

Beckmann, Markus; Pies, Ingo

Working Paper

Freiheit durch Bindung - Zur ökonomischen Logik von Verhaltenskodizes

Diskussionspapier, No. 2006-9

Provided in Cooperation with:

Martin Luther University of Halle-Wittenberg, Chair of Economic Ethics

Suggested Citation: Beckmann, Markus; Pies, Ingo (2006) : Freiheit durch Bindung - Zur ökonomischen Logik von Verhaltenskodizes, Diskussionspapier, No. 2006-9, ISBN 978-3-86010-855-0, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Lehrstuhl für Wirtschaftsethik, Halle (Saale),
<https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:gbv:3:2-421>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/170271>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



**Markus Beckmann und Ingo Pies:
Freiheit durch Bindung – Zur ökonomischen Logik
von Verhaltenskodizes**

Diskussionspapier Nr. 2006-9

des Lehrstuhls für Wirtschaftsethik
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg,
hrsg. von Ingo Pies,
Halle 2006

Haftungsausschluss

Diese Diskussionspapiere schaffen eine Plattform, um Diskurse und Lernen zu fördern. Der Herausgeber teilt daher nicht notwendigerweise die in diesen Diskussionspapieren geäußerten Ideen und Ansichten. Die Autoren selbst sind und bleiben verantwortlich für ihre Aussagen.

ISBN 10: 3-86010-855-7

ISBN 13: 978-3-86010-855-0

ISSN 1861-3594 (Printausgabe)

ISSN 1861-3608 (Internetausgabe)

Autorenanschrift

Prof. Dr. Ingo Pies

Lehrstuhl für Wirtschaftsethik

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Große Steinstraße 73

06108 Halle

Tel.: +49 (0) 345 55-23420

Email: ingo.pies@wiwi.uni-halle.de

Markus Beckmann

Doktorand an der Juristischen

und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Email: markus.beckmann@wiwi.uni-halle.de

Korrespondenzanschrift

Prof. Dr. Ingo Pies

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Juristische und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Lehrstuhl für Wirtschaftsethik

Große Steinstraße 73

06108 Halle

Tel.: +49 (0) 345 55-23420

Fax: +49(0) 345 55 27385

Email: ingo.pies@wiwi.uni-halle.de

Kurzfassung

Verhaltenskodizes werden in der Praxis häufig zur Lösung von Problemen eingesetzt, für die sie eigentlich nicht geeignet sind. Kodizes stellen eine freiwillige Bindung an Regeln dar. Bindungen sind vorteilhaft, wenn sie Interaktionsprobleme sozialer Dilemmata überwinden. Die ökonomische Logik von Verhaltenskodizes basiert somit auf einem Selbstbindungsargument: Kodizes schaffen Freiheit durch Bindung. Dies ist in zwei Spielarten denkbar. Individuelle Selbstbindungen überwinden einseitige Dilemmata. Mehrseitige Dilemmata erfordern jedoch kollektive Selbstbindungen. Verhaltenskodizes als Instrument individueller Selbstbindung sind daher ungeeignet, strukturelle Probleme im Außenverhältnis des Unternehmens zu lösen. Ihre Stärke entfalten sie vor allem in der Überwindung interner Koordinationsprobleme. Verhaltenskodizes sind ein strategisches Instrument für Corporate Citizenship.

Freiheit durch Bindung – Zur ökonomischen Logik von Verhaltenskodizes

von Markus Beckmann und Ingo Pies*

Verhaltenskodizes haben in den vergangenen Jahren eine rasante Entwicklung erlebt, und dies gleich in zweifacher Hinsicht. Zum einen ist die Zahl jener Unternehmen sprunghaft gestiegen, die sich an schriftlich ausformulierte Kodizes binden, d.h. an freiwillige Richtlinien zur Sicherung moralischer Verhaltensstandards.¹ Zum anderen hat parallel hierzu die Vielfalt der Verhaltenskodizes in Bezug auf Inhalt und Form sowie in Bezug auf Größe und Branchen der sich bindenden Unternehmen deutlich zugenommen. Kurz: Es gibt nicht nur *mehr* Kodizes, sondern auch äußerst *vielfältige* Typen von Verhaltenskodizes, die durchaus unterschiedlichen Funktionen dienen.²

Der rasanten Entwicklung von Verhaltenskodizes in der Praxis hinkt die Theorie bisher weitgehend hinterher. Zwar haben Verhaltenskodizes einen festen Platz in der Arbeit von Unternehmen und Zivilgesellschaft gefunden. Allerdings ist das Verständnis für die zugrunde liegende *Logik* von Verhaltenskodizes in der Forschung wie in der Öffentlichkeit bisher noch unterentwickelt.

Die zentrale These dieses Aufsatzes lautet, dass das Potential von Verhaltenskodizes aufgrund eines unterentwickelten theoretischen Verständnisses oft verkannt wird – mit zweifach negativen Konsequenzen in ihrer Anwendung: Einerseits werden Kodizes oftmals für die *falschen* Probleme eingesetzt. Andererseits werden sie für die *richtigen* Probleme *nicht richtig* genutzt. Ziel dieses Aufsatzes ist es, aus einer wirtschaftsethischen Perspektive einen theoretischen Beitrag zur Überwindung dieser Praxisprobleme zu leisten.

Der hierfür erforderliche Argumentationsbogen wird in fünf Schritten entwickelt. Der erste Abschnitt gibt zunächst einen empirischen Überblick und skizziert die Entwicklung von Verhaltenskodizes als Instrument unternehmerischer Selbstbindung. Vor diesem Hintergrund rekonstruiert der zweite Abschnitt den Zusammenhang von Freiheit und Bindung aus wirtschaftsethischer Sicht und entwickelt eine ökonomische Logik der *Schaffung von Freiheit durch Bindung*. Im dritten und vierten Abschnitt werden hierfür zwei strukturelle Spielarten unterschieden. Der dritte Abschnitt wendet die allgemeine Logik „Freiheit durch Bindung“ auf die speziellen Situationsbedingungen einseitiger Dilemmastrukturen an und entwickelt hieraus die Logik *individueller* Selbstbindungen. Der vierte Abschnitt fokussiert analog auf die Situationsbedingungen mehrseitiger Dilemmastrukturen, aus denen eine Logik *kollektiver* Selbstbindungen abgeleitet wird. Der fünfte Abschnitt greift die strukturelle Unterscheidung beider Spielarten der Selbstbindung auf und wendet sie auf das Instrument von Verhaltenskodizes an. Der Beitrag endet mit einer kurzen Zusammenfassung sowie einem Ausblick auf die Entwicklungsperspektiven von Verhaltenskodizes. Anhand der erarbeiteten theoretischen Leitunterscheidung wird das Potential von Verhaltenskodizes kritisch gewürdigt und einigen verbreiteten Erwartungen kontrastierend gegenübergestellt.

* Dieser Aufsatz erscheint demnächst in der Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (zbf), voraussichtlich im I. Quartal 2008.

¹ Vgl. etwa OECD (1999, 2000; S. 3); Sacconi (2001; S. 1) sowie Webley und Le Jeune (2005).

² Im Folgenden wird der Oberbegriff „Verhaltenskodex“ verwendet, um all jene schriftlich kodifizierten Instrumente zu benennen, mit denen Unternehmen freiwillige Richtlinien für Standards und Prinzipien des eigenen Verhaltens definieren. Damit schließt der Begriff „Verhaltenskodex“, wie in der Literatur üblich, unterschiedliche Begriffe wie „Code of Ethics“, „Code of Practice“, „Guiding Principles“, „Leitlinien“, „Standards of Engagement“, „Wertegrundsätze“ etc. mit ein. Vgl. OECD (1998, 1999; S. 5).

1. Die Entwicklung von Verhaltenskodizes im Überblick

Seit es Unternehmen gibt, etabliert das Zusammenspiel aus formalen Regeln, wie etwa der Betriebsverfassung, und aus informalen Regeln, wie der Unternehmenskultur, eine Art *impliziten* Verhaltenskodex für Mitarbeiter und Unternehmen. Hiervon unterscheiden sich jene Verhaltenskodizes, die systematisch und bewusst erarbeitet, schriftlich fixiert sowie nach innen und außen zielgerichtet kommuniziert werden. Diese gleichsam *expliziten* Kodizes sind in den vergangenen Jahren zunehmend ins Blickfeld der Aufmerksamkeit gerückt.

1.1 Die Verbreitung von Verhaltenskodizes seit den 1970er Jahren

Bereits während der 1970er Jahre wurden Verhaltenskodizes als neuartiges Instrument zur Regulierung multinationaler Unternehmen intensiv diskutiert.³ Diese erste Debatte wurde maßgeblich durch internationale Organisationen angestoßen. In den Jahren 1976, 1977 und 1978 erstellten die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) sowie das United Nations Centre on Transnational Corporations (UNCTC) eigene Entwürfe eines Verhaltenskodex' für transnationale Unternehmen. Für die ursprüngliche Absicht, einen gemeinsamen organisationsübergreifenden Kodex zu erarbeiten, fand sich auf internationaler Ebene allerdings keine politische Mehrheit.⁴ Zudem wurden diese Kodizes von Unternehmensseite praktisch nicht angenommen. Angesichts kaum greifbarer Erfolge und fehlender politischer Unterstützung schienen Kodizes Anfang der 1980er Jahre in der internationalen Debatte bereits wieder „aus der Mode“ gekommen zu sein.⁵

Im Unterschied zur Entwicklung der 1970er Jahre wurde die (Wieder-)Entdeckung von Verhaltenskodizes in den 1990er Jahren nicht von (inter)gouvernementalen Akteuren, sondern maßgeblich von Nichtregierungsorganisationen (NRO) und den Unternehmen selbst geprägt. Innerhalb weniger Jahre gelang es einigen NRO, wie etwa im Rahmen der Clean Clothes Campaign, nicht nur das Thema Verhaltenskodizes, sondern auch eigene Kodexstandards in die Öffentlichkeit zu tragen. Gleichzeitig begannen Unternehmen ihrerseits, individuelle Verhaltenskodizes zu erarbeiten und sich diese verpflichtend aufzuerlegen. Damit lassen sich zwei Arten von Kodizes unterscheiden (Abbildung 1): Verhaltenskodizes *für* multinationale Unternehmen (codes of conduct for multinationals) und Kodizes *von* Unternehmen (corporate codes of conduct).⁶

³ Vgl. Kolk et al. (1999; S. 143).

⁴ Vgl. Kolk et al. (1999; S. 143).

⁵ So schreibt Sikkink (1986; S. 815): „In the political economy literature of the 1980s it has become unfashionable to speak about „codes of conduct“ for transnational corporations (TNCs); codes seem the vestiges of an unrealistic optimism about a New International Economic Order.“

⁶ Diese Unterscheidung wird gerade auch von internationalen Organisationen selbst deutlich betont. Vgl. z.B. ILO (2005).

Codes of Conduct (Verhaltenskodizes)	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">Codes of Conduct for (multinational) enterprises</div> <ul style="list-style-type: none"> • Jeweils einheitliche Kodizes, die für eine Gruppe von Unternehmen erarbeitet werden • Freiwillige Selbstverpflichtung durch Einzelunternehmen • Erarbeitet durch: <ul style="list-style-type: none"> • Internationale Organisationen • (Supra-)staatliche Akteure • Nichtregierungsorganisationen • Business Interest Groups (z.B. Verbände) • Bereits seit 1970er Jahren verbreitet 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 5px;">Corporate Codes of Conduct</div> <ul style="list-style-type: none"> • Freiwillige individuelle Selbstverpflichtungen • Kodizes werden aus dem Unternehmen heraus erarbeitet • Bedeutungszuwachs in der zweiten Welle von Verhaltenskodizes seit 1990

Abbildung 1: Zwei Arten von Verhaltenskodizes

Während *codes of conduct for multinationals* den Unternehmen von außen (z.B. durch internationale Organisationen, Regierungen, Verbände oder NRO) vorgegeben werden, stellen *corporate codes of conduct* individuelle Kodizes dar, mit denen sich Unternehmen freiwillig zu einem selbst erarbeiteten Satz von Prinzipien bekennen. Dieser letztere Typ dominiert die rasche Verbreitung von Verhaltenskodizes in den vergangenen Jahren (Abbildung 2). Im weiteren Verlauf der Argumentation wird diese Art von Verhaltenskodizes im Mittelpunkt der Betrachtung stehen.⁷

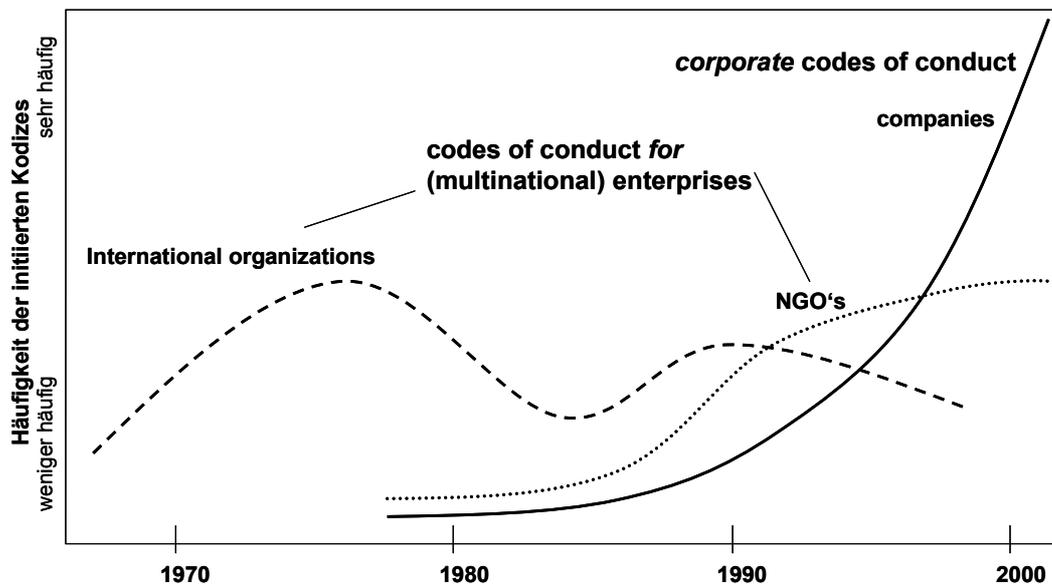


Abbildung 2: Verhaltenskodex-Wellen von 1970 bis 2000⁸

⁷ Wird im Folgenden der Begriff „Verhaltenskodex“ verwendet, sind damit stets „corporate codes of conduct“ gemeint.

⁸ In Anlehnung an Kolk und van Tulder (2002; S. 2).

1.2 Verschiedene Entwicklungstypen von Kodizes

1990 noch eine Randerscheinung, etablierten sich Verhaltenskodizes innerhalb weniger Jahre als bedeutende Managemententwicklung.⁹ Parallel erfolgte im Zeitverlauf eine *inhaltliche Ausdifferenzierung*. Fasst man diesen Differenzierungsprozess vereinfachend zusammen, so lassen sich idealtypisch folgende zwei Muster unterscheiden.

