**Whistleblowing: Ethik vs. Verschwiegenheit**

**Wissen als Bedrohung von Menschenleben**

In einer zunehmend vernetzten und informationsgetriebenen Welt wird Wissen nicht nur als Ressource, sondern auch als Machtfaktor betrachtet. Dies hat ethische, gesellschaftliche und sicherheitsrelevante Konsequenzen. Besonders der Umgang mit kritischen Informationen innerhalb von Organisationen erzeugt Spannung zwischen ethischer Verantwortung und beruflicher Verschwiegenheit. Whistleblowing, das gezielte Offenlegen von internem Wissen zum Schutz der Öffentlichkeit, entsteht genau aus diesem Konflikt. Während Wissensmanagement traditionell darauf abzielt, Wissen effizient zu erfassen, zu teilen und zu schützen, wirft Whistleblowing die Frage auf, ob und wann das Zurückhalten von Wissen nicht nur unmoralisch, sondern potenziell lebensbedrohlich sein kann.

Dieses Thesenpapier beleuchtet diesen Zwiespalt, welcher sich aus dem Spannungsverhältnis zwischen organisationaler Loyalität und individueller Verantwortung ergibt, und diskutiert die Rolle von Wissensmanagement als Schnittstelle zwischen Informationskontrolle und moralischem Handeln.

**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

These 4: Internes Whistleblowing ist Zeichen einer guten Unternehmenskultur

(Ähnlich zu These 3) Internes Whistleblowing zeigt, dass Mitarbeiter sich nicht vor Repressalien fürchten (müssen) und glauben, dass auch ohne Einbindung und Einflussnahme der Öffentlichkeit eine Änderung des Systems möglich ist.

These 5: Gutes Wissensmanagement fördert Whistleblowing

Da Wissensmanagement von Whistleblowing abhängt, muss es gefördert werden, um die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen.

These 6: Wissensmanagement hängt von Whistleblowing ab

Ohne Whistleblowing können während der Erfassung und der Speicherung falsche Informationen in den Unternehmenswissenspool mit aufgenommen werden, oder kritisches Wissen wird vollkommen außer Acht gelassen.

These 7:

Fazit

Wissen ist unserer Meinung nach nicht nur ein wirtschaftlicher Faktor, sondern auch ein ethischer Faktor. Wissensmanagement in Organisationen darf nie in festen Bahnen laufen, sondern muss immer so flexibel sein, dass firmeninternes Whistleblowing gehört werden kann und die Kritikpunkte möglichst umgesetzt werden. Eine Wissensmanagementstrategie, welche Whistleblowing berücksichtigt, bleibt flexibel, bietet die Möglichkeit für Verbesserung und trägt vorallem auch zu einem sichereren Umgang mit sensiblen Daten bei, da Whistleblowing, welches Dritte mit einbezieht, nicht mehr von Nöten ist.

Quellen: