



Diebstahlverhalten in Unternehmen Psychologische Determinanten von Mitarbeiterdiebstahl

1. Hintergrund, Problemstellung und Ziele der Studie	19
2. Stand der Forschung und theoretische Perspektiven	19
3. Modelle, Hypothesen und Datenerhebung	20
4. Analyse und Ergebnisse	20
4.1. Unternehmensaktivitäten zu Datenschutz und Verhaltensrichtlinien und Auftreten von Diebstahlverhalten	20
4.2. Modell des geplanten Diebstahls	21
4.3. Modell der Einstellungsbildung	21
4.4. Rolle von Persönlichkeitseigenschaften, finanzieller Lage und hierarchischem Status bei der Einstellungsbildung	22
4.5. Fairness, Arbeitszufriedenheit, Commitment und Diebstahlverhalten	22
5. Diskussion und Ableitungen für die unternehmerische Praxis	22

Christian Richter & Christian Liebig

1. Hintergrund, Problemstellung und Ziele der Studie

Das Entwenden von Firmeneigentum in Form von Diebstahl, Betrug und Unterschlagung ist – erwartungskonform – die am häufigsten auftretende Deliktform der Wirtschaftskriminalität in Deutschland und Westeuropa. Ein Großteil der gefassten Täter ist – dagegen wenig erwartungskonform – unternehmensintern. Die Unternehmensberatung PricewaterhouseCoopers berichtet, dass 49% der wirtschaftskriminellen Täter in deutschen Unternehmen (50% Westeuropa) aus den eigenen Reihen kommen (PWC, 2005). „Im Europa-Schnitt sind für 28,5 Prozent der Verluste... [durch Diebstahl] ... die eigenen Mitarbeiter der Handelsbetriebe verantwortlich“, heißt es in einer Veröffentlichung der Einzelhandelsmesse Euroshop 2005 (Daten von 2004; Europäische Einzelhandelsbe-

triebe, 2005). Die materiellen Schäden mögen dabei im Einzelfall zu verkraften sein, erreichen im Aggregat betrachtet beachtliche Höhen. Nach Berichten des GDV entstanden durch Diebstahl und Unterschlagung von eigenen Mitarbeitern im Jahr 2002 bei deutschen Firmen Schäden in Höhe von rund 3 Milliarden Euro (GDV e.V., 2003). Wie kann es zu solchen Tatbeständen durch Diebstahl, Betrug und Unterschlagung der eigenen Mitarbeiter kommen? Welche Bedingungen führen dazu, dass das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern von Misstrauen geprägt ist, obwohl doch beide Parteien Vereinbarungen über die Ausgestaltung der Zusammenarbeit abgeschlossen haben? Warum zeigen Arbeitnehmer unternehmensschädigendes Verhalten und entwenden, veruntreuen oder missbrauchen Eigentum der Firma, für die sie arbeiten? Wie kann es zu einer konkreten Diebstahlhandlung eines Mitarbeiters kommen? Ziel dieser Studie war es, zu versuchen, für diese Fragen anhand psychologischer Modelle Antworten zu

finden und diese empirisch zu überprüfen.

2. Stand der Forschung und theoretische Perspektiven

Entsprechend einschlägiger empirischer Ergebnisse können wahrgenommene Möglichkeiten in Form von informellen und formellen Normen sowohl der Arbeitgruppe als auch der Organisation das Verhalten am Arbeitsplatz beeinflussen. Eine unfaire Behandlung am Arbeitsplatz insbesondere im persönlichen Umgang (interpersonelle Fairness) und bzgl. des individuellen Arbeitsertrages (distributive Fairness) kann zu negativen Gefühlszuständen führen, welche die Grundlage der Motivation für organisationsschädigendes und somit auch Diebstahlverhalten bilden. Der Sachverhalt, dass Arbeitnehmer ihren als unfair wahrgenommenen Arbeitsertrag durch Diebstahl von Firmeneigentum aufbessern und dass ein unfairer persönlicher

Umgang zu Vergeltungsverhalten führt, kann als gesichert gelten. Weiterhin weisen empirische Studien darauf hin, dass mangelnde Verbundenheitsgefühle mit dem Unternehmen (d.h. Commitment) und Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern zu Kündigungsabsichten und Diebstahlverhalten führen kann. Darüber hinaus wurden direkte und indirekte Effekte von Persönlichkeitseigenschaften wie Gewissenhaftigkeit, Ehrlichkeit und Bescheidenheit und negative Affektivität auf abweichendes und Diebstahlverhalten festgestellt.