In der Anfangsphase beschränkte sich die Aufmerksamkeit für Verhaltenskodizes zunächst auf einen relativ engen Themenkreis und damit auf eine klar abgegrenzte Akteursgruppe. Als ein Schlüsseldatum kann hier das Jahr 1992 gelten. Als erstes multinationales Unternehmen verpflichtete sich in diesem Jahr Levi Strauss auf einen Verhaltenskodex, der die Einhaltung von Sozialstandards auch für die eigene Zulieferkette als verbindlich erklärte.¹⁰ Kodizes, die in dieser Frühphase im Mittelpunkt standen, zielten im Wesentlichen zunächst darauf, Regeln für das Verhalten von *Unternehmen* (und nicht primär für ihre Mitarbeiter) zu formulieren. Die Verhaltenskodizes dieser Anfangsphase konzentrierten sich typischerweise auf die drei Themengebiete Arbeits- und Sozialstandards, Umgang mit repressiven Regimen sowie Fragen des Umweltschutzes.¹¹

Diese typischen Themen stehen in Verbindung mit der vorherrschenden Art der Initiierung von Verhaltenskodizes. Verhaltenskodizes stellten in erster Linie eine *Reaktion* von Unternehmen auf scharfe Kritik durch die Zivilgesellschaft dar.¹² Sowohl in den USA als auch in Europa übte die Zivilgesellschaft massiven Druck auf Unternehmen aus, ökologische und soziale Standards, wie das Verbot von Kinderarbeit, auch in ihren ausländischen Zulieferbetrieben zu implementieren. NRO fokussierten die Mobilisierung der Öffentlichkeit dabei vorwiegend auf Unternehmen aus der Bekleidungs-, Sportartikel-, Spielzeug- oder Ölindustrie.¹³ Die reagierende Haltung dieser Unternehmen aus gleichsam „sensiblen“ Industrien war folglich *defensiv* geprägt und auf die Abwehr von Reputationsschäden berechnet. Die idealtypische Funktion solcher Kodizes bestand daher vor allem in einem erweiterten Risikomanagement. Abbildung 3 fasst die Merkmale dieser Anfangsphase von Verhaltenskodizes schematisch zusammen und stellt sie dem sich anschließenden Entwicklungstrend gegenüber.

Der Entwicklungstrend in der Beschäftigung mit Verhaltenskodizes greift Merkmale der Anfangsphase auf und entwickelt sie weiter. Während Kodizes zunächst Regeln für das Unternehmen als Ganzes formulierten, gewinnt zunehmend auch die Ebene der Mitarbeiter an Aufmerksamkeit.¹⁴ Gleichzeitig hat sich der enge Themenkreis erweitert. Verhaltenskodizes

⁹ OECD (1999, 2000; S. 3): „[V]oluntary efforts to define and implement appropriate standards of business conduct constitute one of the more prominent managerial developments in recent years.“

¹⁰ Im gleichen Jahr etablierte der Sportartikelhersteller Reebok seine „Human Rights Production Standards“. Vgl. van Tulder und Kolk (2001; S. 268) sowie Kolk et al. (1999; S. 144).

¹¹ Vgl. Kolk et al. (1999; S. 144).

¹² So lässt sich die Initiierung prominenter Verhaltenskodizes oftmals deutlich auf vorangehende Kritik in der *Öffentlichkeit* zurückführen. Eines der bekanntesten Beispiele ist der Fall von Shell. Im November 1995 löste die Hinrichtung des nigerianischen Schriftstellers *Ken Saro-Wiwa* massive Kritik an Shell Nigeria aus. Der Vorwurf, Shell mache sich an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig, der weltweit zu Boykott-Aktionen führte, veranlasste Shell 1997 dazu, sich als erstes Unternehmen weltweit zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen im eigenen Verhaltenskodex zu bekennen. Ähnlich markant ist die Wechselwirkung von öffentlichem Druck und Verhaltenskodizes im Bereich der Sportbekleidungsindustrie. Für eine Darstellung der Dynamik von Verhaltenskodizes in dieser Branche vgl. van Tulder und Kolk (2001).

¹³ Hier sei beispielsweise an die öffentlichen Boykott-Aktionen gegen Nike oder gegen Shell erinnert.

¹⁴ So stellten Webley und Le Jeune (2005) in einer Reihe von Unternehmensbefragungen in Großbritannien in den Jahren 1995, 1998, 2001 und 2004 fest, dass sich Verhaltenskodizes im Untersuchungszeitraum als wichtiges Instrument der internen Führung etabliert haben.

widmen sich mittlerweile einem wesentlich breiteren Spektrum von Problemfeldern. Dieses reicht von Korruptionsbekämpfung und Integritätsmanagement über Fragen des fairen Wettbewerbs und des Verbraucherschutzes bis hin zu Offenlegung und Transparenz. Damit werden zunehmend unternehmensinterne Themen adressiert. Regelungen zum Umgang mit Interessenkonflikten, Insidertrading oder zum Schutz vertraulicher Informationen knüpfen hierbei an „Codes of Ethics“ an, wie sie in den USA bereits während der 1980er Jahre diskutiert wurden.¹⁵ Während dort der Fokus maßgeblich auf einem erweiterten Compliance-Management lag, um straf- und haftungsrechtliche Risiken zu minimieren¹⁶, schließt die neuere Diskussion von Verhaltenskodizes auch verstärkt die Berücksichtigung „weicher Faktoren“ mit ein. Hierzu gehören etwa der konstruktive Umgang mit Kritik, aber auch solche Themen wie Leistungsbereitschaft und Eigenverantwortlichkeit oder partnerschaftliche Kooperation.¹⁷

Verhaltenskodex	Anfangsphase	Entwicklungstrend
Bindungswirkung für	Unternehmen	(Unternehmen und) Mitarbeiter
Themenkreis	enger Themenkreis (Arbeit, Umwelt)	weiter Themenkreis (u.a. Korruption, Verbraucherschutz)
Art der Initiierung	reagierend	proaktiv
Grundhaltung	defensiv	gestaltend
Akteursgruppen	nur „sensible“ Industrien	weiter Unternehmenskreis
Fokus auf	Reputation	interne Prozesse und externe Beziehungen
Funktion als	erweitertes Risikomanagement	Risiko- und Chancenmanagement, Führung und Koordination

Abbildung 3: Idealtypischer Entwicklungstrend unternehmerischer Verhaltenskodizes

Diese inhaltliche Themenerweiterung reflektiert ein gewandeltes Verständnis von Kodizes. Kodizes werden nicht mehr (nur) als Instrument der Reaktion auf äußere Kritik wahrgenommen, sondern auch *proaktiv* aus den Unternehmen heraus entwickelt. Als Instrument der Führung dienen sie nicht nur der Abwehr von Konflikten, sondern zielen verstärkt auf das strategische Management von Risiken *und* Chancen. Diese Weiterentwicklung von Verhaltenskodizes spiegelt sich deutlich in der Gruppe der involvierten Unternehmen wider. Während zunächst vor allem die Verhaltenskodizes großer multinationaler Unternehmen aus den genannten kritischen Branchen im Zentrum der Diskussion

¹⁵ Vgl. etwa Sacconi (2001; S. 1) oder Kolk et al. (1999; S. 144).

¹⁶ Vgl. Kolk et al. (1999; S. 144).

¹⁷ Damit wird nicht unterstellt, dass diesen Faktoren zuvor keine zentrale Bedeutung zukam. Neu ist hier vielmehr, dass diese Themen systematisch bearbeitet, schriftlich kodifiziert und zielgerichtet nach innen wie außen kommuniziert werden.

standen, haben sich Kodizes mittlerweile als ein allgemeiner Trend etabliert, der zunehmend auch mittlere und kleinere Unternehmen und zudem alle Branchen erfasst.¹⁸

2. Freiheit durch Bindung – eine wirtschaftsethische Analyse

Freiwillige Verhaltenskodizes, Codes of Ethics, Wertemanagementsysteme und ähnliche Instrumente weisen hinsichtlich verschiedener Merkmale wie Inhalt, Form oder Reichweite große Unterschiede auf. Dennoch besteht eine zentrale Gemeinsamkeit: Ungeachtet ihrer Verschiedenheiten handelt es sich in allen Fällen um *freiwillige* Selbstverpflichtungen, mit denen sich Unternehmen auf moralische Grund- oder Leitsätze, Verfahrensrichtlinien und Standards festlegen. Unternehmen *binden* sich damit (freiwillig!) an bestimmte Verhaltensformen – und schließen folglich andere, an sich mögliche Optionen aus. Sie schränken öffentlich ihren eigenen Möglichkeitenraum – und damit ihre Freiheit – ein. Wie ist dieser augenscheinliche Freiheitsverzicht zu verstehen? Eine Klärung des Freiheitsbegriffs hilft, die zugrunde liegende Logik aufzudecken.

Die philosophische Tradition unterscheidet zwei Begriffe von Freiheit. *Negative* Freiheit bezeichnet alltagsweltlich „Freiheit von etwas“; *positive* Freiheit dagegen „Freiheit zu etwas“.¹⁹ Negative Freiheit fokussiert auf die Abwesenheit von (äußeren) Hürden oder Beschränkungen, positive Freiheit dagegen auf die (innere) Möglichkeit und Fähigkeit, autonom so zu handeln, dass man selbst sein Leben frei bestimmen, seine Ziele verfolgen und bestmöglich erreichen kann. Diese Unterscheidung hat eine konstitutive Bedeutung für ein angemessenes Verständnis von Bindungen. Dies gilt es nun zu zeigen.

In der herkömmlichen Ökonomik gibt es kategoriale Schwierigkeiten, den Gedanken zu denken, dass eine Einschränkung der eigenen Freiheit im eigenen Interesse liegen kann. Der Grund hierfür besteht darin, dass das konventionelle ökonomische Freiheitsverständnis üblicherweise so entwickelt wird, dass man einen einzelnen Akteur betrachtet, seine Umwelt parametrisch modelliert und dann zu der Vorstellung gelangt, Nutzenmaximierung laufe auf Freiheitsmaximierung hinaus. Bei diesem reaktionsanalytischen Zugang wird individuelle Freiheit, wie Abbildung 4 verdeutlicht, als der *individuelle* Möglichkeitenraum eines isoliert betrachteten Akteurs rekonstruiert.

Die Fläche dieses Möglichkeitenraums repräsentiert in diesem Modell „Freiheit“ als die Summe aller möglichen Handlungen, mit denen ein Individuum auf von außen gegebene Handlungsbeschränkungen *reagieren* kann. Die Stoßrichtung dieser Konzeption legt es nahe, Nutzen durch größtmögliche Freiheit zu „maximieren“, also dadurch, dass äußere Handlungsbeschränkungen so weit wie möglich aufgehoben werden.

¹⁸ So verfügten Ende 2004 bereits 90% der britischen FTSE 100 Unternehmen über einen Verhaltenskodex, während diese Zahl 2001 noch bei 70% gelegen hatte. In der Gruppe der FTSE 350 Unternehmen besaßen dagegen 60% einen Kodex. Damit wird deutlich, dass Verhaltenskodizes bei multinationalen Großunternehmen quasi zu einem Standard geworden sind. Gleichzeitig haben sie sich auch bei Unternehmen kleinerer Größe mittlerweile fest etabliert. Vgl. Webley und Le Jeune (2005).

¹⁹ Der wohl bekannteste Vertreter dieser „zwei Freiheitsbegriffe“ ist Isaiah Berlin. Für eine Gegenüberstellung und Definition beider Freiheitskonzepte vgl. Berlin (1958, 1998; insbesondere S. 132 und 141).

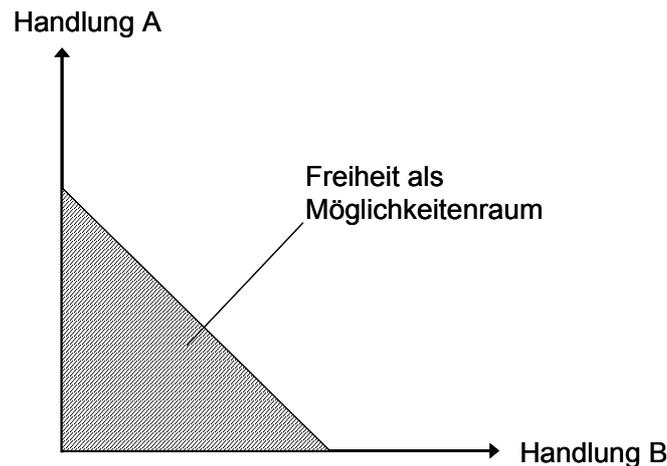


Abbildung 4: Freiheit in reaktionsanalytischer Rekonstruktion

Abbildung 5 verdeutlicht einen solchen Zuwachs an „Freiheit“ in diesem Modell durch Verschiebung der Restriktionsgeraden nach außen. „Mehr Freiheit“ entspricht in diesem Verständnis „weniger Handlungsbeschränkungen“. In einer solchen Konzeption ist eine Einschränkung der eigenen Freiheit aus Eigeninteresse nicht einmal denkmöglich.

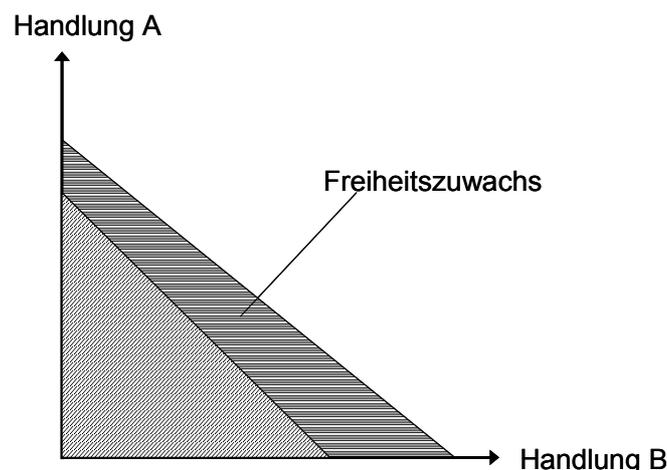


Abbildung 5: Freiheitszuwachs in reaktionsanalytischer Rekonstruktion

Die reaktionsanalytische Methode ist ein leistungsstarkes Instrument zur Untersuchung rationalen Verhaltens. In dieser Hinsicht weist sie viele Vorteile auf. Sie ist jedoch nicht gut geeignet, ein angemessenes Freiheitsverständnis zu entwickeln. Für dieses Problem ist sie schließlich auch nicht konzipiert worden. Deshalb lädt sie zu Missverständnissen ein, wenn man sie für diese Problemstellung gleichsam zweckentfremdet. Die entscheidende Schwäche besteht darin, die Sozialdimension unterbelichtet zu lassen. Bei der reaktionsanalytischen Perspektive kommen all jene Probleme gar nicht erst ins Blickfeld, für deren Lösung eine Einschränkung individueller Freiheit von rationalen Akteuren als nutzensteigernd erfahren werden kann.

