

These 1: Whistleblowing signalisiert das Scheitern interner Kontroll- und Kommunikationssysteme

- Die Notwendigkeit von Whistleblowing zeigt, dass interne Meldesysteme entweder nicht existieren, ineffektiv sind oder von Mitarbeitenden nicht als vertrauenswürdig wahrgenommen werden.
- Organisationen, die eine gesunde ethische Kultur pflegen, sollten Missstände intern und frühzeitig beheben können, ohne dass externe Meldungen nötig sind.
- Die Abhängigkeit von Whistleblowern zur Aufdeckung von Betrugsfällen deutet darauf hin, dass zentrale Steuerungsmechanismen wie Compliance, interne Revision und Risikomanagement unzureichend funktionieren.
- Studien zeigen, dass viele Angestellte Fehlverhalten nicht melden – aus Angst vor Repressalien oder mangelndem Vertrauen in die Organisation.

Schlussfolgerung:

Die Existenz von Whistleblowing weist auf eine verpasste Chance hin, eine "Speak-up"-Kultur zu etablieren, in der Mitarbeitende sicher und angstfrei Bedenken äußern können.

These 2: Whistleblowing verstärkt Misstrauen und Angst innerhalb der Organisation

- Die Notwendigkeit besonderer Schutzmaßnahmen für Whistleblower (z. B. Anonymität, rechtlicher Schutz) zeigt, dass die Mitarbeitenden kein Vertrauen in faire interne Prozesse haben.
- Trotz gesetzlicher Schutzmaßnahmen (z. B. UK Public Interest Disclosure Act 1998 oder das malaysische Whistleblower Protection Act 2010) bestehen weiterhin rechtliche Lücken und Schutzdefizite.
- Retaliation (Vergeltung) gegenüber Whistleblowern ist weit verbreitet: Versetzungen, Degradierungen, Kündigungen oder Rufschädigung.
- Die Organisation fokussiert sich oft auf die Diskreditierung der whistleblowenden Person, nicht auf die Behebung des Problems.

Schlussfolgerung:

Das System um Whistleblowing herum schafft kein Vertrauen, sondern bestätigt die Angst der Mitarbeitenden, dass das Unternehmen auf interne Kritik mit Strafe statt mit Dialog reagiert.

These 3: Whistleblowing ist ein individueller Akt des Widerstands in einem repressiven Organisationsumfeld

- Whistleblower handeln nicht aus Rebellion, sondern aus tiefer persönlicher und moralischer Überzeugung – sie lehnen sich gegen ein System auf, das ihre ethischen Werte kompromittiert.
- Whistleblowing entspricht der antiken Praxis der "Parrhesia" – dem mutigen Sagen der Wahrheit gegenüber Machtstrukturen.
- In repressiven Organisationen wird die Identität des Whistleblowers oft angegriffen, um den Inhalt seiner Aussage zu entwerten.
- Dadurch verlagert sich die Debatte vom Fehlverhalten der Organisation auf die Persönlichkeit des Whistleblowers.

Schlussfolgerung:

Whistleblowing ist Ausdruck eines tiefen ethischen Konflikts zwischen Individuum und Organisation – und zeigt die mangelnde Fähigkeit der Organisation, konstruktive Kritik zu integrieren.