Sebastian Abendroth

Kulturtransfer aus den USA nach Russland

Amerikanische Codes of Conduct in russischen Unternehmen

Diplomica Verlag

Abendroth, Sebastian: Kulturtransfer aus den USA nach Russland. Amerikanische Codes of Conduct in russischen Unternehmen, Hamburg, Diplomica Verlag GmbH 2016

Buch-ISBN: 978-3-95934-979-6
PDF-eBook-ISBN: 978-3-95934-479-1
Druck/Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2016

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Diplomica Verlag GmbH
Hermannstal 119k, 22119 Hamburg
http://www.diplomica-verlag.de, Hamburg 2016
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung **9**
1. Problemstellung und Aufbau 9
2. Forschungsstand 11
3. Limitationen 12

II. Theorieteil **13**
1. Definition und Funktionen von Verhaltenskodizes in Unternehmen 13
2. Neoinstitutionelle Perspektive 15
2.1 Der Institutionelle Isomorphismus 15
2.2 Isomorphe Kräfte in den USA 16
2.3 Isomorphe Kräfte in Russland 18
3. Kulturkontrastive Perspektive 21
3.1 Verhaltenskodizes als kulturelle Artefakte 22
3.2 Verhaltenskodizes in russischen Unternehmen als Resultat von Kulturtransfer 23
3.3 Universelle Kodizes oder kulturelle Anpassung? 24
3.4 Rekontextualisierung 25
3.5 Kulturelle Grundannahmen zu wertefundierten Managementpraktiken in den USA und Russland 27

III. Methodenteil **37**
1. Erweiterte Fragestellung 37
2. Fallauswahl 38
2.1 Qualitative Inhaltsanalyse 39
2.2. Ergebnisse der Inhaltsanalyse 40
2.3 Analyse des Stils anhand kulturspezifischer Textsortenmerkmale 47
2.4 Ergebnisse der Analyse des kulturellen Stils 48
2.5 Diskussion der Ergebnisse beider Analysen 50

IV. Fazit und Ausblick **55**

Literatur **57**

Anhang **65**

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Kulturelle Grundannahmen in den USA und Russland 36

Tabelle 2: Auswahl russischer und amerikanischer Unternehmen mit Kodex 39

Tabelle 3: Allgemeine inhaltliche Bestandteile amerikanischer und russischer Kodizes.... 41

Tabelle 4: Anteil der Kodizes mit umfangreichen und detailierten Regelungen 43

Tabelle 5: Anteil der Kodizes mit folgenden Kontrollinstrumenten 46

Tabelle 6: Anteil der Kodizes mit einer sozialen und gesellschaftlichen Verpflichtung..... 47

Tabelle 7: Durchschnittliche Ausprägung der kulturspezifischen Textsortenmerkmale 49

Abkürzungsverzeichnis

CSR	Corporate Social Responsibility
EBRD	Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung
IDA	Independent Directors Association
MMK	Magnitogorsk Iron and Steel Works
MTS	Mobile TeleSystems
NRO	Nichtregierungsorganisation
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
RID	Russian Institute of Directors
RuCoC	Russischer Code of Corporate Conduct
SOX	Sarbanes Oxley-Act
UNCTAD	Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung
WTO	Welthandelsorganisation

I. Einleitung

1. Problemstellung und Aufbau

Am 22. August 2012 tritt die Russische Föderation nach 18-jährigen Verhandlungen als 156. Mitglied der Welthandelsorganisation WTO bei. Der Beitritt bildet einen Ausgangspunkt für eine stärkere weltwirtschaftliche Verflechtung des Landes. Ihm geht bereits auch eine internationale Öffnung russischer Unternehmen voraus (vgl. web[1]: PM Europäische Kommission). Ein Indikator dafür ist die Einführung von und das zunehmende Bekenntnis zu international akzeptierten Unternehmensführungspraktiken. So verfügen im Jahr 2011 bereits 31 Prozent der großen russischen Unternehmen über wertefundierte Verhaltenskodizes, obwohl diese in Russland eigentlich nicht geläufig sind (vgl. Belikov 2011, 27).

Ursprünglich stammt die Praktik aus den USA. Dort wird sie im Rahmen des Human Ressourcen Managements als unternehmenskulturelles Steuerungsinstrument eingesetzt. Sie fördert erwünschtes Mitarbeiterverhalten und sanktioniert Fehlverhalten. Da Unternehmen sich selbst zur Einhaltung gewisser ethischer Standards verpflichten, Transparenz signalisieren und somit Risiken minimieren, werden Verhaltenskodizes von Investoren und Ratingagenturen in der Regel honoriert.

