickeln?

In %, Einfachantwort-Matrix, n=172



Grafik 5

WHISTLEBLOWING

Im Frühjahr 2021 wirft die Whistleblowing-Richtlinie der EU bereits ihre Schatten voraus. Bis Ende 2021 muss diese Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern von den EU-Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. Auf der Website https://www.polimeter.org/en/eu-whistleblowing lässt sich der Umsetzungsstand verfolgen. Ein Großteil der Mitgliedstaaten hat zumindest schon mit der Umsetzung begonnen.

Meldung von Compliance-Vorfällen

Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Blick auf die Wirtschaft: Die in der COPS 2021 befragten Organisationen nehmen das Thema Whistleblowing sehr ernst. Im Vergleich zur Studie von 2018 gab es spürbar größere Anstrengungen auf diesem Gebiet. Damals hatten wir als ein Schlüsselergebnis Verbesserungsbedarf in Sachen Hinweisgeber konstatiert: „Es besteht Aufholbedarf, das Thema Whistleblowing befriedigend zu lösen. Bei über zwei Drittel der Befragten scheint die Effektivität der Hinweisgebersysteme fraglich."

Im Lauf der letzten drei Jahre wurden hier entscheidende Schritte nach vorn gemacht, die sich anhand der aktuellen Ergebnisse an mehreren Punkten festmachen lassen:

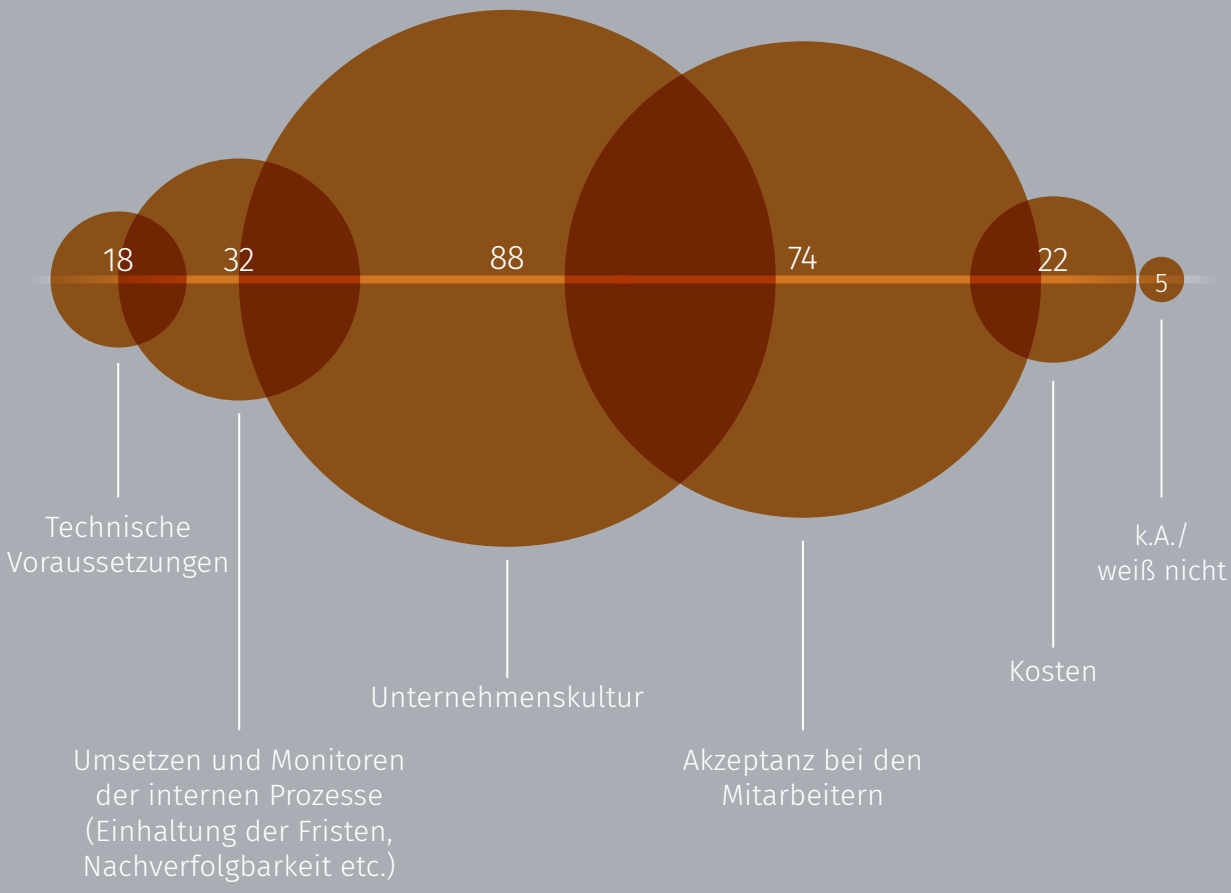
- Die große Mehrheit von 91% der befragten Unternehmen verfügt bereits über einen oder mehrere Meldekanäle. 2018 lag dieser Wert noch bei 80%.
- Noch aussagekräftiger ist die Art der vorhandenen Kanäle: Neben der Möglichkeit, Hinweise persönlich an den Compliance Officer oder eine andere Vertrauensperson zu erstatten (72%), nehmen insbesondere elektronische Hinweisgebersysteme mit 61% der Nennungen einen besonderen Stellenwert ein. Online-basierte, anonyme Whistleblowing-Kanäle, die über einen verschlüsselten Rücksprachekanal zur vertraulichen Kommunikation mit Hinweisgebern verfügen, gelten als Goldstandard des Whistleblowings. Im Vergleich zu 2018 geben doppelt so viele Befragte an, ein solches System zu betreiben. An dritter Stelle rangiert die Meldemöglichkeit via E-Mail (52%). Die vertrauliche Meldung an eine externe Stelle wie einen Ombudsmann oder einen Rechtsanwalt nimmt mit 20% eine eher untergeordnete Rolle ein, ebenso wie die analoge Brief-Box (16%).
- Gleichzeitig geben jene wenigen Unternehmen, die noch keinen Meldekanal eingerichtet haben, an, dass sie dies im nächsten Jahr nachholen werden: Bei 36% wird bereits an der Planung und Umsetzung gearbeitet, 43% werden die Implementierung „wahrscheinlich" oder „sehr wahrscheinlich" demnächst in Angriff nehmen. Zum Vergleich: 2018 hatten noch rund 38% die Einführung eines Whistleblowing-Systems in absehbarer Zeit für eher oder gar nicht wahrscheinlich gehalten.

