

Ethische Verantwortung und Whistleblowing als Option

Hausarbeit im Modul Datenschutz & Ethik

Eduard Moser

Mtrkl-Nr.:

Jan-David Wiederstein

Mtrkl-Nr: 825713

16. Juni 2025

1 Abstract

Diese Arbeit untersucht die ethische Verantwortung von Arbeitnehmern im Spannungsfeld zwischen Unternehmensloyalität und persönlichem Gewissen. Ausgehend von einer grundlegenden Definition von Verantwortung werden die Grenzen zwischen rechtlichen Pflichten und ethischen Geboten analysiert. Im Zentrum steht die Auseinandersetzung mit Dilemmasituationen, die in letzter Konsequenz zum Whistleblowing führen können. Der Akt des Whistleblowings wird anhand von Fallbeispielen, dessen Legitimation, den Risiken sowie dem neuen Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) beleuchtet. Die Analyse alltäglicher Tugenden und praktischer Fallbeispiele zeigt zudem, dass ethisches Handeln ein gestufter Prozess ist, der vom internen Dialog bis zur externen Meldung reicht. Es wird gefolgert, dass verantwortungsvolles Handeln sowohl die Integrität des Einzelnen als auch eine unterstützende Unternehmenskultur erfordert, wobei Whistleblowing eine notwendige, aber letzte Option darstellt.

Inhaltsverzeichnis

1	Abstract	1
2	Einleitung	3
3	Definition Verantwortung im Arbeitsalltag	4
3.1	Das Konzept der Verantwortung	4
3.2	Rechtliche versus ethische Verantwortung	5
3.3	Formen der Verantwortung im beruflichen Kontext	5
3.4	Anwendungsbeispiele im Berufsalltag	5
4	Whistleblowing	6
4.1	Definition: Begriff und Merkmale	7
4.2	Fallbeispiele und ihre Tragweite	7
4.3	Legitimation von Whistleblowing	8
4.4	Konsequenzen für den Whistleblower	8
4.5	Rechtlicher Rahmen: Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)	8
5	Ethische Grundsätze für Arbeitnehmer	9
5.1	„Tugenden“ im Berufsleben und die Tugendethik	10
5.2	Der „Slippery Slope“- <i>Effekt</i> : Die Gewöhnung an unmoralisches Verhalten .	10
5.3	Meine Orientierung: Zwischen Vorschrift und Gewissen	11
5.4	Die Formbarkeit moralischer Überzeugungen	11
6	Dilemmasituationen und moralische Optionen	12
6.1	Dilemmasituationen im Berufsalltag	12
6.2	Moralische Handlungsoptionen	13
7	Gedankenexperimente: Ethische Dilemmata in der Praxis	14
7.1	Fall 1: Lebensmittelverschwendung im Einzelhandel	14
7.2	Fall 2: Manipulativer Verkauf im Kino	15
7.3	Fall 3: Systematische Überstunden und die Kollision mit dem Privatleben .	15
7.4	Fall 4: Die manipulierte Software für das Assistenzsystem	16
8	Schluss	16

2 Einleitung

In der modernen Arbeitswelt sehen sich Arbeitnehmer zunehmend mit komplexen Situationen konfrontiert, die nicht nur ihre fachliche, sondern auch ihre moralische Urteilskraft herausfordern. Jede berufliche Tätigkeit ist untrennbar mit der Übernahme von Verantwortung verbunden – für die eigene Arbeit, für Kollegen und Kunden, und in manchen Fällen auch für die Gesellschaft als Ganzes. Doch was geschieht, wenn die Loyalitätspflicht gegenüber dem Arbeitgeber in direktem Konflikt mit dem eigenen Gewissen oder fundamentalen ethischen Prinzipien gerät? Solche ethischen Dilemmata sind keine Seltenheit und stellen den Einzelnen die schwierige Frage, welchen Wert er Vorrang einräumen soll.

Diese Arbeit befasst sich mit dem Spannungsfeld der ethischen Verantwortung von Arbeitnehmern und den daraus resultierenden Handlungsoptionen in Dilemmasituationen. Der Fokus wird dabei auf die drastischste Form der Verantwortungsübernahme gelegt: das Whistleblowing. Dieser Akt, bei dem ein Mitarbeiter interne Missstände an die Öffentlichkeit trägt, stellt den ultimativen Bruch der Loyalität dar, wird aber oft als letzte moralische Pflicht zur Abwendung größeren Schadens verstanden. Die Auseinandersetzung mit Whistleblowing zwingt zur Klärung der Frage, wo die Grenzen der Verantwortung des Einzelnen liegen und wann der Schritt, zum Hinweisgeber zu werden, nicht nur legitim, sondern möglicherweise sogar geboten ist.

Um diese komplexe Thematik strukturiert zu erschließen, beginnt die Arbeit in Kapitel 2 mit einer grundlegenden Definition des Verantwortungsbegriffs und unterscheidet dabei zwischen dessen rechtlichen und ethischen Dimensionen. Darauf aufbauend widmet sich Kapitel 3 ausführlich dem Phänomen des Whistleblowings, seiner Legitimation, den erheblichen Risiken für den Hinweisgeber und dem neuen rechtlichen Schutz durch das Hinweisgeberschutzgesetz in Deutschland. Kapitel 4 verlagert den Fokus auf die alltägliche Praxis, indem es ethische Grundsätze und Tugenden im Berufsleben vorstellt und anhand von Fallbeispielen analysiert, wie Dilemmata bereits im Kleinen entstehen und gehandhabt werden können. Kapitel 5 systematisiert die moralischen Handlungsoptionen, die Arbeitnehmern zur Verfügung stehen, bevor der radikale Schritt des Whistleblowings erwogen werden muss. Abschließend fasst Kapitel 7 die zentralen Erkenntnisse der Arbeit in einem Fazit zusammen und liefert einen Ausblick auf die Bedeutung gelebter Verantwortung in der modernen Berufswelt.

3 Definition Verantwortung im Arbeitsalltag

Geplante Quellen für dieses Kapitel:

Erklärt die Grundbegriffe der Ethik und Tugend und ordnet sie in den Arbeitsalltag ein.

