

Whitepaper

4 in 1 statt 4-fach Stress

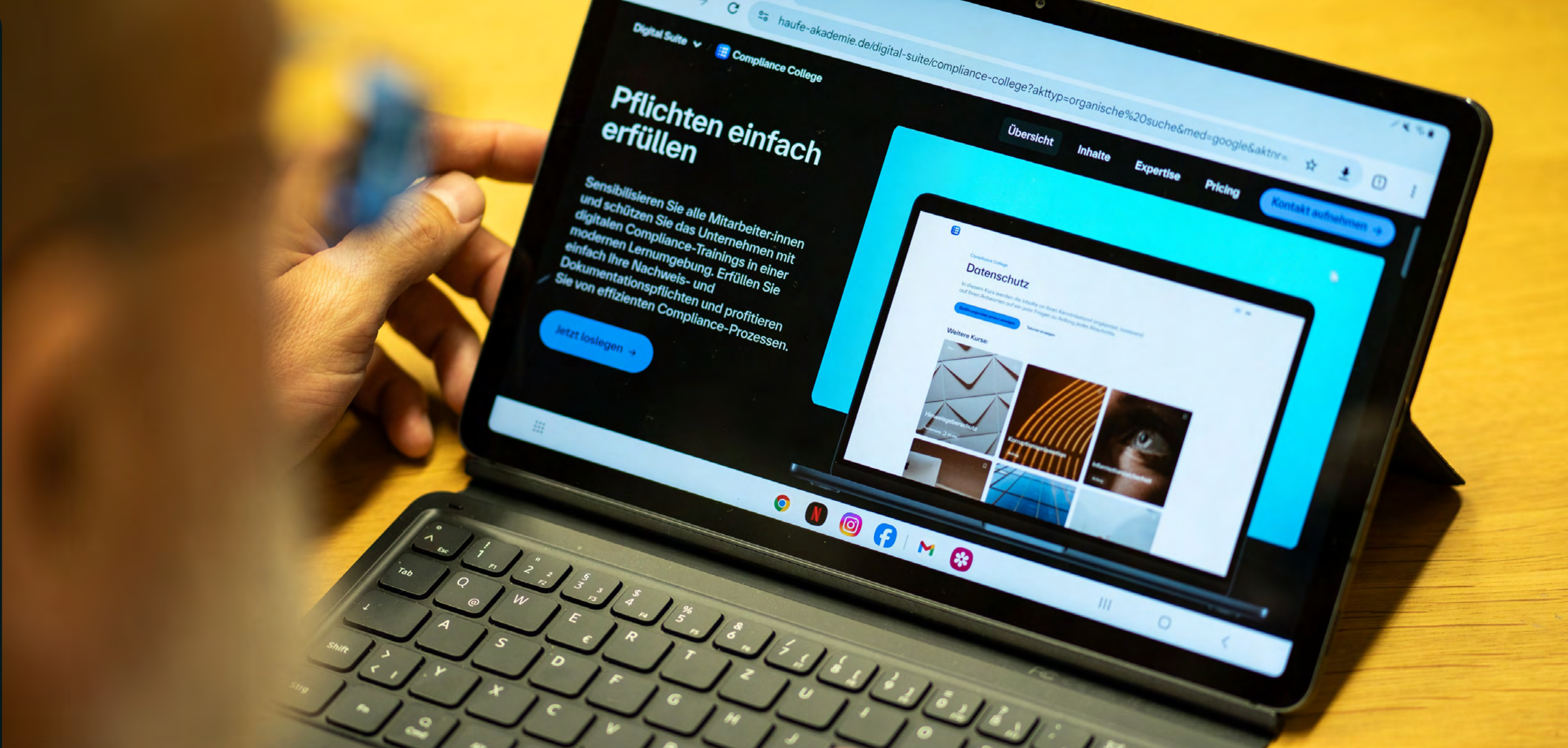
Schulungen wirtschaftlich und wirksam organisieren



