

DIETER WITSCHEN

**WHISTLEBLOWING – INDIVIDUALETHISCHE ASPEKTE  
EINER DIFFIZILEN HANDLUNGSWEISE**

Dr. theol. Dieter Witschen, geb. 1952. Von 1979 bis 1986 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Seminar für Moraltheologie der Universität Münster; seit 1986 tätig beim Bistum Osnabrück.

Letzte Buchveröffentlichungen: *Kants Moraltheologie. Ethische Zugänge zur Religion* (2009); *Menschen-Tugenden. Ein Konzept zu menschenrechtlichen Grundhaltungen* (2011); *Gewissensentscheidung. Eine ethische Typologie von Verhaltensmöglichkeiten* (2012); *Religionsfreiheit und Kirche. Politik – Rechtsethik – Theologie* (2013). Zahlreiche Aufsätze zu ethischen Themen.

Ein Ingenieur macht ein unsicheres Atommülllager publik, ein Konstrukteur die Verwendung von fehlerhaftem Material im Flugzeugbau, eine Tierärztin die Vertuschung von BSE-Fällen, eine Verkäuferin die Umetikettierung von sog. „Gammelfleisch“, ein Diplomat illegalen Waffenhandel, ein Mitarbeiter eines Unternehmens eine Korruption, ein Bankmitarbeiter eine erhebliche Steuerhinterziehung, ein Beamter betrügerische Machenschaften, ein Wissenschaftler die Fälschung von Forschungsergebnissen, eine Aufsichtsperson erniedrigende Behandlungen von Gefangenen, eine Altenpflegerin unhaltbare Zustände in einem Pflegeheim, ein Soldat den Einsatz von verbotenen Streubomben, ein Mitarbeiter einer Reederei die Verklappung von Altöl im Meer. Weitere Beispiele für eine derartige Handlungsweise<sup>1</sup> drängen sich in großer Zahl auf. Ungefähr seit den 1970er Jahren hat sich in den USA für diese Handlungsweise, die ihren Sitz im Leben im beruflichen Bereich hat, die Bezeichnung ‚Whistleblowing‘ eingebürgert;<sup>2</sup> inzwischen ist sie international zum Gegenstand einer vielschichtigen Kontroverse geworden.

Wird sie ethisch beurteilt, dann fallen ihre Bewertungen sehr ambivalent aus. Diese reichen von kategorischer Ablehnung bis zur Bewunderung hin. Während ein Whistleblower für die einen ein Denunziant, ein Verräter ist, ist er für andere ein moralischer „Held“, ein Mensch, der in vorbildlicher Weise

<sup>1</sup> In seinen Fallstudien veranschaulicht K. M. LEISINGER: Whistleblowing (2003), S. 252–299, signifikante Beispiele für ein Whistleblowing.

<sup>2</sup> Vgl. z. B. M. S. ASSLÄNDER: Grundlagen (2011), S. 313; M. DAVIS: Whistleblowing (2012), S. 531.

Zivilcourage zeigt. Eine eingehendere Reflexion dieser Handlungsweise kann erkennen lassen, dass sie nicht einfach strukturiert ist, sondern sich diffizil ausnimmt. So weist sie allein schon unter ethischer Rücksicht eine größere Komplexität auf, als dies ein erster Blick auf die in stark reduzierter Form angeführten Beispiele vermuten lässt. Ohne eine Berücksichtigung der jeweiligen Bedingungen und Umstände sowie ohne Berücksichtigung der jeweiligen Belange der Beteiligten und der Betroffenen ist eine adäquate Urteilsbildung nicht möglich. Weiterhin kommt man nicht umhin, Abwägungen zwischen unterschiedlichen Pro- und Contra-Argumenten vorzunehmen. In Anbetracht gewichtiger Gesichtspunkte, die in einem nicht unerheblichen Maße miteinander konkurrieren, fällt das Präferenzurteil alles andere als leicht. Ferner enthält die Handlungsweise als solche eine Brisanz, sodass ihre Umsetzung, sollte sie für richtig gehalten werden, mit erheblichen Schwierigkeiten und Risiken verbunden ist.

Whistleblowing kann unter verschiedenen Perspektiven betrachtet werden – unter anderem einer ethischen, einer juristischen (insbesondere arbeitsrechtlichen), einer psychologischen, einer organisationssoziologischen, einer ökonomischen Hinsicht. Wird sie, wie es hier beabsichtigt ist, unter einer ethischen Rücksicht reflektiert, dann empfiehlt es sich, die individualethische Dimension von der der institutionellen Ethik zu unterscheiden. Bei jener ist das Augenmerk auf den Akteur gerichtet, der im Falle des Whistleblowing ein Individuum ist, das in einer Organisation, sei es in einem Unternehmen oder einer Behörde oder einer Einrichtung, beschäftigt ist; bei dieser auf eine soziale Entität, die institutionelle Regelungen vorzunehmen hat, welche für den Aufbau und den Erhalt einer ethischen Kultur innerhalb ihrer Organisation verantwortlich sind. Im Folgenden beschränken die ethischen Überlegungen sich primär auf einige individualethische Aspekte, was impliziert, dass die Perspektive des Whistleblowers zugrunde gelegt wird. Gleichwohl ist bei einer ethischen Reflexion dieser eigentümlichen Handlungsweise der Standpunkt der Unparteilichkeit einzunehmen, weil es die Belange aller Beteiligten und Betroffenen zu berücksichtigen gilt.

