

Esther Pittroff

# **Whistle-Blowing-Systeme in deutschen Unternehmen**

Eine Untersuchung zur Wahrnehmung  
und Implementierung



**RESEARCH**

Esther Pittroff

## **Whistle-Blowing-Systeme in deutschen Unternehmen**

# GABLER RESEARCH

Esther Pittroff

# **Whistle-Blowing-Systeme in deutschen Unternehmen**

Eine Untersuchung zur Wahrnehmung  
und Implementierung

Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Matthias Schmidt



**RESEARCH**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Dissertation Universität Leipzig, 2011

1. Auflage 2011

Alle Rechte vorbehalten

© Gabler Verlag | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2011

Lektorat: Stefanie Brich | Jutta Hinrichsen

Gabler Verlag ist eine Marke von Springer Fachmedien.

Springer Fachmedien ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.

[www.gabler.de](http://www.gabler.de)



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in Germany

ISBN 978-3-8349-2995-2

## 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

## **Vorwort**

Diese Arbeit entstand während meiner Tätigkeit an der Universität Leipzig als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Unternehmensrechnung, Finanzierung und Besteuerung. Im Februar 2011 wurde sie von der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Leipzig als Dissertation angenommen. Ich möchte mich im Folgenden bei all jenen bedanken, die mich während der Erstellung der Arbeit unterstützt haben.

Ganz besonderer Dank gilt meinem betreuenden Hochschullehrer, Prof. Dr. Matthias Schmidt, der mir die Promotion an seiner Professur ermöglichte. Seine Anregungen, die intensiven Diskussionen sowie die großzügig gewährten Freiräume haben maßgeblich zum Gelingen der Arbeit beigetragen. Außerdem möchte ich Prof. Dr. Manfred Röber für die Erstellung des Zweitgutachtens sowie Prof. Dr. Harald Jansen für die Leitung der Promotionskommission danken.

Des Weiteren danke ich meinen Institutskollegen für ihre Unterstützung. Besonderer Dank gilt dabei Dr. Helfried Labrenz, Dr. Hans-Christian Gröger und Peer Schmidt für den intensiven fachlichen Austausch, die Durchsicht von Teilen des Manuskripts und die sehr hilfreichen kritischen Anmerkungen. Außerdem danke ich Dr. Astrid Sperling, Bettina Krause und Thomas Hilbig für die moralische Unterstützung und die aufmunternden Worte, die vor allem kurz vor Abschluss der Arbeit hilfreich waren. Ferner möchte ich mich bei Johannes Labrenz für die Durchsicht des Manuskripts bedanken.

Ein besonderes Dankeschön gilt meinen Eltern, die mir den Weg zur Promotion ermöglichten und mir insbesondere während der schulischen Ausbildung, des Studiums sowie bei der Erstellung der Dissertation zur Seite standen. Außerdem danke ich meinem Vater für die Durchsicht des Manuskripts.

Mein herzlichster Dank gilt meinem Freund, Marco Speerschneider, der sich geduldig in die Probleme eines fremden Fachgebietes eingedacht hat und mich liebevoll in allen Phasen der Promotion unterstützt hat.