Der skizzierte Forschungsstand ist eng mit sozialpsychologischen und individualistischen Ansätzen assoziiert. Die Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991) kann in den Kontext von Diebstahlverhalten übertragen und als Rahmenkonzept für das Modell des geplanten Diebstahls angewendet werden. Daneben kann die Theorie der Fairness (Lind, 2001) als Gliederungshuristik herangezogen und ein Modell der Einstellung gegenüber Diebstahlverhalten erstellt werden.

3. Modelle, Hypothesen und Datenerhebung

Das Modell des geplanten Diebstahls beschreibt Diebstahlverhalten in Abhängigkeit der Absicht, Firmeneigentum zu entwenden, der Selbstwirksamkeit und der Möglichkeit, Firmeneigentum zu entwenden. Die Diebstahlabsicht wird dabei durch die Einstellung, den Normativen Druck beruflicher und privater Bezugsgruppen, die Selbstwirksamkeit und die Möglichkeit bestimmt. Die

Absicht vermittelt hierbei den Zusammenhang zwischen Einstellung, Normativem Druck und Diebstahlverhalten. Das Modell der Einstellungsbildung postuliert, dass Commitment, Arbeitszufriedenheit und die erlebte Fairness am Arbeitsplatz die zusammengefasste Bewertung von Diebstahlverhalten – die Einstellung zu Diebstahlverhalten – beeinflussen.

Zudem wurde untersucht, ob Befragte sich nach den Persönlichkeitseigenschaften negative Affektivität, Gewissenhaftigkeit, Ehrlichkeit/ Bescheidenheit, nach dem Vorhandensein allgemeiner finanzieller Probleme und nach ihrem hierarchischen Status im Unternehmen im Hinblick auf die Einstellung zu Diebstahlverhalten unterscheiden. Die Dimensionen distributive und interpersonelle Fairness sollten im Vergleich zu den anderen Dimensionen der Fairness – prozedurale und informationelle Fairness – einen hohen Zusammenhang zur Einstellung aber auch zum Verhalten aufweisen.

Die Datenerhebung wurde vom 11.05.2005 bis 11.08.2005 mit einem Online-Fragebogen durchgeführt. Ein Großteil der Skalen (wie z.B. zum Diebstahlverhalten) wurde neu entwickelt. Neben Fragen zur Persönlichkeit wurden retrospektive Fragen zum Erleben und Verhalten am Arbeitsplatz zum Zeitraum der letzten 12 Monate gestellt.

4. Analyse und Ergebnisse

Die Fälle wurden auf Plausibilität und die Skalen auf Validität und Reliabilität überprüft. Es lag ein Datensatz mit

rund 100 Fällen vor. Die Modelle und Hypothesen wurden mit Hilfe verschiedener Mittelwertvergleiche, χ^2 -Tests, Korrelations-, Faktoren- und Strukturgleichungsanalysen unter Anwendung der Programme SPSS 11 und AMOS 4 untersucht. Im Folgenden werden zunächst die deskriptiven Ergebnisse zu Diebstahlverhalten und danach die inferenzstatistischen Ergebnisse der Modell- und Hypothesenprüfungen dargestellt.