Reaktionsanalytisch wird Freiheit ausschließlich als negative Freiheit konzeptualisiert, nämlich als Freiheit *von* Handlungsbeschränkungen. Nicht in den Blick genommen wird dagegen *positive* Freiheit. Deshalb ist die Perspektive insuffizient: Die Freiheit zu

Kooperation und Tausch, die Freiheit *zu* Arbeitsteilung, selbst die Freiheit zum Alleinsein und In-Ruhe-gelassen-werden sind letztlich allesamt abhängig von der (möglichen) Interaktion mit *anderen*, die ihrerseits auf das eigene Verhalten reagieren. Eine reaktionsanalytische Perspektive, die isoliert die Reaktion eines Individuums auf seine parametrische Umwelt betrachtet, ohne zu berücksichtigen, dass auch mögliche Interaktionspartner ihrerseits auf das eigene Verhalten reagieren, greift deshalb zu kurz. Sie ist blind für die Interdependenz sozialer Interaktionen und damit auch unfähig, den systematischen Zusammenhang von negativer und positiver Freiheit zu erfassen.²⁰

Die Wirtschaftsethik sozialer Dilemmata rekurriert auf die Ökonomik als genuine Sozialwissenschaft.²¹ Sie beschränkt sich daher nicht auf eine *reaktionsanalytische* Perspektive, sondern rückt durch eine *interaktionsanalytische* Rekonstruktion systematisch die Interdependenz der Interaktionspartner in den Mittelpunkt. Damit erweitert sie die reaktionsanalytische Perspektive um die Denkmöglichkeit positiver Freiheit in folgendem Sinne: Für positive Freiheit ist es konstitutiv, welche Handlungsergebnisse in der Interdependenz mit anderen möglich sind. Folglich reflektiert positive Freiheit die Qualität des *sozialen* Möglichkeitsraums.

Positive Freiheit bezeichnet die Möglichkeit zu wechselseitig vorteilhaften Kooperationen. Da jede Kooperation jedoch stets gleichzeitig durch gemeinsame und konfligierende Interessen gekennzeichnet ist, kann es nötig werden, das Zustandekommen der Kooperation durch geeignete Spielregeln zu flankieren. Aus Sicht der negativen Freiheit bedeuten derartige Spielregeln (zunächst) einen Freiheitsverzicht: Sie erlegen dem Individuum neue Handlungsbeschränkungen auf. Gleichzeitig ermöglichen sie es, jene Kooperationschancen zu eröffnen und zu stabilisieren, die positive Freiheit begründen. Damit wird ein konstitutiver Zusammenhang zwischen negativer und positiver Freiheit deutlich: Sich (neuen) Handlungsbeschränkungen zu unterwerfen, bezeichnet zwar einen Verzicht auf negative Freiheit. Im Fall geeigneter Spielregeln jedoch kann dieser Verzicht auf negative Freiheit – die freiwillige eigene Selbstbindung – eine *Investition* in neue positive Freiheit darstellen.

Eine Einschränkung negativer Freiheit erweist sich als produktive Investition in positive Freiheit, wenn durch die eigene Selbstbindung eine Situation so verändert wird, dass zuvor nicht mögliche Kooperationschancen realisiert werden können. Der rationale Selbstbindungskalkül von „Freiheit durch Bindung“ basiert folglich auf einer Situationslogik sozialer Interaktionen. Die beiden folgenden Abschnitte differenzieren diese Situationslogik entlang der Leitunterscheidung zweier paradigmatischer Situationstypen: Der dritte Abschnitt entwickelt die Logik individueller Selbstbindungen in einseitigen Dilemmastrukturen. Der vierte Abschnitt skizziert die Logik kollektiver Selbstbindungen in mehrseitigen Dilemmasituationen. Diese Leitunterscheidung zwischen einseitigen und mehrseitigen Dilemmastrukturen informiert über die *situationspezifische* Leistungsfähigkeit unterschiedlicher

²⁰ Das klassische Freiheitsverständnis besagt, dass der einzelne im Rahmen der Gesetze alles tun darf, solange es nicht anderen schadet. Damit endet die Freiheit des einen dort, wo die Freiheit des anderen beginnt. Diesem Verständnis zufolge werden die anderen als Beschränkung der eigenen Freiheit erfahren. Hiergegen wendet sich bereits der junge G.W.F. Hegel. Er fordert zu einem klaren Perspektivenwechsel auf. In seiner Kritik an Fichte als einem Vertreter des klassischen Freiheitsverständnisses schreibt Hegel (1801, 1986; S. 82): „[D]ie Gemeinschaft der Person mit anderen muss ... wesentlich nicht als eine Beschränkung der wahren Freiheit des Individuums, sondern als eine Erweiterung derselben angesehen werden.“ Freiheit als soziale Freiheit gibt es folglich nicht *von*, sondern nur *in* der Gesellschaft. Um diesen Gedanken auf ein in der Ökonomik gebräuchliches Bild anzuwenden: Robinson Crusoe ist bis zu seiner Begegnung mit Freitag nicht frei, sondern einsam. Insofern geht von ökonomischen Robinsonaden systematisch die Tendenz aus, zu einem Missverständnis des Freiheitskonzepts einzuladen.

²¹ Vgl. Homann (2000, 2001) sowie Pies und Sardison (2006).

Formen der Selbstbindung. Damit avanciert diese theoretische Differenzierung im fünften Schritt der Argumentation zum entscheidenden Schlüssel für ein angemessenes Verständnis – und für eine konstruktive Kritik – von Verhaltenskodizes.

3. Die Logik individueller Selbstbindungen

Interaktionen, in denen die beteiligten Partner eine Kooperation aufgrund der inhärenten Situationslogik nicht realisieren (können), sind das Kennzeichen sozialer Dilemmata. Das einfachste Modell eines solchen Dilemmas besteht in einer einseitigen Ausbeutungssituation, dem so genannten einseitigen Gefangenendilemma: Spieler A steht vor der Entscheidung, eine Investition zu tätigen oder zu unterlassen. Investiert A, so kann Spieler B auf diese Vorleistung entweder mit Ausbeutung oder mit Kooperation reagieren. Kennzeichen des einseitigen Gefangenendilemmas ist folglich, dass es sich um eine *asymmetrische* Interaktionssituation handelt. Spieler B ist scheinbar im Vorteil. Er hat einseitig die Freiheit, die bereits getätigte Handlung von Spieler A auszubeuten, kann aber umgekehrt nicht von Spieler A ausgebeutet werden. Folgende Spielergebnisse sind möglich.²²

- Fall (I): A investiert und wird von B ausgebeutet.
- Fall (II): A investiert, und B verzichtet auf die Ausbeutung.
- Fall (III): A entscheidet sich, gar nicht erst in die Interaktion zu investieren.

Für Spieler B ist Fall I besonders attraktiv: Ohne eigene Gegenleistung kann er den Kooperationsbeitrag von A ausbeuten. Hier realisiert B den höchsten Nutzen (= 3), A allerdings den niedrigsten Nutzen (= 1). Das für A beste Ergebnis (Nutzen = 3) wäre Fall II: ein Zustandekommen wechselseitiger Kooperation. Die Unterlassung der Investition stellt für A dagegen nur die zweitbeste Option dar (Nutzen = 2). Geht man nun davon aus, dass die wechselseitige Kooperation auch für B besser ist als ihr Unterbleiben, wird B ebenfalls Fall II (Nutzen = 2) gegenüber Fall III (Nutzen = 1) eindeutig bevorzugen.

Die Spielbaumdarstellung (Abbildung 6) illustriert die zugrunde liegende Logik der Situation. Für Spieler B ist es in jedem Fall vorteilhaft, die Kooperationsvorleistung von A auszubeuten, sobald sich dieser zur Investition entscheidet (denn $3 > 2$). Dies antizipierend, ist es für Spieler A rational, nicht zu investieren (denn $2 > 1$). Realisiert wird folglich Fall III. Dieses Ergebnis ist aus Sicht beider Spieler pareto-inferior: Beide Spieler könnten sich besser stellen, wenn die Investition getätigt und nicht ausgebeutet würde.

Beleuchtet man die Ursachen für diese kollektive Selbstschädigung, ist eine kontra-intuitive Einsicht möglich: Das Problem im einseitigen Gefangenendilemma ist in gewisser Weise ein Problem der Freiheit – und zwar der Freiheit von Spieler B. Die Freiheit von Spieler B, die Kooperationsvorleistung von A auszubeuten, veranlasst A dazu, diese Investition zu unterlassen.

²² Das subjektiv beste Ergebnis wird mit 3 bewertet, das zweitbeste mit 2 sowie das drittbeste – und zugleich schlechteste – Ergebnis mit 1. Um später eine graphische Illustration zu ermöglichen, seien diese Auszahlungen als kardinale Nutzeneinheiten interpretiert.

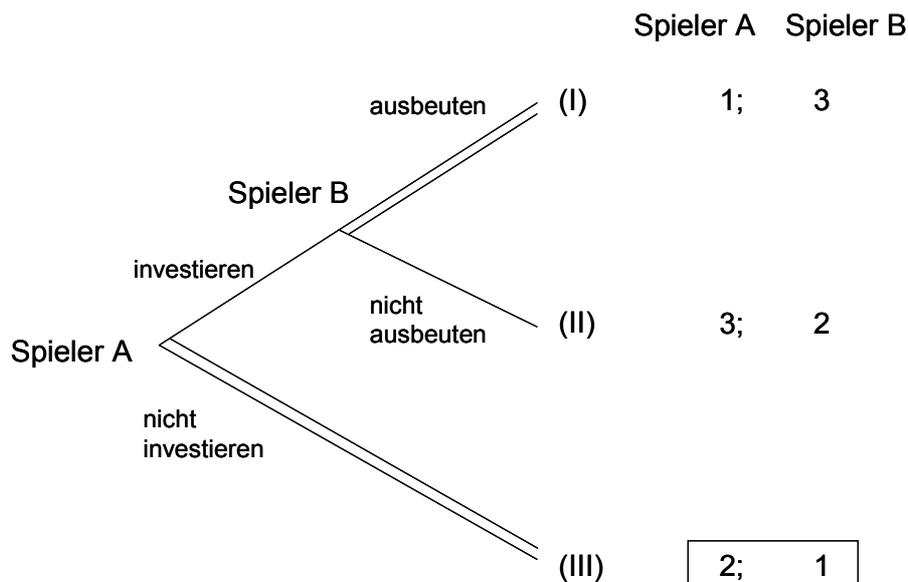


Abbildung 6: Einseitiges Gefangenendilemma in Spielbaumdarstellung²³

Eine alternative Darstellung hebt diesen Gedanken folgendermaßen hervor (Abbildung 7).

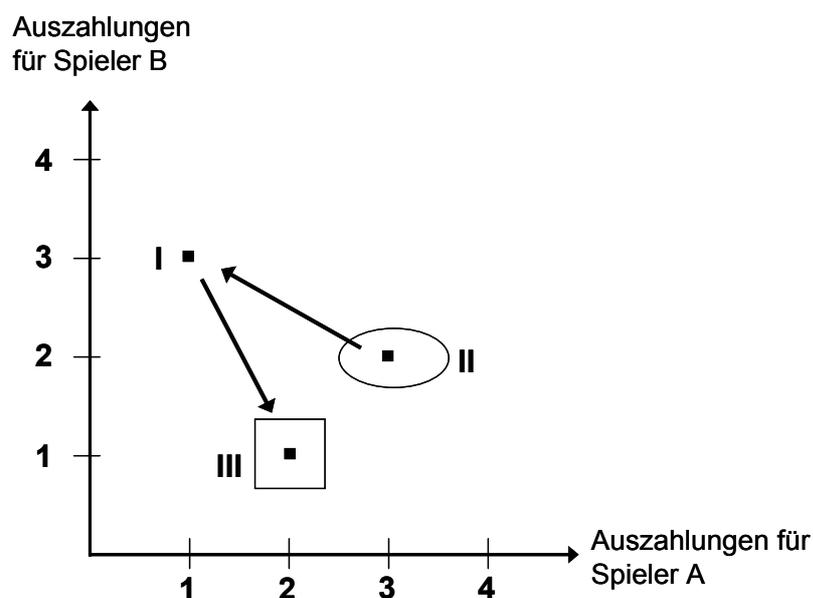


Abbildung 7: Freiheit im einseitigen Gefangenendilemma

In Abbildung 7 werden die möglichen Spielergebnisse I-III als Punkte in einem Auszahlungsdiagramm abgetragen. Sie markieren damit den *sozialen* Möglichkeitsraum der Spieler. Die Punkte I und II bleiben jedoch rein virtueller Natur: Spieler A wird seine „Freiheit“, Punkt II zu erzielen, nicht erreichen, da die hierfür erforderliche Vorleistung, die er erbringen müsste, von Spieler B nicht honoriert, sondern ausgebeutet würde, da dieser seinerseits Punkt I anstrebt. Und auch Punkt I wird nicht erreicht, da Spieler A antizipiert, von Spieler B ausgebeutet zu werden, und folglich seine investive Vorleistung gar nicht erst erbringt.

²³ Einer spieltheoretischen Konvention folgend, werden die individuellen Vorteilsüberlegungen in Abbildung 6 durch Doppelstriche angezeigt. Die Gleichgewichtslösung ist eingerahmt.

Faktisch reduziert sich damit die tatsächliche (Wahl-)Freiheit beider Spieler auf den pareto-inferioren Punkt III.

Die Illustration verdeutlicht die Logik der Situation: Der Grund dafür, dass der wechselseitig vorteilhafte Punkt II nicht erreicht werden kann, liegt in der Existenz des Punktes I! Gelänge es, wie in Abbildung 8, diesen Punkt „aus dem Spiel zu nehmen“, so wäre eine erfolgreiche Kooperation unmittelbar möglich.

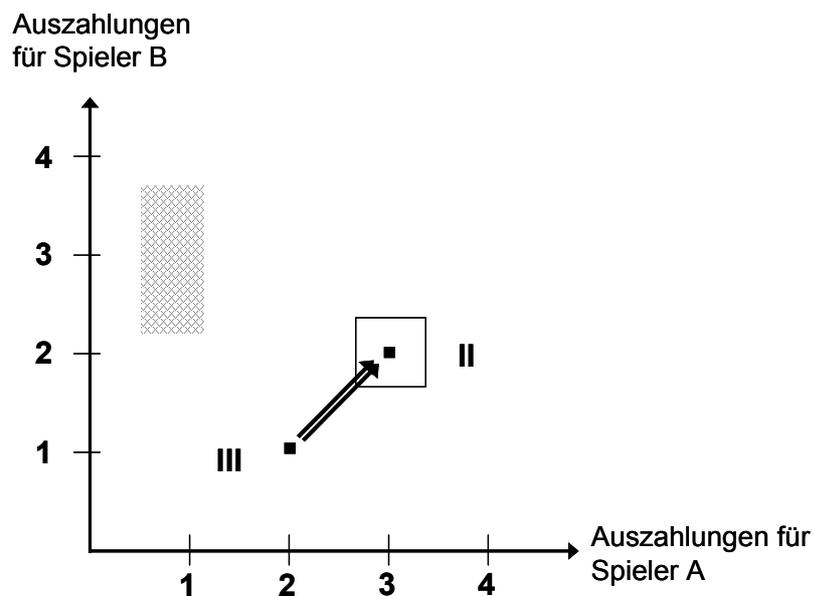


Abbildung 8: Überwindung des einseitigen Gefangenendilemmas durch Bindung

Spieler B könnte also in den Genuss der Freiheit zur erfolgreichen Kooperation gelangen, wenn er sich in seiner – ohnehin nur virtuellen! – Freiheit zur Ausbeutung von Spieler A einschränkte. Dies ist innerhalb des gegebenen Spiels jedoch nicht möglich. Die negative Freiheit *von* jeglicher Einschränkung ausbeuterischen Verhaltens verhindert die Realisierung der positiven Freiheit *zur* Kooperation. Beide Spieler haben in dieser unbefriedigenden Situation daher ein gemeinsames Interesse daran, ein besseres Spiel zu spielen. Dies ist nur durch eine Änderung der Spielregeln möglich. Die bloße Ex-ante-Ankündigung von Spieler B, auf die Ausbeutung zu verzichten, reicht nicht aus, da seine Ausbeutungsfreiheit ex post nach wie vor besteht. Vielmehr muss Spieler B sich so *binden*, dass die Ausbeutungsoption für ihn unattraktiv wird – und seine Kooperationsbereitschaft somit glaubwürdig werden kann. Denkbar ist hier beispielsweise die Hinterlegung eines Pfands, durch das die Ausbeutungsoption so sehr verteuert wird, dass sie für Spieler B ihre Vorteilhaftigkeit verliert. Ist dies für A glaubhaft, ändert auch dieser sein Verhalten: Er wird die zuvor unterlassene Investition tätigen – mit der Folge, dass sich *beide* Spieler besserstellen.