### **1. Merkmale der Handlungsweise „Whistleblowing“**

In der einschlägigen Literatur<sup>3</sup> wird das Kompositum ‚Whistleblowing‘ (oder auch ‚Whistle-Blowing‘) semantisch vom Englischen ‚to blow the whistle‘

<sup>3</sup> Im angefügten Literaturverzeichnis findet sich nur eine Auswahl davon, des Näheren von ethischen Beiträgen.

abgeleitet, was sich im Deutschen mit „die Trillerpfeife blasen“ übersetzen lässt. Regelmäßig werden als ursprüngliche Sitze im Leben zwei Situationen genannt: der unbewaffnete englische Polizist, der durch ein Trillerpfeifen die anderen sich mit im Einsatz befindenden Polizisten sowie die Passanten auf eine von einem Straftäter konkret ausgehende Gefahr hinweist, oder der Schiedsrichter, der durch einen Pfiff auf einen Regelverstoß eines Spielers hinweist. In dem hier in Rede stehenden Kontext wird das Wort ‚Whistleblowing‘ in einem übertragenen, einem metaphorischen Sinn gebraucht. Ganz allgemein, mithin vor aller Differenzierung wird mit ihm folgende Handlungsweise bezeichnet: Eine Person weist andere auf einen Missstand in der Organisation hin, in der sie beruflich tätig ist, mit der Intention, dass die Verantwortlichen Abhilfe schaffen, wozu sie selbst nicht in der Lage ist. Wem die Beschreibung „einen Hinweis geben“ als unterbestimmt oder als zu blass erscheint, weil bei ihr nicht die Brisanz der Enthüllung zum Ausdruck kommt, der wird eine starke Beschreibung wie etwa „Alarm schlagen“ vorziehen.

Es wird die Schwierigkeit gesehen, das Wort ‚Whistleblowing‘ adäquat ins Deutsche zu übersetzen. Vorschläge, wonach ein ‚Whistleblower‘ ein ‚Hinweisgeber‘ oder ein ‚Alarmschlagender‘ sei, haben sich nicht allgemein durchsetzen können. Stattdessen wird für gewöhnlich das Wort ‚Whistleblowing‘, das seit den 1970er Jahren in den USA als Bezeichnung der fraglichen Handlungsweise zum Bestandteil des allgemeinen Sprachgebrauchs geworden und inzwischen weltweit in der Rechtspraxis, Politik und Wissenschaft verbreitet ist, beibehalten. Da nach dem Sprachempfinden vieler bislang keine adäquate deutsche Übersetzung gefunden worden ist, wurde der englische Ausdruck übernommen. Um der Gefahr einer semantischen Erschleichung, bei der bereits durch die sprachliche Kennzeichnung die normativ-ethische Bewertung vorweggenommen wird, zu entgehen, ist – soweit dies möglich ist – eine neutrale Nominaldefinition vorzunehmen. Für den, der ‚Whistleblowing‘ entweder mit ‚Denunzierung oder Verrat‘ oder mit ‚heroischer Aufklärung über einen Missstand‘ übersetzt, erübrigt sich eine normativ-ethische Urteilsbildung; denn die Bewertung ist bereits in der sprachlichen Kennzeichnung enthalten.

Um eine ethische Beurteilung der Handlungsweise „Whistleblowing“ zu ermöglichen, ist in einem ersten Schritt eine Vergewisserung angezeigt, welche Merkmale für sie konstitutiv sind.

### *a) Ausgangspunkt*

Ihr Ausgangspunkt lässt sich unter anderem in diesen Weisen beschreiben: Es geschieht Unrecht; es gibt Fehlverhalten; Missstände werden durch menschliches Handeln verursacht. Das Unrecht bzw. das Fehlverhalten zeigt sich zum einen in der Illegalität von Praktiken. Es wird gegen geltendes Recht, gar gegen das Strafrecht verstoßen oder gegen internationale Abkommen bzw. völkerrechtliche Verpflichtungen. Das Unrecht manifestiert sich zum anderen in illegitimen Praktiken. Auch wenn keine Verletzung positiven Rechts nachzuweisen ist, kann die Handlungsweise doch als Verstoß gegen elementare ethische Standards beurteilt werden. Beispielsweise können allgemein anerkannte moralische Normen oder Ethik-Richtlinien einer Organisation oder berufsständische Regeln verletzt werden.

Das Negative, auf das die Aufmerksamkeit des Whistleblowers gerichtet ist, ist in verschiedenen Hinsichten zu spezifizieren:

1. Das Unrecht geschieht gegenwärtig; das Fehlverhalten und der Missstand lassen sich unmittelbar beobachten. Die eingangs genannten Exempel stehen für aktuelle Wahrnehmungen von rechtlichen und/oder ethischen Verfehlungen. Es geht primär weder um den Umgang mit in der Vergangenheit zugefügtem Unrecht noch um Prävention von zukünftigem Unrecht.

2. Die illegale oder illegitime Praxis ist konkret erfassbar; es wird nicht etwa vage angenommen, dass eine solche vorliegen könnte. Der tatsächliche Missstand oder zumindest das hohe Risiko, dass ein Missstand in naher Zukunft eintritt, wenn nicht sogleich Gegenmaßnahmen ergriffen werden, lassen sich detailliert beschreiben.

3. Mit moralischer Gewissheit kann geurteilt werden, dass in einer Organisation illegal oder illegitim gehandelt wird. Anders gelagert ist die Situation, wenn etwa bei hochkomplexen Sachverhalten ein umfassendes Erkennen der unterschiedlichsten empirischen Faktoren sowie ihres Zusammenwirkens äußerst schwerfällt, weil es an gesichertem Wissen fehlt oder Prognosen über Auswirkungen kaum möglich sind, oder wenn ein und dieselbe Praxis ethisch sehr kontrovers diskutiert wird, oder wenn man sich in ethischen Grauzonen bewegt. Bei derartigen Problemlagen entfällt die Voraussetzung für ein Whistleblowing. Angezeigt sind dann ein weiteres Erforschen oder die Fortsetzung des ethischen Diskurses.

4. Die illegale oder illegitime Praxis kann in einer einzelnen Handlung bestehen; es wird beispielsweise ein schwerer ärztlicher Kunstfehler vertuscht.

Oder in einer Unterlassung; so werden, um Kosten zu sparen, nicht die vorgeschriebenen Kontrollen von Sicherheitssystemen durchgeführt. Oder in einer allgemeinen Praktik; eine Firma entsorgt regelmäßig gefährliche Chemikalien auf illegale Weise.

