

Inhaltsübersicht

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

Inhaltsübersicht

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

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	1
B. Begriffliche Klärung und legitimatorische Einordnung von Whistleblowing	19
1. Annäherung an das Phänomen	20
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
2. Zur legitimatorischen Einordnung von Whistleblowing ..	58
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
3. Eine erste Bewertung	72
C. Individuelle Voraussetzungen für konstruktives Dissensmanagement	75
1. Persönliche, sachliche und ethische Ansprüche an den Whistleblower	76
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
2. Prüfung der Handlungsoptionen potenzieller Whistleblower	89
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

D.	Unternehmensethik und Managerethik.....	97
1.	Unternehmensethik als Moralphilosophie im Kontext unternehmerischer Handlungsnormen.....	98
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
2.	Was ist eine legitime gesellschaftliche Arbeitsteilung und was resultiert daraus für den Pflichtenkatalog von Unternehmen?.....	117
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
3.	Zur moralischen Verantwortungsfähigkeit kollektiver Akteure	129
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
2.	Elemente der Unternehmenskultur	171
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
3.	Die Funktionen der Unternehmenskultur	184
3.1	Koordination.....	184
3.2	Integration	185
3.3	Motivation	185
3.4	Identifikation.....	186
4.	Unternehmenskultur und Dissensmanagement bei technischen Risiken	187
5.	Unternehmenskultur und Whistleblowing	190
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

F.	Zur moralischen Verbindlichkeit der Forderungen kritischer Anspruchsgruppen.....	201
1.	Es gibt einen weltweit verbindlichen Katalog moralischer Rechte und Pflichten.....	203
2.	Moralischer Konsens auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner.....	206
	2.1 Verständnis wollen, aber zu Gegensätzen stehen	208
	2.2 Interne und externe Lernkurven.....	209
3.	Jürgen Habermas und seine Vorgaben für kommunikatives Handeln.....	210
	3.1 Dialog statt Monolog.....	211
	3.2 Wahrheit als Diskursergebnis	212
	3.3 Sach- oder Denkwänge?	214
4.	Zur Festlegung der Qualität von Handlungsnormen.....	216
	4.1 Muss-Normen	216
	4.2 Soll-Normen.....	219
	4.3 Kann-Normen.....	222
5.	Einstellung zu und Umgang mit externen Anspruchsgruppen	223
	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
G.	Reputation Management gegen Whistleblowing	237
1.	First things first: Die Befriedigung legitimer Ansprüche als moralische Verpflichtung	238

2.	Die Befriedigung legitimer Ansprüche als strategisch richtig Wahl: Der Business Case.....	239
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
H.	Fallstudien.....	251
1.	Stanley Adams: Whistleblowing mit schlimmsten persönlichen Folgen.....	252
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
2.	Roger Boisjoly: Zu unentschlossenes und zu spätes Whistleblowing.....	259
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

3.	Anonymes Whistleblowing und Scientific Dissent.....	266
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
4.	Ben Johnston und Kathryn Bolkovac: Whistleblowing für Menschenrechte.....	272
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
5.	Christoph Meili: Whistleblowing, Vergangenheitsbewältigung und Politik	279
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
6.	Margot O'Toole: Whistleblowing als Scientific Dissent und politische Hexenjagd	288
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
7. Whistleblowing als praktizierte Gewissensfreiheit	295
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
Literaturverzeichnis	300
Personen- und Sachregister	320
Zum Autor	323
Fairness-Stiftung	324