

Der Mensch: Risiko- oder Erfolgsfaktor im Dschungel der Compliancewelt?

5 Fragen an Marion Satzger-Simon, Partner & Beraterin bei INNOCCO



Dipl. Psych. Marion Satzger-Simon ist approbierte Psychotherapeutin, Seniorcoach (DBVC), Ausbilderin, Trainerin und Mediatorin. Unter der eingetragenen Marke INNOCCO® berät und schult sie seit September 2012 Personen und Unternehmen in Bezug auf Compliance- und M&A-Themen. Tätigkeitsschwerpunkte hier sind Analyse der Problemfelder, Klärung von Rollen und Verantwortungsbereichen, Nachhaltigkeit, Teamcoaching und Trainings in Bezug auf Gesprächsführung, Krisen- und Konfliktmanagement, Personalauswahl und Personalauswahl, Beratung und Einzelcoaching der Führungsebene sowie von Aufsichts- und Beiräten.

Seit 1978 ist sie als niedergelassene Psychotherapeutin, seit 1990 als Executive Coach in eigener Praxis tätig. Von 1990 bis 2011 leitete sie Ausbildungskurse in Psychotherapie und Personenzentrierter Beratung. 2011 gründete sie das Coaching-Ausbildungsinstitut Balance Akademie. Seit 2012 arbeitet sie als Mitgründerin und Mediatorin im Mediatorenteam München und agiert außerdem als Ombudsfrau.

DICO: Zunächst eine persönliche Frage: Was hat Sie dazu bewogen, sich als Psychologin beruflich mit dem Thema Compliance zu beschäftigen?

Marion Satzger-Simon: Durch meinen Kontakt mit meiner jetzigen Kooperationspartnerin Frau Dr. Niewiarra wurde ich zunehmend vertraut mit den Problematiken, die sich im Compliance-Bereich auch auf der menschlichen Seite ergeben. Daraus erwuchs unsere Idee, Compliance nicht nur von der juristischen und prozessorientierten Seite sondern auch von der menschlichen Seite aus zu sehen, anzugehen und ganzheitliche Lösungen anzubieten.

Gerade für Compliance-Themen sind Menschen mit Fähigkeit zu integrem und verantwortungsbewussten Handeln gefordert. Menschen, die fähig sind zu Empathie, aber auch Klarheit, Durchsetzungskraft und Mut für die Bewältigung ihrer beruflichen Aufgaben mitbringen. Mit Personen daran zu arbeiten, diese Fähigkeiten zu stärken und im beruflichen Kontext zur Geltung zu bringen und dadurch mehr Ethik, verantwortungsbewusstes Handeln und mehr Menschlichkeit in unsere Wirtschaft zu bringen, das hat mein Interesse für den Compliance-Bereich entflammt.

DICO: Welche Risiken sehen Sie aus psychologischer Perspektive im Umgang mit Compliance?

Marion Satzger-Simon: Den gesamten Compliance-Bereich kann man nicht durch ein Regelsystem alleine kontrollieren, wobei natürlich Recht und Gesetz immer eingehalten werden müssen. Viele Situationen, viele Problematiken spielen sich im Graubereich ab, d.h. Regeln können nur eine Orientierungshilfe sein. Die Umsetzung von Compliance in der Praxis braucht aber mehr als pure Regeleinhaltung. Und genau da spielen sich die Risiken auch aus psychologischer Sicht für den Compliance-Bereich ab.

Um Sachverhalte ethisch und moralisch zu beurteilen und auch zu entscheiden, benötigen die Entscheider persönliche Kompetenzen und Integrität. Und diese Eigenschaften sind heute leider nicht mehr selbstverständlich. In unserer erfolgszentrierten und narzisstischen Gesellschaft bleiben Empathie, Mitmenschlichkeit, authentisches und ein geerdetes selbstbewusstes Auftreten auf der Strecke. Angepasstes, egozentrisches und gewinnzentriertes Denken herrscht vor. Und genau darin liegen die Risiken, wenn für Entscheidungen integrires und aufrichtiges Verhalten gefordert ist – besonders wenn dies den Gewinninteressen entgegensteht.