Patrick S. Renz und Christof Schneeweiss. *Integrität im Managementalltag. Ethische Dilemmata im Managementalltag erfassen und lösen*. Basel: NZZ Libro, 2022

Definition verantwortung

Springer Gabler, Hrsg. *Definition: Verantwortung*. 2018. URL: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/verantwortung-50418> (besucht am 16.06.2025)

Eine Masterarbeit über den ethischen Entscheidungsfindungsprozess in der Pflege. Enthält Informationen über Grundbegriffe der Ethik, bevor die Arbeit in das Thema Pflege einsteigt. Könnte eine gute Grundlage für unsere Ausarbeitung liefern.

Julia Sophie Wagner. „Whistleblowing - Der schmale Grat zwischen Loyalität und Verrat“. Masterarbeit. Karl-Franzens-Universität Graz, 2017. URL: <https://unipub.uni-graz.at/obvugrhs/download/pdf/2133790> (besucht am 16.06.2025)

Der Begriff der Verantwortung ist ein zentraler Pfeiler ethischer Überlegungen im Berufsleben. Obwohl er alltäglich verwendet wird, ist seine Bedeutung oft diffus. Für eine fundierte Auseinandersetzung, insbesondere im Kontext von Whistleblowing, ist eine präzise Definition und Abgrenzung unerlässlich. Dieses Kapitel legt daher das begriffliche Fundament, indem es das Konzept der Verantwortung analysiert, seine rechtlichen und ethischen Dimensionen gegenüberstellt und verschiedene Verantwortungsformen im beruflichen Kontext beleuchtet.

3.1 Das Konzept der Verantwortung

Verantwortung lässt sich als eine relationale Struktur begreifen. Sie beschreibt immer eine Beziehung zwischen einem Akteur, einer Handlung oder einem Zustand und einer Instanz, vor der Rechenschaft abgelegt wird. In der Ethik wird dieses Konzept oft in drei zentrale Fragen unterteilt:

Wer ist das Verantwortungssubjekt? Dies ist die Person oder die Gruppe, die die Verantwortung trägt (z.B. der einzelne Arbeitnehmer, ein Projektteam, die Unternehmensführung).

Wofür trägt das Subjekt Verantwortung (Verantwortungsobjekt)? Dies bezieht sich auf die Handlungen, die Unterlassungen, deren Folgen oder auf bestimmte Aufgabenbereiche (z.B. für die Sicherheit eines Produkts, die Einhaltung eines Budgets, das Wohlergehen von Mitarbeitenden).

Wem gegenüber oder wovor ist das Subjekt verantwortlich (Verantwortungsinstanz)? Dies ist die Instanz, die urteilt und Konsequenzen einfordert. Mögliche Instanzen sind das eigene Gewissen, Vorgesetzte, das Unternehmen, die Kundschaft, die Gesellschaft oder das Rechtssystem.

Ein Softwareentwickler (*Subjekt*) ist beispielsweise für die fehlerfreie und sichere Programmierung einer Anwendung (*Objekt*) verantwortlich. Rechenschaft schuldet er zunächst

seinem Arbeitgeber, aber ethisch betrachtet auch den zukünftigen Nutzern der Software (*Instanz*).

3.2 Rechtliche versus ethische Verantwortung

Im Berufsalltag wird zwischen rechtlicher und ethischer Verantwortung unterschieden. Diese beiden Dimensionen sind nicht deckungsgleich, auch wenn sie sich oft überschneiden.

Rechtliche Verantwortung basiert auf Gesetzen, Verordnungen und Verträgen (z.B. dem Arbeitsvertrag oder dem Bürgerlichen Gesetzbuch). Sie definiert das, was ein Arbeitnehmer oder ein Unternehmen tun muss. Ein Verstoß gegen die rechtliche Verantwortung ist justiziabel und kann zu Sanktionen wie Geldstrafen oder Kündigung führen. Sie stellt somit einen Mindeststandard dar.

Ethische Verantwortung geht über die reine Gesetzestreue hinaus. Sie gründet auf moralischen Werten, Prinzipien und Normen und fragt danach, was man tun sollte. Sie appelliert an das Gewissen des Einzelnen und die moralischen Standards einer Gesellschaft oder Berufsgruppe. Ethisch fragwürdiges Handeln kann legal sein, aber dennoch erheblichen Schaden verursachen – für Kunden, die Gesellschaft oder das Vertrauensverhältnis im Unternehmen.

Der zentrale Konflikt, der zu Whistleblowing führen kann, entsteht oft genau in diesem Spannungsfeld: wenn eine Handlung zwar rechtlich nicht zu beanstanden ist, aber die ethische Verantwortung des Arbeitnehmers verletzt.

3.3 Formen der Verantwortung im beruflichen Kontext

Je nach Situation und Rolle lassen sich verschiedene Arten von Verantwortung unterscheiden:

Eigenverantwortung: Die Verantwortung für das eigene Handeln, die Qualität der eigenen Arbeit und die persönliche berufliche Entwicklung. Sie ist die Grundlage jeder professionellen Tätigkeit.

Fremdverantwortung: Diese entsteht, wenn man für andere Personen zuständig ist. Eine Führungskraft trägt beispielsweise Fremdverantwortung für die ihr unterstellten Mitarbeitenden (Fürsorgepflicht). Ebenso trägt eine Altenpflegerin Verantwortung für das Wohl der ihr anvertrauten Personen.

Kollektive Verantwortung: Hier ist nicht ein Einzelner, sondern eine Gruppe (z.B. eine Abteilung oder das gesamte Unternehmen) das Verantwortungssubjekt. Die Kultur eines Unternehmens, die systematisch unethisches Verhalten duldet oder fördert, ist ein Beispiel für kollektive Verantwortung, auch wenn die Schuld im Einzelfall schwer zuzuweisen ist.

3.4 Anwendungsbeispiele im Berufsalltag

Die zuvor definierten Konzepte lassen sich an alltäglichen Beispielen verdeutlichen:

Lebensmittelverschwendung im Supermarkt: Ein Mitarbeiter (*Subjekt*) wird angewiesen, täglich einwandfreie, aber nicht mehr perfekt aussehende Lebensmittel zu entsorgen (*Objekt*). Rechtlich ist dies meist zulässig. Ethisch entsteht jedoch ein Konflikt, da der Mitarbeiter eine Verantwortung gegenüber der Gesellschaft (*Instanz*) empfindet, Ressourcen nicht zu verschwenden.