Die Ergebnisse beweisen insbesondere im Vergleich zur COPS 2018, dass das Bewusstsein rund um die Bedeutung dieses Themas deutlich gestiegen ist. Meldemöglichkeiten werden offenbar als wesentlicher und immer wichtigerer Bestandteil eines umfassenden Compliance-Management-Systems gesehen. Die EU-Whistleblowing-Richtlinie dürfte einen wichtigen Anstoß für diesen Trend gegeben haben.

Herausforderungen bei der Einrichtung eines Hinweisgebersystems

Was sind, Ihrer Meinung nach, die größten Herausforderungen bei der Einrichtung eines Hinweisgebersystems?

In %, Mehrfachantworten, n=172



Grafik 6

Herausforderungen bei der Einrichtung eines Hinweisgeber-systems

Nach wie vor haben (anonyme) Hinweise in Teilen der Bevölkerung, aber auch in bestimmten Wirtschafts- und Politikkreisen keine gute Reputation. Die Sorge vor „Vernaderung", also der bewussten Denunziation aus eigennützigen Motiven, spielt dabei eine Rolle.

Derartige Vorbehalte abzubauen, zählen die Befragten der COPS 2021 folglich zu den größten Herausforderungen bei der Einrichtung eines Hinweisgebersystems.

„Für ein effektives Compliance-Management-System ist die Compliance-Kultur ein wesentlicher Faktor, an der wir kontinuierlich – insbesondere an ‚Tone from the Top' und ‚Sound of Compliance' – arbeiten. Getreu dem Motto: ‚Culture eats Systems for Breakfast.' "

Zitat Teilnehmer

Knapp 71% sehen die Unternehmenskultur als kritischen Faktor für den Erfolg des Hinweis-gebersystems, 65% die Akzeptanz durch die Mitarbeiter. Das Umsetzen der internen Prozesse wird dagegen nur von einem Drittel der Befragten als herausfordernd betrachtet, ebenso stel-len die Kosten mit 22% und die technischen Voraussetzungen mit 18% der Nennungen eher kleinere Stolpersteine dar. (Vgl. Grafik 6)

Aufarbeitung von Compliance-Vorfällen

Mehr und mehr setzt sich in Compliance-Kreisen die Einsicht durch, dass anonyme, interne Hinweise die effektivste Methode sind, um Compliance-Vorfälle aufzudecken – und in der Folge intern abarbeiten zu können. Diese empirisch bereits gut belegte Erkenntnis (z.B. im ACFE Report to the Nations, 2018) wird in der COPS 2021 bestätigt, wie die folgenden Ergebnis-se aufzeigen.

Zunächst fragten wir danach, ob es in den letzten zwei Jahren in der Organisation zu einer internen Untersuchung – also der Aufarbeitung eines Compliance-Vorfalls – gekommen sei.

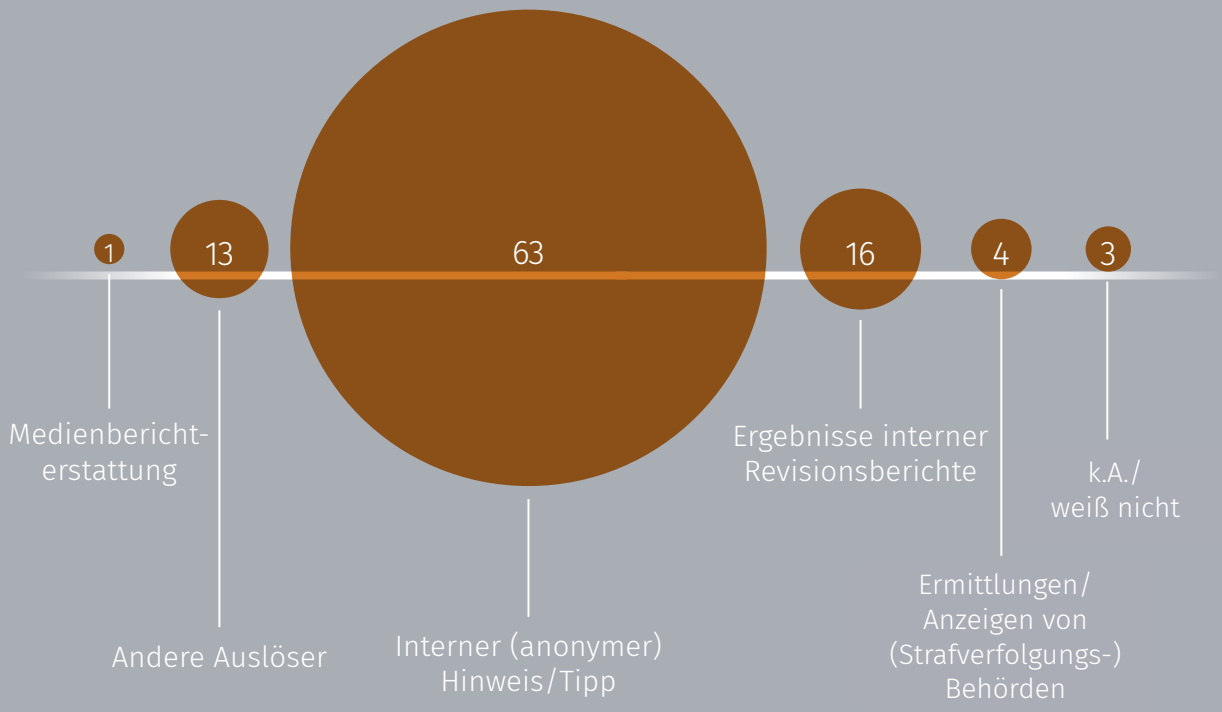
Diese Frage beantworteten knapp 58% mit einem Ja, knapp 33% mit Nein. Im Vergleich zu 2018 bedeutet dies eine signifikante Steigerung der internen Untersuchungen, die damals bei rund 45% der Befragten durchgeführt wurden.

