

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XVII
Tabellenverzeichnis	XIX
Symbolverzeichnis	XXI
Abkürzungsverzeichnis	XXIII
1. Einleitung	1
1.1. Problemstellung	1
1.2. Zielsetzung der Arbeit	4
1.3. Abgrenzung der Arbeit von bestehender Literatur	5
1.4. Gang der Untersuchung	6
2. Annäherung an das Phänomen Whistle Blowing: Begriffsbestimmung und theoretische Einordnung	9
2.1. Der Begriff „Whistle Blowing“	9
2.1.1. Ansätze zur Definition von Whistle Blowing	9
2.1.2. Abgrenzung zur juristischen Definition	11
2.1.3. Denunzieren statt Whistle Blowing – die kulturelle und historische Entwicklung der Haltung gegenüber Whistle Blowern in Deutschland	12
2.1.4. Unterscheidung verschiedener Arten von Whistle Blowing	14
2.2. Whistle Blowing aus Sicht der Neuen Institutionenökonomik	17
2.2.1. Begründung der Anwendung der Neuen Institutionenökonomik für das betrachtete Problem	17
2.2.2. Zentrale Ansätze der Neuen Institutionenökonomik und deren Verhaltensannahmen	18
2.3. Handlungsalternativen bei Wahrnehmung eines organisatorischen Missstands – Whistle Blowing aus transaktionskostentheoretischer Sicht	20
2.3.1. Das Auftreten von Missständen in Organisationen	20
2.3.2. Einflussfaktoren auf die Wahl einer Handlung bei einem wahrgenommenen Missstand	21
2.3.2.1. Macht des Individuums innerhalb der Organisation	21
2.3.2.2. Loyalität eines Individuums und das moralische Dilemma	23

2.3.3. Einordnung von Whistle Blowing in die Handlungsalternativen eines Individuums	25
2.3.4. Gegenüberstellung der Handlungsoptionen	28
2.4. Zum Begriff „Whistle-Blowing-System“	31
3. Zur Vorteilhaftigkeit der Einrichtung eines Whistle-Blowing-Systems	33
3.1. Anwendung der Prinzipal-Agenten-Theorie zur Ableitung des Nutzens eines Whistle-Blowing-Systems	33
3.1.1. Einordnung der Thematik in die Prinzipal-Agenten-Theorie	33
3.1.2. Informationsasymmetrien und Interessenkonflikte als Voraussetzung für Fehlverhalten	35
3.1.3. Differenzierung der Kosten des Vertragsverhältnisses (Agency-Kosten)	37
3.1.4. Einordnung des Whistle-Blowing-Systems in die Lösungsmöglichkeiten zur Überwindung von Agency-Problemen	39
3.1.4.1. Grenzen der vor- und nachvertraglichen Lösungsmöglichkeiten	39
3.1.4.2. Einbezug von Vertrauen in die Prinzipal-Agenten-Beziehung zur Lösung des Agency-Problems	43
3.1.5. Senkung von Agency-Kosten mit der Institution „Whistle-Blowing-System“ innerhalb einer Organisation	44
3.2. Ableitung einzelner Nutzenaspekte eines Whistle-Blowing-Systems: Verbindung von Agency-Theorie und Shareholder-Value-Ansatz	48
3.2.1. Die Orientierung am Shareholder-Value-Konzept als Grundlage für die Beurteilung der Einrichtung von Whistle-Blowing-Systemen	48
3.2.1.1. Grundlagen und Rechtfertigung des Shareholder-Value-Ansatzes	48
3.2.1.2. Bestandteile des Shareholder-Values	51
3.2.2. Unternehmensinterne Wirkungen eines Whistle-Blowing-Systems	55
3.2.2.1. Risikoabbau und Risikokommunikation aufgrund eingerichteter Whistle-Blowing-Systeme	55
3.2.2.2. Abschreckungswirkung von Whistle-Blowing-Systemen zur Verhinderung von Fehlverhalten	56

