

# Inhaltsübersicht

<b>A. Einleitung.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Begriffliche Klärung und legitimatorische Einordnung von Whistleblowing .....</b>	<b>19</b>
<b>C. Individuelle Voraussetzungen für konstruktives Dis-sensmanagement.....</b>	<b>75</b>
<b>D. Unternehmensethik und Managerethik.....</b>	<b>97</b>
<b>E. Ethisch reflektierte Unternehmenskultur als institutio-nelle Vorkehrung für legitimes Handeln .....</b>	<b>161</b>
<b>F. Zur moralischen Verbindlichkeit der Forderungen kri-tischer Anspruchsgruppen .....</b>	<b>201</b>
<b>G. Reputation Management gegen Whistleblowing .....</b>	<b>237</b>
<b>H. Fallstudien.....</b>	<b>251</b>

# Inhaltsübersicht

<b>A.</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>1</b>
<b>B.</b>	<b>Begriffliche Klärung und legitimatorische Einordnung von Whistleblowing.....</b>	<b>19</b>
<b>C.</b>	<b>Individuelle Voraussetzungen für konstruktives Dis-sensmanagement.....</b>	<b>75</b>
<b>D.</b>	<b>Unternehmensethik und Managerethik.....</b>	<b>97</b>
<b>E.</b>	<b>Ethisch reflektierte Unternehmenskultur als institutionelle Vorkehrung für legitimes Handeln .....</b>	<b>161</b>
<b>F.</b>	<b>Zur moralischen Verbindlichkeit der Forderungen kritischer Anspruchsgruppen .....</b>	<b>201</b>
<b>G.</b>	<b>Reputation Management gegen Whistleblowing .....</b>	<b>237</b>
<b>H.</b>	<b>Fallstudien.....</b>	<b>251</b>

# Inhaltsverzeichnis

<b>A. Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Begriffliche Klärung und legitimatorische Einordnung von Whistleblowing</b> .....	<b>19</b>
<b>1. Annäherung an das Phänomen</b> .....	<b>20</b>
1.1 Grundlegendes zur Definition.....	26
1.1.1 Kenntnis eines Problems ohne die Macht, es zu lösen ....	27
1.1.2 Berichterstattung außerhalb des normalen Dienstweges.....	27
1.1.3 Gemeinnützigkeit als Handlungsmotiv.....	29
1.1.4 Professioneller Dissens um nicht-triviale Dinge.....	30
1.1.5 Prozesscharakter des Whistleblowing.....	31
1.1.6 Die Whistleblowing-Situation.....	33
1.2 Abgrenzungen.....	34
1.2.1 Intrigen, Wichtigtuerei, Klatsch, Mobbing und Rufmord.....	34
1.2.2 Investigativer Journalismus.....	37
1.2.3 Wissenschaftlicher Dissens.....	39
1.3 Wie wirklich ist die Wirklichkeit?.....	47
1.3.1 Wertepluralismus.....	47
1.3.2 Konstruktivismus.....	48
1.3.3 Kognitive Konsonanz und Dissonanz.....	51
1.3.4 Intransparente Interessen und selektive Risikoanalyse.....	53
<b>2. Zur legitimatorischen Einordnung von Whistleblowing..</b>	<b>58</b>
2.1 Legalität, Legitimität oder wissenschaftlicher Dissens?.....	58
2.1.1 Legalität.....	58
2.1.2 Legitimität.....	60
2.1.3 Wissenschaftlicher Dissens.....	62

2.2 Die Ebenen des Whistleblowing.....	67
2.2.1 Whistleblowing auf der gleichen hierarchischen Ebene... 67	
2.2.2 Whistleblowing gegenüber höheren hierarchischen Ebenen .....	69
2.2.3 Whistleblowing gegenüber firmenexternen Instanzen .....	71
<b>3. Eine erste Bewertung .....</b>	<b>72</b>
<b>C. Individuelle Voraussetzungen für konstruktives Dissensmanagement .....</b>	<b>75</b>
<b>1. Persönliche, sachliche und ethische Ansprüche an den Whistleblower .....</b>	<b>76</b>
1.1 Zur Whistleblower-Persönlichkeit und ihren Motiven.....	76
1.1.1 Motive der Whistleblower .....	78
1.1.2 Menschenrechte – Menschenpflichten.....	80
1.2 Die Hausaufgaben des Whistleblowers.....	82
1.2.1 Abklärung der Fakten .....	82
1.2.2 Problemwahrnehmung .....	83
1.2.3 Situationsanalyse .....	84
1.2.4 Prüfung der zugrunde gelegten Normen und der zur Erörterung anstehenden Güter .....	85
1.2.5 Verantwortete Güterabwägung .....	85
1.2.6 Beurteilung von Verhaltensoptionen.....	86
1.2.7 Prüfung der sittlich-kommunikativen Verbindlichkeit .....	86
1.2.8 Ethisch verantwortete Urteilsfindung .....	87
<b>2. Prüfung der Handlungsoptionen potenzieller Whistleblower .....</b>	<b>89</b>
2.1 Anonymes Whistleblowing .....	90
2.2 Offenes Visier: Verbindlich im Ton, aber hart in der Sache .....	91
2.3 Konstruktive Suche nach Konsenslösungen.....	94
2.4 Externes Whistleblowing .....	94
2.5 Prävention statt Korrektur .....	95