Esther Pittroff



## 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

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

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Whistle-Blowing-Prozess	28
Abbildung 2: Arten der Entdeckungswege der Delikte in Deutschland	42
Abbildung 3: Abhängigkeit der Monitoring-Kosten von einem Whistle-Blowing-System und den Monitoring-Aktivitäten	46
Abbildung 4: Senkung der Agency-Kosten durch das Whistle-Blowing-System	47
Abbildung 5: Kosten und Nutzen eines Whistle-Blowing-Systems	54
Abbildung 6: Handlungsalternativen und damit verbundene Auszahlungen des potenziellen Betrügers und des Whistle Blowers	57
Abbildung 7: Handlungsalternativen und Auszahlungen des potenziellen Betrügers und Whistle Blowings ohne Sanktionen	59
Abbildung 8: Einschätzung der indirekten Schäden	65
Abbildung 9: Senkung der Risikozuschläge durch ein Whistle-Blowing-System	77
Abbildung 10: Implementierung eines Whistle-Blowing-Systems	97
Abbildung 11: Das Enterprise Risk Management des COSO	117
Abbildung 12: Häufigkeit der Einrichtung eines Whistle-Blowing-Systems und verschiedene Arten der Einrichtung	146
Abbildung 13: grafische Darstellung des hypothetischen Konstrukts	151
Abbildung 14: Zuordnung interne/externe Stelle	180
Abbildung 15: Arten eingerichteter Whistle-Blowing-Stellen	182
Abbildung 16: Einordnung des Whistle-Blowing-Systems in die Hierarchieebenen	183
Abbildung 17: Anonymität	184
Abbildung 18: Angabe der Information über das Whistle-Blowing-System	185
Abbildung 19: Art der Information über das Whistle-Blowing-System	186
Abbildung 20: Bewertung von Anreizmechanismen in einem Whistle-Blowing-System (Belohnungen zur Hinweisgabe)	188



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Handlungsoptionen des potenziellen Whistle Blowers	27
Tabelle 2: unternehmensinterne und -externe Auswirkungen des Whistle-Blowing-Systems	54
Tabelle 3: Auswirkung des Bürokratisierungsgrads auf die Effektivität des Whistle Blowings	86
Tabelle 4: Aufbau Scoring-Modell	131
Tabelle 5: Erreichte Scoring-Punkte der DAX 30	133
Tabelle 6: Punkteverteilung Scoring-Modell	134
Tabelle 7: Mittelwerte der Scoring-Werte der zwei Gruppen des DAX	135
Tabelle 8: t-Test für Scoring-Werte	135
Tabelle 9: unabhängige Variablen Hypothesen 1a-d	144
Tabelle 10: unabhängige Variablen der Hypothesen 2a-e	145
Tabelle 11: deskriptive Auswertung Vor-/Nachteile und Ausgestaltungseigenschaften	147
Tabelle 12: Branche der antwortenden Unternehmen	148
Tabelle 13: Unternehmensgröße	148
Tabelle 14: Unternehmensalter	149
Tabelle 15: Aktienindizes	149
Tabelle 16: Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse	152
Tabelle 17: Gütekriterien der konfirmatorischen Faktorenanalyse	153
Tabelle 18: logistische Regression Hypothesen 1a-d Einschluss	157
Tabelle 19: Gütekriterien des logistischen Regressionsmodells	159
Tabelle 20: Klassifizierungstabelle der logistischen Regression Hypothesen 1a-d Einschluss	160
Tabelle 21: Test auf Multikollinearität der Vor-/Nachteile	161
Tabelle 22: Box-M-Test Diskriminanzanalyse Hypothesen 1a-d	163

Tabelle 23: univariater F-Test der Diskriminanzanalyse Hypothesen 1a-d Einschluss	164
Tabelle 24: Gruppenzentroide Diskriminanzfunktion Hypothesen 1a-d	164
Tabelle 25: standardisierte kanonische Koeffizienten und Strukturkorrelationen der Diskriminanzfunktion Hypothesen 1a-d	165
Tabelle 26: kanonische Korrelation und Wilks Lambda Hypothesen 1a-d	166
Tabelle 27: Klassifikationsmatrix Diskriminanzfunktion Hypothesen 1a-d	166
Tabelle 28: Mann-Whitney-U-Test für die Ausgestaltungseigenschaften	168
Tabelle 29: Kreuztabelle Whistle-Blowing-System und Branche	169
Tabelle 30: Unternehmensgröße und Whistle-Blowing-System eingerichtet	170
Tabelle 31: Kreuztabelle Größe und Branche	170
Tabelle 32: Mann-Whitney-U-Test für Größe, Index und Alter	171
Tabelle 33: Spearman Rho Korrelationen Alter, Index, Größe	172
Tabelle 34: SOX-Einfluss auf Vor- und Nachteile sowie Effektivität	174
Tabelle 35: Übersicht zur Unterstützung der Hypothesen	175
Tabelle 36: Whistle-Blowing-Übersetzung	179
Tabelle 37: Bewertung vorgeschlagener Schutzmaßnahmen	187