5. Das Unrecht ist gravierend, das Fehlverhalten schwerwiegend, der Missstand eklatant. Bei nicht erheblichen oder gar trivialen Regelverstößen ist kein Anlass für Whistleblowing gegeben. Bei ihm sind gewichtige Werte oder Übel, wichtige Rechtsgüter tangiert. a) Insbesondere können die fundierenden Werte des Lebens und der Gesundheit betroffen sein; durch illegale oder illegitime Praktiken werden diese verletzt oder es bestehen erhebliche Gefahren oder Risiken, dass Menschen im schlimmsten Fall sterben oder schwer krank werden. Dies kann etwa der Fall sein, wenn in einer Klinik Operationen nicht *lege artis* durchgeführt, elementare Hygienevorschriften nicht eingehalten oder in der Industrie bei gefährlichen Arbeiten Sicherheitsbestimmungen nicht beachtet oder bestimmte Umweltvergehen begangen werden. b) Ein weiterer wichtiger Gegenstandsbereich des Whistleblowing betrifft Handlungsweisen, die ihren Referenzpunkt in irgendeiner Art von Betrug haben. Zu denken ist unter anderem an Korruption, Fälschung oder Vernichtung von Dokumenten, Unterdrückung von Forschungsergebnissen, die z. B. für ein Unternehmen ungünstig sind, Bagatellisierung von Schadensfällen, Verheimlichen von ärztlichen Kunstfehlern. c) Einen weiteren Bereich machen elementare Menschenrechtsverletzungen aus. In Polizeibehörden oder in Gefängnissen wird gefoltert oder kommt es zu erniedrigenden Behandlungen von Beschuldigten oder Verurteilten. Während eines nicht-öffentlichen Gerichtsprozesses werden justizielle Menschenrechte vorenthalten.

6. In der Regel sind die negativen Folgen des Fehlverhaltens von öffentlichem Interesse, da von ihnen aktuell oder potenziell etliche Menschen betroffen sind. Allerdings ist nicht auszuschließen, dass auch ein persönlich erlittenes Unrecht Gegenstand des Whistleblowing sein kann. Zu denken ist etwa an sexuelle Übergriffe gegenüber einer Mitarbeiterin durch einen Vorgesetzten. Ein persönliches Interesse eines Arbeitnehmers ist ebenfalls gegeben, wenn bei seiner beruflichen Tätigkeit elementare Vorschriften der Arbeitssicherheit nicht eingehalten werden.

7. Der Kontext der illegalen oder illegitimen Praxis ist das Arbeitsumfeld. Der berufliche Wirkungskreis kann ein sehr unterschiedlicher sein. Eine illegale oder illegitime Praxis kann es bei Beschäftigten im privaten wie im öffentlichen Sektor geben. Verursacher sind diejenigen, die einer bestimmten

Organisation, z. B. einem Unternehmen<sup>4</sup>, einer Behörde, einer nicht-staatlichen Einrichtung, angehören. Die Verantwortlichkeiten sind institutionell geregelt. Die Verursacher haben die Entscheidungsbefugnisse, um einen Missstand oder ein Unrecht zu beseitigen.

8. Es gibt jedoch von Seiten der Täter bzw. der Verursacher kein Bestreben, das Negative zu beenden oder aufzudecken. Um keine eigenen Nachteile zu erleiden, verhalten sie sich in dieser Weise.

### ***b) Elemente einer kommunikativen Handlung***

Auf die von ihm vorgefundene Situation reagiert der Whistleblower mit einer kommunikativen Handlung. Denn er informiert über die illegale oder illegitime Praxis, weist darauf hin, macht darauf aufmerksam, deckt sie auf, enthüllt sie, macht sie publik. In derartigen kommunikativen Handlungsweisen erschöpft sich ein Whistleblowing, das sich in der Hauptsache aus folgenden Elementen zusammensetzt:

1. Der Whistleblower hat als Insider einer Organisation Einblick in das Negative, was ihn zu dessen Aufdeckung besonders geeignet macht. In seinem beruflichen Wirkungsfeld erlangt er seine Informationen. Sie haben auf sowohl seriösen als auch kompetenten, sowohl verlässlichen als auch belastbaren Recherchen zu fußen. Sie müssen prinzipiell durch Dritte nachvollzogen werden können; sie könnten, würde er durchgeführt, dem Test durch eine gerichtliche Überprüfung standhalten. Die illegale oder illegitime Praxis oder die Gefahren für Mensch und Umwelt können vom Whistleblower klar benannt werden; er kann sie nachweisen, was allerdings je nach den Umständen sowie der Komplexität des Sachverhalts in einem unterschiedlichen Maße der Fall sein kann. Die Voraussetzungen für ein Whistleblowing sind nicht erfüllt, wenn keine aussagekräftigen Informationen zur Verfügung stehen oder durch Nachforschungen nicht erlangt werden können, wenn mithin kein im Rahmen des Möglichen gesichertes Wissen vorliegt oder wenn jemand rein persönliche, etwa stark weltanschaulich bedingte Auffassungen über das, was ein gravierendes Unrecht oder ein schwerwiegendes Fehlverhalten ist, vorbringt, seine Ansichten und Bewertungsmaßstäbe mithin nicht verallgemeinerbar sind. Es

<sup>4</sup> Ursprünglich ist das Thema „Whistleblowing“ in der Wirtschaftsethik verortet gewesen, da diese Handlungsweise ein Verhalten von im ökonomischen Bereich Beschäftigten meinte. Im Laufe der Zeit ist es auf andere Arbeitsverhältnisse ausgeweitet worden. Gleichwohl lässt sich beobachten, dass sich ethische Reflexionen zur Handlungsweise „Whistleblowing“ bis heute weitgehend in der ökonomischen Ethik, der „business ethics“, finden.

kann allerdings nicht zur Bedingung gemacht werden, dass der Whistleblower jeden Irrtum hinsichtlich des aufzuklärenden Sachverhalts oder eigene diesbezügliche Unsicherheiten völlig ausschließen kann.