In dieser Arbeit wird nun davon ausgegangen, dass die Praktik *Verhaltenskodex* aus dem amerikanischen kulturellen Kontext in den russischen kulturellen Kontext transferiert wurde. Hieraus ergibt sich die folgende zentrale Frage: Passten die russischen Unternehmen die Praktik *Verhaltenskodex* nach dem Transfer an ihren kulturellen und institutionellen Kontext an oder kopierten sie lediglich die amerikanische Praktik? Im Falle einer Anpassung ist darüber hinaus interessant, welche Änderungen vorgenommen werden bzw. wie genau sich die Praktik im Zielkontext von der im Ursprungskontext unterscheidet.

Mit der Fragestellung werden theoretische und empirische Erkenntnisziele verfolgt, weshalb sich der Hauptteil der Arbeit in zwei Teile gliedert. Im ersten Teil wird sich dem Transfer der Praktik Verhaltenskodex theoretisch genähert, während der zweite Teil das tatsächliche Resultat des Transfers, d.h. die Ausprägungen einer Auswahl existierender Verhaltenskodizes, untersucht.

Der *Theorieteil* beginnt mit einer Definition des Konzepts Verhaltenskodex. Des Weiteren werden die allgemeinen Funktionen beschrieben, die Verhaltenskodizes in Unternehmen erfüllen. Anschließend wird das Vorhandensein der Praktik in Russland mit Hilfe des Neoinstitutionalismus analysiert. Demnach sorgen unterschiedliche gesellschaftliche Kräfte dafür, dass sich Organisationsstrukturen und Prozesse je nach Kontext angleichen

oder voneinander unterscheiden. Mit der Einführung von Verhaltenskodizes reagieren russische Unternehmen auf diesen institutionellen Druck. Ein Akzent liegt hierbei auf gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Praktik in Russland und den USA. Im nächsten Schritt wird der Transfer der Praktik aus einer kulturkontrastiven Perspektive beleuchtet. Dazu wird das Managementinstrument als Artefakt angesehen, welches auf den kulturellen Grundannahmen der USA basiert und kulturgebunden ist. Verhaltenskodizes in russischen Unternehmen sind in diesem Sinne das Ergebnis von Kulturtransfer. Warum es dabei zu einer Anpassung an den neuen kulturellen Kontext kommen muss, wird u.a. anhand des semiotischen Konzepts der *Rekontextualisierung* begründet. Schließlich werden die kulturellen Grundannahmen, die in den USA die Entstehung und Verbreitung des Artefakts begünstigt haben, aufgeführt und mit denen Russlands verglichen. Die dadurch veranschaulichten Diskrepanzen zwischen beiden Kulturen erlauben Rückschlüsse auf mögliche Anpassungen des Artefakts in seinem neuen Kontext.

Aufbauend auf den theoretischen Überlegungen werden aktuelle wertefundierte Verhaltenskodizes amerikanischer und russischer Unternehmen im *zweiten Teil* der Arbeit empirisch untersucht und einander gegenübergestellt. Aus dem Vergleich der kulturellen Grundannahmen werden hierzu besondere Erkenntnisschwerpunkte abgeleitet. Da sich die Dokumente sowohl inhaltlich als auch stilistisch unterscheiden können, werden bei der Analyse zwei verschiedene Methoden angewandt: die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) und die Analyse kulturspezifischer Vertextungselemente nach Bolten et al (1996). Auf die Begründung der Auswahl der zu analysierenden Verhaltenskodizes, folgt die Bildung inhaltlicher Kategorien. Die Dokumente werden dann entsprechend kodiert und ausgewertet. Vorher festgelegte stilistische Charakteristika werden dagegen durch eine Frequenzanalyse der jeweiligen Vertextungselemente herausgearbeitet. Anschließend werden die Ergebnisse beider Methoden im Licht der theoretischen Vorüberlegungen wiedergegeben und eingeschätzt. Der Schluss gibt, neben einem Fazit, einen Ausblick zum weiteren Forschungsbedarf hinsichtlich des Transfers von Managementpraktiken im Allgemeinen und von Verhaltenskodizes im Speziellen.