Auslöser für die interne Untersuchung

Was war der Auslöser für die interne Untersuchung?

Die Frage wurde nur jenen Personen gestellt, in deren Organisation es in den letzten 2 Jahren zu einer internen Untersuchung kam.

In %, Einfachantworten, n=99



Grafik 7

Jene Personen, in deren Organisation es in den letzten zwei Jahren zu einer internen Untersuchung kam, fragten wir nach dem Auslöser ebendieser. Der Auslöser für diese internen Untersuchungen war wiederum in der überwiegenden Zahl der Fälle (63%) ein interner, anonymer Hinweis. Weit abgeschlagen an zweiter Stelle finden sich interne Revisionsberichte als Auslöser. Ermittlungen von Behörden (4%) bzw. Medienberichterstattung (1%) spielen hingegen eine vernachlässigbare Rolle. (Vgl. Grafik 7)

Zur Durchführung der internen Untersuchung haben knapp 44% der Befragten externe Unterstützung hinzugezogen, 55% bearbeiteten die Fälle intern. Die Hinzuziehung externer Berater oder Dienstleister wie etwa Datenforensiker oder Juristen hängt mutmaßlich stark von der Tragweite des Compliance-Vorfalls ab, ebenso, welche Sanktionen im Ernstfall ergriffen werden.

Wir fragten daher, ob die Unternehmen aufgedeckte Compliance-Verstöße von Mitarbeitern, je nach Schwere der Verletzung, ahnden und welche Konsequenzen sie ziehen. Die Antworten zeigen, dass Compliance abgestuft auf Verfehlungen reagiert, bis hin zur Anzeige:

- Ja, Verwarnung: 94%
- Ja, Nachschulung: 80%
- Ja, Entlassung: 77%
- Ja, Anzeige bei Behörden: 57%

Fazit

- Hinweisgebersysteme haben sich zu einem Kernelement des CMS entwickelt. Fast alle Unternehmen verfügen über ein entsprechendes System, wobei sich die Verbreitung elektronischer Systeme im Laufe der letzten zwei Jahre verdoppelt hat. Das Bewusstsein rund um die Bedeutung dieses Themas ist deutlich gestiegen.
- Unternehmenskultur und Akzeptanz durch die Mitarbeiter bilden die größten Herausforderungen bei der Implementierung von Whistleblowing-Systemen.
- Interne Hinweise sind der bei Weitem häufigste Auslöser für interne Untersuchungen. Durch den vermehrten Einsatz von Whistleblowing-Systemen werden Compliance-Vorfälle deutlich häufiger aufgedeckt und in internen Untersuchungen aufgearbeitet. In fast der Hälfte der Fälle geschieht dies mit Hilfe externer Dienstleister.
- Die Sanktionen für Verstöße können von Verwarnungen und Nachschulungen bis hin zur Entlassung und zur Anzeige bei Behörden reichen.

STANDARDS

Die Etablierung von Normen, Leitlinien und Standards für Compliance-Management-Systeme hat in Europa vor rund zehn Jahren verstärkt eingesetzt, wobei der britische UK Bribery Act (2010) als eine Art Initialzündung dafür betrachtet werden kann. Im Bereich Legal Compliance zielen Regelwerke unter anderem darauf ab, Mindeststandards für CMS zu definieren und Begrifflichkeiten zu vereinheitlichen. Damit bilden Standards einerseits einen guten Anhaltspunkt für Unternehmen, die ein CMS einführen möchten. Die Prüfung eines bereits bestehenden CMS nach einem Standard bzw. die Zertifizierung nach einer Norm kann ebenfalls Vorteile bringen: Unternehmen in stark regulierten Bereichen gelingt es damit leichter, ihre Regelkonformität gegenüber der Aufsicht nachzuweisen. Im internationalen Kontext bilden Mindeststandards immer häufiger die Voraussetzung, um überhaupt Aufträge zu generieren, und sie erleichtern die Zusammenarbeit zwischen Auftraggebern und Auftragnehmern durch effizientere Due Diligence-Prozesse.

Im COPS 2021 haben wir uns dafür entschieden, die Fragen der Studie aus dem Jahr 2018 zu übernehmen, um so auffällige Entwicklungen auf dem Gebiet der Standards und Regelwerke deutlich machen zu können. Von den Befragten wollten wir wissen:

- Welche Standards sind Ihnen bekannt?
- Wird das unternehmensinterne CMS an einem dieser Standards ausgerichtet und wenn ja, an welchem?
- Ist eine Zertifizierung des CMS in den nächsten zwei Jahren geplant?

Bekanntheit und Akzeptanz verschiedener Standards

Zunächst wurde nach einer Reihe von internationalen und regionalen Standards und deren grundsätzlicher Bekanntheit gefragt.

- Die **ISO 19600**, Internationaler Standard für CMS, publiziert von der Internationalen Organisation für Normung (ISO) im Jahr 2014, ist mit rund **76%** am bekanntesten (2018: 83%).
- Die **ISO 37001**, Internationaler Standard für Antikorruptions-Management, publiziert von der ISO im Jahr 2016, kennen **68%** der Befragten. 2018 lag der Bekanntheitsgrad bei 52%.
- Den **IDW PS 980**, IDW Prüfungsstandard: Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance-Management-Systemen, herausgegeben im Jahr 2011 vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW), kannten 46% der Befragten (2018: 41%).
- Die **ONR 192050**, Compliance-Management-Systeme – Anforderungen und Anleitung zur Anwendung, von Austrian Standards im Jahr 2013 publiziert, kennen **41%** der Befragten (2018: 40%).
- Die **Business Principles for Countering Bribery**, Geschäftsgrundsätze zur Bekämpfung von Bestechung von Transparency International aus dem Jahr 2005, sind bei **23%** der Befragten bekannt.

Es lässt sich festhalten, dass die ISO 19600 den weitaus höchsten Bekanntheitsgrad bei den Studienteilnehmern erreicht, relativ dicht gefolgt von der ISO 37001 für Antikorruptions-Management-Systeme. Auffallend ist, dass die ISO 37001 seit 2018 einen Zuwachs von 16% in der

Bekanntheit erreicht hat, während sich an der Bekanntheit von IDW PS 980 und ONR 192050 kaum etwas geändert hat.