2. Da den Verursachern die Bereitschaft fehlt, das Unrecht bzw. den Missstand zu beenden oder andere vor eklatanten Schädigungen zu schützen, sieht der Whistleblower die Notwendigkeit des Handelns und seine eigene Verantwortung. Er mischt oder schaltet sich bewusst ein. Seine Aufgabe sieht er in einer entsprechenden Aufklärung, die er insbesondere dann als notwendig erachtet, wenn das Negative weder auf den höheren Ebenen der Organisation, der er angehört, noch öffentlich bekannt ist. Dieses ist nicht unwesentlich darin begründet, dass den Verursachern alles an einer Verheimlichung oder Vertuschung des Negativen gelegen ist. Das Verheimlichen oder Vertuschen macht es dem Whistleblower im Übrigen nicht selten schwer, klares Wissen über den aufzuklärenden Sachverhalt zu erlangen.

3. Der Whistleblower hat nicht die Möglichkeit oder die Befugnis, also die institutionell geregelte Bevollmächtigung, das von anderen verursachte Problem zu lösen. Abhilfe können nur andere, für gewöhnlich innerhalb der Organisation Höherrangige oder ein öffentlicher Druck schaffen. Der Whistleblower ist in der Regel „hierarchisch untergeordnet“. Mit seiner Enthüllung wendet er sich an einen Adressaten, der eine Änderung initiieren oder herbeiführen kann. Sieht er keinen Adressaten, der für ihn vertrauenswürdig ist, oder generell keine erfolgversprechende Handlungsmöglichkeit, dann sieht er sich zur Nicht-Tätigkeit verurteilt.

4. Angesichts des Negativen, das von ihm wahrgenommen wird, schließt der Whistleblower für sich die Option des Schweigens aus. Er sieht nicht darüber hinweg, lässt es nicht auf sich beruhen, sondern es findet seine Beachtung. Er reagiert nicht mit Indifferenz, verfährt nicht nach dem Motto, dass doch die anderen, die ebenfalls informiert sind, aktiv werden können oder sollen. Eine andere Handlungsoption bestünde in einem Verlassen der Organisation, in der es illegale oder illegitime Praktiken gibt, und in der ein Beschäftigter sich zur Mitwirkung an diesen gezwungen sieht. Nicht nur eine formale Mitwirkung, bei der er einer illegalen oder illegitimen Praxis zustimmen würde, lehnt er ab, sondern auch eine materiale Mitwirkung, bei der er sich, ohne es zu intendieren, de facto zum Komplizen eines illegalen oder illegitimen Verhaltens machte, was er wegen einer Mitschuld mit seinem Gewissen nicht vereinbaren kann. Im Einzelfall kann eine Verweigerung der Mitarbeit an einem ethisch abzulehnenden Projekt auch als eine Ausdruckshandlung verstanden werden.

Durch ein Verlassen einer Organisation oder zumindest durch einen Wechsel innerhalb dieser bringt jemand symbolisch zum Ausdruck, was seine Gewissensüberzeugung ist. Der Whistleblower lässt es nicht bei der Verweigerung, die ihre ethische Berechtigung hat, bewenden. Da dann der Missstand bestehen bliebe, wählt er eine dritte Option.<sup>5</sup> Weil er die Möglichkeit sieht, das Negative zu verhindern oder zu beenden, und er sich in der Pflicht sieht, seinen Beitrag dazu zu leisten, interveniert er, erhebt er seine Stimme. Er informiert über das Negative, er klärt auf. Wie gesehen, ist der Whistleblower nicht selbst der Verursacher, sondern setzt über deren Verhalten andere in Kenntnis. Er leistet damit Widerstand. Im Unterschied zu dem, der zivilen Ungehorsam leistet, verletzt er nicht aus moralischen Gründen ein Gesetz, also positives Recht, sondern weist aus moralischen Gründen auf Gesetzes- oder Regelverstöße anderer hin.

5. Bevor jemand sich zum Whistleblowing entscheidet, hat er sich nicht selten zuvor bemüht, im direkten Gespräch mit den für die illegale bzw. illegitime Praxis unmittelbar Verantwortlichen deren Beendigung herbeizuführen. Erst wenn er die Möglichkeiten, auf „direktem Dienstweg“ das Problem zu lösen, ausgeschöpft sieht, er jedoch erfolglos geblieben sind, entschließt er sich zum Whistleblowing als letztem Ausweg, als ultima ratio. Der Whistleblower geht gleichsam nach dem Subsidiaritätsprinzip vor oder analog dem biblischen Modell der *correctio fraterna* (Mt 18,15-17). Idealtypisch gesehen bedeutet das, dass er sich, nachdem die Versuche, zunächst im Dialog mit den unmittelbar Verantwortlichen eine Lösung herbeizuführen, gescheitert sind, an die nächsthöhere Ebene der Verantwortlichen wendet; bleibt auch dieser Versuch erfolglos, an die wiederum nächsthöhere Ebene und sofort. Für das *Procedere* ist die Distinktion zwischen internem und externem Whistleblowing von großer Bedeutung. Wenn es nicht zwingende Gegen Gründe gibt, beginnt der Whistleblower bei seinem schrittweisen Vorgehen intern. Innerhalb der Organisation, der er angehört, informiert er stufenweise ihre hierarchischen Ebenen. Wenn er mit einem internen Whistleblowing nichts bewirkt oder er zum Schweigen gebracht werden soll, wenn er sozusagen die internen „Kanäle“ ausgeschöpft hat, wendet er sich unter bestimmten Voraussetzungen an externe Instanzen, was wiederum in unterschiedlicher Weise möglich ist. Durch das Einschalten externer Instanzen, durch das Schaffen von Öffentlichkeit er-

<sup>5</sup> Unter Rückgriff auf Überlegungen von Albert O. Hirschman werden die drei Optionen in der englischsprachigen Literatur mit den Stichwörtern „neglect – exit – voice“ bezeichnet. Vgl. K. M. LEISINGER: Whistleblowing (2003), S. 22.



hört sich der Druck auf die fragliche Organisation, den Missstand oder das Unrecht abzustellen.

6. Das Ziel des Whistleblowers ist evident; es ist implizit bereits mehrfach zur Sprache gekommen. Er strebt an, ein Fehlverhalten gravierender Art, das innerhalb einer Organisation durch andere verursacht wird und das moralisch nicht zu tolerieren ist, unmittelbar abzustellen und in Zukunft zu verhindern oder zumindest einzudämmen. Ihm geht es um die Beendigung und Verhinderung von elementarem Unrecht, um die Abwehr von ernsthaften Schädigungen Dritter, um die Korrektur des Fehlverhaltens der Verantwortlichen.

