

GRAEFF, PETER

IM SINNE DES UNTERNEHMENS? SOZIALE ASPEKTE DER KORRUPTEN NETZWERKSTRUKTUREN IM HAUSE SIEMENS

Peter Graeff, Universität Bielefeld

PLENUM 1: DAS ANTI-KORRUPTIONS-BÜNDNIS UND DIE RENAISSANCE DER BÜRGERLICHEN ÖFFENTLICHKEIT – EIN MODERNER KREUZZUG ZUR MORALISIERUNG VON POLITIK UND GESELLSCHAFT?

Der Siemens Konzern zählt nach eigenen Angaben zu den weltweit größten Unternehmen der Elektroindustrie und ist als „Global Player“ mit seinen Tochterunternehmen in der Mehrzahl der Länder rund um den Globus vertreten. Es ist ein nahezu unüberschaubarer Konzern, dessen schiere Größe es bereits unwahrscheinlich macht, dass es in seinen Unterfirmen und Abteilungen nicht auch Missbrauch betrieben wird. Im Gegensatz zu einem Kleinunternehmen, in dem soziale Kontrollmechanismen und persönliche Bekanntheit gegen deviante Verhaltensweisen wirken mögen, bietet das Siemensunternehmen wegen der Heterogenität seiner Abteilungen und Firmenzweige Möglichkeiten des Missbrauchs, welche auf diese Weise in Kleinunternehmen nicht in gleicher Weise umsetzbar wären.

Wenn man versucht, den Korruptionsskandal zu analysieren, dann stellt sich die Frage, von welcher Perspektive man auf das Unternehmen als Untersuchungsobjekt blicken sollte. Wenn man sich nur auf die sogenannten „Bestechungsfälle“ fokussiert und damit die Brücke zur Korruptionsforschung schlägt, die sich mit Amtsmissbrauch beschäftigt, dann bietet sich eine Unternehmensumfassende Sichtweise an, bei der etwa firmeneigene Präventionsmaßnahmen gegen missbräuchliches Verhalten als erklärende Größen herangezogen werden können. Eine solche Perspektive impliziert, dass gruppen- oder firmeneigene Normen nicht erklärt werden können, sondern als erklärende Größe verwendet werden. Eine solche Sichtweise ignoriert auch weitgehend die Entscheidung von Mitarbeitern gegen ein Mitmachen an korrupten Praktiken und sucht nach Lösungen in formalen Regelungen außerhalb der sozialen Struktur (etwa in der Festlegung eines „Code of Conduct“).

Letztlich muss man aber in der Siemenssache – wie bei vielen anderen Korruptionsfällen auch – die Frage beantworten, warum Mitarbeiter trotz oder gerade wegen offizieller Verbote engmaschige soziale Netzwerke aufbauen, die zwar außerhalb des Raums formaler Regelungen, aber gleichzeitig in perfekter Koexistenz mit ihnen Missbrauchshandlungen generieren.

Meine Argumentation geht von der empirischen Beobachtung aus, dass die Phänomene, die in der Verwaltung und bei Privatunternehmen als Korruption bezeichnet werden, in der überwiegenden Mehrzahl von solchen Personen begangen werden, die ihr Arbeitsumfeld bereits gut kennen. Dieser Punkt impliziert, dass diesen Personen die Normen und Vorschriften ebenso gut bekannt sind wie die Verfahrensabläufe, dass sie mithin also ein hohes Niveau an Organisationswissen besitzen. Er legt auch nahe, dass sie in der Regel Wissen über ihre Kollegen und Vorgesetzten aufgebaut haben und deren Verhalten und Einstellungen einschätzen können.

In dem von mir vorgeschlagenen Modell gehe ich von bestimmten strukturellen und sozialen Bedingungen aus, die notwendiger Weise vorhanden sein müssen, wenn ein Missbrauch durchgeführt werden soll. Es liegt allerdings in der Entscheidung des Individuums, die Missbrauchstat dann tatsächlich umzusetzen. Wenn diese kriminellen Handlungen von einer Personengruppe begangen werden, können sich personenunabhängig Normen etablieren, welche Sozialisationscharakter für die Gruppe und vor allem für neue Mitglieder besitzen. Diese Normen wirken aber unter den gleichen Bedingungen, welche zuvor auch die Entscheidungssituation des Individuums gestalteten.

Eine solche Argumentation deckt sowohl die Einzelfälle im langwierigen Siemensskandal wie auch die Gesamtheit der Fälle als Problem normativer Konflikte ab. Damit kann aber auch das Paradoxon aufgelöst werden, dass die Mitarbeiter mit unethischen Vorgehensweisen Unternehmensziele entgegen eines „Code of Conducts“ realisieren.