Von allen Personen, in deren Organisation ein CMS vorhanden ist UND die Standards bekannt sind (n=131), wollten wir im Folgenden wissen, ob das CMS nach einem der genannten Standards ausgerichtet wurde.

Insgesamt bejahten diese Frage mit 54% etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmer. Auch hier dient die ISO 19600 (33,6%) am häufigsten als Bauplan für das CMS, gefolgt von der ISO 37001 (9%), dem IDW PS 980 (8%) und den Business Principles for Countering Bribery (4%).

Für alle Organisationen, die in Zukunft die Implementierung eines CMS planen – sei es ganzheitlich oder in Bezug auf spezielle Risikogebiete wie Antikorruption –, empfiehlt sich die Orientierung an einem der internationalen Standards. So kann zum einen von der bereits geleisteten (Denk-)Vorarbeit der Normungsgremien profitiert werden, andererseits wird der Weg zu einer späteren Zertifizierung/Prüfung des Systems offengehalten.

Zertifizierung des CMS

In diesem Teil der Studie fragten wir danach, wie wahrscheinlich es ist, dass das jeweilige Unternehmen innerhalb der nächsten zwei Jahre eine externe Prüfung/Zertifizierung des Compliance-Management-Systems durchführen lässt.

In Summe etwa ein Drittel der Befragten plant demnach, ihr CMS nach einem der internationalen Standards zertifizieren/prüfen zu lassen. Für „sehr wahrscheinlich“ halten dies 18%, für „wahrscheinlich“ 14%. Für etwa je ein Viertel ist dies „eher nicht wahrscheinlich“ (25%) bzw. „nicht wahrscheinlich“ (30%). (Vgl. Grafik 8)

Im Vergleich zur Studie aus dem Jahr 2018 zeigt der COPS 2021 damit einen deutlich gestiegenen Bedarf nach Zertifizierung des CMS unter den beteiligten Firmen bzw. Organisationen. Vor drei Jahren planten lediglich 18% eine Zertifizierung/Prüfung, über 70% hielten eine solche für wenig wahrscheinlich.

Gefragt nach den Gründen gegen eine Zertifizierung geben 50% an, dass es für sie „nicht relevant“ sei, bei knapp 20% stehen die Kosten einer Zertifizierung entgegen. Über 18% geben an, dass ihr CMS „noch nicht reif“ für eine Zertifizierung sei.

Fazit

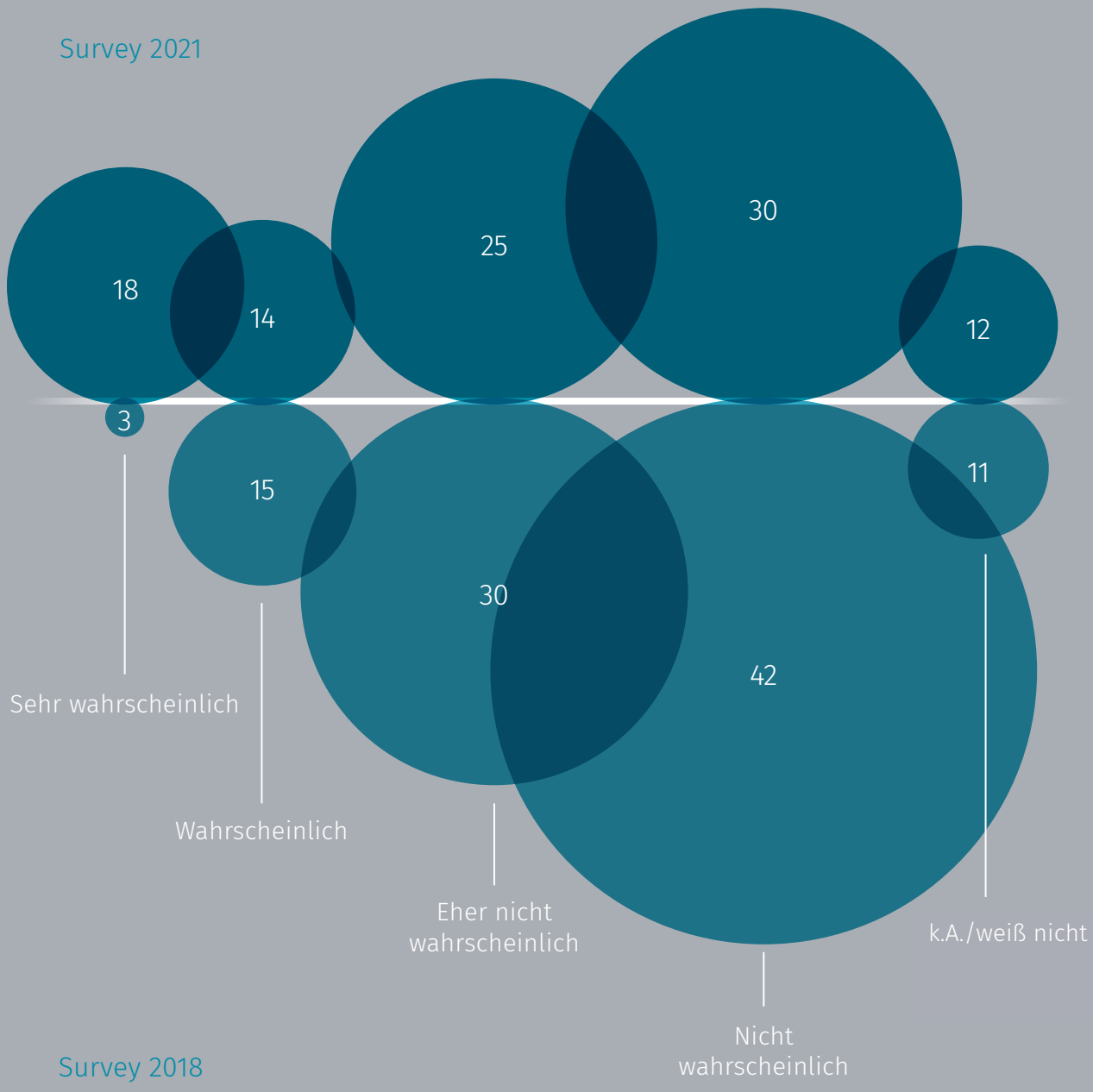
- Die Internationalen Standards ISO 19600 und ISO 37001 liegen in der Bekanntheit und Akzeptanz weit vor allen anderen lokalen oder nationalen Standards. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die befragten Unternehmen im Hinblick auf einen globalisierten Markt ihr Compliance-Management-System möglichst an international anerkannten Standards ausrichten, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können.
- Im Vergleich zur Studie aus dem Jahr 2018 hat das Thema Zertifizierung stark an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt eindeutig, dass Compliance-Anforderungen, Transparenz und Vertrauen im internationalen Geschäftsverkehr zunehmend Voraussetzungen für eine nachhaltige Teilnahme am Markt sind.