7. Wiederum idealtypisch ist die Motivation des Whistleblowers eine moralische. Das Verhalten anderer, die in derselben Organisation wie er tätig sind, löst bei ihm schwere moralische Bedenken aus. Sein Gewissen fordert ihn auf, auf die illegale oder illegitime Praxis hinzuweisen. Die Grundhaltung, aus der heraus er aktiv wird, ist die der Uneigennützigkeit. Er sorgt sich um andere bzw. um das Gemeinwohl; schwerwiegende Schädigungen Dritter oder anderen zugefügtes bzw. drohendes Unrecht will er verhindern. Wie bereits erwähnt, ist der Whistleblower für gewöhnlich nicht direkt selbst von dem Missstand, dem Unrecht, von den Gefahren, den Schädigungen betroffen, sondern es sind andere, sodass seine Aktivität im öffentlichen Interesse liegt.

Bekanntlich fällt es generell bereits bei einer Introspektion und erst recht bei einer Extraspektion schwer, Klarheit über die maßgeblichen Motive eines Akteurs zu gewinnen. Zumal bei einer so brisanten Handlungsweise wie einem Whistleblowing ist die Gefahr von Motivverdächtigungen latent vorhanden oder sehr groß. Insbesondere diejenigen, die in einer konkreten Situation ein Whistleblowing ablehnen, können eine Vielzahl von unlauteren Motiven unterstellen. So kann ein Whistleblower mit Unterstellungen wie diesen diskreditiert werden: er handle aus Rache oder aus Neid oder aus verletzter Eitelkeit, er wolle durch Verleumdung unliebsamer Konkurrenten seine eigene Karriere fördern, er wolle durch eine Intrige Kollegen oder dem eigenen Unternehmen schaden, er verlagere persönliche Streitigkeiten auf eine andere Ebene, er agiere wie ein Zukurzgekommener, er sei von seiner Persönlichkeit her geltungs- bzw. publizitätssüchtig. Natürlich kann einerseits nicht ausgeschlossen werden, dass derartige Faktoren bei einzelnen Akteuren eine Rolle spielen. Andererseits gilt hier wie allgemein der Grundsatz: „abusus non tollit usum“.

Bei der ethischen Urteilsbildung sind generell zwei Ebenen zu unterscheiden: die objektive Handlungsweise und die subjektive Motivation. Diese

Differenzierung enthält als eine Konstellation, dass jemand gute moralische Gründe für seine Handlungsweise hat, sodass er ethisch richtig handelt. Er tut das ethisch Richtige, jedoch nicht um seiner selbst willen, sondern aus einer egoistischen, mithin ethisch schlechten Motivation heraus. Beispielsweise kann ein Whistleblowing objektiv ethisch gerechtfertigt sein, die Motivation des Akteurs kann jedoch moralisch sehr fragwürdig, wenn nicht gar unakzeptabel sein. Im Fall des Whistleblowing besteht allerdings auch ein Konnex zwischen Handlungsweise und Motivation. Denn entsprechend der Goldenen Regel gilt nicht nur, dass der, der an andere bestimmte moralische Ansprüche stellt, sie auch selbst zu erfüllen hat, sondern insbesondere wegen der Brisanz ist es von Bedeutung, von welcher Art die Reputation und die Motivation des Hinweisgebers ist. Es ist zwar eines, ob in concreto ein Whistleblowing als ethisch richtig beurteilt wird, und ein anderes, aus welcher Gesinnung bzw. Haltung heraus jemand so handelt. Die moralische Richtigkeit hängt zwar nicht von der Motivation des Akteurs ab. Gleichwohl wird gerade beim Whistleblowing die moralische Glaubwürdigkeit des Hinweisgebers als eine wichtige Voraussetzung angesehen. Ohne dass der Whistleblower für moralisch integer gehalten wird, werden seine Informationen kaum Akzeptanz finden. Wird ihm unterstellt oder gar nachgewiesen, er wolle sich durch seine Aktion selbst Vorteile verschaffen, dann verliert die Enthüllung für andere ihren Wert. Die Bedeutung der Motive lässt sich auch anhand der andersartigen Reaktionen bei den beiden folgenden Beispielen illustrieren. Macht es nicht für uns bei der Gesamtbeurteilung der jeweiligen Handlung einen Unterschied, ob ein Mitarbeiter zum eigenen finanziellen Vorteil eine CD mit geheimen Bankdaten an eine Steuerbehörde verkauft oder ob er ohne eigenen Vorteil massive Sicherheitsdefizite zum Schutz anderer aufdeckt? Oder sollte jemand im Vorfeld seiner Hinweise finanzielle Belohnungen einfordern, da er ja das eigene Unternehmen vor einem erheblichen Imageschaden und in der Folge vor Verlusten bewahre, dann wird man die Handlung nicht mehr als ethisch gerechtfertigt, im Einzelfall sogar als Erpressung ansehen.

8. Whistleblowing kann zunächst in einer einzelnen Handlung bestehen. Bei ihm zuständig sowie geeignet erscheinenden Adressaten legt ein Whistleblower mündlich Beschwerde ein oder weist schriftlich auf eine illegale oder illegitime Praxis in seiner Organisation hin. Daraufhin hat er als jemand, der nicht mehr selbst Akteur ist, abzuwarten, ob und ggf. welche Reaktion erfolgt. Die Reaktion kann von ganz unterschiedlich gelagerten Faktoren abhängig sein, unter anderem davon, wie die Adressaten die Informationen sachlich

beurteilen, ob sie selbst Nachforschungen anstellen oder nicht, wie die bisherige Stellung und der Ruf des Whistleblowers innerhalb der Organisation gewesen ist, ob die Empfänger sich selbst in Erklärungsnot oder gar beschämt sehen, ob sie selbst negative Folgen zu erwarten haben, ob sie intuitiv eine Strategie des Bagatellisierens verfolgen, ob sie den Whistleblower mit Anfeindungen mundtot machen wollen. Je nachdem wie die Reaktion ausfällt, kann der Whistleblower entweder mit dem Ergebnis zufrieden sein oder ein weiteres Bemühen als aussichtslos einschätzen oder weiter kämpfen wollen. Im letzten Fall kann es unter Umständen ein mehrfaches Whistleblowing mit je neuen Adressaten geben. Es bleibt in diesem Prozess allerdings dabei, dass Whistleblowing ein kommunikatives Handeln, eine Berichterstattung, ein Informationsprozess ist, dass die Korrektur des Missstandes, wenn er als solcher anerkannt wird, Angelegenheit der jeweiligen Verantwortungsträger ist.