Die Logik individueller Selbstbindungen lässt sich nun wie folgt zusammenfassen: Die Besonderheit des einseitigen Gefangenendilemmas liegt in der aufgezeigten *Asymmetrie* der Situation: B kann A ausbeuten, aber nicht umgekehrt. Zwar liegt eine *kollektive* Selbstschädigung vor, durch die sich *beide* Spieler schlechter stellen. Die Ursache hierfür ist jedoch der (vermeintliche) Freiheitsvorteil *eines* Spielers. Dessen scheinbare Macht schlägt in der Interaktion in Ohnmacht um. Die positive Erkenntnis, dass – aufgrund der Ex-ante-Antizipation einer möglichen Ex-post-Ausbeutung – der vermeintliche Freiheitsvorteil sich faktisch in einen Nachteil verwandelt, konstituiert ein Zweckmäßigkeitsargument zugunsten

individueller Selbstbindungen. Im einseitigen Dilemma kann die *individuelle* Selbstbindung des vermeintlich stärkeren Interaktionspartners in seinem wohlverstandenen Eigeninteresse liegen, weil sie andere Spieler zu Interaktionen ermutigt, die andernfalls unterbleiben würden. In diesem Fall – aber auch *nur* in diesem Fall – kann eine individuelle Selbstbindung zusätzliche Freiheit durch Bindung schaffen.

4. Die Logik kollektiver Selbstbindungen

Anders als in der asymmetrischen Sozialstruktur des einseitigen Gefangenendilemmas liegen im *mehrseitigen* Gefangenendilemma *symmetrische* Interaktionsbeziehungen vor. Die Spieler können sich wechselseitig ausbeuten. Im einfachsten Modellfall stehen sich hierbei zwei identische Spieler mit gleichen Strategien und gleichen Auszahlungswerten gegenüber. Dieses Modell bietet ein leistungsfähiges Schema, um das *wechselseitige Ausbeutungsproblem* zu analysieren, das jeder (potentiellen) Kooperation zugrunde liegt. Abstrakt formuliert, stehen in einer solchen Interaktion zwei Interaktionspartner vor der Entscheidung, entweder ihren Beitrag zur Zusammenarbeit zu leisten (Kooperation) oder aber den eigenen Beitrag zu verweigern (Defektion). Folgende vier Strategiekombinationen beider Spieler sind theoretisch denkbar.

- Fall (I): Beide Spieler kooperieren und teilen sich die Kooperationsrente.
- Fall (II): Spieler B kooperiert. Spieler A defektiert.
- Fall (III): Beide Spieler defektieren. Die Kooperation kommt nicht zustande.
- Fall (IV): Spieler A kooperiert. Spieler B defektiert.

Der schlechteste Fall für A und zugleich der beste Fall für B wäre Strategiekombination IV²⁴. Hier beutet B durch Defektion die Kooperationsbeiträge von A aus, so dass Fall IV für A den niedrigsten Nutzen (= 1) und für B den höchsten Nutzen (= 4) bedeutet. Spiegelbildlich ist Fall II für A am lukrativsten (Nutzen = 4) und für B am schlechtesten (Nutzen = 1). Die Fälle I und III sind dagegen für A und B symmetrisch. Beide würden das Zustandekommen der Kooperation dem Scheitern vorziehen. Die Kooperationslösung (Fall I) stellt folglich für A und B die zweitbeste Lösung mit einem Nutzen von jeweils 3 dar. Die beidseitige Defektion wird als drittbeste Lösung mit einem Nutzen von jeweils 2 bewertet. Dargestellt in einer Vier-Quadranten-Matrix, ergeben sich für beide Spieler folgende Auszahlungen²⁵ (Abbildung 9):

Jeder Spieler wird nun versuchen, der möglichen Strategiewahl des anderen bestmöglich zu begegnen. Dabei erweist sich für jeden Spieler – unabhängig vom Verhalten des anderen – die Entscheidung, nicht zu kooperieren, als rational. Defektion ist dominante Strategie.²⁶ Als Ergebnis stellt sich daher Fall III ein. Die für beide Parteien bessere Kooperationslösung (Fall I) wird nicht erreicht, obwohl – genauer: weil – sich beide Akteure rational verhalten.

²⁴ Auch hier werden zur Illustration kardinale Nutzenangaben verwendet. Es gilt: $4 > 3 > 2 > 1$.

²⁵ Die Zahl links unten in einem Quadranten stellt die Auszahlung für Spieler A dar; die Zahl rechts oben repräsentiert die Auszahlung für Spieler B.

²⁶ Für den Fall, dass A kooperiert, ist es für B vorteilhaft, diesen Kooperationsbeitrag durch Defektion auszubeuten ($4 > 3$). Für den alternativen Fall, dass A defektiert, ist es für B rational, ebenfalls durch Defektion die eigene Ausbeutung abzuwenden ($2 > 1$). Gleiches gilt spiegelbildlich für den Kalkül von A, der seinerseits auf die Strategiewahl von B bestmöglich antworten möchte. In der Darstellung des Vier-Quadranten-Schemas wird dieser Vorteilskalkül durch die eingezeichneten Pfeile graphisch illustriert. Die Gleichgewichtslösung ist eingerahmt.

		Spieler B:	
		defektieren	kooperieren
Spieler A:	kooperieren	IV 4 ← 3 1 ↓	I 3 ↓
	defektieren	III ↓ 2 ← 1 2	II ↓ 4

Abbildung 9: Auszahlungen im mehrseitigen Gefangenendilemma

Fragt man nach der Ursache für diese kollektive Selbstschädigung, so wiederholt sich im mehrseitigen Gefangenendilemma die bereits oben illustrierte kontra-intuitive Einsicht: Das Kernproblem im Gefangenendilemma ist in gewisser Weise ein Problem der *Freiheit* – wenn auch in diesem Fall der Freiheit *beider* Spieler. Genauer formuliert bedeutet dies, dass die Defektions-Freiheit des anderen jeden rationalen Spieler dazu zwingt, – gleichsam vorbeugend – selbst zu defektieren.²⁷

Abbildung 10 hebt diesen Punkt in einer alternativen Darstellung hervor: Abgetragen werden die Auszahlungen der Strategiekombinationen I bis IV als Punkte in einem virtuellen Möglichkeitsraum für die Spieler A und B. Dargestellt wird hierbei zunächst die uneingeschränkte *negative* Freiheit: Beide Spieler sind vollkommen frei *von* jeglichen äußeren Beschränkungen, Fremdbestimmungen oder Regeln. Sie können scheinbar genau das tun, was sie individuell als wünschenswert erachten.²⁸

Dieser Möglichkeitsraum stellt erneut die *virtuelle* Freiheit beider Spieler im gemeinsamen Spiel dar. Aufgrund der präventiven Defektion beider Parteien erweist sich jedoch nicht nur die virtuelle Freiheit von Spieler A, den Punkt IV zu realisieren – und analog: die virtuelle Freiheit von Spieler B, Punkt II zu realisieren –, als Illusion. Auch die Realisierung der Kooperationslösung (Punkt I) ist unmöglich. *Faktisch* reduziert sich damit die *tatsächliche* (Wahl-)Freiheit auf den Punkt III – obwohl sich in Punkt I beide Spieler gegenüber Punkt III besser stellen würden. Diese Art von Freiheit führt also in eine kollektive Selbstschädigung.

²⁷ Vgl. Pies (2006; insb. S. 2 ff).

²⁸ Das mehrseitige Gefangenendilemma modelliert eine Interaktion im institutionellen Vakuum, so dass den Akteuren jede Bindungsmöglichkeit entzogen ist. Auch dieses Modell kann leicht missverstanden werden. Leistungsstark ist es nicht in der Analyse konkreter Zweierbeziehungen, weil „face to face“ meist informale Bindungsmechanismen verfügbar sind. Leistungsstark ist dieses Modell vielmehr dort, wo es darum geht, anhand zweier repräsentativer Spieler die Interaktionslogik einer großen, anonymen Gruppe von Akteuren zu analysieren, die sich annäherungsweise tatsächlich in einem institutionellen Vakuum befinden. Vgl. hierzu ausführlich Olson (2000; insb. S. 74-80).

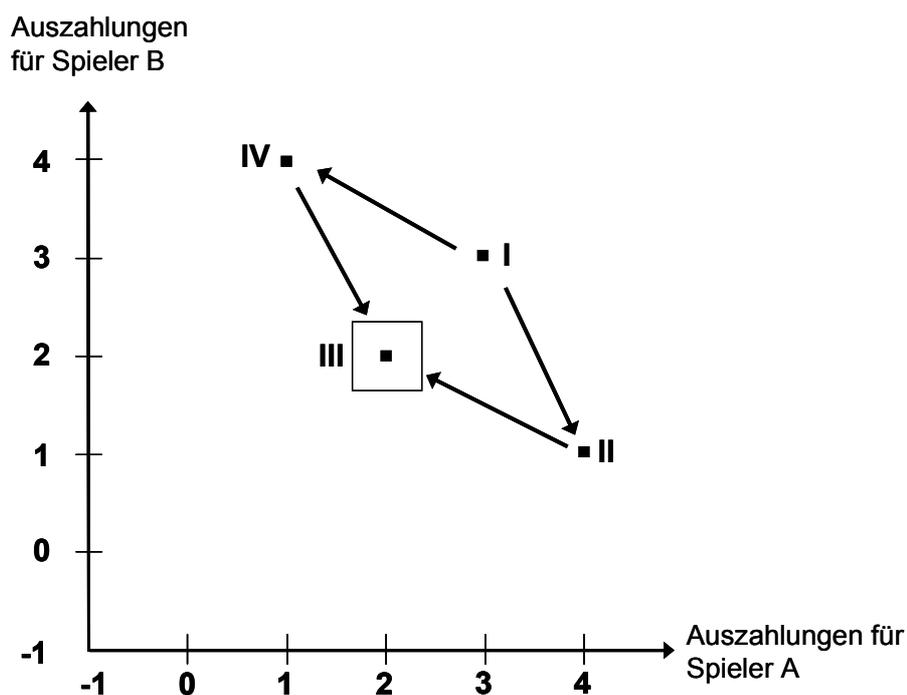


Abbildung 10: Virtueller Möglichkeitsraum im mehrseitigen Gefangenendilemma²⁹

Die negative Freiheit von jeglicher Einschränkung des eigenen Handlungsraums versperrt in der Interaktion letztlich die positive Freiheit zu wechselseitig vorteilhafter Kooperation. Positive Freiheit ist im institutionellen Vakuum nicht möglich.

Im Gefangenendilemma können beide Spieler durch eine noch so kluge Wahl der Spielzüge ihre virtuelle Freiheit, gemeinsam Punkt I zu erreichen, nicht realisieren. Erst durch eine Änderung der Spielregeln wird dies möglich. Eine individuelle Selbstbindung reicht hierzu jedoch nicht aus: Hinterlegt beispielsweise Spieler A ein Pfand, das er im Fall seiner Defektion verliert, würde er sich nicht verbessern, sondern zusätzlich verschlechtern. Denn wenn Spieler B nach wie vor defektiert, müsste Spieler A statt des für ihn zweitschlechtesten Ergebnisses beidseitiger Defektion in Punkt III nun das subjektiv schlechteste Ergebnis der eigenen Ausbeutung in Punkt IV in Kauf nehmen. Aufgrund dieser unhintergehbaren sozialen Interdependenz lässt sich das mehrseitige Gefangenendilemma nur überwinden, wenn die Spielstruktur *symmetrisch* für beide Spieler verändert wird. Die Problemlösung bedarf hier daher einer *kollektiven Selbstbindung*. Abbildung 11 illustriert den Fall, dass beide Parteien ihre Freiheit dahingehend einschränken, dass sie *simultan* auf die Realisierung der Punkte II bzw. IV freiwillig verzichten. Entscheidend ist hierbei das Junktim, dass Spieler A auf Punkt II und *gleichzeitig* Spieler B auf Punkt IV verzichtet. Dieser Verzicht auf (eine ohnehin nur virtuelle!) Freiheit erweist sich als produktive Investition: Beide Parteien erschließen sich dadurch die tatsächliche Freiheit, *gemeinsam* Punkt I zu realisieren und sich damit *wechselseitig* besserzustellen: Durch die Einschränkung von Freiheit wird folglich neue Freiheit möglich: *Ein Verzicht auf negative Freiheit kann sich als produktive Investition in positive Freiheit erweisen.*

²⁹ Die Verschiebung des Koordinatenursprungs auf (-1; -1) dient dazu, eine einheitliche und übersichtliche Darstellung der Abbildungen 10, 11 und 13 zu gewährleisten.