4.1. Unternehmensaktivitäten zu Datenschutz und Verhaltensrichtlinien und Auftreten von Diebstahlverhalten

Rund 87% der Befragten berichteten von der Existenz von Datenschutzbestimmungen im Unternehmen und rund 76% auch von Datenschutzbeauftragten (positive Antworten). Das tatsächliche Datenschutzverhalten wurde im Unternehmen recht variabel und wenig konsequent bzw. effizient eingeschätzt. So gaben 54% der Befragten an, dass Verletzungen der Schutzbestimmungen konsequent untersucht und bestraft werden, und 63% der Befragten, dass Datenschutz im Allgemeinen effizient praktiziert wird. 47% berichteten von vielen Möglichkeiten, Firmeneigentum zu entwenden, und ca. 73% von schriftlich fixierten Unternehmenswerten in ihrem Unternehmen bzw. Verhaltensrichtlinien. Dahingegen gab es nur bei 41% der Fälle dafür verantwortliche Personen oder Ansprechpartner im Unternehmen. Weiterbildungen oder andere Angebote bezüglich Unternehmenswerte waren mit 24%, und Verhaltensrichtlinien mit 7% eher selten. In nur vier Fällen wurde von zusätzlichen Aktivitäten zu Datenschutz und Verhaltensrichtlinien im Unternehmen berichtet.

Geringer Diebstahl trat am häufigsten auf (vgl. Tabelle 1). So gaben 38% der Befragten an geringen, 14% mittleren und 2% schweren Diebstahl innerhalb der letzten 12 Monate begangen zu haben. Von den Befragten, die sich zu Diebstahlhandlungen mit mittlerem Schaden bekannten, taten 72% dies selten (26% manchmal, 2% oft; usw.; vgl. Tabelle 2).

Wimbush und Dalton (1997) zeigten, dass durchschnittlich rund 13% der von ihnen befragten Arbeitnehmer (nur Branche Einzelhandel) monatlich Firmeneigentum im Wert von 5 bis 10 US-Dollar entwendeten (ca. 9% im Wert von 10 bis 25; ca. 4% im Wert von 25 bis 50

Tabelle 1: Anteile der Befragten, die sich zu Diebstahlhandlungen innerhalb der letzten 12 Monate bekannt haben (N=101)

Diebstahl	Zustimmung in %	Ablehnung in %	
gering	38	62	100
mittel	14	86	100
schwer	2	98	100
gesamt	18	82	100

Tabelle 2: Anteile der Befragten, die Diebstahlhandlungen innerhalb der letzten 12 Monate zugeben und die entsprechende Auftretenshäufigkeit

Diebstahl	selten %	manchmal %	oft %	regelmäßig %	Zustimmung %
gering	48	30	15	7	38
mittel	72	26	2	0	14
schwer	43	43	14	0	2



US-\$). Befragte in vorliegender Stichprobe arbeiteten überwiegend in Unternehmen, die private und öffentliche Dienstleistungen erbringen (ca. 55%). Arbeitnehmer, die von Wimbush und Dalton (1997) mit maskierten Antworttechniken befragt wurden, gaben im Schnitt mehr als doppelt so häufig zu, monatlich in Diebstahl verwickelt gewesen zu sein. Hier wurden direkte Fragen nach der Häufigkeit des Auftretens einer Diebstahlhandlung gestellt. Insofern sind die Zustimmungsanteile der vorliegenden Stichprobe mit den monatlichen Raten von Wimbush und Dalton (1997) schwer vergleichbar. Aufgrund des sozial unerwünschten Charakters der verschiedenen Formen des hier direkt erfragten Diebstahlverhaltens kann man davon ausgehen, dass (1) der Anteil der Befragten, die Diebstahlhandlungen in den vergangenen 12 Monaten begangen haben (Antwortalternativen: selten, manchmal, oft, regelmäßig) insgesamt höher war und (2) dass Diebstahlhandlungen häufiger als berichtet aufgetreten sind. Es ist fraglich, ob in vorliegender Stichprobe auch davon ausgegangen werden kann, dass der Anteil, der Befragten, die Diebstahlhandlungen begangen haben, mehr als doppelt so hoch ist, oder ob einzelne Diebstahlhandlungen mehr als doppelt so häufig wie berichtet aufgetreten sind. Da bisher keine angemessenen Vergleichsmöglichkeiten vorhanden ist, könnte man an dieser Stelle nur spekulieren. Die Auftretenshäufigkeit von Diebstahlverhalten unterschied sich nicht signifikant nach dem Geschlecht der Befragten. Je weniger Datenschutzrichtlinien, Ansprechpartner für Datenschutz und die Verfolgung von Datenschutzverletzungen bekannt waren, desto häufiger zeigten Befragte Diebstahlverhalten

(nicht signifikant) und desto seltener hatten sie eine positive (nicht signifikant) Einstellung gegenüber Diebstahl.