<b>D.</b>	<b>Unternehmensethik und Managerethik.....</b>	<b>97</b>
<b>1.</b>	<b>Unternehmensethik als Moralphilosophie im Kontext unternehmerischer Handlungsnormen.....</b>	<b>98</b>
1.1	Von der Idee eines allgemeinen Gesellschaftsvertrags zur Umsetzung in konkretes unternehmerisches Handeln.....	103
1.1.1	Gesellschaftsvertrag für das ökonomisch Sachgemäße.....	104
1.1.2	...als Resultat umfangreicher Güterabwägungen.....	106
1.2	Keine Gewinnerzielung um jeden Preis – aber welcher Preis ist ethisch akzeptabel?.....	107
1.2.1	Schwarz-Weiß-Argumentationen machen die Diskussionen farbig.....	109
1.2.2	Do in Rome as the Romans do?.....	110
1.2.3	Marktwirtschaft mit international akzeptierten Leitplanken.....	111
1.2.4	...und darüber hinausgehende politische Forderungen.....	113
1.2.5	Mehr Ressourcen und mehr Wissen auferlegen ein Mehr an Verantwortung.....	114
<b>2.</b>	<b>Was ist eine legitime gesellschaftliche Arbeitsteilung und was resultiert daraus für den Pflichtenkatalog von Unternehmen?.....</b>	<b>117</b>
2.1	Die Gesellschaft und ihre Subsysteme.....	117
2.2	Das Subsystem Wirtschaft.....	119
2.2.1	Das Subsystem Wirtschaft und seine Funktionsweise....	119
2.2.2	Die grundlegende Bedeutung kohärenter Rahmenbedingungen.....	120
2.2.3	Spielregeln der Gesellschaft und Spielzüge der Wirtschaft.....	121
2.2.4	Unternehmen im Subsystem Wirtschaft.....	123
2.2.5	Ganzheitliche unternehmerische Verantwortung.....	126
<b>3.</b>	<b>Zur moralischen Verantwortungsfähigkeit kollektiver Akteure .....</b>	<b>129</b>
3.1	Die Begründung einer moralischen Verantwortung kollektiver Akteure .....	129

3.1.1	Unabhängige rechtliche Existenz .....	130
3.1.2	Keine Entlastung durch menschliche Schwächen.....	130
3.1.3	Mehr Macht und mehr Wissen... ..	131
3.1.4	Unternehmensethik als Gouvernanz-Ethik.....	133
3.2	Individuelle Handlungsfreiheiten versus strukturelle Gewalt... ..	136
3.2.1	Starke Rollenmodelle.....	137
3.2.2	Strikte Kommandolinien .....	137
3.2.3	Trennung von Entscheidungsverantwortungen und strenge Arbeitsteilung .....	138
3.2.4	Unternehmensmoral ist mehr als die Addition individueller Überzeugungen .....	139

#### **4. Die moralische Verantwortung individueller Verantwortungsträger..... 140**

4.1	Ohne individuelle Akteure gibt es keine kollektiven Akteure ...	143
4.1.1	Banalität des Bösen im Unternehmenskontext.....	144
4.1.2	Verantwortungsbewusstsein in Befehlssituationen .....	145
4.1.3	Zivilcourage kann ansteckend wirken .....	147
4.1.4	Einflussnahme ist möglich und kann erwartet werden... ..	148
4.2	Ganzheitliche Persönlichkeiten statt „Fachidioten“ .....	149
4.2.1	Ein Blick auf Ideale – trotz durchschnittlicher Defekte. ....	150
4.2.2	Der Homo oeconomicus.....	151
4.3	Kollektive versus individuelle moralische Akteure? Eine falsche Alternative! .....	154
4.3.1	Primäre und sekundäre moralische Verantwortung.....	155
4.3.2	Bedingungs- und Gesinnungswandel .....	156
4.3.3	Führungskräfte mit ethisch integrierter Erfolgsorientierung.....	158
4.3.4	Soziale Kontrolle durch richtige Ordnungs- und Unternehmenspolitik sowie integre Manager.....	158