Management Summary

Vier Themen, ein Kernproblem: Pflichtschulungen in Compliance, Datenschutz, IT-Sicherheit und Arbeitsschutz werden oft isoliert organisiert – mit hohem Aufwand, steigenden Kosten und sinkender Akzeptanz. Dabei ähneln sich die Anforderungen und Methoden längst. Ein integrierter **4-in-1-Ansatz** senkt die Gesamtkosten, entlastet die Fachbereiche und schafft ein konsistentes Lernerlebnis für die Mitarbeitenden. Kürzere Abstimmungswege und klare Strukturen sorgen dafür, dass Prävention im Unternehmen nicht nur besser wirkt, sondern auch messbar wird.

Wie Unternehmen diese Synergien gezielt nutzen und Human Risk Management wirksam bündeln, lesen Sie hier im **Whitepaper**.



Inhalte

Viermal Pflicht, einmal Lösung: So gelingt Prävention	3
Ein Takt für alle Pflichtschulungen	5
Status quo: Vier getrennte Schulungswelten	6
Silo-Strukturen im Schulungsalltag: Teuer, ineffizient, demotivierend	8
Integrierter Ansatz: Vier Bereiche und eine Schulungswelt	10
Fazit: 4 in 1 – weil es wirtschaftlich und wirksam ist	12



Compliance College

Die digitale Komplettlösung für
Compliance-Trainings

Viermal Pflicht, einmal Lösung: So gelingt Prävention

Compliance, Datenschutz, IT-Sicherheit, Arbeitssicherheit. Diese vier Themenfelder haben einen gemeinsamen Risikofaktor: **menschliches Fehlverhalten**. Ob versehentlich offengelegte Kundendaten, eine Phishing-Mail, die ins Postfach durchrutscht, eine vergessene Dokumentationspflicht oder die ungesicherte Maschine in der Werkhalle – oft sind es kleine Nachlässigkeiten, die große Folgen haben.



Laut dem aktuellen IBM X-Force Threat Intelligence Index 2025 sind rund 25 Prozent der Cyberangriffe auf Phishing zurückzuführen, 30 Prozent basieren auf der Nutzung kompromittierter oder gestohlener Zugangsdaten und etwa 36 Prozent der Vorfälle in Europa entstehen durch die Ausnutzung öffentlich erreichbarer Anwendungen, häufig bedingt durch fehlende Updates oder Fehlkonfigurationen.^[1] Auch in Datenschutz, Compliance und Arbeitssicherheit reicht ein kurzer Moment der

Unaufmerksamkeit, um Gesetze zu verletzen, den Ruf zu gefährden oder Menschen in Gefahr zu bringen.

Genau deshalb sind **kontinuierliche und praxisnahe Schulungen** kein Feigenblatt, sondern Kern des Human Risk Managements. Sie machen Risiken sichtbar, stärken die Aufmerksamkeit im Alltag und helfen, aus Pflicht eine wirksame Präventionskultur zu formen.

^[1] Quelle: IBM X-Force Threat Intelligence Index 2025 →

Das Ziel ist klar

Risiken reduzieren, Mitarbeitende sensibilisieren und gesetzliche Vorgaben einhalten. In allen vier Bereichen – ob Datenschutz, IT-Sicherheit, Compliance oder Arbeitsschutz – sind Schulungen keine freiwillige Maßnahme, sondern gesetzlich vorgeschrieben. Sie dienen

- ✓ dem Schutz der Organisation,
- ✓ der Risikominimierung und
- ✓ der rechtssicheren Dokumentation.

Der Gesetzgeber lässt hier wenig Spielraum: Je nach Bereich greifen unterschiedliche Regelwerke wie das Arbeitsschutzgesetz, die DSGVO, das IT-Sicherheitsgesetz oder branchenspezifische Normen.

Wer schult, schützt. Wer es nicht tut, riskiert Bußgelder und mehr.

Das Akzeptanzproblem

Trotz ihrer Relevanz sind Pflichtschulungen selten beliebt, vor allem wegen des Aufwands. Datenschutz hier, IT-Sicherheit da, Compliance und Arbeitsschutz nochmal separat: vier Plattformen, vier Logins, vier unterschiedliche Abläufe. Das sorgt für Frust und lässt alle Themen zu einer einzigen Pflichtaufgabe verschwimmen. Kein Wunder, dass Mitarbeitende sich fragen: Hatten wir das nicht schon mal?

Warum viermal planen, wenn einmal reicht?

Wenn alle Beteiligten ihre Schulungsmaßnahmen bündeln, lassen sich Aufwand und Kosten deutlich senken. Gleichzeitig steigt die Wirksamkeit: Inhalte greifen besser ineinander, Wiederholungen entfallen und auch die Lernzeit sinkt. Der integrierte Ansatz bringt Datenschutz, IT-Sicherheit, Compliance und Arbeitsschutz unter ein gemeinsames Dach – statt sie operativ zu vervierfachen.



Ein Takt für alle Pflichtschulungen

Bei Pflichtschulungen geht es vor allem Awareness. Sie übersetzt Vorgaben in Verhalten und das am wirksamsten, wenn alle Pflichtschulungen **in einem Takt** laufen statt vierfach parallel. Awareness bedeutet auch, Risiken früh zu erkennen, richtig zu reagieren und Fehlverhalten zu vermeiden. Es geht nicht um möglichst viel Wissen, sondern um Verhalten, das im Alltag wirkt. Entscheidend sind kurze, praxisnahe Einheiten, klare Dos & Don'ts und Impulse, die im richtigen Moment erinnern, anstatt zu überfrachten.

Ob Unterweisung, E-Learning oder Präsenztraining: Im **4-in-1-Ansatz** laufen alle Formate im gleichen Rhythmus: ein Login, eine Plattform, eine einheitliche Dramaturgie. Das sorgt für **mehr Akzeptanz** und **spürbare Entlastung**.

Klingt einfach? Der Status quo in vielen Unternehmen sieht anders aus...



Status quo:

Vier getrennte Schulungswelten

In der Praxis arbeiten beim Thema Mitarbeitenden-schulungen die Abteilungen Compliance, Datenschutz, IT-Sicherheit und Arbeitssicherheit in vielen Unternehmen noch **weitgehend isoliert**. Jede Abteilung plant und organisiert ihre eigenen Trainings. Das bedeutet oft:

Eigenständige Lösungen

Jede:r Verantwortliche sucht nach der „perfekten Lösung“ für das jeweilige Thema, ob es nun eine spezielle Lernplattform oder externe Inhalte sind. So entstehen vier verschiedene Schulungsplattformen oder -tools, unterschiedliche Anbieter und Didaktik-Konzepte im gleichen Unternehmen. Überspitzt formuliert: Es existieren vier getrennte Schulungssilos.

Ungleiche Ressourcen

Die Unterstützung der Unternehmensleitung fällt oft unterschiedlich aus. In der IT-Sicherheit ist die Priorisierung angesichts des wachsenden Gefahrenpotenzials richtig und hier fließen regelmäßig Investitionen in Technik und Schulungen. In Compliance, Datenschutz und Arbeitssicherheit steht dagegen Effizienz im Fokus. Ein integrierter Ansatz verbindet beides: investieren, wo das Risiko groß ist und Prozesse schlank halten, wo es um Effizienz geht. Das senkt Kosten und steigert die Wirkung.

Mehrfachaufwand für alle Seiten

Eine Mitarbeiterin durchläuft z. B. ein IT-Security-Training zum sicheren Passwortgebrauch, separat eine Datenschutz-Schulung zur DSGVO, zusätzlich eine Arbeitsschutz-Unterweisung für ergonomisches Arbeiten und noch einen Compliance-Kurs etwa zu Verhaltensregeln. Inhaltlich überschneiden sich die Kurse selten, doch organisatorisch summiert sich der Aufwand.





Was bei den Mitarbeitenden ankommt: Pflicht, Pflicht, Pflicht

Für die Belegschaft bedeutet dieser Status quo vor allem eines: viele Pflichtschulungen, oft mit ähnlichen Abläufen – aber unterschiedlichen Logins, Oberflächen und Terminen. Die Folge ist „[Training Fatigue](#)“: Genervte Reaktionen, Augenrollen, sinkende Aufmerksamkeit. Auch die Verantwortlichen wissen, dass ihre Themen wichtig sind, erleben aber, wie sie in der Masse an Pflichten untergehen.

Aus dem Alltag: vier Erinnerungen, null Motivation

„Es war Anfang des Monats und plötzlich blinken vier Kalendereinträge: IT-Sicherheit, Datenschutz, Compliance, Arbeitsschutz. Vier Absender, vier Plattformen, vier Deadlines. Inhaltlich wichtig, klar. Aber gefühlt macht jeder sein eigenes Ding. Also klickt man sich durch und freut sich, wenn der Haken gesetzt ist. Das kann's doch nicht sein.“

Datenschutzbeauftragte eines großen Energieversorgers

Solche Stimmen zeigen: Getrennte Systeme führen zu höherem Aufwand und geringerer Wirkung. Genau hier setzt ein [integrierter Ansatz](#) an: mit weniger Komplexität, klareren Strukturen und messbar besserer Wirksamkeit.

Silo-Strukturen im Schulungsalltag: Teuer, ineffizient, demotivierend

In der Praxis arbeiten beim Thema Mitarbeiterschulungen die Abteilungen Compliance, Datenschutz, IT-Sicherheit und Arbeitssicherheit in vielen Unternehmen noch **weitgehend isoliert**. Jede Abteilung plant und organisiert ihre eigenen Trainings. Das bedeutet oft:



1

Doppellarbeit und operative Ineffizienz

Vier Verantwortliche, vier Prozesse, vier Schulungswelten. In vielen Unternehmen wird parallel geplant, beschafft und administriert. In manchen Fällen kommt es zu inhaltlichen Überschneidungen: Informationssicherheit betrifft Datenschutz wie IT. Risikobewusstsein ist in Compliance genauso relevant wie im Arbeitsschutz. Trotzdem werden Inhalte mehrfach produziert oder eingekauft, Schulungszyklen getrennt aufgesetzt und Auswertungen separat gefahren. Das kostet nicht nur Zeit, sondern bindet Ressourcen, die anderswo dringender gebraucht werden.

2

Mehrkosten durch fragmentierte Lösungen

Jeder Bereich verfügt meist über eigene Tools, Content-Anbieter oder Plattformen. Und das auch mit den entsprechenden Kosten. Lizenzgebühren, technische Betreuung, Supportleistungen: All das summiert sich. Was in der Einzelbetrachtung vielleicht vertretbar wirkt, wird auf Gesamtunternehmensebene schnell zum Kostentreiber.

3

Schulungen ohne roten Faden

Für Mitarbeitende ergibt sich aus der Trennung ein zerklüftetes Schulungserlebnis. Verschiedene Plattformen, unterschiedliche Interfaces und eine schwankende didaktische Qualität können verwirren, wenn nicht sogar demotivieren. Was als Pflicht wahrgenommen wird, soll wenigstens reibungslos funktionieren. Doch wer sich in jeder Schulung neu orientieren muss, verliert schnell die Motivation – vor allem dann, wenn Inhalte sich gefühlt doppeln oder zu sehr voneinander abweichen. Im schlimmsten Fall entsteht ein Wettbewerb um Priorität: „Mach’ zuerst meine Schulung, die ist wichtiger.“