Getränkeverkauf im Kino: Ein Kinomitarbeiter (*Subjekt*) soll auf die Bestellung eine kleine Cola hin bewusst die 0,5-Liter-Variante statt der ebenfalls verfügbaren 0,3-Liter-„Kindergröße“ verkaufen (*Objekt*). Dies verstößt zwar nicht direkt gegen ein Gesetz, berührt aber die ethische Verantwortung für ehrliche Verkaufspraktiken gegenüber dem Kunden (*Instanz*), insbesondere wenn es sich um Kinder handelt.

Systematische Überstunden: Eine Führungskraft (*Subjekt*) ordnet regelmäßig unbezahlte Überstunden an, um Projektziele zu erreichen (*Objekt*). Solange die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten (rechtliche Verantwortung) nicht überschritten werden, bewegt sie sich im legalen Rahmen. Ihre ethische Fremdverantwortung für die Gesundheit und die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter (*Instanz*) verletzt sie jedoch. Dies betrifft auch die Eigenverantwortung der Mitarbeiter, die sich zwischen Loyalität zum Unternehmen und der Verantwortung für die eigene Gesundheit und Familie entscheiden müssen.

4 Whistleblowing

Geplante Quellen für dieses Kapitel:

definition whistleblowing

IHK Region Stuttgart. *Whistleblowing: Was Unternehmen beachten müssen*. 2023. URL: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/arbeitsrecht/whistleblowing-5169770> (besucht am 16.06.2025)

bedeutung whistleblowing in der wirtschaft

Thomas Lehnart. *Whistleblowing im Arbeitsrecht [Teil 1]*. Juli 2023. URL: <https://www.lhr-law.de/magazin/arbeitsrecht/whistleblowing-im-arbeitsrecht-teil-1/> (besucht am 16.06.2025)

Prägnante begriffserklärung Whistleblowing mit unterteilung in verschiedene Szenarien

Whistleblower. Shiftbase. URL: <https://www.shiftbase.com/de/lexikon/whistleblower> (besucht am 16.06.2025)

Nachdem die Grundlagen der Verantwortung im beruflichen Kontext definiert wurden, widmet sich dieses Kapitel der wohl drastischsten Form der Verantwortungsübernahme durch einen Arbeitnehmer: dem Whistleblowing. Dieser Akt, bei dem interne Missstände öffentlich gemacht werden, stellt einen tiefgreifenden Loyalitätskonflikt dar und ist mit erheblichen persönlichen und gesellschaftlichen Konsequenzen verbunden. Das Kapitel definiert den Begriff, beleuchtet ihn anhand von Beispielen, diskutiert seine ethische Legitimation und untersucht die rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland.

4.1 Definition: Begriff und Merkmale

Der Begriff „Whistleblowing“ (aus dem Englischen: *to blow the whistle* – die Pfeife blasen) beschreibt den Vorgang, dass eine Person, meist ein Mitarbeiter oder ehemaliger Mitarbeiter, nicht-öffentliche Informationen über illegales, unethisches oder illegitimes Handeln innerhalb einer Organisation an eine externe Stelle weitergibt. Der Whistleblower, im Deutschen auch als Hinweisgeber bezeichnet, agiert dabei wie ein Schiedsrichter, der ein Foulspiel unterbricht.

Zentrale Merkmale des Whistleblowings sind:

Internes Wissen: Der Hinweisgeber hat die Informationen durch seine Zugehörigkeit zur Organisation erlangt.

Gravierender Missstand: Es geht nicht um persönliche Beschwerden oder geringfügige Mängel, sondern um erhebliche Gefahren, Straftaten oder Verstöße gegen ethische Prinzipien (z.B. Korruption, Gefährdung der öffentlichen Gesundheit, massive Datenmissbräuche).

Öffentliches Interesse: Die Aufdeckung des Missstandes dient dem Schutz der Allgemeinheit oder Dritter, nicht primär dem Eigennutz.

Bruch der Loyalität: Der Akt des Whistleblowings durchbricht die vertraglich und kulturell erwartete Loyalität und Diskretion gegenüber dem Arbeitgeber.

4.2 Fallbeispiele und ihre Tragweite

Die Bandbreite von Whistleblowing-Fällen reicht von globalen Affären bis hin zu alltäglichen, aber nicht minder bedeutsamen Vorkommnissen.

Der weltberühmte Fall: Edward Snowden Im Jahr 2013 enthüllte der ehemalige Geheimdienstmitarbeiter Edward Snowden die globalen Überwachungs- und Spionagepraktiken der US-amerikanischen National Security Agency (NSA). Er gab streng geheime Dokumente an Journalisten weiter und löste damit eine weltweite Debatte über Datenschutz, staatliche Überwachung und die Balance zwischen Sicherheit und Freiheit aus. Die Tragweite war immens: diplomatische Krisen, die Offenlegung massiver Grundrechtseingriffe und ein gestärktes Bewusstsein für digitale Privatsphäre. Für Snowden selbst bedeutete sein Handeln den Verlust seiner Heimat und ein Leben im Exil unter ständiger Bedrohung durch die US-Justiz.

Der alltägliche Fall: Brigitte Heinisch Die Altenpflegerin Brigitte Heinisch prangerte im Jahr 2005 untragbare Zustände in einem Berliner Pflegeheim an. Nachdem ihre internen Beschwerden über mangelnde Hygiene, unzureichende Versorgung und Personalnot ignoriert wurden, erstattete sie Anzeige wegen Betrugs. Daraufhin wurde ihr fristlos gekündigt. Ihr Fall durchlief alle deutschen Gerichtsstufen, die die Kündigung bestätigten. Erst der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte gab ihr 2011 Recht und urteilte, dass ihre Kündigung eine Verletzung der Meinungsfreiheit darstellt. Dieses Urteil war ein Meilenstein für den Hinweisgeberschutz in Deutschland und zeigt die enorme Tragweite, die auch ein scheinbar „kleiner“ Fall für die Rechtsentwicklung haben kann.

4.3 Legitimation von Whistleblowing

Die ethische Rechtfertigung von Whistleblowing ist an strenge Kriterien geknüpft. Ein zentraler Punkt ist die Motivation des Hinweisgebers: Der Akt ist dann legitimierbar, wenn er primär dem Wohl der Gesellschaft oder der Abwendung erheblichen Schadens dient und nicht aus persönlichen Motiven wie Rache, Eigennutz oder Geltungssucht erfolgt.

Zudem wird Whistleblowing oft als *ultima ratio* (letztes Mittel) betrachtet. Das bedeutet, ein Hinweisgeber sollte zunächst versuchen, die Missstände über interne Kanäle (Vorgesetzte, Compliance-Abteilung, Betriebsrat) zu klären. Erst wenn diese Wege ausgeschöpft sind, fehlschlagen oder für den Hinweisgeber eine unzumutbare Gefahr darstellen, gilt der Gang an die Öffentlichkeit als ethisch gerechtfertigt.