DICO: Wie können Unternehmen Ihre Mitarbeiter dahingehend unterstützen, mit den von Ihnen erwähnten Graubereichen im Compliance-Dschungel angemessen umzugehen?

Marion Satzger-Simon: Hinter jedem Problem, das sich im Compliance-Bereich zeigt, stehen Menschen. Und daher braucht es gerade in diesen Feldern psychologische Kompetenz. Hier können Unternehmen unterstützend eingreifen: Eine bedachte Auswahl an geeigneten Personen, die in diesem Bereich tätig sind, sollte die Voraussetzung sein. Neben Kompetenzen in der Thematik Compliance, Gesprächsführung, Kommunikation, Konflikt- und Krisenmanagement ist es meiner Meinung nach notwendig und sinnvoll, diesen Mitarbeitern durch Einzel- und Teamcoaching ein Forum zu schaffen, einzelne Problemstellungen zu reflektieren, Lösungsalternativen zu diskutieren und Unterstützung für geeignete Vorgehensweisen und Entscheidungen zu bekommen.

Die beste Unterstützung für alle Mitarbeiter im Unternehmen stellt jedoch gelebte Compliance vom Top-Management bis zum Praktikanten dar. Je mehr die Führungsetage dabei als Vorbild agiert, je mehr ein CMS nicht nur aufgestellt, sondern auch umgesetzt wird, desto nachhaltiger wird sich eine Compliance-Kultur im Unternehmen durchsetzen.

DICO: Welche Fähigkeiten sind auf individueller Ebene erforderlich, um Compliance-Probleme zu bewältigen?

Marion Satzger-Simon: Compliance-Probleme sind wie bereits erwähnt, nicht ausschließlich durch Verhaltensanweisungen und Vorschriften zu lösen. Außer der fachlichen Kompetenz bedarf es dazu eines verantwortungsvollen und der jeweiligen Problematik angemessenen Handelns. Eigenschaften wie eine eigene Meinung vertreten, Standfestigkeit zeigen, auch mal ungewöhnliche Entscheidungen treffen oder zu Fehlern stehen, sind selten geworden, in diesem Bereich aber unbedingt von Nöten. Ein sicheres Gefühl für Rechtmäßigkeit und die Fähigkeit, eigene und fremde Begehrlichkeiten zu sehen und damit umgehen zu können, Recht und Unrecht zu unterscheiden, eigene Bedürfnisse zu Gunsten des Allgemeinwohls oder ethischer Ansprüche zurückzustellen sowie Verzicht zu üben und auszuhalten, sind jedoch notwendige Voraussetzungen, um eine ethische Unternehmensführung zu realisieren und Compliance-Probleme zu minimieren.

DICO: Was gewinnen Unternehmen dadurch, wenn Sie Ihre Mitarbeiter zu integrem Verhalten befähigen?

Marion Satzger-Simon: Integre Mitarbeiter sind für einen nachhaltigen und beständigen Unternehmenserfolg unerlässlich. Kurzfristige Gewinnmaximierung, die sowohl die menschlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter als auch ethische Grundsätze einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung ignoriert, greift zweifelsohne zu kurz. Die Förderung und Unterstützung von integrem Verhalten im Unternehmen lässt Mitarbeiter sich gesehen und anerkannt fühlen, steigert ihre Zufriedenheit und Leistungsmotivation und stärkt Zugehörigkeit und Loyalität dem Unternehmen gegenüber. Langfristiger Erfolg ist, wie es viele Beispiele aus der Wirtschaft zeigen, nur möglich, wenn Integrität und Ethik als Werte im Unternehmen gefördert und auch gelebt werden.

[Lesen Sie auch andere interessante "5 Fragen-Interviews" mit unseren Mitgliedern.](#)