„Neulich beim Mittagessen dachten wir plötzlich alle dasselbe: Warum machen wir das eigentlich getrennt? Vier Schulungen, vier Plattformen, vier Budgets und am Ende verdrehen die Mitarbeitenden überall die Augen. Wenn wir unsere Kräfte bündeln würden, könnten wir Geld, Zeit und Nerven sparen.“

Compliance-Mitarbeiter eines mittelständischen Bauunternehmens

4

Pflichtgefühl statt Wirkung

Wird jede Schulung als isolierte Pflichtaufgabe wahrgenommen, leidet die Wirksamkeit. Viele Mitarbeitende klicken sich durch, ohne inhaltlich mitzunehmen, was eigentlich vermittelt werden soll. Die Schulungsverantwortlichen – ob in IT, Datenschutz, Arbeitsschutz oder Compliance – erleben dabei oft dasselbe: Die angebotene Schulung wird zur ungeliebten Routine, die man möglichst schnell hinter sich bringen will. Nicht selten schlägt sich diese Wahrnehmung auch auf ihre Rolle im Unternehmen nieder: als Kontrollinstanz, nicht als Unterstützer.

5

Verpasste Synergiepotenziale

Dabei könnten gerade Schulungen ein Hebel sein, um Sicherheits- und Regelbewusstsein unternehmensweit zu stärken. Doch solange jede Disziplin ihre eigene Sprache spricht, gehen Chancen verloren. Ein gemeinsamer Grundkanon an Werten, etwa zum Umgang mit Risiken, zum Schutz sensibler Daten oder zum verantwortungsvollen Verhalten im Arbeitskontext, ließe sich bereichsübergreifend vermitteln. Aktuell aber entsteht ein Patchwork, das weder strategisch verbunden noch operativ abgestimmt ist.

Integrierter Ansatz: Vier Bereiche und eine Schulungswelt

Pflichtschulungen getrennt nach Themenbereichen zu organisieren, ist vielerorts noch der Standard. Doch der Aufwand steigt, die Budgets sind knapp und inhaltlich gibt es immer mehr Berührungspunkte. Ein integriertes Schulungskonzept für das Human Risk Management muss her. Die Vorteile sind offensichtlich:

Wirtschaftlich denken – Aufwand senken

Der größte Hebel liegt in der Kostenstruktur. Eine zentrale Lernplattform spart Lizenz- und Betriebskosten. Inhalte lassen sich gebündelt beschaffen oder gemeinsam entwickeln – mit Volumenrabatten, weniger Abstimmung und geringerem Wartungsaufwand. Updates, gesetzliche Änderungen oder neue Anforderungen müssen nicht mehr vierfach umgesetzt werden, sondern einmal für alle. Das Ergebnis: deutlich geringere Gesamtaufwände bei spürbarer Budgetentlastung.

Einheitliches Schulungserlebnis – bessere Akzeptanz

Mitarbeitende profitieren von einem konsistenten Lernumfeld: gleiche Plattform, gleiches Design, vertraute Bedienung. Inhalte aus verschiedenen Bereichen wirken nicht mehr fragmentiert, sondern greifen ineinander. Wenn Datenschutz und IT-Sicherheit in einem Portal geschult werden, entsteht ein ganzheitliches Bild von „Sicherheit“. Didaktisch aufbereitete, abwechslungsreiche Kurse sorgen zusätzlich dafür, dass Mitarbeitende sich gerne mit den Inhalten auseinandersetzen, statt sich nur durchzuklicken.





Einfache Prozesse – weniger Abstimmungsaufwand

Für Schulungsverantwortliche bringt ein gemeinsames System konkrete Erleichterung. Planung, Rollout, Teilnehmermanagement und Reporting erfolgen zentral. Alle Pflichtschulungen lassen sich über ein Dashboard verwalten, inklusive automatischer Erinnerungen und Nachweisfunktion. Und auch bei internen oder externen Audits wird die Dokumentation deutlich einfacher.