## **2. Normativ-ethische Aspekte**

Nach einer ersten Klärung dessen, was den Ausgangspunkt sowie die Bestandteile der Handlungsweise „Whistleblowing“ ausmacht, können nunmehr einige Aspekte angeführt werden, die für ihre individualethische Beurteilung relevant sind. Wie angedeutet, fällt diese Bewertung aus mehreren Gründen schwer.

### ***a) Erwägen von Handlungsoptionen***

Ein erster Grund, warum sich ein Whistleblowing als eine diffizile Handlungsweise erweisen kann, ergibt sich daraus, dass im Einzelfall ein vielschichtiger deliberativer Prozess notwendig ist. Der Whistleblower hat zunächst bei der Problemwahrnehmung aufmerksam zu sein. Die Fakten sind von ihm in seriöser wie sorgfältiger sowie möglichst umfassender Weise abzuklären. Er muss fundierte Informationen bieten können; an ihre Zuverlässigkeit sind hohe Anforderungen zu stellen. Von ihm sind die relevanten Werte und Übel zu erkennen und in verantwortlicher Weise abzuwägen. Die diversen Interessen aller Betroffenen hat er zu berücksichtigen. Whistleblowing weist eine dreistellige Relation auf: Es gibt den oder die Verursacher des Missstandes, die von diesem Betroffenen sowie den Whistleblower selbst. Letzterer hat weiterhin für sich zu klären, welches der richtige Zeitpunkt für das Aufdecken ist. Mithin sind von ihm unterschiedliche Handlungsoptionen zu erwägen. Das Erwägen kann auch ein konsiliatorischer Prozess sein, wenn der Whistleblower sich

mit Freunden oder Angehörigen berät. Im Dialog mit Kollegen kann er unter anderem in Erfahrung bringen, ob andere Insider die gleichen Informationen oder Wahrnehmungen wie er haben, oder eigene Sichtweisen kritisch hinterfragen. Allgemein hat der Whistleblower davon auszugehen, dass die Beweislast hinsichtlich der Existenz eines Unrechts bzw. Missstandes bei ihm liegt.

Praktische Urteilkraft ist gefragt. Besondere Schwierigkeiten kann die Beantwortung folgender Fragen bereiten: An wen wendet sich der Whistleblower? Er steht grundsätzlich vor der Alternative: Soll er den Weg des internen oder des externen Whistleblowing gehen? Nachdem die erprobten Wege einer innerorganisatorischen Problemlösung ausgeschöpft worden sind, der „offizielle Dienstweg“ jedoch keinen Erfolg gebracht hat, wird in der Regel zunächst ein internes Whistleblowing angezeigt sein. Dem Subsidiaritätsprinzip entsprechend wird niederschwellig versucht, Abhilfe zu schaffen. Es kann je nach Ergebnis erforderlich sein, die jeweils nächsthöhere Stufe der Verantwortungsträger innerhalb eines beruflichen Wirkungsfeldes sukzessive einzubeziehen. Der Weg eines internen Whistleblowing ist unter anderem deshalb zu präferieren, weil der betroffenen Organisation die Möglichkeit gegeben wird, sich mit der Kritik auseinanderzusetzen und im Falle ihrer Berechtigung das Negative abzustellen. Sie kann am wirksamsten den Missstand beseitigen. Der Whistleblower geht mit seinem Arbeitgeber fair um, er lässt sich nicht einen „Verrat“ von Geheimnissen ad extra zuschulden kommen, er wahrt nach außen die Diskretion. Zu einem internen Whistleblowing wird jemand eher bereit sein, wenn er zuvor die Erfahrung hat machen können, dass innerhalb seiner Organisation allgemein auf konstruktive Kritik positiv reagiert worden ist und Missstände abgestellt wurden. Wenn eine Problemlösung fehlgeschlagen ist, weil internes Whistleblowing verhindert wurde oder erfolglos blieb, dann stellt sich in einem weiteren Schritt die Frage nach einem externen Whistleblowing. Leitend ist die Einschätzung, ob durch das Schaffen von Öffentlichkeit, des Näheren von äußerem Druck eine Beseitigung der illegalen oder illegitimen Praxis zu erwarten ist. Als externe Instanzen kommen vor allem in Frage: berufsspezifische wie Aufsichtsbehörden, Berufsverbände, Standesvereinigungen, Gewerkschaften oder gesellschaftliche wie Medien oder nicht-staatliche Organisationen. Externes Whistleblowing kommt jedoch nicht nur komplementär zum internen in Betracht, sondern kann unter bestimmten Bedingungen die Alternative zu diesem sein. Ein externes Whistleblowing bleibt als einzige Möglichkeit, wenn beispielsweise die oberste Leitung einer Organisation für Missstände direkt verantwortlich ist, oder wenn internes Whistleblowing nicht zumutbar ist oder auf diesem Weg Abhilfe

nicht erwartet werden kann, oder wenn eine Problemlösung zu dringlich ist, als dass der mitunter langwierige interne Instanzenweg durchlaufen werden könnte, oder wenn sich bereits in der Vergangenheit wiederholt gezeigt hat, dass die Verantwortlichen trotz erwiesener Missstände untätig geblieben sind, oder wenn ohnehin das Wenden an ein Gericht angezeigt ist, weil nachweislich Straftaten begangen wurden. Mit einem externen Whistleblowing wird ein Missstand oder ein Unrecht publik gemacht. Die Erwartung ist, dass es durch ein Erzeugen von öffentlichem Druck zu einer Abhilfe kommt.