4.2. Modell des geplanten Diebstahls

Gemäß den postulierten Zusammenhängen sollte Diebstahlverhalten direkt durch die Möglichkeit, die Selbstwirksamkeit die Absicht bestimmt werden. Letztere wiederum durch Selbstwirksamkeit, den normativen Druck beruflicher und privater Bezugsgruppen und durch die Einstellung. Strukturgleichungsanalysen ergeben folgendes Bild. Selbstwirksamkeit weist keine signifikanten Zusammenhänge weder zu Diebstahlabsicht, noch zu Diebstahlverhalten auf. Die Absicht und die Möglichkeit (in Form der Wahrnehmung einer effizienten Datenschutzpraxis) bestimmen stabil signifikant das Diebstahlverhalten (bootstrap-Schätzer = .84; bootstrap-Schätzer = .24). Die Einstellung und der Normative Druck bestimmen stabil signifikant die Absicht (bootstrap-Schätzer = .60; bootstrap-Schätzer = .23). Darüber hinaus zeigen Modellvergleiche, dass die Absicht den Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten sowie zwischen nor-

mativen Druck und Verhalten vermittelt. Die Pfadkoeffizienten weisen ähnliche Werte wie die Effektstärken vergleichbarer Studien auf. 60% der Varianz der Diebstahlabsicht kann durch die latenten Konstrukte Einstellung und normativer Druck erklärt werden. 82% der Varianz des Diebstahlverhaltens wird durch die Prädiktoren Absicht und Wahrnehmung einer effizienten Datenschutzpraxis erklärt (vgl. Abbildung 1). Die (teilweise) Bestätigung der Hypothesen, die hohen Anteile erklärter Varianz und der Beurteilung der Strukturen weist auf eine angemessene Abbildung der Daten durch das postulierte Modell hin ($\chi^2 = 86,306$, Bollen-Stine „bootstrapped“ $p = .617$, GFI = .898, NFI = .883, CFI = .976, RMSEA = .046).

4.3. Modell der Einstellungsbildung

Das Modell der Einstellungsbildung konnte empirisch nicht bestätigt werden. Commitment, Arbeitszufriedenheit und Fairness bestimmten – als zusammengefasste Faktoren – nicht die Einstellung zu Diebstahlverhalten. Die differentiellen Effekte verschiedener Dimensionen der Fairness auf die Einstellung entsprachen hingegen der unter-