Zertifizierung des Compliance-Management-Systems

Wie wahrscheinlich ist es, dass Ihre Organisation innerhalb der nächsten 2 Jahre eine externe Prüfung/Zertifizierung des Compliance-Management-Systems vornimmt?

Die Frage wurde nur jenen Personen gestellt, in deren Organisation ein Compliance-Management-System vorhanden ist.

In %, Einfachantworten, n=148



Grafik 8

IT-SYSTEME & KI

Unterstützung der Compliance durch IT-Systeme

IT-Systeme werden in vielen Bereichen des Compliance-Managements als sinnvoll erachtet. Wir haben die Studienteilnehmer gebeten, zu bewerten, wie sinnvoll aus ihrer Sicht die Unterstützung durch IT-Systeme für verschiedene Compliance-Themen ist bzw. werden kann. Die Frage wurde nur jenen Personen gestellt, in deren Organisation ein Compliance-Management-System vorhanden ist (n=148).

Die Tabelle 4 reiht die einzelnen Bereiche in absteigender Reihenfolge nach der kumulierten Zustimmungsrate, also den zusammengezählten „Sehr sinnvoll"- und „Sinnvoll"-Antworten in Prozent. Die äußerste rechte Spalte zeigt den Vergleichswert aus der COPS 2018.

Thema	„(sehr) sinnvoll" 2021 in %	„(sehr) sinnvoll" 2018 in %
Compliance-Schulungen (E-Learning)	93	90
Geschäftspartnerüberprüfungen	93	83
Dokumenten- und Vertragsmanagement	92	98
Whistleblowing	91	80
Einhaltung von Sanktionen und Embargos	87	73
Big-Data-Analysen, interne Untersuchungen	81	84
Rechtsmanagement/Rechtsregister	77	79
„Intelligente" Datenräume, Content Analytics bei internen Untersuchungen	76	81
Integriertes Compliance-Management-System, All-In-One-Lösung	69	68

Tabelle 4: Einsatz von IT-Tools für verschiedene Zwecke

Mit je um die 90% Zustimmungsrate wird IT-Unterstützung bei den Themen Schulungen, Geschäftspartnerprüfung, Dokumentenmanagement, Whistleblowing und Tools zur Einhaltung von Sanktionen/Embargos als besonders sinnvoll erachtet. Wie 2018 finden All-In-One-Lösungen für Compliance-Management-Systeme mit rund 70% im Verhältnis am wenigsten Zustimmung, während Big-Data-Analysen, Rechtsregister und Content Analytics mit 80% Zustimmung im Mittelfeld liegen.

Im Vergleich zu 2018 bewerten die Befragten die Sinnhaftigkeit von IT-Tools in den Bereichen Geschäftspartnerprüfung, Whistleblowing sowie Einhaltung von Sanktionen und Embargos in der aktuellen Studie positiver. In diesen Bereichen lässt sich ein signifikanter Zuwachs der Zustimmung um jeweils rund 10% beobachten.

Wir fragten die Teilnehmer auch nach dem generellen Stellenwert von IT-Systemen für die Umsetzung von Compliance-Maßnahmen im Unternehmen. Für 56% der Befragten hat die IT für die Umsetzung von Compliance-Maßnahmen einen hohen Stellenwert im Unternehmen, während nur rund 15% der Befragten IT-Tools einen dezidiert niedrigen Stellenwert einräumen. (Vgl. Grafik 9)

Umgesetzte IT-Projekte

Auf die Frage „Welche Compliance-relevanten IT-Projekte haben Sie seit 2018 in Ihrem Unternehmen umgesetzt?“ konnten die Teilnehmer ohne vorgegebene Auswahlmöglichkeiten freie Antworten formulieren.

Am häufigsten genannt wurde die Einführung eines Whistleblowing-Systems, gefolgt vom Aufsetzen eines softwarebasierten Monitoring-, Screening- bzw. Reporting-Systems. Dabei handelt es sich um Softwareprogramme zur automatisierten Überwachung mitunter sehr unterschiedlicher Prozesse und Risiken, die von Transaktionen, Betrugserkennung, Interessenkonflikten bis hin zu ganzheitlichen CMS-Lösungen reichen.