Eine weitere Frage lautet: Auf welche Weise soll der Whistleblower vorgehen? Soll er anonym oder vertraulich oder öffentlich informieren? Für ein anonymes Whistleblowing spricht, dass jemand schwerwiegende persönliche Nachteile oder negative Sanktionen vermeiden, er sich vor Repressalien schützen kann. Er kann geltend machen, dass es doch auf die Beendigung einer illegalen oder illegitimen Praxis, ein Abwenden von schweren Schädigungen Dritter ankomme; es sei hingegen nicht das Wissen entscheidend, wer der Whistleblower sei. Von diesem Wissen hänge nicht die Möglichkeit der Korrektur ab. Gegen ein anonymes Whistleblowing spricht, dass es den Geruch des Denunzierens an sich hat und die Gefahr besteht, dass eine Atmosphäre des Misstrauens und ein Intrigantentum aufkommen. Ein offenes Whistleblowing genießt eine größere Glaubwürdigkeit, was es auch effektiver machen kann. Die Glaubwürdigkeit der Hinweise kann an die Identifizierbarkeit und damit Bekanntheit des Absenders, des Näheren an seine Glaubwürdigkeit, moralische Integrität und Reputation gebunden sein. Wer vertraulich oder offen informiert, der ist zudem in der Lage, den Verantwortlichen oder der Öffentlichkeit gegenüber Rechenschaft zu geben. Was der geeignete Kommunikationsweg ist, ob ein Whistleblowing zunächst vertraulich und bei entsprechender Notwendigkeit öffentlich oder von vornherein öffentlich erfolgen soll, das hängt von Überlegungen ab, wie sie bereits hinsichtlich der Alternative „internes und/oder externes Whistleblowing“ angestellt wurden.

Schließlich kommt der Whistleblower zum einen nicht um eine Beurteilung der Erfolgsaussichten herum. Die Frage, ob seine Bemühungen zum Ziel führen werden, wird er allerdings nicht mit Sicherheit, sondern allenfalls mit einer hohen Wahrscheinlichkeit beantworten können. Er wird sich nicht sicher sein können, ob seine Informationen bei den zuständigen Instanzen Gehör finden und diese eine Korrektur veranlassen werden. Er wird kaum umfassend absehen können, ob sich nicht, nachdem er die Initiative ergriffen haben wird, im weiteren Verlauf eine Eigendynamik entwickeln wird, ob der Prozess von ihm noch steuerbar ist. Zum anderen hat er sich möglichst realistisch vorzu-

stellen, welche Risiken oder Gefahren er für sich und unter Umständen für Menschen, die ihm besonders nahestehen, eingeht. Er wird sich zu überlegen haben, auf wessen Unterstützung er beim Durchstehen sehr schwieriger Situationen rechnen kann.

### ***b) Brisanz der Enthüllung***

Diffizil ist ein Whistleblowing, weil das Aufdecken eines gravierenden Missstandes unweigerlich eine Brisanz enthält. Einer der Gründe ist sein Inhalt. Denn worüber wird aufgeklärt? Über gravierende negative Handlungsweisen wie Betrügereien, Täuschungen, schwerwiegende Gesetzesverstöße, Verletzungen elementarer ethischer Standards, rücksichtsloses Verschaffen von eigenen Vorteilen zu Lasten anderer, erhebliche Schädigungen anderer. Durch ein Whistleblowing werden gegenüber den Verursachern schwerwiegende Vorwürfe erhoben wie unter anderem die, dass sie unverantwortlich handeln, viel zu große Risiken eingehen, Sorgfaltspflichten grob vernachlässigen. Diesen ist oft daran gelegen, derartige Handlungsweisen geheimzuhalten oder zu vertuschen, das bisher wirksame Schweigeverbot über den Missstand aufrechtzuerhalten, um eine Skandalisierung zu vermeiden. Es kann viel auf dem Spiel stehen, sei es in finanzieller Hinsicht oder hinsichtlich des Ansehens der Organisation. In Anbetracht dessen, was Gegenstand eines Whistleblowing ist, wird im Übrigen verständlich, warum die Übersetzung von ‚Whistleblower‘ mit ‚Hinweisgeber‘ von der Konnotation her für zu schwach gehalten wird. Ein Whistleblowing enthält auch Elemente des „Alarmierens“ und der Anklage.

Ein anderer Grund ist die spezifische Art der Beziehung zwischen dem Akteur und dem Adressaten. Der Whistleblower ist in einer anderen Situation als beispielsweise ein Schiedsrichter, der ein Foul ahndet, oder als Polizisten oder Feuerwehrleute, die bei ihrer Fahrt zum Einsatzort durch Blaulicht oder Sirenengeheul Alarmzeichen geben, oder als eine investigative Journalistin, die durch ihre Recherchen illegale Praktiken oder massive Gefahren oder Vertuschungen aufdeckt. Akteur und Adressat des Whistleblowing gehören ein und derselben Organisation an.<sup>6</sup> Der Whistleblower erlangt seine Informationen intern als Insider – nicht wie Journalisten oder Wissenschaftler extern. Das Verhältnis zwischen Whistleblower und Arbeitgeber ist ein asymmetri-

<sup>6</sup> Ein Whistleblower kann allerdings auch ein ehemaliger Mitarbeiter sein, der eine Organisation verlassen hat, weil er eine Tätigkeit in dieser mit seinem Gewissen nicht mehr hat vereinbaren können, der jedoch nach seiner Kündigung Missstände publik macht.