	XI
3.2.2.3. Mögliche Auswirkungen der Einrichtung des Whistle-Blowing-Systems auf das Mitarbeiterverhalten	59
3.2.2.3.1. Positive Effekte für die Mitarbeiter aufgrund einer veränderten Unternehmenskultur	59
3.2.2.3.2. Negative Wirkungen auf die Mitarbeiter des Unternehmens	61
3.2.2.4. Die Implementierungs- und Kommunikationskosten des Whistle-Blowing-Systems	63
3.2.3. Unternehmensexterne Wirkungen eines Whistle-Blowing-Systems	64
3.2.3.1. Mögliche Reputationsverbesserung durch Signalling	64
3.2.3.2. Mögliche Erhöhung des Cashflows durch Umsatzsteigerung	67
3.2.3.3. Mögliche Erhöhung des Cashflows aufgrund einer Verbesserung der Lieferantenbeziehungen	67
3.2.3.4. Mögliche Steigerung des Cashflows durch Senkung der Versicherungsprämien	68
3.2.3.5. Mögliche Auswirkungen auf die Kapitalkosten	69
3.2.3.5.1. Bestandteile der Kapitalkosten	69
3.2.3.5.2. Für die Eigenkapitalkosten zu berücksichtigende Risikozuschläge	70
3.2.3.5.3. Der Einfluss eines eingerichteten Whistle-Blowing-Systems auf das unsystematische Risiko	74
3.2.3.5.4. Die Senkung der Eigenkapitalkosten aufgrund einer Senkung des systematisches Risikos	78
3.2.3.5.5. Die Senkung der Fremdkapitalkosten als Folge eingerichteter Whistle-Blowing-Systeme	80
3.3. Ableitung einer Forschungsfrage für die empirische Untersuchung	81
4. Eigenschaften und Voraussetzungen eines effektiven Whistle-Blowing-Systems	82
4.1. Erläuterung der weiteren Vorgehensweise	82

4.2. Einflussfaktoren auf die Effektivität von Whistle Blowing im transaktionskostentheoretischen Kontext	83
4.2.1. Einflussfaktoren auf die Effektivität des Whistle Blowings	83
4.2.2. Einfluss der Regulierung von Whistle Blowing auf die Effektivität des Whistle-Blowing-Systems	87
4.2.2.1. Unzureichende Anreize gesetzlicher Whistle-Blowing-Regulierungen	87
4.2.2.2. Vor- und Nachteile der Selbstregulierung	91
4.3. Zur Ausgestaltung eines effektiven Whistle-Blowing-Systems	95
4.3.1. Ableitung der Anforderungen an ein effektives Whistle-Blowing-System	95
4.3.2. Kodifizierung der Unternehmenskultur, der Werte und Ziele des Unternehmens	98
4.3.3. Schutz- und Anreizmechanismen zur Motivation des Whistle Blowers	100
4.3.3.1. Schutz des Whistle Blowers	100
4.3.3.2. Vor- und Nachteile von Anreizinstrumenten	101
4.3.4. Effektive Organisation einer Whistle-Blowing-Stelle	103
4.3.4.1. Glaubwürdigkeit und Einflussnahmemöglichkeiten als Anforderungen an eine effektive Whistle-Blowing-Stelle	103
4.3.4.2. Varianten der Einrichtung von Whistle-Blowing-Stellen	104
4.3.4.2.1. Unternehmensinterne Whistle-Blowing-Stellen	104
4.3.4.2.2. Die Eignung des Betriebsrats als Ansprechpartner für Hinweise zu innerbetrieblichen Missständen	107
4.3.4.2.3. Unternehmensexterne Whistle-Blowing-Stellen	108
4.3.4.2.4. Sicherung der Effektivität der Whistle-Blowing-Stelle über eine Aufsichtsorganisation	111
4.3.4.3. Arten der Kommunikation und der Informationsoffenlegung bei der Whistle-Blowing-Stelle	112
4.3.5. Integration der Whistle-Blowing-Stelle und des gesamten Whistle-Blowing-Systems in das Unternehmen	115