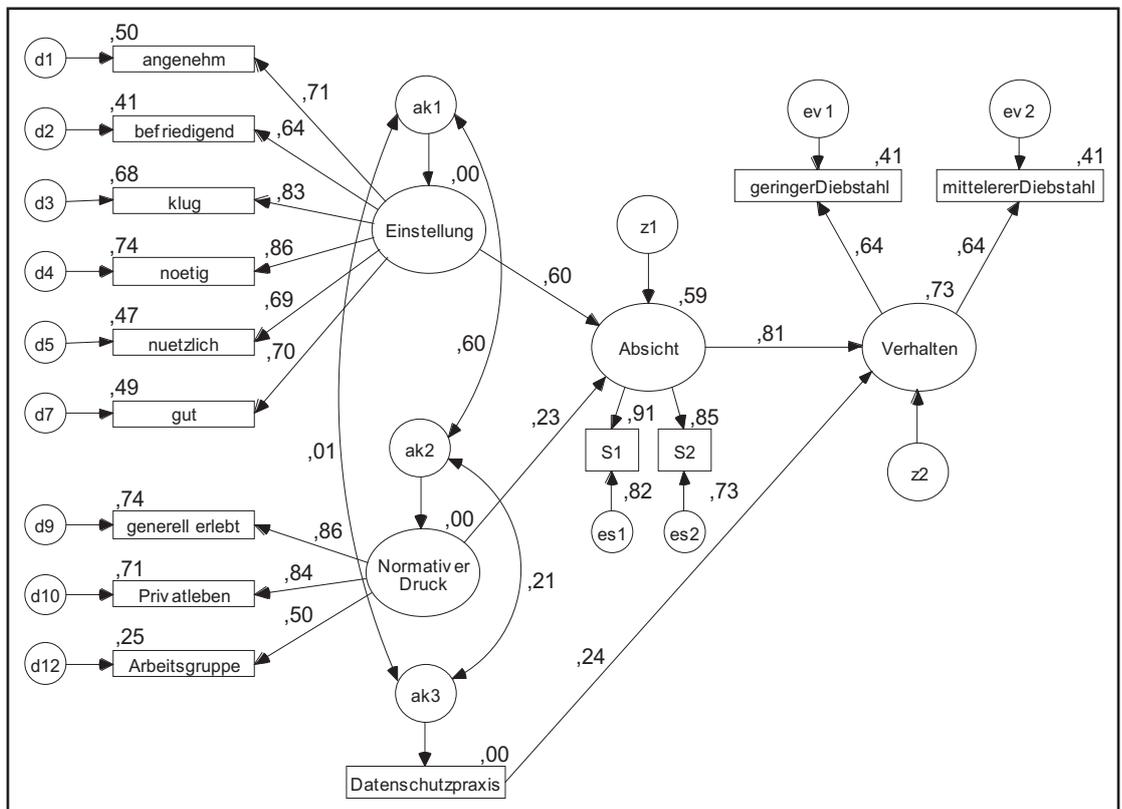


Abbildung 1: Modell des geplanten Diebstahls, standardisierte Pfadkoeffizienten (alle stabil signifikant auf dem 5%-Niveau; N=104)

stellten Verteilung. Nur Items der Skalen der distributiven und interpersonellen Fairness weisen signifikante Zusammenhänge zur Einstellung gegenüber Diebstahlverhalten auf (vgl. Abschnitt 4.5).

4.4. Rolle von Persönlichkeitseigenschaften, finanzieller Lage und hierarchischem Status bei der Einstellungsbildung

Bei Befragten mit überdurchschnittlich ausgeprägter negativer Affektivität, ist der Zusammenhang zwischen erlebter Ungerechtigkeit und positiver Einstellung zu Diebstahl deutlich vorhanden ($N=43$, Spearman's $\rho = [-.31; -.40]$). Bei Befragten mit unterdurchschnittlicher Gewissenhaftigkeit war der Zusammenhang zwischen Fairness und Einstellungs-Items weitaus höher als bei Befragten mit überdurchschnittlicher Gewissenhaftigkeit ($N=51$, Spearman's $\rho = [-.41; -.30]$). Der Zusammenhang zwischen Fairness und Einstellung zu Diebstahl unterschied sich kaum nach der Selbsteinschätzung der Ehrlichkeit/Bescheidenheit der Befragten. Befragte mit finanziellen Problemen wiesen keine signifikant positivere Einstellung gegenüber Diebstahl von Firmeneigentum auf. Arbeitnehmer mit Führungsaufgaben wiesen keine negativere Einstellung gegenüber dem Entwenden von Firmeneigentum auf, hatten nicht seltener die Absicht, Firmeneigentum zu entwenden und zeigten auch nicht seltener Diebstahlverhalten als Arbeitnehmer ohne Führungsaufgaben ($N=30$).

Tabelle 3: Korrelationen verschiedener Determinanten und Diebstahlverhalten, alle zusammengefasst ($N=101$)

	1	2	3	4	5	6	7
geringer, mittlerer Diebstahl	(.87)						
Einstellung	.404**	(.86)					
distributive Fairness	-.128	-.099	(.94)				
prozedurale Fairness	.022	.102	.075	(.77)			
informationelle Fairness	-.034	.107	.297**	.457**	(.92)		
interpersonelle Fairness	-.235*	-.065	.404**	.267**	.593**	(.92)	
Commitment	-.075	-.001	.234*	.400**	.607**	.424**	(.87)
Arbeitszufriedenheit	-.264**	-.081	.602**	.412**	.512**	.508**	.504