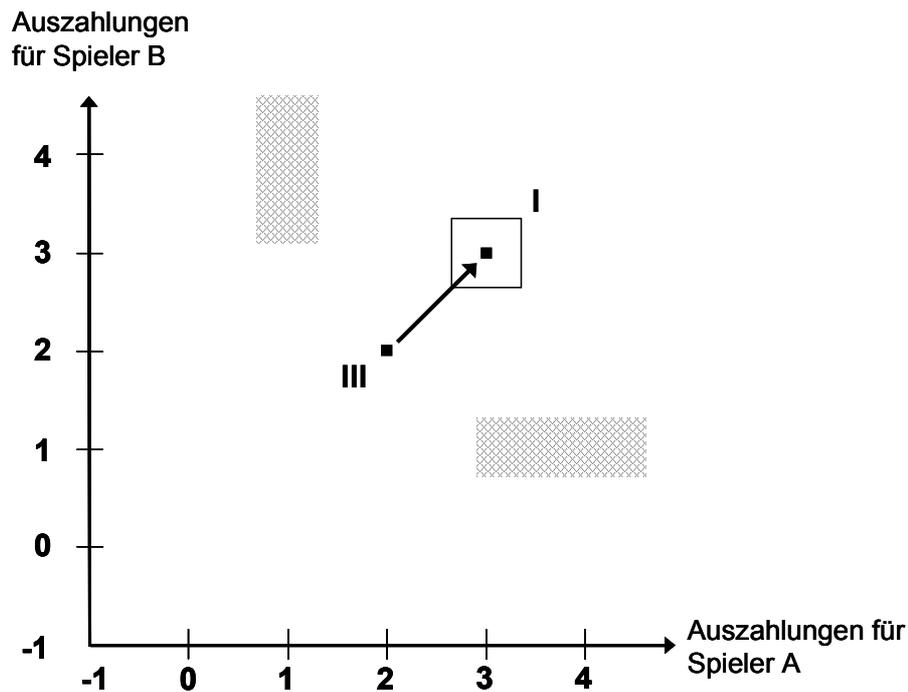


Abbildung 11: Veränderter Möglichkeitsraum durch „Freiheitsverzicht“

In Abbildung 11 wurde die Annahme getroffen, die Spieler A und B könnten bequem auf die Punkte II bzw. IV des gemeinsamen Freiheitsraums verzichten. Diese vereinfachende Annahme gilt es wie folgt zu differenzieren. Die Anreizstruktur eines Gefangenendilemmas und damit die Bewertung der Strategiekombinationen I bis IV wird durch die Rahmenordnung, d.h. durch die Regeln des Spiels, determiniert. Die Überführung eines unproduktiven Spiels kollektiver Selbstschädigung in ein produktiveres Spiel muss daher systematisch an einer Änderung der Spielregeln ansetzen. Eine solche Spielregeländerung kann die Defektionsstrategie mit negativen Sanktionen belegen und/oder die Kooperationsstrategie durch positive Sanktionen belohnen.³⁰ Die Einschränkung negativer Freiheit erfolgt dann in Form einer *kollektiven (Selbst-)Bindung durch Regeln*. Dabei bewirken sanktionsbewehrte Spielregeln nicht, dass die Akteure nicht mehr defektieren *können*, sondern dass sie – anreizbedingt – nicht mehr defektieren *wollen*.

Abbildung 12 stellt die Auszahlungen beider Spieler für den Fall einer negativen Sanktion dar, welche die Defektion mit einer Strafzahlung von zwei Einheiten ahndet. Diese Spielregeländerung ändert den Wahlkalkül der Spieler. Kooperation avanciert zur dominanten Strategie. Somit ergibt sich als neues Verhaltensgleichgewicht genau jene wechselseitig vorteilhafte Kooperationslösung (Fall I), die beide Spieler zuvor nicht erreichen konnten.

³⁰ Aus individueller Sicht sind positive und negative Sanktionen grundsätzlich symmetrisch zu sehen: Ob Defektion bestraft oder Kooperation belohnt wird, zeitigt letztlich dieselbe Wirkung auf den individuellen Handlungskalkül. Allerdings ergibt sich eine gravierende Asymmetrie mit Blick auf die für die Implementierung benötigten Ressourcen: Im Fall negativer Sanktionen reicht im Idealfall die reine Androhung von Strafen aus. Ist die Drohung nämlich glaubwürdig, muss die Sanktion gar nicht erst durchgeführt werden. Positive Sanktionen funktionieren hingegen nur dann, wenn sie auch tatsächlich angewendet werden. Die dauerhafte Zahlung einer Belohnung im Kooperationsfall erfordert jedoch beträchtliche Ressourcen. Diese müssen dem Spiel gleichsam von außen zugeführt werden. Negative Sanktionen hingegen, wie etwa der Verlust eines hinterlegten Pfandes, erfordern in der Regel keine zusätzlichen Ressourcen von außen. Daher können sich aus Implementierungsgründen negative Sanktionen gegenüber positiven Sanktionen in vielen Fällen als vorteilhaft erweisen.

		Spieler B:	
		defektieren	kooperieren
Spieler A:	kooperieren	IV $4-2=2$ $1 \uparrow$	I $3 \rightarrow$ $3 \uparrow$
	defektieren	III $2-2=0$ $0 \uparrow$	II $2-2=0$ $0 \rightarrow$ $4-2=2$

Abbildung 12: Geändertes Spiel bei Bestrafung der Defektionsstrategie mit zwei Einheiten

Analog verschieben sich im sozialen Möglichkeitsraum beider Spieler die Punkte II, III und IV. Dieser neue Möglichkeitsraum birgt nach wie vor vier virtuelle Spielergebnisse – die Zahl der Wahlmöglichkeiten hat sich also nicht geändert. Verändert ist dagegen die Struktur des Spiels. Abbildung 13 verdeutlicht diese Änderungen im Möglichkeitsraum beider Spieler.

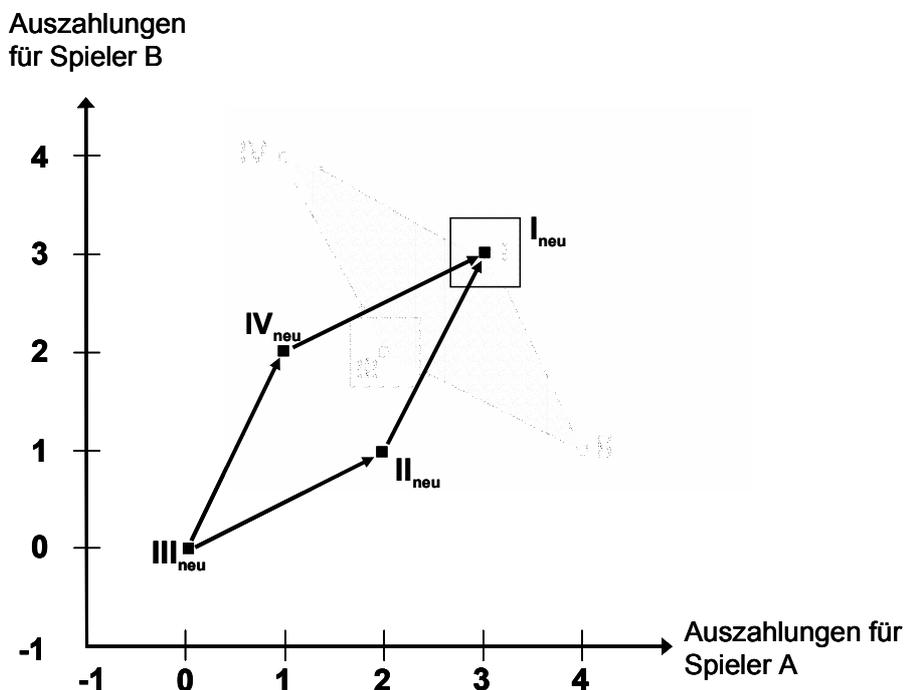


Abbildung 13: Neuer Möglichkeitsraum durch geänderte Spielregeln

Damit lässt sich der Zusammenhang von Freiheit und Regelbindung präzisieren: Regeln stellen keine einseitige Einschränkung von Freiheit dar; sie strukturieren Freiheit.³¹ Diese

³¹ Spätestens an dieser Stelle sei auf die fundamentale Bedeutung der Arbeiten von Geoffrey Brennan und James

Strukturierung von Freiheit durch Bindung kann höchst produktiv sein: In geeigneter Form transformieren funktionierende Regeln negative Freiheit in positive Freiheit und erschließen neue Handlungsoptionen. Selbstbindungen sind in diesem Sinne eine besondere Art von Investition: Sie grenzen den individuellen Handlungsspielraum künstlich ein, um hierdurch die Option zu „erkaufen“, den sozialen Möglichkeitenraum besser auszuschöpfen.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Logik individueller und der Logik kollektiver Selbstbindung lassen sich nun klar gegenüberstellen. Sowohl im einseitigen als auch im mehrseitigen Gefangenendilemma befinden sich die Spieler in einer sozialen Rationalfalle: Nicht trotz, sondern genau wegen ihres rationalen Verhaltens schädigen sie sich letztlich wechselseitig. Diese kollektive Schlechterstellung ist im gegebenen Spiel nicht zu überwinden, da es – pointiert ausgedrückt – innerhalb dieses Spiels einfach keine besseren Antworten mehr gibt als die bereits „beste Antwort“ beider Akteure. Eine Überwindung beider Arten kollektiver Selbstschädigung bedarf daher einer Änderung der Spielregeln: Einseitige Dilemmata sind *asymmetrisch* strukturiert. In diesem Fall ist eine Lösung des Dilemmas durch eine *individuelle* Selbstbindung jenes Akteurs möglich, der einseitig die Vorleistung des anderen Spielers ausbeuten könnte. Eine solche individuelle Selbstbindung erweist sich als sinnvolle Investition. Anders gelagert ist der Fall des mehrseitigen Gefangenendilemmas. Hier wäre eine individuelle Selbstbindung keine Investition, sondern ein einseitiges Opfer. Ursache ist die symmetrische Struktur des Spiels. Eine Aufhebung der kollektiven Selbstschädigung ist hier nur möglich, wenn die Anreize für beide Spieler simultan geändert werden. Statt einer individuellen bedarf es hierfür einer *kollektiven* Selbstbindung aller Beteiligten.

5. Verhaltenskodizes und Selbstbindung

Die paradigmatische Logik von Verhaltenskodizes liegt in der Schaffung von Freiheit durch Bindung. Die theoretische Differenzierung zwischen einseitigen und mehrseitigen Dilemmastrukturen ermöglicht eine systematische Analyse der Funktionsweise und des Potentials dieses Instruments unternehmerischer Selbstbindung. Dabei gilt es, zwischen Bindungen im Binnenverhältnis und Bindungen im Außenverhältnis zu unterscheiden.

5.1 Verhaltenskodizes zur Selbstbindung im Binnenverhältnis eines Unternehmens

Das Unternehmen als Organisation tritt im Außenverhältnis als „korporativer Akteur“ auf. In der Binnendimension jedoch hat es zahlreiche Mitglieder, die miteinander interagieren. Hierbei können Interaktionsprobleme auftreten, die sich als einseitige oder mehrseitige Dilemmata rekonstruieren lassen.

Einseitige Dilemmata charakterisieren vertikale Beziehungen zwischen Ungleichen, also beispielsweise das Verhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter in einer Hierarchie. Hier kann es zu kollektiven Selbstschädigungen kommen: Muss ein Mitarbeiter beispielsweise fürchten, dass sein persönliches Engagement von seinem Vorgesetzten nicht in fairer Weise gewürdigt wird, bringt er sich im Zweifelsfall gar nicht erst mit all seiner Kreativität

Buchanan für diese Argumentation verwiesen. Für eine grundlegende Untersuchung des Verhältnisses von Regeln und Freiheit vgl. Buchanan (1975, 1984) sowie Brennan und Buchanan (1985, 1993). Vgl. auch Pies (1993).

und Leistung ein. Deshalb bedarf es intelligenter Regelungen, die den Vorgesetzten (in seinem eigenen Interesse!) glaubhaft daran binden, dass er die Einsatzbereitschaft seiner Mitarbeiter nicht ausbeuten wird.³²

Mehrseitige Dilemmata sind typisch für horizontale Beziehungen unter Gleichen, also beispielsweise im unternehmensinternen Wettbewerb zwischen einzelnen Mitarbeitern, Teams, Abteilungen oder Produktionsstandorten. Solche Dilemmastrukturen behindern die Kooperation. Zahlreiche Interaktionen, angefangen von der Bereitstellung dezentral verfügbaren Wissens über die Formulierung konstruktiven Feedbacks sowie sachlicher Kritik, über die Lösung von Konflikten bis hin zur Aufrechterhaltung eines angenehmen Arbeitsklimas, lassen sich als Beiträge zu öffentlichen Gütern rekonstruieren, die sowohl für den individuellen Arbeitserfolg jedes einzelnen als auch für den Erfolg des Unternehmens entscheidend sind. Hier können Anreizprobleme bei der Bereitstellung auftreten, die es durch formale – und ergänzend: informale – Regeln zu überwinden gilt, welche kollektive Selbstbindungen ermöglichen.

Die Überwindung unerwünschter Interaktionsprobleme – einseitiger oder mehrseitiger Dilemmata – innerhalb einer Organisation ist die Voraussetzung dafür, dass sich ein Unternehmen als einheitlicher korporativer Akteur zu konstituieren vermag. Das Vermögen zur Entfaltung positiver Freiheit – und mithin die eigene Selbstbindungsfähigkeit – wird in diesem Sinne zur *raison d'être* korporativer Akteure.³³ Unternehmen nutzen eine Vielzahl differenzierter Instrumente, um den eigenen Optionsraum so zu gestalten, dass Kooperationspotentiale erschlossen und stabilisiert werden. Betriebsverfassung, Arbeitsverträge und Entlohnungsschemata sind Beispiele formaler Institutionen, die darauf abzielen, die Funktionsfähigkeit und Integrität einer Organisation sicherzustellen. Die Reichweite formaler Institutionen ist jedoch begrenzt. Ein Grund hierfür ist, dass die Verträge, die Regeln etablieren, prinzipiell „unvollständig“ oder „offen“ sind.³⁴ Unvollständige Verträge beruhen darauf, dass viele wichtige Kooperationsleistungen vertraglich nicht (zureichend) erfasst werden können. Ein Beispiel hierfür bietet der moderne Arbeitsvertrag.³⁵ Die für die Kooperation wesentlichen Tauschleistungen umfassen etwa das Einbringen eigener Ideen, Motivation und Kreativität durch den Arbeitnehmer oder die Schaffung eines der persönlichen Entfaltung angemessenen Arbeitsumfelds durch den Arbeitgeber. Diese zentralen Vertragsleistungen werden jedoch in einem typischen Arbeitsvertrag trotz ihrer Bedeutung nicht explizit aufgelistet, da sie schlichtweg nicht justizierbar sind.

Angesichts der begrenzten Reichweite herkömmlicher formaler Institutionen können Verhaltenskodizes wichtige Funktionen übernehmen. Erstens können Verhaltenskodizes *formale* Institutionen gezielt *ergänzen*. Als Instrument zur unternehmensinternen Korruptionsbekämpfung formulieren Kodizes beispielsweise explizite Regeln – etwa über die Annahme und Gewährung von Geschenken. In Verbindung mit weiteren Instrumenten wie einer Ombudsstelle oder Whistle-blowing-Mechanismen³⁶ werden auf diese Weise „harte“ Mechanismen etabliert, die bis hin zu Schadensersatzansprüchen, Abmahnung oder Kündigung bei Regelverletzung reichen können. Zweitens können Kodizes *informale*,

³² Vgl. Pies und Sardison (2006; S. 280 f).

³³ Vgl. Pies (2001a) und Pies (2001b; S.116) sowie Brinkmann und Pies (2005; S. 437).

³⁴ Für eine anregende Diskussion des Konzepts „unvollständiger“ oder „offener“ Verträge vgl. Suchanek und Waldkirch (1999).

³⁵ Vgl. Pies und Sardison (2006; S. 280 f).

³⁶ Als *whistle-blowing* bezeichnet man ein Verfahren anonymer Hinweise auf Missstände innerhalb einer Organisation. Mitarbeitern soll so ermöglicht werden, bei gravierenden Fehlentwicklungen – etwa im Falle der Korruption – Alarm zu schlagen, auch wenn dies eine Verletzung bestimmter Loyalitätspflichten (z.B. gegenüber dem eigenen Vorgesetzten) mit sich bringen würde. Vgl. Pies und Sass (2006).

„weiche“ Selbstbindungen etablieren und stützen. Informale Regeln formulieren die „ungeschriebenen Gesetze“, die die Interaktionsatmosphäre einer Kooperation – kurz: die Unternehmenskultur – prägen. Eine funktionale Unternehmenskultur ist auf gemeinsame Orientierungspunkte angewiesen, auf „focal points“ im Sinn von Thomas Schelling.³⁷ Richtig verstanden, leisten Verhaltenskodizes einen wichtigen Beitrag, um solche Orientierungspunkte zu entwickeln, zu kommunizieren und zu verankern.

5.2 Kodizes als Instrument individueller Selbstbindung im Außenverhältnis

Im Außenverhältnis stellen Verhaltenskodizes per se zunächst immer eine *individuelle* Selbstbindung dar. *Corporate codes of conduct* werden gerade dadurch definiert, dass sich durch sie ein einzelnes Unternehmen individuell gegenüber seiner Umwelt bindet. Eine solche individuelle Selbstbindung ist für das Unternehmen sinnvoll, wenn es über einen asymmetrischen Freiheitsvorteil verfügt, aufgrund dessen an sich wünschenswerte Interaktionen von Seiten möglicher Interaktionspartner unterbleiben.

Ein anschauliches Beispiel für die Funktionsweise einer solchen individuellen Selbstbindung bieten die folgenden zwei Regeln, zu denen sich eine international bekannte Unternehmensberatung verpflichtet.

1. Never have the same team serve a competitor or supplier within a given time frame.
2. Never hire people from active clients.

Im Hintergrund dieser Selbstbindungen stehen einseitige Dilemmastrukturen: Ein potentieller Kunde steht vor der Wahl, in einer Beratungskooperation sensible Informationen offen zu legen. Legt er diese Daten offen, könnte die Beratungsfirma das Wissen ausbeuten, etwa indem sie es nach Abschluss des Projekts gewinnbringend – und zu Lasten des Kunden – an einen Wettbewerber veräußert. Dies antizipierend, würde der Kunde wichtige Informationen zurückhalten – mit der Folge, dass die Beratungskooperation für beide Seiten unter ihren Möglichkeiten bliebe. Die Beratungsfirma hat also ein Interesse daran, sich glaubhaft daran zu binden, dass sensible Daten vertraulich behandelt werden. Aus diesem Grund verpflichtet sie sich explizit, dass die für einen Klienten eingesetzten Berater innerhalb eines bestimmten Zeitraums (z.B. 3 Jahre) nicht in anderen Projekten für Wettbewerber, Zulieferer oder wichtige Abnehmer des Kunden arbeiten werden. – Die gleiche Logik gilt auch im zweiten Beispiel. Hier bindet sich die Beratungsfirma an ein selbst auferlegtes Abwerbeverbot: Müsste der Kunde fürchten, dass er seine besten Köpfe an die Beratung verliert, würde er sie gar nicht erst in dem Projekt einsetzen – mit entsprechenden Folgen für die Wertschöpfung des Beratungsprojekts. Beiden Fällen liegt also die gleiche Logik zugrunde: Die Regeln formulieren Freiheitseinschränkungen, zu denen sich das Beratungsunternehmen freiwillig verpflichtet, um so zu ermöglichen, dass sich Interaktionspartner auf eine produktive Beratungskooperation einlassen können. Solche Selbstbindungen sind also kein Opfer, sondern eine kluge Investition. Sie setzen die moralische Selbstbeschränkung wie einen Produktionsfaktor ein.

Verhaltenskodizes können wie im Beispiel der Unternehmensberatung sehr spezifische Verhaltensregeln etablieren, die gezielt ein konkretes Problem lösen. Andere Kodizes verpflichten Unternehmen zu allgemeinen Prinzipien wie dem „Vorsorgeprinzip“, zu „Partnerschaft“ oder „Fairness“. In solchen Fällen geht es darum, langfristig eine Reputation

³⁷ Vgl. Schelling (1960, 2003; S. 57, S. 111 ff. und S. 144).

dafür aufzubauen, „wofür ein Unternehmen steht“. Der Reputation kommt dabei die Funktion eines Pfands zu: Verstößt ein Unternehmen in einer konkreten Interaktion gegen die eigene Selbstverpflichtung, setzt es damit das gesamte zuvor aufgebaute Reputationskapital aufs Spiel. Das Unternehmen gewinnt daher in dem Maß an Glaubwürdigkeit, in dem es kostspielige Investitionen in seine eigene Reputation tätigt – und damit ein die eigene Reputation gefährdendes Verhalten für sich selbst unattraktiv macht. In diesem Sinne kann auch ein allgemeiner „guter Ruf“ Interaktionen wirksam stabilisieren. Verhaltenskodizes bieten in diesem Sinne ein Instrument, durch individuelle Selbstbindung gezielt in den Aufbau von Reputation und Vertrauen zu investieren.

5.3 Kodizes als Voraussetzung für kollektive Selbstbindungen im Außenverhältnis

Individuelle Selbstbindungen ermöglichen die Überwindung einseitiger Dilemmastrukturen. Zahlreiche Probleme, denen Unternehmen begegnen, sind jedoch nicht auf einseitige, sondern auf mehrseitige Dilemmastrukturen zurückzuführen. Paradigmatisch gilt dies für (negative) externe Effekte, wie sie beispielsweise im Fall von Umweltverschmutzungen auftreten. Hier zeitigt das individuelle Handeln eines Akteurs auch Folgen für andere, die in seinem eigenen Kalkül nicht (vollständig) berücksichtigt werden.

In der Ökonomik wird die Behandlung externer Effekte – sei es wohlfahrtstheoretisch durch die Erhebung einer Pigou-Steuer oder transaktionskostentheoretisch durch die möglichst effiziente Definition von Verfügungsrechten – üblicherweise als politische Aufgabe des Staates betrachtet.³⁸ Die Überwindung unerwünschter Dilemmastrukturen ist in dieser Sicht die originäre Aufgabe staatlicher Regulierung.³⁹ Im Zuge eines Wandels des traditionellen Staatsverständnisses wird jedoch auch kooperativen Strategien der Regulierung sowie Ansätzen der Selbstregulierung eine wachsende Bedeutung beigemessen.⁴⁰ Auch Verhaltenskodizes werden dabei als ein mögliches Instrument der (Selbst-)Regulierung diskutiert. Wie im Folgenden beispielhaft gezeigt werden soll, wird ihre Funktion und Eignung jedoch gelegentlich missverstanden.

Korruption bietet ein markantes Beispiel dafür, wie individuelle Wettbewerbshandlungen einzelner Akteure negative externe Effekte aussenden können. Korruption stellt daher ein gesellschaftlich unerwünschtes Phänomen dar. In einigen Bereichen ist die Praxis der Korruption jedoch so gängig, dass sie innerhalb bestimmter Branchen als üblich, als „eingespielt“ gilt. Hier erweist sich das Modell des mehrseitigen Gefangenendilemmas als aufschlussreich.⁴¹ Unabhängig davon, wie sich der jeweilige Wettbewerber verhält, ist es für das einzelne Unternehmen im Korruptionswettbewerb stets rational, die Strategie der Bestechung zu wählen: Für den Fall, dass sich die anderen Unternehmen der Korruption enthalten, gewinnt man den Auftrag durch Bestechung. Für den alternativen (und wahrscheinlichen) Fall, dass die Wettbewerber auch zur Bestechung bereit sind, ist es rational, ebenfalls auf

³⁸ Funktionierende Märkte entwickeln sich in diesem Sinne nie im luftleeren Raum, sondern bedürfen immer der Organisation wettbewerblicher Rahmenbedingungen. Für eine Übersicht vgl. Picot et al. (2005; S. 149-172).

³⁹ Die wissenschaftliche Literatur unterscheidet hierbei verschiedene (politökonomische) Theorien der Regulierung. Für eine Übersicht vgl. Picot et al. (2005; S. 158 ff). Für eine beispielhafte Anwendung auf den konkreten Fall des Telekommunikationssektors vgl. Picot und Burr (1996).

⁴⁰ Vgl. statt vieler Schulz und Held (2002). Pies und Sass (2006) sprechen in diesem Zusammenhang von einer „Ordnungspolitik zweiter Ordnung“, bei der es darum geht, Anreize zur Anreizsetzung in und durch Unternehmen zu setzen.

⁴¹ Für eine ausführliche Darstellung vgl. Pies (2003).

Korruption zu setzen, um sich so zumindest die Chance auf den Auftrag zu wahren. Die Interaktionssituation ist symmetrisch. Das so resultierende Verhaltensgleichgewicht erweist sich allerdings als pareto-inferior: Nehmen alle Unternehmen an der Korruption teil, entfällt der erhoffte individuelle Wettbewerbsvorteil. Der Korruptionszahlung steht kein Nutzen gegenüber. Zudem unterliegen alle Unternehmen nun dem Risiko der Entdeckung und Bestrafung. Eine Welt ohne Korruption wäre daher auch aus Sicht der Unternehmen vorzuzugswürdig. Im Korruptionswettbewerb schädigen sie sich selbst.

Das prinzipielle Interesse der Unternehmen an einem Ausstieg aus diesem Korruptionswettbewerb bietet den Ansatzpunkt, im Rahmen einer gesellschaftlichen Präventionsstrategie die Unternehmen „ins Boot zu holen“ und sie durch Formen der Selbstregulierung in die Korruptionsbekämpfung konstruktiv einzubinden. Allerdings sind hierbei rein individuelle Selbstbindungen, etwa in Form eines Verhaltenskodex⁴², allein noch nicht zielführend. Da es sich um ein mehrseitiges Dilemma handelt, kann das Problem nur durch eine kollektive Selbstbindung überwunden werden, also etwa durch eine Branchenvereinbarung oder durch einen Integritätspakt, der jeweils auch die Konkurrenten mit einbindet.⁴²

Zwar ist ein Verhaltenskodex als Instrument der Selbstregulierung allein auf sich gestellt nicht in der Lage, jene ordnungspolitischen Defizite des Wettbewerbsrahmens zu überwinden, die die Problemstruktur eines mehrseitigen Dilemmas hervorrufen. Trotzdem vermögen Kodizes eine wichtige Rolle zu spielen: Individuelle Bindungen können kollektive Bindungen unterstützend flankieren (Abbildung 14). Man kann sogar noch stärker formulieren: Kollektive Selbstbindungen setzen individuelle Selbstbindungen systematisch voraus.⁴³

Mehrseitige Dilemmastrukturen erfordern ein kollektives Bindungs-Arrangement, um die Akteure aus der Rationalfalle zu befreien. Hierfür ist ein Mindestmaß an Vertrauen nötig. Unternehmen müssen begründet erwarten können, dass auch die anderen Akteure, die sich am kollektiven Bindungs-Arrangement beteiligen, ihre Verpflichtung tatsächlich einhalten.⁴⁴ Folglich müssen sich Unternehmen zunächst als verlässliche, berechenbare und integre Akteure konstituieren, bevor sie zu kollektivem Handeln fähig sind. Hierbei ist ein Verhaltenskodex hilfreich. Durch individuelle Selbstbindungen – auch im Außenverhältnis – kann ein Unternehmen die erforderliche *Reputation* gezielt (*weiter-)entwickeln*. Individuelle Selbstbindungen können kollektive Selbstbindungen folglich nicht ersetzen, wohl aber unterstützend ergänzen.

⁴² Eine umfassende Übersicht über den aktuellen Forschungsstand zur Theorie und Praxis der Korruptionsbekämpfung bietet die Studie von Pies et al. (2005).

⁴³ Vgl. Beckmann et al. (2004; S. 10).

⁴⁴ Kollektive Selbstbindungen erfordern daher ein institutionell begründetes Vertrauen im Sinne einer „Nichtausbeutungserwartung“. Vgl. Beckmann et al. (2005; S. 62).

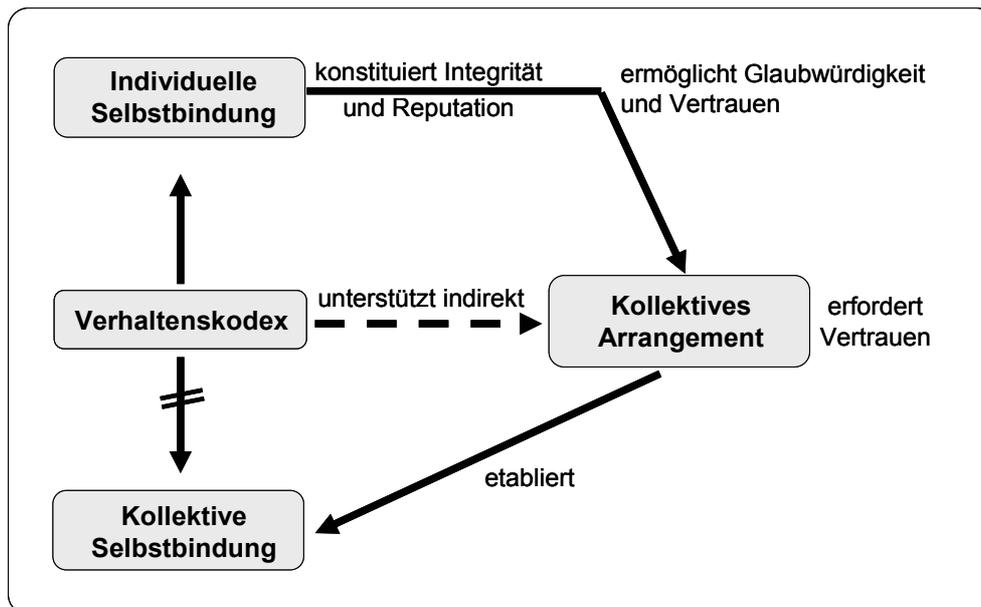


Abbildung 14: Verhaltenskodex als vertrauensbildende Maßnahme zugunsten kollektiver Selbstbindung

Zusammenfassung und Ausblick

Verhaltenskodizes haben sich seit Beginn der 1990er Jahre in der unternehmerischen Praxis fest etabliert. Zunächst stand im Vordergrund dieser Entwicklung, dass sich multinationale Unternehmen auf die Einhaltung von Arbeits-, Umwelt- und Sozialstandards verpflichteten. Diese oftmals defensiv geprägten Kodizes stellten vorwiegend eine Reaktion auf öffentlichen Druck dar. Mittlerweile werden Kodizes zunehmend auch proaktiv zur Regelung weiterer Sachverhalte eingesetzt: zur Unterstützung der Corporate Governance und als Instrument der Personalführung und Organisationsentwicklung im Sinne eines strategischen Risiko- und Chancenmanagements.

Grundlegende Gemeinsamkeit aller Kodizes ist die freiwillige Bindung durch Regeln. Derartige Bindungen können sich (nur dann) als vorteilhaft erweisen, wenn sie dazu beitragen, Interaktionsprobleme sozialer Dilemmata zu lösen. Dabei erweist sich die Einschränkung eigener negativer Freiheit als Investition in die positive Freiheit zu wechselseitig vorteilhafter Kooperation. Die Logik von Verhaltenskodizes basiert daher auf einem Selbstbindungsargument: Kodizes schaffen Freiheit durch Bindung.

Freiheit durch Bindung ist paradigmatisch in zwei Spielarten denkbar. Im Fall einer einseitigen Dilemmastruktur lässt sich eine kollektive Selbstschädigung durch *individuelle* Selbstbindung überwinden. Hier reicht es aus, wenn sich jener Akteur Handlungsbeschränkungen auferlegt, der einseitig über die potentielle Freiheit verfügt, den anderen auszubeuten. Im mehrseitigen Gefangenendilemma haben alle Akteure die Freiheit, sich wechselseitig auszubeuten – und schädigen sich dadurch kollektiv selbst. Diese Problemstruktur kann nur durch eine *kollektive* Selbstbindung überwunden werden. Eine individuelle Selbstbindung allein kann das mehrseitige Dilemma nicht überwinden.

Diese theoretische Differenzierung zwischen einseitiger und mehrseitiger Dilemmastruktur eröffnet ein Verständnis für die Chancen und Grenzen von Verhaltenskodizes (Abbildung 15).

	Binnenverhältnis	Außenverhältnis
Einseitiges Dilemma	z.B. Misstrauen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern in Hierarchien	z.B. Ausbeutungsgefahr aufgrund von Informationsasymmetrien
Mehrseitiges Dilemma	z.B. Konkurrenz innerhalb von Teams	z.B. Korruptionswettbewerb mit Konkurrenten
Kodex als Lösungsinstrument	geeignet	nicht geeignet

Abbildung 15: Potential und Grenzen individueller Verhaltenskodizes

Kodizes können im Binnenverhältnis sowohl ein- als auch mehrseitige Dilemmata adressieren. Im Außenverhältnis sind sie dagegen grundsätzlich eine individuelle Selbstbindung, deren systematische Leistungsfähigkeit in der Überwindung einseitiger Dilemmastrukturen gründet. In der Praxis werden Verhaltenskodizes jedoch auch zur Lösung von Problemen diskutiert (und eingesetzt), für die sie eigentlich gar nicht geeignet sind, da hier kollektive Selbstbindungen erforderlich wären. Abbildung 16 ordnet einige empirisch anzutreffende Kodex-Ansätze in eine schematische Übersicht ein und vergleicht, inwieweit sie den hier theoretisch entwickelten Erfolgsbedingungen entsprechen.

Zunächst zu den einseitigen Dilemmastrukturen: Die Beziehung zwischen Kapitalgebern und Managern eines Unternehmens gründet auf einem unvollständigen Vertrag. Aufgrund der Informationsasymmetrien zwischen Prinzipalen (Eignern) und Agenten (Managern) können einseitige Dilemmastrukturen auftreten. Aus Sicht beider Parteien lassen sich daher „Unternehmensführungskodizes als *Regulierung* ihres [unvollständigen] Vertrages“⁴⁵ interpretieren.

Die individuelle Annahme von Unternehmensführungskodizes wie dem Deutschen Corporate Governance Kodex oder dem German Code of Corporate Governance basiert folglich auf der Logik individueller Selbstbindung. In ähnlicher Weise „regulieren“ auch andere Kodizes die Unvollständigkeit der Verträge mit Kunden, Investoren und Mitarbeitern – angefangen von freiwilliger Zertifizierung und Prozessmonitoring zur Qualitätssicherung bei Vertrauensgütern über Datenschutzerklärungen bis hin zu Selbstverpflichtungen bei Beratungsunternehmen, Finanzdienstleistern etc., die individuelle Bindungen gezielt zur Überwindung potentieller Interessenkonflikte implementieren. Richtig eingesetzt, verschaffen Kodizes hier Wettbewerbsvorteile.

Nun zu den mehrseitigen Dilemmastrukturen: 1992 verpflichtete sich der amerikanische Textilhersteller Levi Strauss auf die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in seiner gesamten Zulieferkette. Dieser Kodex war Teil einer umfassenden Selbstverpflichtungsstrategie, sich individuell an hohe moralische Standards im Umgang mit Mitarbeitern und Zulieferern zu binden. Im Licht der hier entwickelten Theorie ist es nicht überraschend, dass

⁴⁵ Kirchner (2002; S. 98).

die Unternehmensperformance von Levi Strauss in den Folgejahren dramatisch einbrach – eine Entwicklung, die in der Wirtschaftspresse auch als Ausdruck eines „verfehlten utopischen Management-Experiments“⁴⁶ gewertet wurde.

Interaktionsstruktur	Verhaltenskodizes zum Thema	Praxisbeispiel zur Erläuterung	Eignung
Einseitige Dilemmastrukturen zwischen Unternehmen und Stakeholdern, z.B.:	Investoren: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Corporate Governance-Kodex ▪ Offenlegung, Transparenz Kunden: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Datenschutzerklärungen/ Umgang mit vertraulichen Informationen ▪ Garantien und Kulanz ▪ Qualitätssicherung bei Vertrauensgütern (Bio-Produkte, Baby-Nahrung) ▪ Umgang mit Interessenkonflikten und Informationsasymmetrien (Banken und Versicherungen) 	Deutscher Corporate Governance Kodex / German Code of Corporate Governance	Geeignet als Instrument individueller Selbstbindung
Mehrseitige Dilemmastrukturen unter Wettbewerbern, z.B.:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeits- und Sozialstandards bei Zulieferern ▪ Umweltvereinbarungen (Klimaschutz, Feinstaub, Russfilter) ▪ Standards für Marketing und Werbung ▪ Freiwillige Selbstkontrolle der Medien (z.B. Jugendschutz) ▪ Verhalten der Tabakindustrie ▪ Korruptionsbekämpfung ▪ Rüstungsexporte 	Levi Strauss' umfassende Selbstverpflichtung zu dauerhaften moralischen Vorleistungen	Ohne weitere Absicherung durch kollektive Arrangements nicht nachhaltig

Abbildung 16: Bewertung empirischer Kodex-Ansätze

Der Versuch, die Problemstruktur eines mehrseitigen Dilemmas mit einer individuellen Selbstbindung anzugehen, ist in der Tat heikel, weil er zu gravierenden Wettbewerbsnachteilen führen kann, so dass Unternehmen hier Gefahr laufen, mehr zu versprechen, als sie wirklich halten können. Generell gilt: Überall dort, wo individuelle Vorleistungen kollektiv ausgebeutet werden können – angefangen von Umwelt- und Sozialstandards über Korruptionsbekämpfung und Rüstungsexportbegrenzungen bis hin zum Jugendschutz in den Medien oder dem Vertrieb von Alkohol und Tabakwaren –, bedarf es eines kollektiven Arrangements, das die Konkurrenten mit einbindet. Andernfalls ist damit zu rechnen, dass das moralische Engagement einzelner Unternehmen nicht zu Vorteilen, sondern zu Nachteilen im Wettbewerb führt und folglich keine nachhaltige Wirkung entfalten kann.

Die Logik „Freiheit durch Bindung“ verhilft nicht nur zu einer verbesserten Einschätzung der Entwicklungsperspektiven von Verhaltenskodizes. Mit ihrer Hilfe lassen sich auch Hinweise für ein erweitertes Verständnis der Möglichkeiten von Selbstregulierung herleiten. Als Ausblick seien hierzu nun einige Überlegungen zur Diskussion gestellt.

Im Fall einseitiger Dilemmastrukturen können Verhaltenskodizes Wettbewerbsvorteile generieren. In diesen Fällen gilt es Freiräume zu schaffen, um einen Selbstregulierungswettbewerb um die beste Form der Selbstbindung zu initiieren.⁴⁷ Von staatlicher Seite kann man solche Prozesse fördern, indem man – wie etwa im Fall des Deutschen Corporate

⁴⁶ Eigene Übersetzung von Munk (1999; S. 34).

⁴⁷ Für eine ähnliche Argumentation vgl. Kirchner (2002; S. 116).

Governance Kodex' – freiwillige Standards als Orientierungsleitplanken anregt und so Lern- und Transaktionskosten senkt.

Die Überwindung mehrseitiger Dilemmastrukturen erfordert dagegen kollektive Selbstbindungen in Form von Standards, Branchenvereinbarungen oder Integritätspakten. In vielen Fällen sind die Transaktionskosten der Organisation kollektiven Handelns jedoch so hoch, dass eine reine Selbstregulierung schwierig wird. Hier bedarf es institutioneller Vorkehrungen, die das Zustandekommen kollektiver Arrangements unterstützen. Vor diesem Hintergrund gewinnen Formen der *kooperativen Selbstregulierung* an Bedeutung.⁴⁸ Der Staat übernimmt in diesem Fall eine aktive Moderatorenrolle – etwa durch die Unterstützung von und Zusammenarbeit mit Verbänden, die Einrichtung von transaktionskostensenkenden Runden Tischen oder durch die Androhung imperativer Regulierung, die den Selbstregulierungsdruck auf die Beteiligten erhöht.

Reine Selbstregulierung eignet sich folglich zur Überwindung einseitiger Dilemmastrukturen. Hier gilt es, einen wechselseitigen Überbietungswettbewerb („race to the top“) zu initiieren. Die Überwindung mehrseitiger Dilemmastrukturen legt dagegen Formen kooperativer Selbstregulierung nahe, in die sich auch der Staat aktivierend und moderierend einbringt. Hier geht es darum, den Ausstieg aus einem ruinösen Unterbietungswettbewerb („race to the bottom“) anzuregen und zu unterstützen.

In der Praxis gibt es bereits Beispiele hierfür. So reagierten in den USA Anfang der 1990er Jahre Unternehmen wie Levi Strauss, Nike und Reebok auf fehlende Arbeits- und Sozialstandards in den Zulieferländern zunächst mit individuellen Verhaltenskodizes. Die Kritik an Sweatshops nahm jedoch nicht ab, weil die Umsetzung der Kodizes vor Ort oft daran scheiterte, dass die Zulieferbetriebe für viele Abnehmer gleichzeitig produzieren. 1996 initiierte die Clinton-Regierung daraufhin die als „President's Taskforce on Sweatshops“ bekannt gewordene *Apparel Industry Partnership*, in der Hersteller gemeinsam mit Verbänden und NRO nicht nur einen übergreifenden Branchenkodex, sondern auch unabhängige Überwachungs- und Sanktionsinstrumente installierten.⁴⁹ Auch in Deutschland unterstützt der Staat kollektive Selbstbindungen. So etablierte beispielsweise die Außenhandelsvereinigung des deutschen Einzelhandels (AVE) übergreifende Beschaffungs-Verhaltensregeln. In elf Importmärkten erfolgt die Umsetzung dieser freiwilligen Selbstverpflichtung seit 2002 in Kooperation mit der Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ) – dem Ausführungsorgan der Bundesregierung für Entwicklungszusammenarbeit.⁵⁰

Die konstruktive Teilnahme an solchen Prozessen der wirtschaftlichen Selbstregulierung stellt die Unternehmen vor neue Herausforderungen. Sie können sich nicht länger nur als rein wirtschaftliche Akteure begreifen, sondern müssen ein Selbstverständnis als politische Akteure entwickeln, indem sie – als „Corporate Citizens“ – für die institutionellen Rahmenbedingungen des eigenen Handelns (Mit-)Verantwortung übernehmen. Interpretiert man in diesem Sinne Corporate Citizenship als Konzept für die Übernahme unternehmerischer „Ordnungsverantwortung“⁵¹, dann erschließt sich auch die *strategische* Bedeutung von Verhaltenskodizes.

⁴⁸ Kennzeichen dieser kooperativen Selbstregulierung ist, dass Elemente der staatlichen imperativen Regulierung mit Elementen der reinen Selbstregulierung verknüpft werden. Die Literatur spricht daher auch von „regulierter Selbstregulierung“, „Co-Regulation (Koregulierung)“, „Enforced Self-Regulation“ oder „Audited Self-Regulation“. Für eine Übersicht, vgl. Schulz und Held (2002; S. 4).

⁴⁹ Vgl. Kolk et al. (1999).

⁵⁰ Vgl. hierzu ausführlich die Studie von Brinkmann (2004; S. 45-56).

⁵¹ Vgl. Brinkmann und Pies (2004; S. 201).

Verhaltenskodizes entfalten ihre besondere Stärke als Instrument zur Ausgestaltung der unternehmensinternen Rahmenbedingungen. Mit ihrer Hilfe lassen sich Freiheitsspielräume so strukturieren, dass Bindungen ihre spezifische Produktivität entfalten. Mehr noch: Durch solche Bindungen können Unternehmen eine unverwechselbare Identität gewinnen. Sie können als Organisation ihren eigenen Charakter ausbilden und damit in ihre eigene Kooperationsfähigkeit als „guter Bürger“ investieren. Auf diese Weise leisten Verhaltenskodizes einen konstitutiven Beitrag zur Stärkung der *internen* Dimension von Corporate Citizenship.

In der *externen* Dimension von Corporate Citizenship geht es um die unternehmerische Ordnungsverantwortung für die Gestaltung jener äußeren Rahmenbedingungen, die die eigenen Handlungsanreize prägen. Auch hier können Verhaltenskodizes eine wichtige Rolle spielen. Als Medium *individueller* Selbstbindung im Außenverhältnis können sie dazu beitragen, Glaubwürdigkeitsprobleme zu lösen, so dass einseitige Dilemmastrukturen überwunden werden können. Und im Hinblick auf *kollektive* Selbstbindungen tragen Verhaltenskodizes zur externen Dimension von Corporate Citizenship indirekt bei, denn die Teilnahme an Regelsetzungsprozessen setzt voraus, dass sich das Unternehmen zuvor als integrierter Akteur konstituiert hat.

Das Erfordernis einer strategischen Konzeption von Corporate Citizenship ergibt sich aus folgendem Umstand: Ist die interne Integrität eines Unternehmens nicht glaubwürdig, fehlt ihm die Voraussetzung für kollektive Selbstbindungen im Außenverhältnis. Umgekehrt unterminieren moralische Konflikte im Außenverhältnis – unabhängig davon, ob sie aus einseitigen oder aus mehrseitigen Dilemmastrukturen resultieren – die Glaubwürdigkeit eines Unternehmens und gefährden die Funktionsfähigkeit der Bindungen im Binnenverhältnis. Interne und externe Dimension von Corporate Citizenship hängen also systematisch zusammen. Sie sind interdependent. Deshalb erfordert Corporate Citizenship ein „strategisches Management individueller und kollektiver Selbstbindungen“⁵². Wirtschaftsethik, verstanden als ökonomische Theorie der Moral, kann hierfür einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie zu einem differenzierten Umgang mit Dilemmastrukturen anleitet und aufzeigt, wie moralische Bindungen neue Freiheitsräume eröffnen und so Produktivität entfalten können.

⁵² Beckmann et al. (2004; S. 18).