Organisationen wie das Whistleblower-Netzwerk e.V. in Deutschland bieten potenziellen Hinweisgebern Beratung und Unterstützung. Sie helfen bei der Einschätzung der Situation und zeigen auf, dass man in einer solchen Dilemmasituation nicht alleine ist, was eine wichtige psychologische und praktische Stütze darstellt.

Geplante Quellen für dieses Kapitel:

Claude Eric Bertschinger. *Whistleblowing. Zur Strafbarkeit und Legitimation der Preisgabe geschützter Informationen*. Bd. 117. Studien zum Strafrecht. Zürich / St. Gallen: Dike Verlag, 2023

4.4 Konsequenzen für den Whistleblower

Trotz der potenziell positiven gesellschaftlichen Auswirkungen sind die persönlichen Konsequenzen für Whistleblower oft verheerend. Sie riskieren massive Repressalien:

Beruflich: Fristlose Kündigung, schlechte Arbeitszeugnisse, Degradierung oder das informelle „Blacklisting“ in einer ganzen Branche.

Sozial: Mobbing und Ausgrenzung durch Kollegen und Vorgesetzte, die den Akt als Verrat empfinden.

Psychisch: Enormer Stress, Angstzustände und die Belastung durch öffentliche, oft kritische mediale Aufmerksamkeit.

Rechtlich: Zivil- oder strafrechtliche Verfolgung, beispielsweise wegen des Verrats von Geschäftsgeheimnissen.

Diese schwerwiegenden Risiken sind der Hauptgrund, warum viele Menschen trotz Kenntnis von Missständen schweigen.

4.5 Rechtlicher Rahmen: Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Um Whistleblower besser vor den genannten Repressalien zu schützen und eine EU-Richtlinie umzusetzen, trat in Deutschland im Jahr 2023 das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft.

Grund und Ziel des Gesetzes:

Die Legislative erkannte an, dass Hinweisgeber eine wichtige Rolle bei der Aufdeckung und Verfolgung von Rechtsverstößen spielen und somit die Rechtsstaatlichkeit und

Transparenz stärken. Das primäre Ziel des Gesetzes ist es, sichere Kanäle für die Meldung von Missständen zu schaffen und Whistleblower vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.

Sichtweise des Gesetzgebers und zentrale Regelungen:

- **Schutz vor Repressalien:** Das Gesetz verbietet ausdrücklich jede Form von beruflicher Benachteiligung (Kündigung, Mobbing etc.) als Reaktion auf eine berechtigte Meldung. Im Streitfall gilt eine Beweislastumkehr: Der Arbeitgeber muss beweisen, dass eine negative Maßnahme nicht im Zusammenhang mit der Meldung des Mitarbeiters steht.
- **Einrichtung von Meldestellen:** Unternehmen ab 50 Mitarbeitern sowie Behörden sind verpflichtet, sichere interne Meldestellen einzurichten. Diese sollen als erste Anlaufstelle dienen.
- **Externe Meldestellen:** Zusätzlich gibt es staatliche, externe Meldestellen (z.B. beim Bundesamt für Justiz), an die sich Hinweisgeber ebenfalls wenden können.
- **Gleichrangigkeit mit Einschränkung:** Grundsätzlich können Hinweisgeber wählen, ob sie sich an eine interne oder externe Stelle wenden. Das Gesetz fördert jedoch die interne Meldung, da sie oft der schnellste Weg ist, einen Missstand abzustellen, ohne dem Unternehmen Reputationsschaden zuzufügen.

Aus Sicht des Gesetzgebers soll das HinSchG eine Balance schaffen: Einerseits wird das öffentliche Interesse an der Aufdeckung von Missständen gewahrt, andererseits soll das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschützt werden, indem interne Lösungen bevorzugt werden.

5 Ethische Grundsätze für Arbeitnehmer

Geplante Quellen für dieses Kapitel:

Beschäftigt sich damit wie man eine gesunde “Compliance” kultur etabliert und pflegt durch “tools”

Vivien Veit. *Compliance-Kultur und Unternehmensethik*. München: GRIN Verlag, 2021

Das erste Kapitel möchte Business Ethiks in den Kontext von Kants Moral ”Constructionsäufbauen. Part 3 beleuchtet wichtige Aspekte der Ethik im Unternehmensbereich

Richard M. Robinson. *Business Ethics: Kant, Virtue, and the Nexus of Duty*. New York: Routledge, 2024

Ausarbeitung des Themas Individualethik. Ethische Entscheidungsfindung, ethische Dilemma und ethische Kompetenzen werden behandelt. Auch werden ethische Barrieren von individuen beleuchtet

Verantwortung. V.1.1. Institut für Management zur und für die Zivilgesellschaft. URL: https://imzuwi.org/skripten/theorie_335215/V_1.pdf (besucht am 16.06.2025)

Kurzer Blogpost über Integrität allgemein

Integrität. awork. URL: <https://www.awork.com/de/glossary/integritaet> (besucht am 16.06.2025)

Während das vorherige Kapitel die Extremsituation des Whistleblowings beleuchtet hat, widmet sich dieses Kapitel den alltäglichen ethischen Anforderungen und Orientierungspunkten im Berufsleben. Jeder Arbeitnehmer befindet sich in einem Spannungsfeld zwischen den eigenen moralischen Überzeugungen, den Erwartungen des Unternehmens und rechtlichen Vorgaben. Die zentrale Frage lautet: Woran kann und woran muss ich mein Handeln ausrichten? Eine stabile ethische Basis ist dabei nicht nur eine persönliche Richtschnur, sondern auch das Fundament für Vertrauen, welches die Grundlage jeder erfolgreichen Zusammenarbeit darstellt.

5.1 „Tugenden“ im Berufsleben und die Tugendethik

Ein hilfreicher Ansatz zur Orientierung ist die Tugendethik. Sie fragt nicht primär „Was soll ich tun?“, sondern „Was für ein Mensch will ich sein?“. Sie stellt also den Charakter und die moralische Haltung einer Person in den Mittelpunkt. Im beruflichen Kontext lassen sich einige zentrale Tugenden identifizieren, die für eine integre Berufsausübung entscheidend sind.

