

Neue Erkenntnisse der Korruptionsforschung: Bayreuther Ökonomin erhält Fürther Ludwig-Erhard-Preis

Der Fürther Ludwig-Erhard-Preis, eine der bedeutendsten Auszeichnungen in Deutschland für Promotionsarbeiten in den Wirtschaftswissenschaften, ging in diesem Jahr an Dr. Tanja Rabl von der Universität Bayreuth. Ihre preisgekrönte Dissertation, die am BWL-Lehrstuhl für Personalwesen und Führungslehre von Professor Dr. Torsten Kühlmann entstand, befasst sich mit Korruption in und zwischen Unternehmen der Privatwirtschaft. Bundeswirtschaftsminister Karl-Theodor Freiherr zu Guttenberg überreichte bei einer Festveranstaltung in Fürth den mit 4000 Euro dotierten Preis, der jährlich vom Ludwig-Erhard-Initiativkreis Fürth e.V. ausgeschrieben wird.



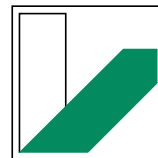
Verleihung des Fürther Ludwig-Erhard-Preises 2009: Bundeswirtschaftsminister Karl-Theodor Freiherr zu Guttenberg, Preisträgerin Dr. Tanja Rabl und die Vorsitzende des Fürther Ludwig-Erhard-Initiativkreises Evi Kurz.

Ein neuartiger Ansatz der Korruptionsforschung

Während sich die bisherige Forschung hauptsächlich für Korruption in den Bereichen der Politik und der öffentlichen Verwaltung interessiert hat, untersucht die Bayreuther Wirtschaftswissenschaftlerin die Ursachen und Wirkungen von Korruption in privaten Unternehmen. Insbesondere arbeitet sie die person- und situationsbezogenen Faktoren heraus, die bei den Mitarbeitern eines Unternehmens die Bereitschaft fördern, um privater oder beruflicher Ziele willen korrupt zu handeln. Zugleich gelingt es ihr, die typischen Strategien zu ermitteln, mit denen korrupte Akteure ihre Handlungsweisen nachträglich rechtfertigen. Ihre Forschungsergebnisse beruhen weitgehend auf einem Verfahren, das in der Korruptionsforschung bisher noch nicht eingesetzt wurde: In einem Unternehmensplanspiel, das einen Ausschnitt aus der realen Geschäftswelt simuliert, übernehmen die Teilnehmer die Rollen von Entscheidungsträgern. Sie werden wirklichkeitsnahen Situationen ausgesetzt, in denen die Gelegenheit oder die Versuchung zu Korruption besteht. Korruptes Handeln liegt dabei immer dann vor, wenn die Teilnehmer sich bestechen lassen, aber auch dann, wenn sie Mitglieder anderer Unternehmen zu bestechen versuchen.

Ursachen und Rechtfertigungen korrupten Handelns

Die empirische Untersuchung führt zu dem Ergebnis, dass die starke Motivation, ein ersehntes berufliches oder privates Ziel zu erreichen, für sich genommen noch kein korrupt-



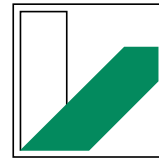
tes Handeln auslöst. Vielmehr sind vor allem drei Komponenten ursächlich daran beteiligt, dass sich ein Unternehmensmitarbeiter erstmalig auf korruptes Handeln einlässt: (i) die eigene Einstellung zur Korruption, (ii) die in seinem Umfeld geltenden sozialen Normen und (iii) die Kontrolle, die er selbst über sein korruptes Handeln und dessen Folgen zu haben glaubt. Falls ein Akteur eine korrupte Handlung in Bezug auf ein berufliches oder privates Ziel positiv bewertet und falls Korruption in seinem Umfeld generell auf Akzeptanz stößt, steigt der Wunsch, die korrupte Handlung auszuführen. Und falls er überdies glaubt, auf diesem Weg das angestrebte Ziel sicher zu erreichen, und dabei allenfalls nur mit einer geringfügigen Strafe rechnet, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass er sich für die korrupte Handlung entscheidet.

Um anschließend ein positives Selbstbild zu bewahren, versuchen Unternehmensmitarbeiter ihr Handeln häufig dadurch zu rechtfertigen, dass sie sich an der Metapher eines Kontos orientieren. Sie reden sich ein, aufgrund ihrer bisherigen Verdienste um das Unternehmen ein „Guthaben“ aufgebaut zu haben, das sie moralisch dazu berechtige, sich durch gelegentliche Korruption eigene Vorteile zu verschaffen. Eine weitere häufige Rationalisierungsstrategie ist der Verweis auf „höhere Unternehmensziele“, die Ausnahmen von konventionellen sozialen Normen rechtfertigen würden. Rechtfertigungen, die die Schäden korrupten Handelns leugnen oder bagatellisieren, spielen nur eine untergeordnete Rolle.