#### **E. Ethisch reflektierte Unternehmenskultur als institutionelle Vorkehrung für legitimes Handeln..... 161**

1.	Unternehmenskultur als gemeinsame Werteorientierung.....	162
----	---	-----

1.1	Spezifische Werte und Normen als Ausdruck einer spezifischen Unternehmenskultur .....	163
1.2	Individuelle normative Prägung als Folge des sozialen Umfelds .....	164
1.3	Unternehmenskultur, Personalpolitik und Führungshandeln ...	168
1.4	Offenheit der Unternehmenskultur.....	169
<b>2.</b>	<b>Elemente der Unternehmenskultur .....</b>	<b>171</b>
2.1	Unternehmensgrundsätze und Verhaltenskodices .....	171
2.2	Möglichkeiten und Grenzen von Compliance-Monitoring .....	174
2.3	Ganzheitliche Qualitätsansprüche an das Führungspersonal....	176
2.4	Partizipative Führungsstile als unternehmenskulturelles Element .....	181
2.5	Richtlinien für Führung und Zusammenarbeit.....	183
2.6	Kriterienkatalog zur Leistungsbeurteilung .....	183
<b>3.</b>	<b>Die Funktionen der Unternehmenskultur .....</b>	<b>184</b>
3.1	Koordination.....	184
3.2	Integration .....	185
3.3	Motivation .....	185
3.4	Identifikation.....	186
<b>4.</b>	<b>Unternehmenskultur und Dissensmanagement bei technischen Risiken .....</b>	<b>187</b>
<b>5.</b>	<b>Unternehmenskultur und Whistleblowing .....</b>	<b>190</b>
5.1	Organisatorische Vorkehrungen gegen externes Whistleblowing .....	192
5.1.1	Ombuds-Institutionen .....	193
5.1.2	Unternehmenszugewandte, aber extern angesiedelte Kontrollgremien.....	195
5.1.3	Wofür haben wir eigentlich eine Rechtsabteilung? .....	195
5.1.4	Nicht Rache üben, sondern Fehler beseitigen .....	196
5.2	Unternehmenskulturell beeinflussbare Faktoren des Whistleblowing-Prozesses .....	198

<b>F.</b>	<b>Zur moralischen Verbindlichkeit der Forderungen kritischer Anspruchsgruppen.....</b>	<b>201</b>
1.	<b>Es gibt einen weltweit verbindlichen Katalog moralischer Rechte und Pflichten.....</b>	<b>203</b>
2.	<b>Moralischer Konsens auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner.....</b>	<b>206</b>
	2.1 Verständnis wollen, aber zu Gegensätzen stehen .....	208
	2.2 Interne und externe Lernkurven.....	209
3.	<b>Jürgen Habermas und seine Vorgaben für kommunikatives Handeln.....</b>	<b>210</b>
	3.1 Dialog statt Monolog.....	211
	3.2 Wahrheit als Diskursergebnis .....	212
	3.3 Sach- oder Denkwänge? .....	214
4.	<b>Zur Festlegung der Qualität von Handlungsnormen.....</b>	<b>216</b>
	4.1 Muss-Normen .....	216
	4.2 Soll-Normen.....	219
	4.3 Kann-Normen.....	222
5.	<b>Einstellung zu und Umgang mit externen Anspruchsgruppen .....</b>	<b>223</b>
	5.1 Best Practices im Umgang mit unternehmensexternen Anspruchsgruppen .....	224
	5.2 Auswirkungen dieser Art des Stakeholder-Managements.....	227
	5.2.1 Early warning system .....	227
	5.2.2 Kenntnis der Anspruchsgruppen und ihrer Meinungsführer.....	230
	5.2.3 Möglichkeit, die Entwicklung einer Debatte durch eigene Argumente zu beeinflussen.....	231
<b>G.</b>	<b>Reputation Management gegen Whistleblowing .....</b>	<b>237</b>
1.	<b>First things first: Die Befriedigung legitimer Ansprüche als moralische Verpflichtung .....</b>	<b>238</b>