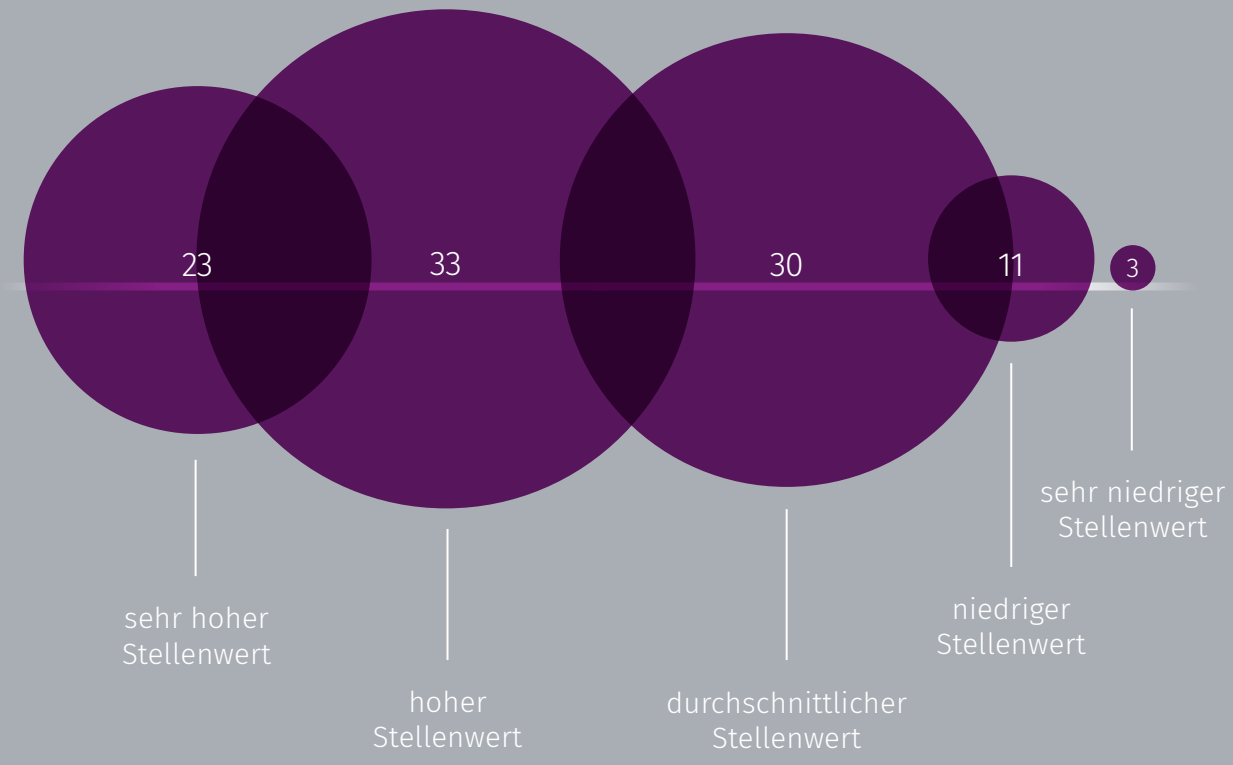
Mit 27 Nennungen folgt auf Platz 3 die Implementierung (neuer) E-Learning-Systeme bzw. von Programmen, die Schulungen unterstützen, und mit 23 Nennungen Datenbanken und Rechtsregister, die das Richtlinien- und Vertragsmanagement erleichtern. Weiters haben die Befragten IT-Projekte in den Bereichen Geschäftspartnerüberprüfung (18 Nennungen) und Datenschutz (15 Nennungen) umgesetzt. (Vgl. Tabelle 5)

Stellenwert der IT für die Umsetzung von Compliance-Maßnahmen

Welchen Stellenwert hat die IT für die Umsetzung von Compliance-Maßnahmen in Ihrem Unternehmen?

Die Frage wurde nur jenen Personen gestellt, in deren Organisation ein Compliance-Management-System vorhanden ist.

In %, Semantisches Differential, n=148



Grafik 9

Projektbeschreibung	Nennungen
Einführung Whistleblowing-System	32
Aufsetzen eines IT-basierten Monitoring-, Screening- oder Reporting-Systems	30
Implementierung eines (neuen) E-Learning-Systems	27
Datenbanken, Rechtsregister, Richtlinien- und Vertragsmanagement	23
Third Party Due Diligence: Know Your Customer/Know Your Business Partner	18
Datenschutz: (Verarbeitungs-)Datenbanken, Löschkonzepte, Audits, Archivierung	15

Tabelle 5: Kürzlich umgesetzte IT-Projekte

KI-Anwendungen

IT-Technologien und Digitalisierung durchdringen unser (Wirtschafts-)Leben bereits sehr weitgehend, ermöglichen die Automatisierung zahlreicher Prozesse, beschleunigen Kommunikation und bringen damit erhebliche Effizienzgewinne mit sich. „Künstliche Intelligenz“ (kurz KI oder AI, Artificial Intelligence) bleibt bisher vielfach ein noch nicht eingelöstes Versprechen, ein Schlagwort. Anders als herkömmliche Software soll KI Computersysteme befähigen, menschliches Denken und Lernen zu imitieren, um letztlich Probleme selbstständig zu lösen. Ein Beispiel stellt das Computerprogramm AlphaZero des IT-Unternehmens DeepMind dar, das in den Strategiespielen Go, Schach und Shōgi eine weit übermenschliche Spielstärke erlangte, indem es Milliarden Partien gegen sich selbst spielte und sich durch diesen Selbstlernprozess zu einem nicht nur von Menschen, sondern auch von herkömmlichen Programmen unschlagbaren Gegner entwickelte.

In der Compliance könnten KI-Anwendungen etwa dabei helfen, aus großen Datenmengen relevante Informationen zu filtern, selbstständige Risikoeinschätzungen zu treffen oder Kontrollprozesse zu automatisieren.