Literaturverzeichnis

- Beckmann, Markus, Johanna Brinkmann und Valerie Schuster (2004): 10 Thesen zu Corporate Citizenship – Ein interaktionsökonomisches Forschungsprogramm, Diskussionspapier 04-11, hrsg. vom Forschungsinstitut des Wittenberg-Zentrums für Globale Ethik in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Wirtschaftsethik der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Sektion Wirtschaftswissenschaften der Stiftung Leucorea in Wittenberg.
- Beckmann, Markus, Mackenbrock, Thomas, Pies, Ingo und Markus Sardison (2005): Vertrauen, Institutionen und mentale Modelle, in: Normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik, Jahrbuch 4, Reputation und Vertrauen, hrsg. von Martin Held, Gisela Kubon-Gilke und Richard Sturn, Marburg, S. 59-83.
- Berlin, Isaiah (1958, 1998): Zwei Freiheitsbegriffe. In: Nida-Rümelin, Julian und Wilhelm Vossenkuhl (Hrsg.): Ethische und politische Freiheit, Berlin, New York, S. 129-179.
- Brennan, Geoffrey und James Buchanan (1985, 1993): Die Begründung von Regeln, Tübingen.
- Brinkmann, Johanna und Ingo Pies (2004): Der Global Compact als Beitrag zu Global Governance. Bestandsaufnahme und Entwicklungsperspektiven, in: Czada, Roland und Zintl, Reinhard (Hrsg.), Politik und Markt. Politische Vierteljahresschrift, Sonderheft 34/2003, Wiesbaden, S. 186-206.
- Brinkmann, Johanna und Ingo Pies (2005): Corporate Citizenship – Die Raison d'être korporativer Akteure aus Sicht der ökonomischen Ethik, in: Matthias Göcke und Stefan Kooths (Hrsg.): Entscheidungsorientierte Volkswirtschaftslehre. Festschrift für Gustav Dieckheuer, Frankfurt a.M. u.a.O., S. 437-449.
- Buchanan, James (1975,1984): Die Grenzen der Freiheit, Tübingen.
- Hegel, Georg W. F. (1801, 1986): Differenz des Fichteschen und Schellingschen Systems der Philosophie, in: ders.: Jenaer Schriften 1801-1807. Werke Bd. 2, Frankfurt a. M., S. 9-138.
- Homann, Karl (2000, 2001): Die Bedeutung von Dilemmastrukturen für die Ethik, in: ders.: Vorteile und Anreize, Tübingen.
- ILO (2005): Codes of Conduct for Multinationals. Quelle:
<http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/main.htm>. Zugriff am 20.07.2006
- Kirchner, Christian (2002): Regulierung durch Unternehmensführungskodizes, in: Ballwieser, Wolfgang (Hrsg.): BWL und Regulierung, Sonderheft der zfbf 48, S. 93- 120.
- Kolk, Ans und Rob van Tulder (2002): International Codes of Conduct. Trends, Sectors, Issues and Effectiveness, Erasmus University Rotterdam.
- Kolk, Ans, Rob van Tulder und Carlijn Welters (1999): International Codes of Conduct and Corporate Social Responsibility: Can transnational corporations regulate themselves?, in: Transnational Corporations 8 (1): S. 143-180.
- Munk, Nina (1999): How Levi's Trashed a Great American Brand, in: Fortune, 12. April, 1999.

- OECD (1998, 1999): Codes of Corporate Conduct: An Inventory. Quelle: [http://www.oilis.oecd.org/oilis/1998doc.nsf/LinkTo/td-tc-wp\(98\)74-final](http://www.oilis.oecd.org/oilis/1998doc.nsf/LinkTo/td-tc-wp(98)74-final). Zugriff am 12.07.2006.
- OECD (1999, 2000): Deciphering Codes of Corporate Conduct: A Review of their Contents. Quelle: <http://www.oecd.org/dataoecd/23/19/2508552.pdf>. Zugriff am 12.07.2006.
- Olson, Mancur (2000): Power and Prosperity. Outgrowing Communist and Capitalist Dictatorships, New York.
- Picot, Arnold und Wolfgang Burr (1996): Regulierung und Deregulierung im Telekommunikationssektor, in: zfbf, 48. Jg., S.173-200.
- Picot, Arnold, Helmut Dietl und Egon Franck (2005): Organisation. Eine ökonomische Perspektive, 5.Aufl., Stuttgart.
- Pies, Ingo (1993): Normative Institutionenökonomik, Tübingen.
- Pies, Ingo (2001a), Können Unternehmen Verantwortung tragen? – Ein ökonomisches Gesprächsangebot an die philosophische Ethik, in: Josef Wieland (Hrsg.): Die moralische Verantwortung kollektiver Akteure, Heidelberg, S.171-199.
- Pies, Ingo (2001b): Transaktion versus Interaktion, Spezifität versus Brisanz und die raison d'être korporativer Akteure – Zur konzeptionellen Neuausrichtung der Organisationsökonomik, in: Ingo Pies und Martin Leschke (Hrsg.): Oliver Williamsons Organisationsökonomik, Tübingen. S. 95-119.
- Pies, Ingo (2003): Korruption: Diagnose und Therapie aus wirtschaftsethischer Sicht, in: von Nell, Verena, Gottfried Schwitzgebel und Matthias Vollet (Hrsg.): Korruption. Interdisziplinäre Zugänge zu einem komplexen Phänomen, Wiesbaden, S. 41-63.
- Pies, Ingo (2006): Methodologischer Hobbesianismus und das Theorieprogramm einer interessenbasierten Moralbegründung, Diskussionspapier Nr. 06-8, hrsg. vom Lehrstuhl für Wirtschaftsethik an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Sektion Wirtschaftswissenschaften der Stiftung Leucorea in der Lutherstadt Wittenberg.
- Pies, Ingo und Markus Sardison (2006): Wirtschaftsethik, in: Nikolaus Knoepffler, Peter Kunzmann, Ingo Pies und Anne Siegetsleitner (Hrsg.): Einführung in die Angewandte Ethik, Freiburg, S. 267-298.
- Pies, Ingo und Peter Sass (2006): Korruptionsprävention als Ordnungsproblem – Wirtschaftsethische Perspektiven für Corporate Citizenship als Integritätsmanagement, Diskussionspapier Nr. 06-7, hrsg. vom Lehrstuhl für Wirtschaftsethik an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und der Sektion Wirtschaftswissenschaften der Stiftung Leucorea in der Lutherstadt Wittenberg.
- Pies, Ingo, Peter Sass und Henry Meyer zu Schwabedissen (2005): Prävention von Wirtschaftskriminalität. Zur Theorie und Praxis der Korruptionsbekämpfung, Wirtschaftsethik-Studie Nr. 3-2005, hrsg. vom Lehrstuhl für Wirtschaftsethik der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg in Zusammenarbeit mit der Sektion Wirtschaftswissenschaften der Stiftung Leucorea in Wittenberg sowie dem Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik, Lutherstadt Wittenberg.

- Sacconi, Lorenzo (2001): Incomplete Contracts and Corporate Ethics: A Game Theoretical Model Under Fuzzy Information. University of Siena Working Paper. Quelle: <http://ssrn.com/abstract=402260>. Zugriff am 12.07.2006.
- Schelling, Thomas C. (1960, 2003): The Strategy of Conflict, 9. Aufl., Cambridge, Mass. und London.
- Schulz, Wolfgang und Thorsten Held (2002): Regulierte Selbstregulierung als Form des modernen Regierens, Hamburg.
- Sikkink, Kathryn (1986): Codes of conduct for transnational corporations: the case of the WHO/UNICEF code, in: International Organization, Vo. 40, No.4, S.815-840.
- Suchanek, Andreas und Rüdiger Waldkirch (1999), Das Konzept der offenen Verträge, Diskussionsbeiträge der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Kath. Universität Eichstätt, Nr. 128.
- van Tulder, Rob und Ans Kolk (2001): Multinationality and Corporate Ethics: Codes of Conduct in the Sporting Goods Industry, in: Journal of International Business Studies 32 (2), S. 267-283.
- Webley, Simon und Martin Le Jeune (2005): Corporate Use of Codes of Ethics: 2004 Survey, Institute of Business Ethics.

DISKUSSIONSPAPIERE

Als download unter:

<http://www.wiwi.uni-halle.de/ethik/index.php> →Forschung

- Nr. 2006-9 **Markus Beckmann, Ingo Pies**
Freiheit durch Bindung – Zur ökonomischen Logik von Verhaltenskodizes
- Nr. 06-8 **Ingo Pies**
Methodologischer Hobbesianismus und das Theorieprogramm einer interessenbasierten Moralbegründung
- Nr. 06-7 **Ingo Pies, Peter Sass**
Korruptionsprävention als Ordnungsproblem – Wirtschaftsethische Perspektiven für Corporate Citizenship als Integritätsmanagement
- Nr. 06-6 **Nikolaus Knoepffler**
Projekt „Wirtschaftsethik“. Zur Aufhebung des Ansatzes von Karl Homann
- Nr. 06-5 **Ingo Pies, Alexandra von Winning**
Die UN-Dekade „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ und der Beitrag des Global Compact: Eine wirtschaftsethische Perspektive
- Nr. 06-4 **Ingo Pies**
Markt versus Staat? – Über Denk- und Handlungsblockaden in Zeiten der Globalisierung
- Nr. 06-3 **Markus Beckmann, Diana Kraft, Ingo Pies**
Freiheit durch Bindung - Zur Logik von Verhaltenskodizes
- Nr. 06-2 **Sören Buttkereit, Ingo Pies**
The Economics of Social Dilemmas
- Nr. 06-1 **Ingo Pies**
Theoretische Grundlagen demokratischer Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik – Der Beitrag von Albert Hirschman
- Nr. 05-12 **Ingo Pies, Alexandra von Winning**
Sustainability by Education: Lessons to be learned
- Nr. 05-11 **Ingo Pies, Alexandra von Winning**
Nachhaltigkeit durch Bildung: Lessons to be learned
- Nr. 05-10 **Ingo Pies**
Ökonomische Ethik: Zur Überwindung politischer Denk- und Handlungsblockaden
- Nr. 05-9 **Ingo Pies**
Chancen und Risiken der Globalisierung: 10 Thesen

- Nr. 05-8 **Gerhard Engel**
Karl Marx und die Ethik des Kapitalismus
- Nr. 05-7 **Ingo Pies**
Was gefährdet die Demokratie? – Eine kritische Stellungnahme zur
Kapitalismusdebatte in Deutschland
- Nr. 05-6 **Martin Petrick, Ingo Pies**
In Search for Rules that Secure Gains from Cooperation: The Heuristic Value
of Social Dilemmas for Normative Institutional Economics
- Nr. 05-5 **Stefan Hielscher, Ingo Pies**
Internationale Öffentliche Güter – Ein neues Paradigma der
Entwicklungspolitik
- Nr. 05-4 **Ingo Pies, Peter Sass**
Selbstverpflichtung als Instrument der Korruptionsprävention bei
Infrastrukturprojekten
- Nr. 05-3 **Ingo Pies**
Theoretische Grundlagen demokratischer Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik
– Der Beitrag von Karl Marx
- Nr. 05-2 **Ingo Pies, Markus Sardison**
Wirtschaftsethik
- Nr. 05-1 **Johanna Brinkmann, Ingo Pies**
Corporate Citizenship: Raison d’être korporativer Akteure aus Sicht der
ökonomischen Ethik
- Nr. 04-14 **Markus Sardison**
Macht - eine interaktionsökonomische Betrachtung
- Nr. 04-13 **Ingo Pies, Alexandra von Winning**
Wirtschaftsethik
- Nr. 04-12 **Markus Beckmann, Ingo Pies**
Sustainability by Corporate Citizenship
- Nr. 04-11 **Markus Beckmann, Johanna Brinkmann, Valerie Schuster**
10 Thesen zu Corporate Citizenship als Ordnungsverantwortung –
Ein interaktionsökonomisches Forschungsprogramm
- Nr. 04-10 **Ingo Pies**
Nachhaltige Politikberatung: Der Ansatz normativer Institutionenökonomik
- Nr. 04 – 9 **Markus Beckmann, Thomas Mackenbrock, Ingo Pies, Markus Sardison**
Mentale Modelle und Vertrauensbildung – Eine wirtschaftsethische Analyse

- Nr. 04 - 8 **Thomas Fitschen**
Der „Global Compact“ als Zielvorgabe für verantwortungsvolles Unternehmertum – Idee mit Zukunft oder Irrweg für die Vereinten Nationen?
- Nr. 04 - 7 **Andreas Suchanek**
Überlegungen zu einer interaktionsökonomischen Theorie der Nachhaltigkeit
- Nr. 04 - 6 **Karl Homann**
Gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen. Philosophische, gesellschaftstheoretische und ökonomische Überlegungen
- Nr. 04 - 5 **Ingo Pies**
Wirtschaftsethik als Beitrag zur Ordnungspolitik – Ein interdisziplinäres Forschungsprogramm demokratischer Politikberatung
- Nr. 04 - 4 **Henry Meyer zu Schwabedissen, Ingo Pies**
Ethik und Ökonomik: Ein Widerspruch?
- Nr. 04 - 3 **Ingo Pies**
Theoretische Grundlagen demokratischer Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik
Der Beitrag Milton Friedmans
- Nr. 04 - 2 **Ingo Pies, Cora Voigt**
Demokratie in Afrika – Eine wirtschaftsethische Stellungnahme zur Initiative „New Partnership for Africa’s Development“ (NePAD)
- Nr. 04 - 1 **Ingo Pies, Markus Sardison**
Ethik der Globalisierung: Global Governance erfordert einen Paradigmawechsel vom Machtkampf zum Lernprozess
- Nr. 03 - 7 **Ingo Pies**
Korruption: Diagnose und Therapie aus wirtschaftsethischer Sicht
- Nr. 03 - 6 **Ingo Pies**
Sozialpolitik und Markt: eine wirtschaftsethische Perspektive
- Nr. 03 - 5 **Johanna Brinkmann, Ingo Pies**
Der Global Compact als Beitrag zu Global Governance: Bestandsaufnahme und Entwicklungsperspektiven
- Nr. 03 - 4 **Karl Homann**
Braucht die Wirtschaftsethik eine „moralische Motivation“?
- Nr. 03 - 3 **Ingo Pies**
Weltethos versus Weltgesellschaftsvertrag – Methodische Weichenstellungen für eine Ethik der Globalisierung
- Nr. 03 - 2 **Ingo Pies**
GLOBAL SOCIAL CONTRACT
On the road to an economically-sound Ethics of Globalization

- Nr. 03 - 1 **Ingo Pies**
WELT-GESELLSCHAFTS-VERTRAG: Auf dem Weg zu einer ökonomisch
fundierten Ethik der Globalisierung

WIRTSCHAFTSETHIK-STUDIEN

Als download unter:

<http://www.wiwi.uni-halle.de/ethik/index.php> →Forschung

- Nr. 2005-3 **Ingo Pies, Peter Sass, Roland Frank**
Anforderungen an eine Politik der Nachhaltigkeit – eine wirtschaftsethische
Studie zur europäischen Abfallpolitik
- Nr. 2005-2 **Ingo Pies, Peter Sass, Henry Meyer zu Schwabedissen**
Prävention von Wirtschaftskriminalität: Zur Theorie und Praxis der
Korruptionsbekämpfung
- Nr. 2005-1 **Valerie Schuster**
Corporate Citizenship und die UN Millennium Development Goals:
Ein unternehmerischer Lernprozess am Beispiel Brasiliens
- Nr. 2004-1 **Johanna Brinkmann**
Corporate Citizenship und Public-Private Partnerships: Zum Potential der
Kooperation zwischen Privatwirtschaft, Entwicklungszusammenarbeit und
Zivilgesellschaft