Handlungsempfehlungen für Unternehmen

Aus ihren Forschungsergebnissen leitet Dr. Tanja Rabl eine Vielzahl konkreter Maßnahmen ab, mit denen Unternehmen korrupten Handlungsweisen vorbeugen können. Bereits bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter empfiehlt es sich, das Thema Korruption in Auswahlgespräche einzubeziehen. Zudem können Firmen die Bewerber dazu auffordern, sich in schriftlicher Form zu einem ethisch fundierten Unternehmensleitbild zu bekennen. Workshops, die das Personal auf möglichst anschauliche Weise für die schädlichen Folgen korrupten Handelns sensibilisieren, tragen gleichfalls zur Prävention bei; ebenso die Einbeziehung ethischer Aspekte bei der Vergabe von Leistungsprämien. Anzustreben ist eine Unternehmenskultur, die den Mitarbeitern auf allen Entscheidungsebenen sichtbar macht, dass die für das Selbstverständnis des Unternehmens maßgeblichen Werte und Normen unter keinen Umständen mit Korruption vereinbar sind.

Von besonderer Bedeutung ist zudem eine Unternehmensorganisation, die das Risiko für korrupte Akteure steigert: Klar definierte Verantwortlichkeiten, ein Mehr-Augen-Prinzip bei wichtigen Entscheidungen, Personalrotation und ein effizientes Dokumentationssystem erhöhen die Transparenz und damit auch die Wahrscheinlichkeit, dass korruptes Handeln aufgedeckt wird. Der Einsatz eines Antikorruptionsbeauftragten und regelmäßige firmeninterne Audits sind weitere Beispiele dafür, wie ein Unternehmen wirksam gegen Korruption vorgehen kann. Auch die Einrichtung eines sog. „Whistleblowing-Systems“, das die uneigennützigste Weitergabe von Informationen bezüglich beobachteter oder vermuteter Korruptionsvorgänge unterstützt, kann zu einer effektiven Korruptionsprävention beitragen.



Wirtschaftswissenschaftliche Forschung in der Tradition von Ludwig Erhard

Mit dem Fürther Ludwig-Erhard-Preis will der gleichnamige Initiativkreis Forschungsarbeiten fördern, die im Sinne von Ludwig Erhard innovativ, praxisnah und wirtschaftlich nützlich sind und auch die Auswirkungen wirtschaftlicher Vorgänge auf die Gesellschaft berücksichtigen. In allen diesen Kriterien erzielte die Dissertation von Dr. Tanja Rabl beim Auswahlverfahren 2009 die höchstmögliche Punktzahl. Sie ist in englischer Sprache als Buch erschienen.

Titelaufnahmen:

Rabl, Tanja: Private corruption and its actors - Insights into the subjective decision making processes, Lengerich (Pabst) 2008

Rabl, Tanja & Kühlmann, Torsten M.: Understanding corruption in organizations - Development and empirical assessment of an action model, in: Journal of Business Ethics, Band 82, Nr. 2, 2008, S. 477 - 495

Rabl, Tanja: Der korrupte Akteur, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Band 3-4, 2009, S. 26 - 32

Rabl, Tanja: Korruption in Deutschland - Warum Entscheidungsträger in Unternehmen korrupt handeln, in: WIK - Zeitschrift für die Sicherheit der Wirtschaft, Band 2, 2009, S. 24 - 28

Rabl, Tanja & Kühlmann, Torsten M.: Why or why not? Rationalizing corruption in organizations, in: Cross Cultural Management: An International Journal, in press

Kontaktadresse für weitere Informationen:

Dr. Tanja Rabl
Universität Bayreuth
Lehrstuhl Personalwesen und Führungslehre
Universitätsstraße 30
D - 95440 Bayreuth
Telefon: + 49 (0) 921-55-2953
Telefax: + 49 (0) 921-55-2954
E-Mail: tanja.rabl@uni-bayreuth.de

Text und Redaktion: Christian Wißler

Bild (S. 1): Fürther Ludwig-Erhard-Initiativkreis; Bild zur Veröffentlichung frei;
Zum Download unter: www.uni-bayreuth.de/blick-in-die-forschung/09-2009-Bilder