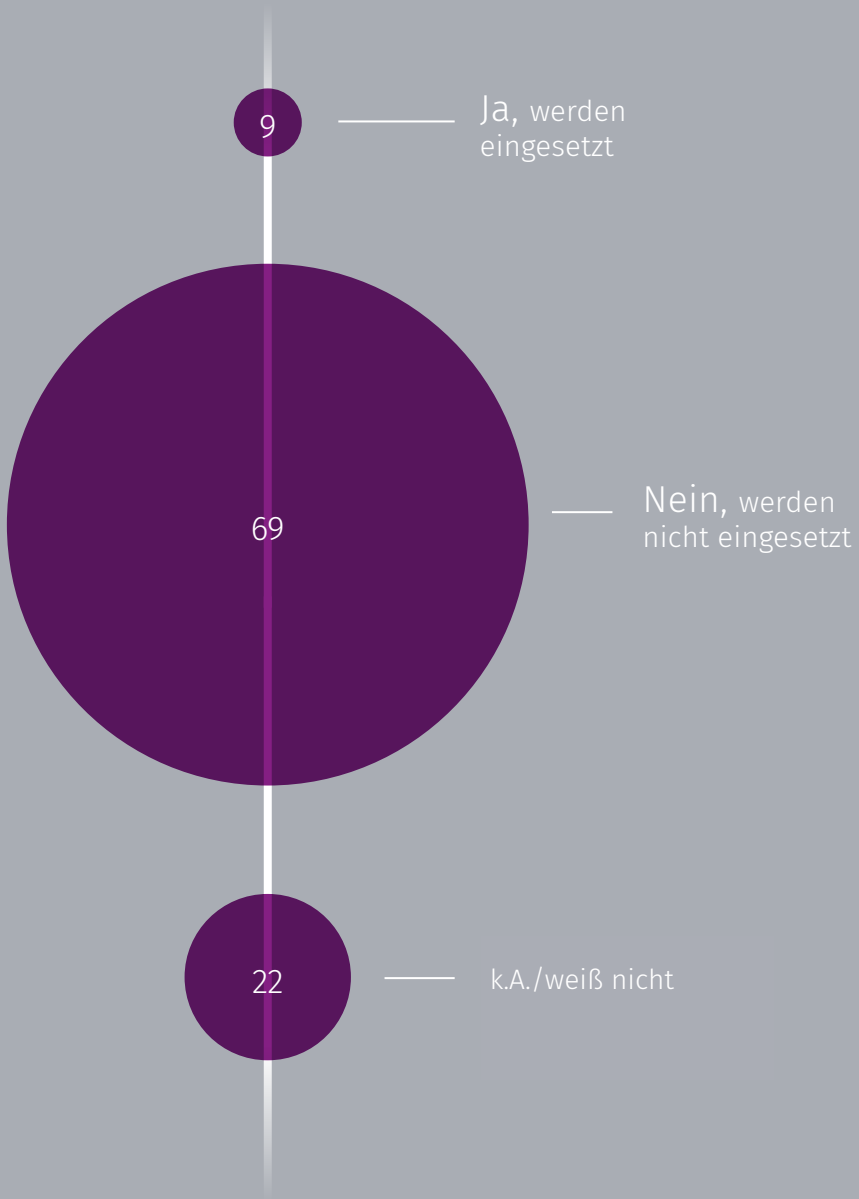
Wir wollten von den Teilnehmern zunächst wissen, wie es um den Einsatz von KI-Anwendungen in ihrem Unternehmen steht. Die Antworten auf diese Frage fielen recht eindeutig aus (vgl. Grafik 10): Lediglich in knapp 9% der Unternehmen finden KI-Tools bereits Anwendung, fast 70% der Befragten verneinen dies. Dass rund 22% „nicht wissen“, ob für das Compliance-Management im eigenen Unternehmen KI eingesetzt wird, könnte mit der mangelnden Trennschärfe von „KI“ gegenüber herkömmlichen Softwareprogrammen zu tun haben.

KI-Anwendungen

Werden für das Compliance-Management in Ihrem Unternehmen KI-Anwendungen eingesetzt?

Die Frage wurde nur jenen Personen gestellt, in deren Organisation ein Compliance-Management-System vorhanden ist.

In %, Einfachantworten, n=148



Grafik 10

Weiters interessierte uns, wie die Befragten den Einsatz der Technologie im Compliance-Bereich einschätzen. Die Frage lautete: „Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu KI-Anwendungen zu?“

Tabelle 6 zeigt die Ergebnisse, wobei die rechte Spalte die kumulierte Zustimmungsrate, also die zusammengezählten „Stimme sehr zu“- und „Stimme zu“-Antworten (in Prozent aller Antworten), ausweist.

„KI-Anwendungen …	„stimme (sehr) zu“ in %
… können menschliche Compliance-Beauftragte nie völlig ersetzen.“	95
… bedürfen der strengen Kontrolle durch Compliance.“	80
… erleichtern Kontrollen.“	80
… stellen ethische Maßstäbe vor neue Herausforderungen.“	76
… erleichtern gezieltes Risk Assessment.“	73
… sind jetzt schon nützliche Hilfsmittel bei Compliance-Aufgaben.“	44
… werden mittelfristig viele Compliance-Aufgaben ganz übernehmen.“	30

Tabelle 6: Einschätzungen zu KI-Anwendungen

Ein näherer Blick auf die Ergebnisse bringt eine spannende Ambivalenz zum Vorschein: Einerseits stimmen rund drei Viertel der Befragten den Aussagen zu, dass KI Kontrollen sowie gezieltes Risk Assessment erleichtern kann, 44% sehen schon jetzt ein nützliches Hilfsmittel darin. Andererseits sind sich nahezu alle sicher, dass KI den Compliance-Beauftragten niemals vollständig ersetzen wird und nur ein knappes Drittel glaubt, dass mittelfristig viele Compliance-Aufgaben ganz von KI geleistet werden können. Zum Dritten scheint für eine Mehrheit der Teilnehmer klar, dass KI-Anwendungen ihrerseits ethische Standards erfüllen müssen und der Kontrolle bedürfen.

Fazit

- Der Einsatz von spezifischer Software ist aus dem Compliance-Management nicht mehr wegzudenken. Im Vergleich zu 2018 finden IT-Tools in den Bereichen Geschäftspartnerprüfung, Whistleblowing sowie Einhaltung von Sanktionen und Embargos häufiger Anwendung.
- KI-Anwendungen werden noch kaum eingesetzt, aber vielfach als (zukünftig) potenziell nützliches Hilfsmittel gesehen. Fast alle Befragten sind aber der Meinung, dass KI-Anwendungen den menschlichen Compliance-Manager nie völlig ersetzen können und noch ungelöste ethische und regulatorische Fragen beantwortet werden müssen.

CORONA-KRISE

Seit Anfang 2020 prägt die Corona-Pandemie das Weltgeschehen. Die von den Regierungen getroffenen Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens treffen das gesamte Wirtschaftsleben, wobei jedoch die einzelnen Branchen sehr unterschiedlich stark in Mitleidenschaft gezogen wurden.

Welche Erfahrungen haben nun Compliance-Manager in und mit der Krise gemacht? Um dazu mehr zu erfahren, legten wir den Teilnehmern insgesamt zwölf Aussagen vor. Grafik 11 hebt drei Aussagen hervor, die exemplarisch für drei unterschiedliche Tendenzen bei den Antworten stehen.

Insgesamt hat die Krise durchaus spürbare Auswirkungen auf die Organisation: Rund zwei Drittel stimmen der Aussage zu, dass die Corona-Pandemie zu „Veränderungen in der Organisation“ geführt habe.