	XIII
4.3.6. Kommunikation des Whistle-Blowing-Systems	117
4.3.6.1. Unternehmensexterne Kommunikation über das eingerrichtete Whistle-Blowing-System zur Verhinderung adverser Selektion	117
4.3.6.2. Kommunikation der Vorgehensweise und Effektivität des Whistle-Blowing-Systems an potenzielle Whistle Blower	119
4.3.6.3. Einbeziehung unternehmensfremder Personen in den Kreis der möglichen Whistle Blower	120
4.3.7. Enforcement und Überwachung des Whistle-Blowing-Systems	121
4.3.8. Rechtliche Anforderungen an ein Whistle-Blowing-System	122
4.3.8.1. Arbeitsrechtliche Anforderungen	122
4.3.8.2. Datenschutzrechtliche Anforderungen	123
4.4. Ableitung von Forschungsfragen für die empirische Untersuchung	125
5. Empirische Untersuchung zur Wahrnehmung von Whistle Blowing in Deutschland	126
5.1. Bezug zu Deutschland und Bedeutung der Wahrnehmung	126
5.2. Analyse der Umsetzung der Anforderungen an effektive Whistle- Blowing-Systeme in den DAX-30-Unternehmen anhand eines Scoring- Modells	127
5.2.1. Ziel und Vorgehensweise der Untersuchung	127
5.2.2. Ergebnisse aus dem Scoring-Modell	132
5.3. Untersuchung der Wahrnehmung der Effizienz und der Effektivität eines Whistle-Blowing-Systems seitens der Unternehmen	136
5.3.1. Ziel der Untersuchung	136
5.3.2. Hypothesenbildung	136
5.3.2.1. Hypothesen 1a-d: Motivation zur Einrichtung von Whistle-Blowing-Systemen	136
5.3.2.2. Hypothesen 2a-e: Effektivität des Whistle-Blowing- Systems in Abhängigkeit von der Art der eingerichteten Whistle-Blowing-Stelle	138
5.3.2.3. Hypothesen 3a-d: Eigenschaften des Unternehmens im Zusammenhang mit der Einrichtung von Whistle- Blowing-Systemen	140

5.3.2.4. Hypothesen 4a-b: Gesetzliche Verpflichtung versus freiwillige Einrichtung von Whistle-Blowing-Systemen	141
5.3.3. Untersuchungsmethode	141
5.3.3.1. Vorgehensweise der Untersuchung	141
5.3.3.2. Abhängige Variablen	142
5.3.3.3. Unabhängige Variablen	143
5.3.4. Auswertung und Überprüfung der Variablen	145
5.3.4.1. Deskriptive Auswertung der Variablen	145
5.3.4.2. Validierung des hypothetischen Konstrukts der Hypothesen 1a-d mittels einer konfirmatorischen Faktorenanalyse	149
5.3.5. Überprüfung der Hypothesen	155
5.3.5.1. Überprüfung der Hypothesen 1a-d: Einfluss der Wahrnehmung von Kosten und Nutzen auf die Einrichtung eines Whistle-Blowing-Systems	155
5.3.5.1.1. Logistische Regression	155
5.3.5.1.1.1. Kurze Beschreibung der Analysemethodik und deren Anforderungen	155
5.3.5.1.1.2. Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse	157
5.3.5.1.1.3. Test auf Multikollinearität	160
5.3.5.1.2. Diskriminanzanalyse	162
5.3.5.1.2.1. Kurze Einführung zur Methodik und deren Anforderungen	162
5.3.5.1.2.2. Ergebnisse der Diskriminanz- analyse	163
5.3.5.2. Überprüfung der Hypothesen 2a-e: Art des Whistle- Blowing-Systems und Ausgestaltungseigenschaften	167
5.3.5.3. Überprüfung der Hypothesen 3a-d: Unternehmensspezifische Eigenschaften als erklärende Variablen für die Einrichtung von Whistle-Blowing- Systemen	169

5.3.5.4. Überprüfung der Hypothesen 4a-b: Gesetzliche Verpflichtung versus freiwillige Einrichtung eines Whistle-Blowing-Systems	172
5.3.5.5. Zusammenfassung der Ergebnisse	174
5.3.5.6. Diskussion der Ergebnisse	176
5.3.6. Weitere deskriptive Auswertungen aus der Umfrage	178
5.3.6.1. Bekanntheit und Auffassungen zum Whistle Blowing	178
5.3.6.2. Zu den Arten eingerichteter Whistle-Blowing-Systeme	181
5.3.6.3. Kommunikation des Whistle-Blowing-Systems	184
5.3.6.4. Beurteilung von Schutz- und Anreizmechanismen	186
5.3.6.5. Diskussion der weiteren Ergebnisse der Umfrage	188
6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	189
Anlagenverzeichnis	195
Literaturverzeichnis	219