

## Geleitwort

Whistle Blowing ist ein organisatorisches Phänomen. Mitarbeiter nehmen Missstände innerhalb einer Organisation wahr und melden sie weiter, sei es an übergeordnete Stellen oder auch an Wirtschaftsprüfer, Aufsichtsorgane, Behörden oder gar die Medien. Spektakuläre Fälle von Whistle Blowing erreichen zum Teil erhebliche mediale Aufmerksamkeit. Es gibt keine direkte deutsche Übersetzung für das Phänomen. „Alarm geben“ ist nur eine von vielen, eher unbeholfenen, Versuchen der Umschreibung. Der Grund ist offensichtlich, dass es in Deutschland schwer fällt, dem eigentlichen Akt des Whistle Blowing eine positive Konnotation beizumessen. „Verpfeifen“ ist dem Begriff im Wortsinne sehr nahe, und genau hier zeigt sich die hohe Ambivalenz des Phänomens: zwischen der Alarmierung über Missstände und dem Denunzieren von Kollegen oder Vorgesetzten ist die Grenze fließend.

Gleichwohl lassen sich eine Vielzahl von guten Gründen finden, Whistle Blowing als ein Werkzeug der sog. Corporate Governance zu begreifen. In anglo-amerikanischen Unternehmen ist das Einrichten von Whistle-Blowing-Systemen, die Mitarbeitern die Weitergabe wahrgenommener Missstände ermöglichen, nicht nur üblich, sondern teilweise gesetzlich geboten.

Auch die Wissenschaft befasst sich, überwiegend in anglo-amerikanischen Ländern, seit etwa 30 Jahren ausgiebig mit dem Phänomen. (Organisations-)psychologen, Wirtschaftsethiker aber auch Rechtswissenschaftler sowie Betriebswirte aus den Bereichen Corporate Finance/Governance oder Accounting haben sich in zahlreichen Studien dem Phänomen angenähert. Kern vieler Studien sind Fragen nach den Auslösern für das Phänomen, der Persönlichkeit der Whistle Blower („Who blows the whistle and why?“) oder der Wirkung rechtlicher und sonstiger institutioneller Rahmenbedingungen. Auch die Frage nach der „Wünschbarkeit“ per se ist Gegenstand zahlreicher positiv wie normativ ausgerichteter Studien. Kaum bestritten erscheint, dass Whistle Blowing einen positiven Nutzen besitzen kann, sofern bestimmte organisatorische und rechtliche Rahmenbedingungen bestehen.

Die erwähnte Ambivalenz des Phänomens bleibt aber bestehen. Hierbei erscheint kaum etwas naheliegender, als die kulturellen Hintergründe zum Gegenstand weiterer Forschung zu erheben und viele der vorhandenen Ergebnisse als „setting-abhängig“ zu betrachten. Gerade in Deutschland ist der Stand der Forschung zu dem Phänomen überschaubar. Eine Übertragbarkeit der großen Zahl von Studien aus dem anglo-amerikanischen Raum erscheint eher fraglich. In kaum einem anderen Land ist die historische Erfahrung mit dem Phänomen des gegenseitigen Überwachens und „Meldens“ von Mitmenschen negativer belegt. Aus theoretisch-normativer Sicht sind mithin viele der aus den Studien abgeleiteten „Best-Practice“-Regeln mit Vorsicht zu genießen, da sie nicht zwingend vor dem speziellen kulturell-historischen Hintergrund deutscher Unternehmen funktionieren müssen. Besonders fraglich erscheint, die im anglo-amerikanischen Raum gültige gesetzliche Regulierung unreflektiert auf Deutschland übertragen zu wollen. Derzeitige Überlegungen des deutschen

Gesetzgebers zur Regelung von Whistle Blowing sind angesichts überschaubarer wissenschaftlicher Erkenntnisse für Deutschland zurückhaltend zu beurteilen.

Interessanterweise sind Whistle-Blowing-Systeme aber in einigen deutschen Unternehmen trotz (noch?) fehlender vergleichbarer Regulierung bereits Teil der Organisationskultur. Ungeachtet dessen fallen einige Unternehmen durch eine Börsennotierung in den USA unter die Regeln des sog. Sarbanes-Oxley-Act (SOX) und damit unter eine ausländische gesetzliche Pflicht zur Einrichtung von Whistle-Blowing-Systemen. Es ist daher zu begrüßen, dass sich die Verfasserin in ihrer Forschungsarbeit mit dem Phänomen aus deutscher Sicht theoretisch, vor allem empirisch weiter beschäftigen und das vorhandene Wissen zu dem Thema vor dem Hintergrund deutscher Verhältnisse ausbauen will. Hierbei geht es nicht nur um den spezifischen nationalen Anwendungsbezug, sondern um die aus wissenschaftlicher Sicht entscheidende Frage, wie kulturelle Faktoren unsere bisherigen Erkenntnisse über das Phänomen beeinflussen. Letztlich fehlt nach wie vor eine umfassende Theorie zu dem Phänomen, zu deren Entwicklung Analysen deutscher Unternehmen einen Beitrag leisten können.

Die wissenschaftliche Relevanz des Themas ist folglich sehr hoch. Angesichts spektakulärer Fälle von Whistle Blowing in der jüngeren und mittleren Vergangenheit sowie dem in Deutschland derzeit viel diskutierten Aspekt der Vermeidung von Korruptionsfällen und ähnlichen Regelbrüchen hat die Themenstellung zudem einen besonders hohen Aktualitätsbezug. Die Praxisrelevanz gewinnt das Thema zusätzlich durch die zunehmende rechtliche Betroffenheit deutscher Unternehmen mit ausländischer Börsennotierung. Politische Relevanz erhält das Thema durch jüngste Überlegungen des Gesetzgebers, Whistle Blowing in Deutschland zu regulieren.

Vor diesem Hintergrund bin ich zuversichtlich, dass die Arbeit eine weite Verbreitung erfahren wird.

Prof. Dr. Matthias Schmidt