Anmerkungen: Pearsons r^2 , in den Zellen der Diagonalen befindet sich Cronbachs Alpha, Signifikanz (2-seitig), * $p < .01$, ** $p < .05$

4.5. Fairness, Arbeitszufriedenheit, Commitment und Diebstahlverhalten

Es wurden zusätzliche Modelle und Zusammenhänge mit Strukturgleichungsanalysen untersucht. Das alternative Modell zu Fairness und Diebstahlverhalten zeigte, dass die erlebte Fairness – als Faktor zweiter Ordnung, bestehend aus distributiver, informationeller und interpersoneller Fairness – einen direkten, mittelstarken und stabil signifikanten Effekt auf Diebstahlverhalten ausübte (bootstrap-Schätzer = $-.289$). 10% der Varianz des Diebstahlverhaltens konnte durch diesen Faktor stabil signifikant erklärt werden. Distributive Fairness wies durchgehend schwächere Effekte als interpersonelle Fairness auf Diebstahlverhalten auf, zeigte allerdings den stärksten Zusammenhang zur durchschnittlichen Arbeitszufriedenheit (Pearson's $r^2 = .60$, $p < .01$). Distributive, informationelle und interpersonelle Fairness erklärten einen beträchtlichen Anteil der Varianz von Zufriedenheitsurteilen bzgl. der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kollegen und der Tätigkeit insgesamt (88%). Diese Fairnessdimensionen erklärten auch einen beträchtlichen Anteil der Varianz von Commitment (55%). Alle Facetten der Arbeitszufriedenheit konnten als latente Variable 20% der Varianz von Diebstahlverhalten erklären. Zufriedenheitsurteile bzgl. der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kollegen und der Tätigkeit insgesamt erklärten

12% der Varianz von Diebstahlverhalten, wohingegen Commitment keine Varianz von Diebstahlverhalten erklären konnte. Auch prozedurale Fairness zeigte schwache bis mittelstarke signifikante Zusammenhänge zu Commitment und Arbeitszufriedenheit. Insofern wurde gefolgert, dass alle Dimensionen der Fairness für allgemeine Zufriedenheitsurteile und allgemeine Verbundenheitsgefühle für das eigene Unternehmen eine Bedeutung haben.

5. Diskussion und Ableitungen für die unternehmerische Praxis

Was kann in Unternehmen dafür getan werden, dass Mitarbeiter kein Diebstahlverhalten zeigen und Firmeneigentum nicht entwenden, veruntreuen oder missbrauchen? Den Indizien vorliegender Ergebnisse zufolge, spielen Eigenschaften der Persönlichkeit der Arbeitnehmer, wie Gewissenhaftigkeit und negative Affektivität eine Rolle. Ein Ansatzpunkt liegt daher bei der Personalauswahl. Bereits vor dem Eintritt in das Unternehmen kann dafür gesorgt werden, dass Personen mit einer geringen Integrität nicht in das Unternehmen gelangen. Die Wahrnehmung einer effizienten Datenschutzpraxis beeinflusste in dieser Studie Diebstahlverhalten direkt. Insofern können Unternehmen mit Sicherheitskontrollen (wie z.B. Kameraüberwachung, Zugangskontrollen des Firmengeländes) und (Daten-) Schutzmaßnahmen, die tatsächlichen und wahrgenommenen Möglichkeiten reduzieren, Firmeneigentum zu entwenden.

Neben diesen Kontrollmöglichkeiten, weist die vorliegende Studie aber vor allem auf die Bedeutung der Gestaltungsspielräume bei den Rahmenbedingungen und dem Verhalten am Arbeitsplatz hin. Fairnessurteile beeinflussten Diebstahlverhalten direkt und indirekt über die Einstellung und die Verhaltensabsicht sowie indirekt über Zufriedenheitsurteile bzgl. der Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten. Entsprechend den differentiellen Zusammenhängen und Effekten der distributiven, informationellen, interpersonellen Fairnessurteile lässt sich folgern, dass Arbeitnehmer dann weniger Diebstahlverhalten zeigen, wenn sie einen ihrer Leistung angemessenen Arbeitsertrag erhalten und wenn dieser