Synergien nutzen und Inhalte besser verbinden

Inhalte bleiben fachlich getrennt, doch ein integriertes Konzept ermöglicht es, thematische Schnittmengen gezielter zu nutzen. Grundlagenmodule zur Informationssicherheit etwa lassen sich für Datenschutz und IT gleichermaßen einsetzen. Auch übergreifende Aktionen, wie ein „Safety Day“ oder eine Compliance-Woche, sind einfacher zu planen. So entsteht ein konsistenteres Verständnis für Risiken über Abteilungsgrenzen hinweg.

Gemeinsames Ziel = geteilte Verantwortung

Ein integrierter Ansatz setzt ein klares Signal: Es geht nicht darum, welche Abteilung die „wichtigere“ Schulung anbietet. Alle vier Bereiche verfolgen dasselbe Ziel: Risiken durch menschliches Fehlverhalten senken. Wer diesen Auftrag gemeinsam umsetzt, vermeidet interne Konkurrenz und schafft eine Schulungskultur, die auf Wirksamkeit statt Pflichtgefühl setzt.

4-in-1 statt 4-fach Stress

Wenn Schulungsplattformen, Inhalte und Prozesse zusammenspielen, wird Pflicht nicht zum Kraftakt. Das **Compliance College der Haufe Akademie** macht aus vier getrennten Welten eine digitale Komplettlösung: weniger Administrationsaufwand, niedrigere Gesamtkosten, dafür mit durchgängigen Lernerlebnissen. So sieht modernes Human Risk Management aus.

[Mehr erfahren](#)

Fazit

4 in 1 – weil es wirtschaftlich und wirksam ist

Ob Compliance, Datenschutz, IT-Sicherheit oder Arbeitsschutz: In allen vier Bereichen geht es darum, Risiken zu minimieren, Pflichten zu erfüllen und Mitarbeitende für **verantwortungsvolles Verhalten** zu sensibilisieren. Statt dafür viermal neu zu starten, bündelt ein gemeinsamer Schulungsansatz alle Maßnahmen **in einem System** mit einheitlichen Prozessen und Zielen. Was dabei entsteht, ist mehr als eine organisatorische Erleichterung. Es ist ein strategischer Vorteil:

- ✓ Weniger Aufwand in Planung, Umsetzung und Nachweisdokumentation
- ✓ Geringere Kosten durch gemeinsame Beschaffung und geteilte Infrastruktur
- ✓ Einheitliche Strukturen, die Mitarbeitenden die Orientierung erleichtern
- ✓ Weniger Abstimmungsbedarf, dafür mehr Klarheit und Effizienz im Alltag

Entscheidend ist nicht, wie viele Tools oder Plattformen im Einsatz sind, sondern wie verlässlich Schulungen wirken und Risiken sinken. Ein integrierter Ansatz wird so zum **strategischen Hebel** für wirksames Human Risk Management und macht Unternehmen langfristig widerstandsfähiger. Vier Themen, eine Lösung – weil Prävention am besten wirkt, wenn sie alle mitnimmt.





Compliance College

Die digitale Komplettlösung für
Compliance-Trainings

Über das Compliance College

Das Compliance College ist die digitale Komplettlösung für Compliance-Trainings. Mit einfach verständlichen digitalen Schulungen in einer modernen Lernumgebung sensibilisiert das Compliance College Mitarbeitende und schützt Unternehmen. Die Komplettlösung deckt die Themenbereiche Compliance, Datenschutz, IT-Sicherheit und Arbeitsschutz ab. Nachweis- und Dokumentationspflichten lassen sich mit seinen Features einfach erfüllen, Compliance-Prozesse werden noch effizienter.

Jetzt informieren

+49 761 898-4060

digital-suite@haufe-akademie.de

haufe-akademie.de/compliance-college