Positiv zu bewerten ist, dass für die meisten Befragten die guten Krisenbewältigungsfähigkeiten der eigenen Organisation bewiesen wurden. Zudem bestätigte sich die Vermutung, dass ein Großteil der Aufgaben digital erledigt werden kann (80% Zustimmung). Knapp die Hälfte der Befragten (45%) nutzten die Ausnahmesituation, um grundlegende Prozesse zu optimieren.

Ein Drittel der Befragten hatte jedoch auch mit Problemen zu kämpfen. Diese Teilnehmer sahen die Compliance-Abteilung durch die Krise vorübergehend geschwächt, mussten Lücken bei Compliance-Schulungen und -Kontrollen hinnehmen oder konnten ihre Aufgaben nicht wie gewohnt abarbeiten. Rund die Hälfte der Befragten bestätigte, dass sie persönlich im letzten Jahr einen deutlich erhöhten Arbeitsaufwand hatten, für etwas mehr als die Hälfte hatte die Situation „keine Auswirkungen auf den Arbeitsalltag“.

Die Aussage, dass das Unternehmen insgesamt durch Corona für das Thema Compliance stärker sensibilisiert worden sei, können drei Viertel der Befragten nicht unterschreiben. Umgekehrt ging so gut wie kein Arbeitsplatz im Compliance-Sektor verloren.

Fazit

- Die Corona-Krise wurde in den Unternehmen gut bewältigt und bewirkte einen Digitalisierungsschub. In vielen Compliance-Abteilungen wurden organisatorische Veränderungen vorgenommen, teilweise konnte die Lage genutzt werden, um Prozesse grundlegend zu verbessern. Die Hälfte der Compliance Officer hatte einen erhöhten Arbeitsaufwand zu bewältigen.
- Tiefgreifende Veränderungen lassen sich nicht feststellen: Weder führte die Pandemiesituation zu einer signifikanten Aufwertung von und Sensibilisierung für Compliance in den Unternehmen, noch hat sie zu einem Personalabbau geführt.

Auswirkungen der Corona-Krise

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu den Auswirkungen der Corona-Krise zu?

In %, Einfachantwort-Matrix, n=172

Grafik 11

KONTAKTINFORMATIONEN

Über den Autor

Mag. Klaus Putzer war seit 2010 Redakteur und ist seit 2018 herausgebender Chefredakteur von *Compliance Praxis* – Magazin und Portal. Zuvor war er in mehreren Verlagen als leitender Redakteur im Magazinbereich beschäftigt bzw. als freier Journalist und Texter tätig.

E-Mail: klaus.putzer@compliance-praxis.at

Über das Compliance Netzwerk Österreich

Das *Compliance Netzwerk Österreich* wurde 2010 von LexisNexis (www.lexisnexis.com) ins Leben gerufen mit dem Ziel, Wissen zu Compliance-Themen zu vermitteln und im Bereich Compliance tätige Personen und Unternehmen zu vernetzen. Dies geschieht über das tagesaktuelle Online-Portal, das gleichnamige Fachmagazin *Compliance Praxis* (s. unten) und regelmäßig stattfindende *Compliance Netzwerktreffen*. Getragen wird die Community von Partnerunternehmen, welche die unterschiedlichen Branchen und Risikobereiche von Compliance repräsentieren. Seit 2014 veranstalten LexisNexis und das Compliance Netzwerk Österreich zudem den *Compliance Solutions Day* (www.compliance-solutions-day.at), die größte österreichische Praxiskonferenz zum Thema Compliance. Haben Sie Fragen zu oder Interesse am *Compliance Netzwerk Österreich*? Möchten Sie mit Ihrem Unternehmen Netzwerkpartner werden? Dann wenden Sie sich bitte an:

Alexander Mayr
Tel.: +43 1 53452 1116
E-Mail: alexander.mayr@lexisnexis.at

Über Compliance Praxis

Seit 2010 bietet LexisNexis mit *Compliance Praxis* bzw. *www.compliance-praxis.at* aktuellste Fachinformationen zu Governance, Risk & Compliance an. Das Printmagazin mit Fachbeiträgen zu Best Practices, Management und Recht erscheint vier Mal pro Jahr. Das Herausgeberteam der Zeitschrift setzt sich aus führenden Compliance-Experten aus den Bereichen Industrie, Banken, Versicherungen, öffentlicher Sektor, Wissenschaft und Beratung zusammen. Das Compliance Praxis Online-Portal *www.compliance-praxis.at* versorgt Mitglieder rund um die Uhr mit aktuellen Informationen. Es bietet tagesaktuelle News, einen Veranstaltungskalender, eine tägliche Compliance-Presseschau, einen Compliance-Blog sowie das interaktive Lexikon der Korruption. Als *Premium-Mitglied* haben Sie Zugriff auf alle Inhalte des Portals. Mit der kostenlosen Basis-Mitgliedschaft können Sie ausgewählte Bereiche nutzen und lesen. Nähere Informationen zur Basis- bzw. Premium-Mitgliedschaft sowie die Nachlese zu sämtlichen Veranstaltungen finden Sie unter www.compliance-praxis.at. Bei Fragen zum Produkt wenden Sie sich bitte an:

Natalie Atzenberger B.A., Compliance Manager
+43 664 545 1622
E-Mail: natalie.atzenberger@lexisnexis.at

© 2021 Verlag LexisNexis
All Rights Reserved.

Impressum

Eigentümer, Herausgeber und Medieninhaber: LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG
1030 Wien, Marxergasse 25 | FN 8333f, HG Wien | www.lexisnexis.at
Geschäftsführung: Susanne Mortimore
Redaktion: Klaus Putzer, Natalie Atzenberger

Zur leichteren Lesbarkeit wurde überwiegend die männliche Form personenbezogener Hauptwörter gewählt.
Frauen und Männer werden jedoch mit den Texten gleichermaßen angesprochen.

Compliance
Netzwerk

Eine Initiative von LexisNexis

AUSTRIAN STANDARDS
Driven by Making Sense

iwhistle

pwc

SER GROUP

targens
making things run

TaylorWessing