im Vergleich zu anderen Mitarbeitern leistungsgerecht ist. Deshalb sollten Unternehmen vor allem bei Arbeitsertragsveränderungen wie z.B. bei Gehaltserhöhung (oder auch -senkung) auf die Wahrung von Fairnessprinzipien gegenüber allen Beteiligten achten. Diebstahlverhalten sollte zudem dann weniger auftreten, wenn der interpersonelle Umgang fair beurteilt wird. Dies impliziert zum einen, dass im alltäglichen, persönlichen Umgang auf die Würde und damit die Gefühle des Interaktionspartners und gleichermaßen auf die Art und Weise der Vermittlung von Informationsinhalten geachtet werden sollte. Zum anderen sollte insbesondere dann auf einen fairen, persönlichen Umgang geachtet werden, wenn die Natur der Beziehung sich ändert (z.B. bei Arbeitsgruppen- oder Führungsspitzenwechsel, beim Eintritt in und beim Austritt aus der Organisation). Ein fairer Umgang sollte im Unternehmen durch verschiedene Maßnahmen gefördert werden. Dazu können die Einrichtung von offiziellen Verhaltensrichtlinien (z.B. Ethikkodex) oder auch spezifische Mitarbeiterschulungen gehören. Konflikte am Arbeitsplatz lassen sich nicht immer vermeiden. Aufgrund dessen sollten in Unternehmen Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden, dass Mitarbeiter die Möglichkeit haben, ihre Probleme mitzuteilen, auszutragen und ggf. zu lösen (z.B. durch Mitarbeitergespräche, anony-

me Foren im Intranet oder über eine Telefonhotline).

Im Modell des geplanten Diebstahls wurde der indirekte Einfluss informeller Normen am Arbeitsplatz über die Verhaltensabsicht auf Diebstahlverhalten empirisch belegt. Deshalb sollte ein reger informeller Austausch zwischen Kollegen sowie zwischen Kollegen und Führungskräften gefördert werden (z.B. durch spezifische Feedbacksysteme). Da vor allem Führungskräfte in der Position sind, Verhaltensrichtlinien und Werte vermitteln zu können, kann es deshalb hilfreich sein, diese zum Thema Fairness zu schulen.

Maßnahmen zur Verbesserung des fairen Umgangs miteinander und der Arbeitszufriedenheit können zum einen durch Diebstahlverhalten entstehende Kosten und über ausgeprägte Verbundenheitsgefühle für das Unternehmen auch reguläre Kosten von Fluktuationen reduzieren. Zum anderen können solche Maßnahmen dazu beitragen, Mitarbeiter zu motivieren, zusätzlich Verhalten zu zeigen, welches die Effektivität der Organisation erhöht. Unternehmen sollten deshalb die sich bietenden Gestaltungsspielräume nutzen und in vertrauens- und zufriedenheitsbildende Maßnahmen investieren. Denn diese stellen nicht nur eine wirksame Strategie der Prävention von Wirtschaftskriminalität dar, sondern können auch den langfristigen, wirtschaftlichen Erfolg sichern.

Literatur

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Europäische Einzelhandelsbetriebe: 27 Milliarden Euro Bestandsverluste jährlich – Investitionen in Diebstahlschutz auf Rekordniveau (2005). Verfügbar unter: http://www.messe-duesseldorf.de/euroshop05/de/news_1_1053.htm (01.12.2005).
- GDV Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (2003). Diebstahl, Unterschlagung, Untreue: Schadenursachen und Schadenprävention der Mitarbeiterkriminalität. Verfügbar unter: <http://www.gdv.de/presseservice/21725.htm> (14.05.2003).
- Lind, A. (2001). Fairness Heuristic Theory: Justice Judgements as Pivotal Cognitions in Organizational Relations. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in Organizational Justice*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- PricewaterhouseCoopers (2005). Wirtschaftskriminalität 2005*. Verfügbar unter: www.pwc.com/de (01.12.2005).
- Wimbush, J. C. & Dalton, D. R. (1997). Base rate for employee theft: Convergence of multiple methods. *Journal of Applied Psychology*, 82, 756-763.