## Symbolverzeichnis

AK	Agency-Kosten
$\beta$	Beta-Faktor
$b_0$	konstantes Glied
$b_j$	Regressionskoeffizienten
BA	Bonding-Aktivitäten
BK	Bonding-Kosten
e	2,71828183 (Eulersche Zahl)
E(...)	Erwartungswert
EK	Eigenkapital
FB	First Best
FCF	free Cashflow
FK	Fremdkapital
G	Gewinn
GK	Gesamtkapital
i	risikofreier Zinssatz
J	Anzahl der Beobachtungsfälle
k	Kapitalkosten
$k_{EK}$	Eigenkapitalkosten
$k_{FK}$	Fremdkapitalkosten
$k_{WACC}$	gewichtete Kapitalkosten
K	Kosten
$K_1$	Kosten des Managers 1
$K_2$	Kosten des Managers 2
$\mu_M$	Marktrendite
MA	Monitoring-Aktivitäten
MK	Monitoring-Kosten
MW	Marktwert
n	Beobachtungsfälle
p	Eintrittswahrscheinlichkeit
$p_1$	Eintrittswahrscheinlichkeit für Strafe S Manager 1
$p_2$	Eintrittswahrscheinlichkeit für Strafe S Manager 2

RV	Residualverlust
s	Eintrittswahrscheinlichkeit einer Sanktion für Whistle Blower
S	Strafe
SB	Second Best
SV	Shareholder-Value
t	laufende Periode
T	Perioden
$u_n$	Störgröße
UW	Unternehmenswert
WBS	Whistle-Blowing-System
$WBS^{opt}$	optimales Whistle-Blowing-System
$x_{jn}$	unabhängige Variable
y	Ereignis
$z_i$	informationsbedingter Risikozuschlag
$z_v$	verhaltensbedingter Risikozuschlag

## Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
AGFI	Adjusted-Goodness-of-Fit-Index
AktG	Aktiengesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDA	Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeberverbände
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BIMSchG	Gesetz zum Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen durch Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen und ähnliche Vorgänge
BSE	Bovine spongiforme Enzephalopathie (Rinderwahn)
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
CAPM	Capital Asset Pricing Model
CFI	Comparative-Fit-Index
COSO	Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission
c.p.	ceteris paribus
CSR	Corporate Social Responsibility
D&O	Directors and Officers
DAX	Deutscher Aktienindex
DCGK	Deutscher Corporate Governance Kodex
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d.h.	das heißt
ed.	editor
edn.	edition
eds.	editors
et al.	et alii (und andere)
FCA	False Claims Act
GewO	Gewerbeordnung

XXIV

GFI	Goodness-of-Fit-Index
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
i.H.v.	in Höhe von
IT	Informationstechnik (bzw. Information Technology)
KPMG	Klynveld, Peat, Marwick, Goerdeler
MoMiG	Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen
NFI	Normed-Fit-Index
NYSE	New York Stock Exchange
PIDA	Public Interest Disclosure Act
pp.	pages
PwC	Price Waterhouse Coopers
RMSEA	Root-Mean-Square-Error-of-Approximation
Rz.	Randziffer
S.	Seite
Sec.	Section
sog.	sogenannt
SOX	Sarbanes-Oxley Act of 2002
USA	United States of America
U.S.C.	United States Code
UWG	Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb
Vgl.	Vergleiche
VIF	Variance Inflation Factor
Vol.	Volume
WACC	Weighted Average Cost of Capital
WBS	Whistle-Blowing-System
WHG	Gesetz zur Ordnung des Wasserhaushalts
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil

# 1. Einleitung

## 1.1. Problemstellung

Über 50 % der deutschen Großunternehmen wurden zwischen 2005 und 2009 Opfer von Wirtschaftskriminalität.<sup>1</sup> Dieses meist opportunistisch motivierte Fehlverhalten verursacht negative Wohlfahrtseffekte. Zu den Betroffenen gehören hauptsächlich die Anteilseigner und teilweise auch die gesamte Öffentlichkeit, die z.B. infolge eintretender Umweltschäden mit externen Kosten belastet wird. Der Verursacher hingegen erleidet nur bei Aufdeckung des Fehlverhaltens Schäden in Form von Haftungsklagen und Reputationsverlusten. Diese Abschreckungswirkung zur Vermeidung von Fehlverhalten ist jedoch oft nicht wirksam, da sowohl unternehmensinterne als auch extern angesiedelte Kontrollinstitutionen keine ausreichende Aufdeckung von Missständen garantieren können. Folglich werden kriminelle Handlungen nicht erfolgreich verhindert.

Häufig sind es die Mitarbeiter, die auf Missstände im Unternehmen aufmerksam machen. Dabei informieren sie Institutionen, die das beobachtete Fehlverhalten unterbinden sollen.<sup>2</sup> Diese Hinweisgebung wird als Whistle Blowing bezeichnet.<sup>3</sup> Das Unternehmen kann von diesen Meldungen profitieren, da erhebliche Schäden, wie z.B. Schadenersatzklagen, Strafzahlungen und Reputationsverluste, möglicherweise vermieden werden.<sup>4</sup>

Trotz dieser offensichtlichen Vorteile birgt das Whistle Blowing auch potenziell negative Konsequenzen. Es besteht für das Unternehmen die Gefahr, dass vertrauliche Informationen an Unternehmensexterne gelangen.<sup>5</sup> Ungeachtet dessen, ob sich der Verdacht eines Fehlverhaltens bewahrheitet oder nicht, führt das möglicherweise für das Unternehmen zu einem Reputationssschaden.<sup>6</sup> Auch dem Whistle Blower können aufgrund der Meldung negative Konsequenzen drohen. Nicht selten hat er mit Vergeltungsmaßnahmen zu rechnen.<sup>7</sup>

Die Lösung dieses Problems wird in der Einrichtung eines Whistle-Blowing-Systems im Unternehmen gesehen.<sup>8</sup> Hierbei wird den Mitarbeitern die Möglichkeit zur Hinweisgabe außerhalb des normalen Dienstwegs, jedoch innerhalb der Strukturen des

---

<sup>1</sup> Vgl. Bussmann et al. (2009), S. 11.

<sup>2</sup> Gemäß einer Studie ist dies der häufigste Entdeckungsweg, vgl. Bussmann et al. (2009), S. 51.

<sup>3</sup> Vgl. Near / Miceli (1985), S. 4. Ausführlicher wird in Kapitel zwei auf den Begriff „Whistle Blowing“ eingegangen.

<sup>4</sup> Siehe z.B. Lombardi (1988), S. 155; Miceli / Near (1992), S. 11 – 13; Callahan et al. (2002), S. 195 – 196; Moberly (2006).

<sup>5</sup> Vgl. z.B. Dunfee (1990), S. 132.

<sup>6</sup> Siehe z.B. auch Dworkin / Near (1987), S. 242.

<sup>7</sup> Vgl. Parmelee / Near / Jensen (1982); Miceli et al. (1999); Mesmer-Magnus / Viswesvaran (2005).

<sup>8</sup> Siehe etwa Dunfee (1990); Moberly (2006); Miceli / Near (1992); Callahan et al. (2002); Hofmann (2006); Leisinger (2003).