Integrität: Dies ist die Übereinstimmung des eigenen Handelns mit den persönlichen Werten und moralischen Überzeugungen. Ein integrierter Mitarbeiter handelt auch unter Druck oder bei unbeobachteten Gelegenheiten ehrlich und verlässlich.

Loyalität: Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber ist ein hohes Gut und eine vertragliche Nebenpflicht. Sie bedeutet, die Interessen des Unternehmens zu wahren und ihm nicht zu schaden. Ihre Grenzen erreicht sie jedoch dort, wo sie mit höherrangigen Gütern wie der Rechtsordnung oder fundamentalen ethischen Prinzipien kollidiert.

Fairness: Sie zeigt sich im unvoreingenommenen und gerechten Umgang mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern. Fairness verbietet Diskriminierung, Bevorzugung oder die Ausnutzung von Machtpositionen.

Diskretion: Die Fähigkeit, vertrauliche Informationen (Geschäftsgeheimnisse, persönliche Daten) zu wahren, ist in fast allen Berufen essenziell und oft auch rechtlich geboten.

Neben diesen spezifischen Tugenden sind auch allgemeine Charaktereigenschaften wie Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein die Basis für ein funktionierendes Miteinander. Eine besondere Rolle kommt dem Mut (oder der Tapferkeit) zu. Dieser wird dann benötigt, wenn es darum geht, für die eigene Überzeugung einzustehen, Missstände anzusprechen oder unethischen Anweisungen zu widersprechen – oft eine Vorstufe zum Whistleblowing.

5.2 Der „Slippery Slope“-Effekt: Die Gewöhnung an unmoralisches Verhalten

Eine der größten Gefahren für die persönliche Integrität ist der sogenannte „Slippery Slope“-Effekt (dt. „Rutschbahneffekt“). Dieses Phänomen beschreibt, wie das Akzeptieren kleinerer moralischer Verfehlungen die Hemmschwelle für größere senkt. Man gewöhnt sich schrittweise an unethisches Verhalten, bis es als normal empfunden wird. Ein Beispiel: Ein neuer Mitarbeiter lernt, dass es im Team üblich ist, die Arbeitszeiterfassung „großzügig“ auszulegen. Zunächst hat er Bedenken, passt sich aber dem Gruppendruck an. Im nächsten Schritt werden vielleicht Spesenabrechnungen leicht geschönt. Am Ende dieser Entwicklung

kann die Beteiligung an gravierenderen Verfehlungen stehen, da die moralische Sensibilität durch die Gewöhnung bereits abgestumpft ist. Dieser Effekt betrifft Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen und kann eine ganze Unternehmenskultur vergiften.

5.3 Meine Orientierung: Zwischen Vorschrift und Gewissen

In komplexen Situationen reicht der Appell an die eigene Tugendhaftigkeit oft nicht aus. Arbeitnehmer benötigen externe Orientierungspunkte. Diese lassen sich hierarchisch ordnen:

Code of Conduct (Verhaltenskodex): Viele Unternehmen formulieren ihre ethischen Erwartungen in einem Verhaltenskodex. Er ist die erste Anlaufstelle und beschreibt die spezifischen Werte und Regeln der Organisation, z.B. im Umgang mit Geschenken oder bei Interessenkonflikten.

Ombudsstellen/Personen: Dies sind neutrale und zur Verschwiegenheit verpflichtete Vermittler. Sie dienen als vertrauliche Anlaufstelle, um ethische Dilemmata oder den Verdacht auf Missstände zu besprechen, ohne sofort einen formellen Prozess auszulösen.

Ethikkommissionen und Berufsverbände: Für bestimmte Branchen (z.B. Medizin, Journalismus, Wissenschaft) existieren übergeordnete Ethikkommissionen oder Berufsverbände, die branchenspezifische ethische Standards setzen und als Orientierung dienen.

Gesetzbücher: Die Gesetze bilden das Fundament und die unterste Grenze des Handelns. Sie definieren, was man einhalten muss. Ein Verstoß ist keine ethische Abwägung mehr, sondern ein Rechtsbruch.

5.4 Die Formbarkeit moralischer Überzeugungen

Die Vorstellung, eine feste und unverrückbare moralische Meinung zu haben, ist oft eine Illusion. Unsere Wahrnehmung von Richtig und Falsch und unser Handeln werden maßgeblich von äußeren Umständen beeinflusst.

- **Einfluss des Umfelds:** Gruppendruck, der Wunsch nach Zugehörigkeit, Anweisungen von Autoritäten oder einseitige Anreizsysteme (z.B. hohe Boni für quantitative Ziele) können dazu führen, dass Menschen entgegen ihrer eigentlichen Überzeugung handeln.
- **Veränderung der Wahrnehmung:** Die psychologische Forschung zeigt, dass Menschen dazu neigen, ihr Handeln nachträglich zu rechtfertigen, um kognitive Dissonanz zu vermeiden. Ein unethischer Akt wird dann umgedeutet („Das machen doch alle so“, „Es schadet ja niemandem wirklich“), wodurch sich die eigene Wahrnehmung von Richtig und Falsch verschiebt.

Ein prägnantes Beispiel hierfür ist die Arbeit an militärisch nutzbaren Produkten (Dual-Use). Ein Programmierer entwickelt möglicherweise einen Algorithmus für die zivile Drohnensteuerung zur Analyse von Ernteerträgen. Wird dieses Produkt später vom Unternehmen auch für militärische Aufklärungs- oder Kampfdrohnen angeboten, steht der Entwickler vor einem massiven ethischen Konflikt. Die ursprünglich als positiv bewertete

Arbeit erhält einen neuen, potenziell zerstörerischen Kontext. Dies zwingt den Arbeitnehmer, seine Verantwortung neu zu bewerten und zeigt, wie externe Faktoren die ethische Dimension der eigenen Tätigkeit fundamental verändern können.

6 Dilemmasituationen und moralische Optionen

Geplante Quellen für dieses Kapitel:

Interessant, dass es für Berufsgruppen einen Ethikcode gibt.

Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen. *Berufsethische Richtlinien des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. und der Deutschen Gesellschaft für Psychologie e.V.* 2005. URL: https://www.bdp-verband.de/fileadmin/user_upload/BDP/website/dokumente/PDF/Profession/Berufsethik/efpa_metacode_de.pdf (besucht am 16.06.2025)

Nachdem die ethischen Grundsätze und Orientierungspunkte für Arbeitnehmer dargelegt wurden, fokussiert sich dieses Kapitel auf den Kern ethischer Herausforderungen im Berufsalltag: die Dilemmasituation. Ein ethisches Dilemma liegt vor, wenn ein Akteur sich zwischen zwei oder mehreren moralisch gebotenen, aber unvereinbaren Handlungsoptionen entscheiden muss. Jede Entscheidung führt unweigerlich zur Verletzung einer Pflicht oder eines Wertes. Dieses Kapitel analysiert typische Dilemmata und skizziert die Handlungsoptionen, die einem Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

6.1 Dilemmasituationen im Berufsalltag

Dilemmata im beruflichen Kontext sind selten schwarz-weiß. Sie entstehen im Graubereich, wo anerkannte Werte und Pflichten miteinander in Konflikt geraten.

Der Grundkonflikt: Loyalität versus Gewissen

Die häufigste und fundamentalste Dilemmasituation für Arbeitnehmer ist der Konflikt zwischen der Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber und dem eigenen Gewissen. Die Loyalitätspflicht ist rechtlich und kulturell tief verankert; sie sichert die Funktionsfähigkeit und die Interessen des Unternehmens. Das Gewissen hingegen repräsentiert die persönlichen und gesellschaftlichen Moralvorstellungen.

Ein Konflikt entsteht, wenn eine Anweisung oder eine gängige Praxis im Unternehmen zwar den Unternehmenszielen dient, aber gegen die moralischen Überzeugungen des Mitarbeiters oder gegen das öffentliche Interesse verstößt. Die Frage „Welcher Kompromiss ist der richtige?“ hat keine pauschale Antwort. Die Angemessenheit eines Kompromisses hängt von der Tragweite des Problems ab:

- Bei geringfügigen Abweichungen (z.B. eine übertriebene, aber nicht falsche Werbeaussage) mag ein Kompromiss oder das Akzeptieren der Situation vertretbar sein.
- Bei gravierenden Missständen, die Gesetze verletzen, die Gesundheit von Menschen gefährden oder grundlegende ethische Normen missachten, ist ein Kompromiss, der das Schweigen beinhaltet, keine moralisch legitime Option mehr.

Die besondere Verantwortung von Führungskräften

Führungskräfte befinden sich in einer verschärften Dilemmasituation. Sie stehen in einer „Sandwich-Position“: Sie sind der Unternehmensführung gegenüber für das Erreichen von Zielen verantwortlich und tragen gleichzeitig eine Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiter. Eine Anweisung von oben, beispielsweise die Personalkosten durch Maßnahmen zu senken, die an der Grenze zur Schikane liegen, bringt sie in einen schweren Loyalitäts- und Gewissenskonflikt. Sie müssen die Interessen des Managements gegen ihre Verantwortung für ein faires und gesundes Arbeitsklima abwägen. Ihre Entscheidungen haben dabei eine Vorbildfunktion und prägen die ethische Kultur ihrer Abteilung maßgeblich.

Das Dual-Use-Dilemma

Ein hochaktuelles und komplexes Dilemma ist das des „Dual Use“ – der doppelten Verwendbarkeit von Technologien. Hierbei werden Produkte oder Forschungen, die für einen legitimen zivilen Zweck entwickelt wurden, für schädliche, kriminelle oder militärische Zwecke missbraucht oder umfunktioniert.

Beispiel Militär: Eine für die Logistikbranche entwickelte, hochpräzise Ortungstechnologie kann ohne große Anpassungen zur Zielsteuerung von Waffensystemen verwendet werden.

Beispiel KI für kriminellen Betrug: Eine KI, die Stimmen für Menschen mit Sprachbehinderung synthetisiert, kann genutzt werden, um mittels „Deepfake“-Anrufen betrügerische Handlungen zu begehen.

Für den Entwickler oder Ingenieur entsteht das Dilemma, dass er die ultimative Anwendung seiner Arbeit nicht kontrollieren kann. Dies wirft Fragen der vorausschauenden Verantwortung auf: Muss ich die Arbeit an potenziell missbrauchbaren Technologien von vornherein verweigern? Oder liegt meine Verantwortung darin, auf die Risiken hinzuweisen und Schutzmechanismen zu fordern?

6.2 Moralische Handlungsoptionen

Steckt ein Arbeitnehmer in einem Dilemma, ist ein überlegtes und strukturiertes Vorgehen entscheidend. Blinder Aktionismus kann die Situation verschlimmern, während passives Ausharren den Missstand verfestigt.

Der richtige Weg für Veränderungen, ohne das Vertrauen zu gefährden

Bevor der Weg nach außen gesucht wird, sollten interne Lösungsversuche im Mittelpunkt stehen. Ziel ist es, den Missstand zu beheben und gleichzeitig das Vertrauensverhältnis, wenn möglich, zu erhalten. Ein eskalierendes Vorgehen kann wie folgt aussehen:

1. **Analyse und Reflexion:** Zunächst muss die Situation sachlich analysiert werden. Handelt es sich um Fakten oder Vermutungen? Welche ethischen Prinzipien oder Gesetze sind betroffen? Welche Konsequenzen hat der Missstand?
2. **Das Vier-Augen-Gespräch:** Der erste Schritt ist oft das vertrauliche Gespräch mit dem direkten Vorgesetzten. Hier kann der Sachverhalt in einem nicht-konfrontativen

Rahmen dargelegt werden. Möglicherweise beruht der Missstand auf einem Missverständnis oder Unwissenheit und kann leicht korrigiert werden.

3. **Nutzung offizieller interner Kanäle:** Wenn das Gespräch nicht fruchtet oder nicht möglich ist, stehen die in Kapitel 4 genannten offiziellen Stellen zur Verfügung: die Compliance-Abteilung, der Betriebsrat oder eine Ombudsperson. Diese Kanäle sind dafür geschaffen, Probleme intern, strukturiert und vertraulich zu bearbeiten.

Whistleblowing als Ultima Ratio

Wenn alle internen Wege ausgeschöpft sind, scheitern oder dem Hinweisgeber nicht zugemutet werden können (z.B. bei Gefahr für die eigene Sicherheit), rückt Whistleblowing als letzte moralische Option in den Fokus.

Wann darf man Whistleblowing? Wie in Kapitel 3 dargelegt, ist Whistleblowing ethisch legitimiert, wenn ein erheblicher Schaden für die Allgemeinheit droht, die Motivation uneigennützig ist und interne Abhilfeversuche gescheitert sind. Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) schützt Meldungen, die Verstöße gegen bestimmte Rechtsnormen betreffen.

