

Presseinformation

Wirtschaftskriminalität in der Finanzbranche

Wie gelingen Prävention und Abwehr?

- **Wirtschaftskriminalität in letzten 5 Jahren verdoppelt**
- **Führung zeigt Wirkung in der Krise: Klare Anweisungen gefragt**
- **Warum konnten Wirecard bzw. Commerzialbank-Skandal passieren?**

Wien, 12. Oktober 2020 – Rund 57.000 Delikte im Bereich Wirtschaftskriminalität weist die Polizeistatistik in Österreich aus, die Dunkelziffer ist hoch. Jährlich entstehen Unternehmen Schäden in Millionenhöhe aufgrund von Veruntreuung und anderer krimineller Handlungen von Mitarbeitern. Sind Finanzdienstleister anfälliger für Skandale und Betrug als andere Branchen? Und wie halten es Banker mit Regeln in Krisenzeiten?

Ein Viertel aller Betriebe ist von Wirtschaftskriminalität betroffen, vor fünf Jahren waren es nur halb so viele. Zu den am häufigsten betroffenen Unternehmen gehören Banken und Versicherungen. „Es geht nicht immer nur um Gier und das ‚große Geld‘ sondern um ein strukturelles Handlungsparadoxon in der Finanzindustrie“, fasst Prof. Joachim Hasebrook/Steinbeis Hochschule Berlin aktuelle Forschungsergebnisse zum Thema „Wirtschaftskriminalität und Führung“ zusammen.

Schutz vor kriminellen Fehlleistungen. Hasebrook und sein Team haben in einer Studie mit rund 180 Unternehmen Finanzdienstleister mit anderen Branchen verglichen. Die Ergebnisse zeigen, dass in Krisen wertschätzende Führung wie ein Schutzschild gegen Krisenbelastung und Verschlechterung der Arbeitsleistung wirkt. Grundsätzlich gilt das für alle Branchen. „Bei Finanzdienstleistern zeigt sich aber zudem: Banker verlassen sich in der Krise stärker auf die Hierarchie als andere Branchen, und erwarten klarere Anweisungen, wer was zu tun hat“, analysiert Prof. Hasebrook.

Aber: Finanzdienstleister leben auch davon, kalkuliert Risiken einzugehen. Politökonominnen der City University London behaupten, dass Finanzmarktakteure davon profitieren, wenn sie Regeln missachten und versuchen, den Wettbewerb auszuschalten. Banken mussten seit 2009 allein in den USA über 320 Mrd. Dollar Strafen für Regelverstöße zahlen. Die Insolvenz von Wirecard oder auch der Commerzialbank in Mattersburg bewegen derzeit die Finanzbranche. Die Suche nach Schuldigen läuft, der Ruf nach immer strengeren Regeln und Kontrollen wird laut. Nicht bedacht wird dabei, dass Kontrolle und Regeln das Gegenteil von dem bewirken können, was sie bezwecken sollen.

Struktureller Kulturwandel erforderlich. Strengere Regulatorik, mehr Kontrollpersonal und strengere Strafen ist nicht die Lösung des Problems. „Es gibt bereits zu viele, teils unverständliche oder widersprüchliche Regeln, für die Viele verantwortlich sind und die mit hohen Kosten bei der Entdeckung einhergehen“, ist Hasebrook überzeugt, „natürlich sind betrügerische Einzelpersonen eine Gefahr. Das Problem ist aber strukturell und muss auch so behandelt werden!“

„Es gibt in den meisten Unternehmen zwar Compliance-Regeln und Schulungen. Aber oft fehlen institutionalisierte Sicherheits- und Kontrollmechanismen sowie Szenarien für den Umgang mit internen Risiken“, ortet Günter Blaha, Senior Berater der Strategie- und Managementberatung zeb, ein Manko in österreichischen Unternehmen.



Das Team um Hasebrook sichtete zahlreiche Studien und befragte Sicherheitsexperten. Die Ergebnisse zeigen: Sicherheit entsteht durch hohe persönliche Integrität, permanente Aufmerksamkeit und Übernahme von Verantwortung, durch ermutigende statt autoritäre Führung und dadurch, dass die persönlichen Konsequenzen aus der Meldung eines Fehlverhaltens gesenkt werden.

So senkte bei einem Finanzdienstleister die Einführung verpflichtender Tests auf persönliche Integrität bei Kontrollpersonal die Sicherheitsverstöße um die Hälfte und einfache, aber oft wiederholte Aufmerksamkeitstrainings zur Selbstverpflichtung in einer skandinavischen Bank reduzierte Fehlleistungen um 30% und erhöhte so Sicherheit und Produktivität der Teams. Untersuchungen in Sicherheitsorganisationen zeigen zudem, dass nur eine systematische und transparente Sammlung von Sicherheitsproblemen die Grundlage für dauerhaft hohe Aufmerksamkeit und gezielte Trainings bildet.

„Dreh- und Angelpunkt bleibt aber unterstützende Führungsarbeit“, meint Hasebrook, „statt Erfolg um jeden Preis zur sozialen Norm zu machen, muss Führung die Übernahme von Verantwortung ermöglichen und einfordern.“

Kontakt für weitergehende Informationen:

communication matters:

Mag. Eveline Bottesch

T: +43-1-5032303-32; E: bottesch@comma.at

zeb:

Prof. Dr. Joachim Paul Hasebrook, Direktor **zeb.business.school**

T: +49 1515 2647 546; E: jhasebrook@zeb.de

www.zeb.de

Mag. Günther Blaha, Senior Manager zeb Österreich

T: +43 1522 6370 728; E: gblaha@zeb.at

www.zeb.at

Über zeb:

zeb ist die führende Strategie- und Managementberatung im Bereich Financial Services. Das Unternehmen wurde 1992 in Münster/D gegründet und entwickelte sich schnell zu einer Beratung für Finanzdienstleistungsunternehmen, die gleichermaßen hohen Wert auf Qualität der Konzeption wie praktische Begleitung der Umsetzung legen. Unternehmensweit über 1.000 Mitarbeiter an Standorten in Deutschland, Dänemark, Großbritannien, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Norwegen, Österreich, Polen, Russland, Schweden, der Schweiz und der Ukraine betreuen Kunden – Banken und Versicherungen – über die gesamte Wertschöpfungskette.

Das Projekt Team-Mind

Rund zehn Jahre hat das Lehr- und Forschungsinstitut zeb.business school an der Steinbeis Hochschule Berlin Aspekte der Zusammenarbeit in Organisationen untersucht: von Einzelpersonen im Team über den Umgang in Teams bis hin zu organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen. Ergebnisse der internationalen Forschung und eigener Beratungsprojekte wurden systematisch gesichtet. Internationale Experten aus Sport, Wirtschaft, Medizin, Kultur, Militär und Polizei wurden zu Aspekten der Zusammenarbeit befragt. Die Ergebnisse des Team-Mind Projekts sind in einem Buch zusammengefasst (Frühjahr 2020, Springer-Verlag).