Unternehmens eingeräumt, womit negative Folgen für den Hinweisgeber ausgeschlossen sein sollten. Der mit dem Whistle-Blowing-System verbundene Nutzen besteht in der effizienten Kontrolle der Aktivitäten im Unternehmen, wodurch Reputationsschäden und erwartete Wohlfahrtsverluste vermieden werden.<sup>9</sup> Deshalb besteht auch ein öffentliches Interesse an erfolgreich implementierten Whistle-Blowing-Systemen. Allerdings gilt es hierbei zu beachten, dass die systemimmanenten Kosten dessen Nutzen nicht übersteigen sollten.<sup>10</sup> Unklar ist bisher, ob die Unternehmensleitung die in der Literatur angesprochenen Kosten- und Nutzenaspekte eines Whistle-Blowing-Systems überhaupt wahrnimmt und welche dieser Aspekte die Entscheidung für oder gegen ein Whistle-Blowing-System beeinflussen.

Die Gewichtung der Kosten und des Nutzens eines Whistle-Blowing-Systems durch die Unternehmensleitungen ist in Deutschland insbesondere deshalb relevant, weil historische Einflüsse eine gewisse Skepsis gegenüber Whistle Blowing begründen. Dies könnte zu einer Übergewichtung der Kosten eines Whistle-Blowing-Systems gegenüber dessen Nutzen führen. Nicht selten wird Whistle Blowing mit dem Verpfeifen von Kollegen oder anderen Beteiligten in Verbindung gebracht, weil es an Beispitzelungen im Nationalsozialismus sowie in der Deutschen Demokratischen Republik erinnert.<sup>11</sup> Auch die bisherige deutsche Rechtsprechung scheint von dieser Grundhaltung geprägt zu sein. Die Interessen des Arbeitgebers werden schützenswerter eingeschätzt als die des Whistle Blowers.<sup>12</sup> Für einen Mitarbeiter besteht deshalb bisher kaum ein Anreiz zur Hinweisgabe, weil die Folgen dieser Meldung risikobehaftet sind. Aktuelle Unternehmensskandale, insbesondere die sog. Fleischskandale<sup>13</sup>, gaben dem deutschen Gesetzgeber zwar Anlass, sich mit einem gesetzlich kodifizierten Whistle-Blower-Schutz zu befassen.<sup>14</sup> Der jetzige Gesetzesentwurf wird aber noch stark kritisiert.<sup>15</sup>

Um mit einem Whistle-Blowing-System einen Nutzen generieren zu können, muss es effektiv ausgestaltet sein. Die Herausforderung besteht für die Unternehmen dabei vor allem in der Überzeugung der Mitarbeiter, dass ihre Hinweise erwünscht sind.<sup>16</sup> Bestehen Unsicherheiten bezüglich der Nutzung des Systems, bleibt das System ineffektiv. In der Praxis sind verschiedene Ausgestaltungsvarianten für Whistle-Blowing-Systeme zu finden; eine Best Practice hat sich noch nicht durchgesetzt.<sup>17</sup> Für die Einrichtung ist unter anderem wesentlich, ob der Adressat der Hinweise in-

---

<sup>9</sup> Vgl. Moberly (2006), S. 1115.

<sup>10</sup> Siehe Berndt / Hoppler (2005), S. 2627.

<sup>11</sup> Vgl. Rauhofer (2007), S. 367.

<sup>12</sup> Ähnlich dazu Wisskirchen / Körber / Bissels (2006), S. 1571.

<sup>13</sup> Zu den Fleischskandalen siehe z.B. [http://www.focus.de/panorama/jahresrueckblick/topthemen/gammelfleisch/gammelfleisch\\_did\\_14038.html](http://www.focus.de/panorama/jahresrueckblick/topthemen/gammelfleisch/gammelfleisch_did_14038.html); oder <http://www.abendblatt.de/wirtschaft/article-892665/Die-Fleischskandale-im-Ueber-blick.html> (eingesehen am 24.08.2010).

<sup>14</sup> Vgl. Bundestag (2008).

<sup>15</sup> Vgl. dazu insbesondere die Stellungnahmen von Deiseroth (2008) und Schuster (2008).

<sup>16</sup> Vgl. Miceli / Near (1992), S. 296, und Miceli / Near (1994), S. 70.

<sup>17</sup> Siehe z.B. Breinlinger / Krader (2006), S. 61; Hassink / de Vries / Bollen (2007); Buchert (2008).



nerhalb oder außerhalb des Unternehmens angesiedelt werden sollte. Während eine interne Stelle aufgrund der besseren Kenntnis des Unternehmens z.B. für eine schnellere Aufklärung sorgen könnte, erscheint eine externe Stelle unabhängiger.<sup>18</sup> Es ist bisher noch unklar, welche Eigenschaften eines Whistle-Blowing-Systems maßgeblich für eine interne oder externe Ansiedlung des Hinweisadressaten sind. Die Frage ist deshalb von Bedeutung, weil die Studien zur Effektivität primär in den USA<sup>19</sup> entstanden sind. Wegen des oben angesprochenen historisch bedingten Unterschieds in der Auffassung des Whistle Blowing ist eine veränderte Wahrnehmung der Anforderungen an effektive Whistle-Blowing-Systeme in Deutschland zu erwarten.

Die Einrichtung von Whistle-Blowing-Systemen könnte auch gesetzlich motiviert werden. Hierzu sind international deutliche Unterschiede festzustellen. Während in Deutschland noch keine speziellen Regelungen getroffen wurden, ist dieses Thema in der Gesetzgebung anderer Länder weitaus gängiger. In den USA existieren z.B. seit vielen Jahren gesetzliche Whistle-Blower-Schutzregelungen. Seit dem Sarbanes-Oxley Act of 2002 (SOX) müssen Unternehmen, die ihre Wertpapiere an einer US-Börse handeln, Whistle-Blowing-Systeme einrichten.<sup>20</sup> Dies betrifft auch deutsche Unternehmen, die in den USA gelistet sind.<sup>21</sup> Doch nicht nur durch gesetzliche Regelungen verpflichtete Unternehmen richten Whistle-Blowing-Systeme ein. Viele andere Unternehmen haben ebenfalls bereits derartige Systeme implementiert. Ob die gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung dazu führt, dass Kosten und Nutzen des Whistle-Blowing-Systems anders gewichtet werden als bei freiwilliger Einrichtung, ist bisher noch unklar.

Die individuelle Wahrnehmung des Nutzens von Whistle-Blowing-Systemen kann die Effektivität der Systeme beeinflussen. Die Gefahr einer verpflichtenden Einrichtung besteht darin, dass es Lippenbekenntnisse bleiben.<sup>22</sup> Meist wird in diesen Unternehmen dann eher eine Kultur gelebt, die Whistle Blowing weiterhin nicht als erwünscht ansieht. Bisherige staatliche Anreiz- und Sanktionsmechanismen in den USA und Großbritannien konnten diesem als „Window Dressing“<sup>23</sup> bezeichneten Verhalten nicht effektiv entgegenwirken.<sup>24</sup> Eine mögliche Lösung könnte deshalb in der Selbstregulierung zu finden sein. Die Vorteile dieser freiwilligen Regulierung, die seitens der Unternehmen erfolgt, liegen vor allem in der Flexibilität und den geringeren Kosten.<sup>25</sup> Außerdem können Signalling-Vorteile generiert werden, wenn sich ein Unternehmen von anderen abhebt.

---

<sup>18</sup> Siehe Breinlinger / Krader (2006), S. 61, und Pauthner-Seidel / Stephan (2010), Rz. 116.