Wie geht Whistleblowing? Der rechtlich sicherste Weg ist die Meldung an eine der staatlichen externen Meldestellen. Der Gang an die Öffentlichkeit (Presse, NGOs) ist die riskanteste Option, die zwar maximale Aufmerksamkeit erzeugt, den Hinweisgeber aber auch am stärksten exponiert und am wenigsten rechtlichen Schutz bietet. Dieser Schritt bedeutet den endgültigen Bruch mit dem Arbeitgeber und sollte nur mit vollem Bewusstsein über die potenziell gravierenden persönlichen Konsequenzen erfolgen.

7 Gedankenexperimente: Ethische Dilemmata in der Praxis

Nachdem die theoretischen Grundlagen der Verantwortung, der ethischen Entscheidungsfindung und der Handlungsoptionen dargelegt wurden, dient dieses Kapitel der vertieften Analyse konkreter Dilemmasituationen. Anhand von vier praxisnahen Gedankenexperimenten werden die zuvor diskutierten Konzepte angewendet, um die Komplexität und die Abwägungen im Berufsalltag greifbar zu machen.

7.1 Fall 1: Lebensmittelverschwendung im Einzelhandel

Die Situation: Ein Mitarbeiter im Lebensmitteleinzelhandel wird angewiesen, täglich große Mengen einwandfreier, aber optisch nicht mehr perfekter Lebensmittel zu entsorgen. Interne Bitten, diese an soziale Einrichtungen zu spenden, werden mit dem Verweis auf logistischen Aufwand und Haftungsrisiken abgelehnt.

Das Dilemma: Hier kollidiert die Anweisung des Arbeitgebers (die sich auf sein Eigentumsrecht stützt) mit der ethischen Verantwortung des Mitarbeiters gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt. Die Tugend des Verantwortungsbewusstseins für Ressourcen und Mitmenschen steht gegen die Pflicht zur Loyalität.

Analyse und Handlungsoptionen: Ein stillschweigendes Akzeptieren wäre der einfachste, aber ethisch passivste Weg. Der Mitarbeiter muss sich die Frage stellen: „Ist der Missstand von erheblicher Tragweite erreicht?“ Systematische Lebensmittelverschwendung ist ein gesellschaftliches Problem, wie die Gesetzgebung in Frankreich und Diskussionen auf EU-Ebene zeigen. Allerdings erfüllt es nicht zwangsläufig den Tatbestand eines gravierenden Rechtsverstößes, der Whistleblowing nach dem HinSchG rechtfertigen würde. Die angemessene Handlung wäre hier der wiederholte Versuch, interne Veränderungen anzustoßen, sich ggf. an den Betriebsrat zu wenden oder das Thema in Team-Meetings zu platzieren. Ein externes Whistleblowing wäre hier vermutlich eine Überreaktion, solange keine weiteren illegalen Praktiken (z.B. Abrechnungsbetrug) damit verbunden sind.

7.2 Fall 2: Manipulativer Verkauf im Kino

Die Situation: Ein Kinomitarbeiter wird angewiesen, bei der Bestellung einer „kleinen Cola“ stets die 0,5-Liter-Größe herauszugeben und die existierende 0,3-Liter-„Kindergröße“ aktiv zu verschweigen und nicht in Menüs anzubieten.

Das Dilemma: Dies ist ein klassischer Mikro-Dilemma-Fall. Die direkte Anweisung des Vorgesetzten (Loyalität) steht im Konflikt mit der Tugend der Ehrlichkeit und Fairness gegenüber dem Kunden. Die Verantwortung wird dabei teilweise auf die Eltern abgeschoben, doch die Praxis selbst ist manipulativ.

Analyse und Handlungsoptionen: Ein „einfaches Widersetzen“ durch aktives Anbieten der kleineren Größe ist hier eine moralisch integre Handlung. Wie im Szenario beschrieben, birgt dies jedoch das Risiko einer Abmahnung, wenn der Arbeitgeber dies über das Kassensystem nachverfolgt. Sollte der Arbeitgeber den Mitarbeiter tatsächlich dafür bestrafen, dass er ehrlich zum Kunden ist, eskaliert der Arbeitgeber den Konflikt. Ein Whistleblowing wäre hier nicht wegen der Getränkegröße an sich denkbar, sondern wegen der Schaffung einer Unternehmenskultur, die unethisches Verhalten anordnet und ethisches Verhalten bestraft. Es wäre ein Hinweis auf einen systematischen Mangel an Integrität in der Unternehmensführung.

7.3 Fall 3: Systematische Überstunden und die Kollision mit dem Privatleben

Die Situation: In einer Abteilung (z.B. in der Pflege, aber auch in Agenturen oder der IT-Branche) wird die regelmäßige Leistung unbezahlter Überstunden stillschweigend erwartet, um das Arbeitspensum zu bewältigen. Mitarbeiter, die pünktlich gehen, werden sozial unter Druck gesetzt.

Das Dilemma: Die Grenze zwischen erwartetem Engagement (Loyalität) und gesundheitsschädlicher Ausbeutung ist hier fließend. Die Eigenverantwortung für die eigene Gesundheit und die Fremdverantwortung gegenüber der eigenen Familie kollidieren mit dem Druck am Arbeitsplatz.

Analyse und Handlungsoptionen: Hier muss klar zwischen der ethischen und der rechtlichen Dimension unterschieden werden. Das Arbeitszeitgesetz setzt klare rechtliche Grenzen. Werden diese systematisch überschritten, handelt es sich nicht mehr um ein rein ethisches Dilemma, sondern um einen Rechtsverstoß. Besonders in sicherheitsrelevanten

Berufen (Krankenhaus, Altenpflege) ist Whistleblowing hier nicht nur legitim, sondern potenziell eine moralische Pflicht, da die Übermüdung der Mitarbeiter eine Gefahr für Dritte darstellt. Für eine Führungskraft in dieser Situation verschärft sich das Dilemma: Ihre Fremdverantwortung gebietet es ihr, ihre Mitarbeiter zu schützen, selbst wenn der Druck von einer höheren Managementebene kommt. Passivität oder die Weitergabe des Drucks wäre ein klares ethisches Versagen.