<b>2.</b>	<b>Die Befriedigung legitimer Ansprüche als strategisch richtig Wahl: Der Business Case.....</b>	<b>239</b>
2.1	Verhinderung oder Verminderung von Friktionskosten mit dem gesellschaftlichen Umfeld.....	242
2.2	Motivation der Mitarbeiter und Wettbewerbsvorteile auf dem Arbeitsmarkt.....	243
2.3	Attraktivität des Unternehmens für ethisch orientierte Anleger.....	244
2.4	Wahrung unternehmerischer Freiheit.....	246
2.5	Angewandte Unternehmensethik als Wettbewerbsvorteil.....	247
<b>H.</b>	<b>Fallstudien.....</b>	<b>251</b>
<b>1.</b>	<b>Stanley Adams: Whistleblowing mit schlimmsten persönlichen Folgen.....</b>	<b>252</b>
1.1	Der Hintergrund.....	252
1.2	Der Whistleblower: Stanley Adams.....	253
1.3	Whistleblowing gegenüber den EG-Behörden.....	254
1.4	Die EG-Kommission.....	254
1.5	Die persönlichen Konsequenzen für Stanley Adams.....	255
1.6	Das Verhalten der EG nach dem Whistleblowing.....	256
1.7	Konsequenzen für Hoffmann-La Roche.....	257
1.8	Kommentar.....	258
<b>2.</b>	<b>Roger Boisjoly: Zu unentschlossenes und zu spätes Whistleblowing.....</b>	<b>259</b>
2.1	Der Hintergrund: Katastrophe in der Raumfahrt.....	259
2.2	Der Whistleblower: Roger Boisjoly.....	259
2.3	Whistleblowing nach innen.....	261
2.4	Wie das Unheil seinen Lauf nahm.....	262
2.5	Nach der Katastrophe.....	264
2.6	Kommentar.....	265

<b>3.</b>	<b>Anonymes Whistleblowing und Scientific Dissent.....</b>	<b>266</b>
3.1	Der Hintergrund: Eine unheimliche Krankheit.....	266
3.2	Die Whistleblower: firmeninterne Anonyme an Dr. Olle Hansson .....	268
3.3	Die Argumentation der Pharmaunternehmen .....	269
3.4	Kommentar .....	271
<b>4.</b>	<b>Ben Johnston und Kathryn Bolkovac: Whistleblowing für Menschenrechte.....</b>	<b>272</b>
4.1	Der Hintergrund: UN-Schutz- und Hilfstruppen auf dem Balkan .....	272
4.2	Die Whistleblower: Ben Johnston und Kathryn Bolkovac.....	273
4.3	Kindersex und Mädchenkauf rund um Camp Comanche in Bosnien.....	274
4.4	Mädchenhandel von UN-Polizisten und NATO-Soldaten .....	275
4.5	Konsequenzen für Ben Johnston.....	276
4.6	Konsequenzen für Kathryn Bolkovac.....	276
4.7	Kommentar .....	277
<b>5.</b>	<b>Christoph Meili: Whistleblowing, Vergangenheitsbewältigung und Politik .....</b>	<b>279</b>
5.1	Der Hintergrund: Eine unbewältigte Vergangenheit.....	279
5.2	Der Whistleblower: Christoph Meili .....	279
5.3	Whistleblowing im Dienste der „Wahrheit“ .....	280
5.4	Die Reaktionen der Öffentlichkeit .....	282
5.5	Die Schweizerische Bankgesellschaft .....	282
5.6	Antreiber und Profiteure .....	283
5.7	Die Konsequenzen für Christoph Meili .....	285
5.8	Kommentar .....	286
<b>6.</b>	<b>Margot O'Toole: Whistleblowing als Scientific Dissent und politische Hexenjagd .....</b>	<b>288</b>
6.1	Der Hintergrund: Wissenschaftliche Kontroversen .....	288

6.2 Der Whistleblower: Margot O'Toole.....	289
6.3 Die Entwicklung der Affäre.....	290
6.4 Die Mobilisierung der Politik .....	292
6.5 Das Ende der Geschichte .....	293
6.6 Kommentar .....	293
<b>7. Whistleblowing als praktizierte Gewissensfreiheit .....</b>	<b>295</b>
7.1 Der Hintergrund: Ein neues Antiemetikum .....	295
7.2 Die Whistleblower: Das Forscherteam aus Neuss .....	296
7.3 Kündigung nach Arbeitsverweigerung.....	297
7.4 Das gerichtliche Nachspiel.....	298
7.5 Kommentar .....	299
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>300</b>
<b>Personen- und Sachregister .....</b>	<b>320</b>
<b>Zum Autor .....</b>	<b>323</b>
<b>Fairness-Stiftung .....</b>	<b>324</b>