<sup>19</sup> Vgl. dazu etwa die Studien von Near / Jensen (1983); Perry (1992); Miceli / Near (2002).

<sup>20</sup> Siehe Sec. 301 SOX.

<sup>21</sup> Vgl. von Zimmermann (2007).

<sup>22</sup> Siehe dazu auch Schmidt (2005), S. 159.

<sup>23</sup> Zu diesem Begriff siehe Krawiec (2003), S. 491.

<sup>24</sup> Vgl. dazu insbesondere die Arbeiten von Schmidt (2005); Dworkin (2007); Moberly (2008).

<sup>25</sup> Vgl. dazu Schwarz (2005) und Moberly (2006).

## 1.2. Zielsetzung der Arbeit

Wie bereits herausgestellt wurde, sind die ökonomischen Vorteile eines Whistle-Blowing-Systems aus Sicht der Literatur relativ unbestritten. Außerdem wurden wesentliche Einflussfaktoren auf die Effektivität von Whistle Blowing bereits untersucht, aus denen Anforderungen an die optimale Ausgestaltung eines Whistle-Blowing-Systems abgeleitet werden können. Es wird gezeigt, dass insbesondere die Neue Institutionenökonomik einen geeigneten Hintergrund bietet, um Lösungsansätze für die optimale Ausgestaltung eines Whistle-Blowing-Systems zu generieren. Deshalb erfolgt zunächst die theoretische Einordnung des Whistle Blowings und der Whistle-Blowing-Systeme in die Neue Institutionenökonomik.

Der Umgang mit diesem Thema ist jedoch insbesondere in Deutschland noch recht sensibel. Deshalb ist zu beachten, dass bisherige Forschungsergebnisse maßgeblich vor einem unterschiedlichen kulturellen Hintergrund entstanden und dahingehend zu interpretieren sind. Bisherige Erkenntnisse über das Phänomen Whistle Blowing können aus diesem Grund nicht ohne Weiteres auf Deutschland übertragen werden. Da die Einrichtung eines Whistle-Blowing-Systems durch eine Entscheidung des Managements erfolgt, wird insbesondere dessen Wahrnehmung zu dem Thema untersucht. Fraglich ist, ob die in der Literatur angesprochenen Kosten- und Nutzenaspekte eines Whistle-Blowing-Systems von den Managern auch tatsächlich so wahrgenommen werden. Sofern dies befürwortet wird, ist zu ermitteln, wie Vor- und Nachteile gewichtet werden. Das Ziel der Arbeit besteht damit vor allem in der empirischen Überprüfung, ob die Einrichtung oder Nichteinrichtung eines Whistle-Blowing-Systems durch die Gewichtung der mit dem System verbundenen Kosten und dem damit verbundenen Nutzen prognostiziert werden kann.

Darüber hinaus existiert bezüglich der Einflussfaktoren auf die Effektivität von Whistle-Blowing-Systemen Forschungsbedarf. Insbesondere sind die Ursachen für die unternehmensinterne oder -externe Ansiedlung des Hinweisadressaten unbestimmt. Ein weiteres Ziel der Arbeit besteht deshalb in der empirischen Untersuchung der für die interne oder externe Implementierung ausschlaggebenden Faktoren.

Zuletzt soll empirisch untersucht werden, ob die Verpflichtung zur Einrichtung von Whistle-Blowing-Systemen die Wahrnehmung des Nutzens und der effektiven Ausgestaltung eines Whistle-Blowing-Systems beeinflusst, und wenn ja, inwiefern. Sofern freiwillige und verpflichtete Implementierer unterschiedliche Wahrnehmungen zur Vorteilhaftigkeit und Effektivität der Whistle-Blowing-Systeme haben, würde dies die in der Literatur angesprochenen Bedenken zur gesetzlichen Verpflichtung der Implementierung bekräftigen. Aus den Ergebnissen der empirischen Untersuchung sind geeignete Anreizmechanismen für das Management ableitbar, die für eine optimale Ausgestaltung der Gesetzgebung zum Whistle Blowing erforderlich sind.