7.4 Fall 4: Die manipulierte Software für das Assistenzsystem

Die Situation: Eine Software-Ingenieurin in der Qualitätskontrolle eines Automobilzulieferers entdeckt einen kritischen Fehler in einem Software-Update für ein Notbremsassistentensystem. Unter bestimmten, aber realistischen Witterungsbedingungen (z.B. starker Regen bei Nacht) versagt das System sporadisch. Die Veröffentlichung des Updates steht kurz bevor. Die Projektleitung entscheidet, das Risiko sei „statistisch vernachlässigbar“ und eine Verzögerung würde Millionen kosten. Die Ingenieurin wird angewiesen, die Testprotokolle so anzupassen, dass der Fehler als „nicht reproduzierbar“ eingestuft wird, und eine Freigabe zu erteilen.

Das Dilemma: Dies ist ein hochgradig schwerwiegender Fall. Die direkte Anweisung des Vorgesetzten (Loyalität) steht im unvereinbaren Konflikt mit der beruflichen und ethischen **Fremdverantwortung** der Ingenieurin für das Leben und die Gesundheit von Verkehrsteilnehmern. Ein Nachgeben würde sie zur Mittäterin an einer potenziellen Gefährdung der öffentlichen Sicherheit machen. Ein Kompromiss ist hier moralisch ausgeschlossen.

Analyse und Handlungsoptionen: Die Ingenieurin muss zunächst versuchen, den internen Weg zu gehen. Sie sollte ihre Bedenken schriftlich und unmissverständlich an ihre Vorgesetzten und die nächsthöhere Managementebene oder die Compliance-Abteilung melden und die Freigabe verweigern. Sollte die Unternehmensführung ihre Warnung ignorieren, sie unter Druck setzen oder gar mit Kündigung drohen und an der Veröffentlichung festhalten, sind die internen Kanäle gescheitert. In diesem Moment wird **Whistleblowing** nicht nur legitimierbar, sondern zu einer ethischen Pflicht. Der Missstand ist von höchster Tragweite (Gefahr für Leib und Leben), es liegt ein klarer potenzieller Rechtsverstoß (Produkthaftungsgesetz) vor, und das öffentliche Interesse am Schutz vor fehlerhaften Sicherheitssystemen ist überragend. Die korrekte Anlaufstelle wäre eine externe Meldestelle wie das Kraftfahrt-Bundesamt (KBA), das für die Fahrzeugsicherheit zuständig ist. Der Fall zeigt, dass Whistleblowing dann unumgänglich wird, wenn es die letzte verbleibende Option ist, um erheblichen Schaden von Dritten abzuwenden.

8 Schluss

Die vorliegende Arbeit hat den zentralen Konflikt des Berufsalltags beleuchtet: den Widerstreit zwischen der Loyalität zum Arbeitgeber und der ethischen Verantwortung des Einzelnen. Die Analyse zeigte, dass die Grenzen der rein rechtlichen Verantwortung oft nicht ausreichen, um ethischen Dilemmata gerecht zu werden. Vielmehr erfordert der Berufsalltag eine aktive Auseinandersetzung mit moralischen Werten wie Integrität und Fairness.

Es wurde ein Spektrum an Handlungsoptionen aufgezeigt, das vom couragierten Wider-

8 Schluss

spruch im Kleinen über den internen Dialog bis hin zum Whistleblowing als letztem Mittel reicht. Während das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) eine wichtige rechtliche Absicherung für Hinweisgeber darstellt, bleibt deren Handeln eine gravierende Entscheidung mit weitreichenden Konsequenzen, die nur als *ultima ratio* in Betracht gezogen werden sollte.

Die zentrale Erkenntnis ist, dass eine verantwortungsvolle Berufspraxis auf zwei Säulen ruht: der moralischen Haltung und dem Mut des Einzelnen sowie einer Unternehmenskultur, die ethisches Handeln aktiv fördert und schützt. Letztlich ist ethische Verantwortung kein Zustand, der erreicht wird, sondern eine Haltung, die im Berufsalltag kontinuierlich gelebt werden muss.

Literaturverzeichnis

- [1] Claude Eric Bertschinger. *Whistleblowing. Zur Strafbarkeit und Legitimation der Preisgabe geschützter Informationen*. Bd. 117. Studien zum Strafrecht. Zürich / St. Gallen: Dike Verlag, 2023.
- [2] Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen. *Berufsethische Richtlinien des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. und der Deutschen Gesellschaft für Psychologie e.V.* 2005. URL: https://www.bdp-verband.de/fileadmin/user_upload/BDP/website/dokumente/PDF/Profession/Berufsethik/efpa_metacode_de.pdf (besucht am 16.06.2025).
- [3] IHK Region Stuttgart. *Whistleblowing: Was Unternehmen beachten müssen*. 2023. URL: <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/arbeitsrecht/whistleblowing-5169770> (besucht am 16.06.2025).
- [4] *Integrität*. awork. URL: <https://www.awork.com/de/glossary/integritaet> (besucht am 16.06.2025).
- [5] Thomas Lehnart. *Whistleblowing im Arbeitsrecht [Teil 1]*. Juli 2023. URL: <https://www.lhr-law.de/magazin/arbeitsrecht/whistleblowing-im-arbeitsrecht-teil-1/> (besucht am 16.06.2025).
- [6] Patrick S. Renz und Christof Schneeweiss. *Integrität im Managementalltag. Ethische Dilemmata im Managementalltag erfassen und lösen*. Basel: NZZ Libro, 2022.
- [7] Richard M. Robinson. *Business Ethics: Kant, Virtue, and the Nexus of Duty*. New York: Routledge, 2024.
- [8] Springer Gabler, Hrsg. *Definition: Verantwortung*. 2018. URL: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/verantwortung-50418> (besucht am 16.06.2025).
- [9] Vivien Veit. *Compliance-Kultur und Unternehmensethik*. München: GRIN Verlag, 2021.
- [10] *Verantwortung. V.1.1*. Institut für Management zur und für die Zivilgesellschaft. URL: https://imzuwi.org/skripten/theorie_335215/V_1.pdf (besucht am 16.06.2025).
- [11] Julia Sophie Wagner. „Whistleblowing - Der schmale Grat zwischen Loyalität und Verrat“. Masterarbeit. Karl-Franzens-Universität Graz, 2017. URL: <https://unipub.uni-graz.at/obvugrhs/download/pdf/2133790> (besucht am 16.06.2025).
- [12] *Whistleblower*. Shiftbase. URL: <https://www.shiftbase.com/de/lexikon/whistleblower> (besucht am 16.06.2025).