### 1.3. Abgrenzung der Arbeit von bestehender Literatur

Die bisherige Literatur zum Whistle Blowing entstand vor allem in den USA. Hierbei wurde das Thema hauptsächlich aus psychologischer, unternehmensethischer, organisationstheoretischer und rechtswissenschaftlicher Sicht betrachtet.<sup>26</sup>

Bisherige deutsche Arbeiten zum Whistle Blowing nähern sich dem Thema zum großen Teil auf rechtlicher Ebene.<sup>27</sup> In einer der ersten deutschen nicht-juristischen Arbeiten wird Whistle Blowing aus der unternehmensethischen Sicht betrachtet. Hierbei wird ein aktives Corporate Reputation Management gefordert, das im Rahmen einer offenen Unternehmenskultur Whistle Blowing vermeiden kann.<sup>28</sup> In weiteren deutschen Beiträgen werden Überlegungen zur Verbindung zwischen Whistle Blowing und dem Enforcement von Rechnungslegungsregeln<sup>29</sup> sowie zur Notwendigkeit eines Whistle-Blowing-Systems für eine effektive Corporate Governance angestellt<sup>30</sup>.

Der Nutzen eines Whistle-Blowing-Systems aus institutionenökonomischer Perspektive und die effektive Ausgestaltung von Whistle-Blowing-Systemen sind Gegenstand der jüngsten deutschen Arbeiten auf diesem Gebiet.<sup>31</sup> Hierbei wird der Nutzen zum einen aus Unternehmenssicht analysiert,<sup>32</sup> zum anderen werden Anreize angesprochen, die das Kalkül des Unternehmens zur Einrichtung von Whistle-Blowing-Systemen ansprechen könnten.<sup>33</sup> Diese Arbeiten verwenden bereits Ansätze der Neuen Institutionenökonomik für die theoretische Einordnung von Whistle Blowing. Einerseits wird für die Erläuterung des bisherigen unternehmensinternen Umgangs mit Whistle Blowing die Transaktionskostentheorie angesprochen;<sup>34</sup> andererseits findet bereits die Ableitung des Nutzens eines Whistle-Blowing-Systems unter Anwendung der Prinzipal-Agenten-Theorie statt.<sup>35</sup> Ausgehend von diesen Erkenntnissen wird die theoretische Einordnung des Themas in dieser Arbeit vorgenommen, um daraus anschließend Hypothesen für die empirische Untersuchung abzuleiten.

---

<sup>26</sup> Siehe hierzu insbesondere alle Arbeiten von Janet P. Near und Marcia P. Miceli. Einen Literaturüberblick liefern Near / Miceli (2008) und Hersh (2002).

<sup>27</sup> Für die Zulässigkeit von Whistle Blowing nach deutschem Recht siehe Schmitt (2003). Graser (2000) stellt einen Vergleich der gesetzlichen Regelungen nach deutschem und US-amerikanischem Recht an. Ledergerber (2005) nimmt vor allem Bezug zur rechtlichen Situation in der Schweiz, während Hartung (2006) einen Vergleich zwischen deutschem und englischem Recht anstellt. Düsel (2008) stellt in seiner Arbeit die Regelungen des deutschen, englischen und französischen Rechts gegenüber.

<sup>28</sup> Siehe Leisinger (2003).

<sup>29</sup> Vgl. Schmidt (2005).

<sup>30</sup> Siehe hierzu Berndt / Hoppler (2005).

<sup>31</sup> Vgl. Briegel (2009) und Donato (2009).

<sup>32</sup> Siehe Donato (2009).

<sup>33</sup> Siehe dazu eher Briegel (2009).

<sup>34</sup> Vgl. Briegel (2009).

<sup>35</sup> Siehe Donato (2009).