ches, nicht ein gleichrangiges. Die Entscheidungsbefugnisse und damit die Möglichkeiten zur Veränderung sind ungleich; sie liegen bei Letzterem. Der Whistleblower wird insofern ohne eine Autorisierung aktiv, als er keine institutionell zugewiesene Kontrollfunktion innehat. Das unterscheidet ihn von einem Mitarbeiter, der in einem Unternehmen offiziell derartige Funktionen wahrzunehmen hat und zur Meldung von Verstößen verpflichtet ist. Das trägt ihm nicht selten den Vorwurf ein, er mische sich in Angelegenheiten ein, die ihn nichts angingen. Indem er aus einer „untergeordneten bzw. abhängigen“ Position heraus einen Missstand oder ein Unrecht aufdeckt, gerät er nahezu unausweichlich in einen Konflikt mit Vorgesetzten oder der Leitung einer Organisation.<sup>7</sup> In der Regel wird er sich in einer Minderheitenposition befinden, wird ihm starkes Misstrauen entgegenschlagen. Werden die beiden genannten Gründe zusammen gesehen, dann erschließt sich, warum Whistleblowing nicht nur eine extraordinäre, sondern auch eine brisante Handlungsweise ist.<sup>8</sup>

### *c) Schwierige Abwägungen*

Diffizil ist ein Whistleblowing ferner, weil der potenzielle Akteur schwierige Abwägungen vorzunehmen hat. Ein zentraler Konflikt ist folgender: Auf der einen Seite gibt es eine Reihe von Verantwortlichkeiten, die einem Whistleblowing entgegenzustehen scheinen. So hat an sich jede Person Loyalitätspflichten gegenüber der Organisation, in der sie beschäftigt ist.<sup>9</sup> Die Verpflichtungen, die sie mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages eingegangen ist, hat sie zu erfüllen; sie hat mit anderen Worten vertragstreu zu sein. Über das, was sie über die internen Abläufe einer Organisation, zumal über „Geschäftsgeheimnisse“ erfährt, hat sie ad extra zu schweigen; die Vertraulichkeit hat sie zu wahren. Sie hat sich gegenüber den anderen Mitarbeitern der Organisation kollegial zu verhalten. Auf der anderen Seite sieht eine Person sich im Gewissen verpflichtet, über illegale oder illegitime Praktiken innerhalb ihrer Organisation aufzuklären. Sie weiß sich dem ethischen Grundsatz verpflich-

<sup>7</sup> „Ein Mitglied einer Organisation hat einen Konflikt mit einer anderen Person oder Personengruppe innerhalb der Organisation, im Allgemeinen mit einem Vorgesetzten oder einem Management-Team, und wendet sich an eine andere Person oder Instanz innerhalb oder außerhalb der Organisation, um auf ein Problem hinzuweisen, das für Außenstehende relevant ist und das der betreffende Mitarbeiter nicht innerhalb der gegebenen organisationalen Strukturen zu lösen imstande ist.“ (T. GÖSSLING: Whistleblowing (2011), S. 237).

<sup>8</sup> Wenn S. Bok drei Elemente des Whistleblowing namhaft macht: den Dissens, das Aufgeben der Loyalität sowie die Anklage, dann leuchtet die Brisanz ebenfalls unmittelbar ein (S. BOK: Whistleblowing (1980), S. 4).

<sup>9</sup> Vgl. allgemein zur Loyalitätsverpflichtung M. BARON: The Moral Status of Loyalty (1984).

tet, gravierendes Unrecht bzw. schwerwiegendes Fehlverhalten, das andere in massiver Weise schädigt, aufzudecken. Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber und den Kollegen ist zwar eine prima-facie-Pflicht; sie kann jedoch nicht völlig unkritisch, im Extrem keine blinde Vasallentreue sein. Sie kann nicht beinhalten, dass illegale oder illegitime Praktiken gedeckt oder mitgetragen werden. Sie kann mit anderen Worten nur unter Beachtung der geltenden Gesetze oder allgemeinverbindlicher ethischer Normen gewahrt werden. Der Schutz von Leben und Gesundheit ist wichtiger als Loyalität als solche; diese ist ein instrumenteller, kein intrinsischer Wert. Der Whistleblower gibt in einer Dilemmasituation den zuletzt genannten Gesichtspunkten den Vorzug; er sieht sich ethisch zur Publikation von Informationen verpflichtet, von denen der (unkritisch) loyale Mitarbeiter meint, sie nicht intern und/oder extern öffentlich machen zu dürfen. Wie die Erfahrung zeigt, nimmt ein Whistleblower durchaus für sich in Anspruch, im langfristigen Interesse der Organisation zu handeln, wenn er zu initiieren versucht, einen Missetand zu beseitigen; er steht nicht in Gegnerschaft zu der Organisation, in der er tätig ist. Der Whistleblower sieht sich an sich als loyalen Mitarbeiter, der bei gravierendem Unrecht oder schwerwiegendem ethischen Fehlverhalten zum kritischen Mitarbeiter mit eigener Gewissenüberzeugung wird.

Ferner befindet ein Mitarbeiter sich in zweifacher Hinsicht in einem Konflikt, wenn er die Frage zu beantworten hat, wem zugute er zu handeln hat. Hat er zum einen die Interessen des Unternehmens und der Kollegen im Auge zu haben oder hat er sich um das Allgemeinwohl zu sorgen? Dem Whistleblower kann einerseits vorgeworfen werden, er beschädige das Betriebsklima und den Betriebsfrieden, er sei ein Störenfried, er verursache einen Reputationsverlust der eigenen Organisation, was auch ökonomische Nachteile mit sich bringen könne. Andererseits erkennt er ein öffentliches Informationsinteresse an; er will die Voraussetzung für die Beendigung einer illegalen oder illegitimen Praxis schaffen. Er sieht sich nicht nur als Mitglied der Organisation, der er angehört, sondern auch der Gesellschaft. Wird in seiner Organisation mit unlauteren Mitteln gearbeitet, werden durch ihre Aktivitäten etwa die Gesundheit von Menschen oder die Umwelt erheblich geschädigt, dann gibt er dem Allgemeinwohl den Vorrang. Zum anderen kann der Whistleblower einen massiven Konflikt zwischen legitimem Selbstinteresse und Allgemeinwohl erleben. Erfahrungsgemäß sind einerseits die im Vorfeld sich einstellenden Ängste eines Whistleblowers vor einer Kündigung, vor Repressalien, vor Isolierung, vor Ausgrenzung, vor Diffamierungen, vor Anfeindungen, vor Vergeltung, vor einer Abstrafung, vor Degradierungen (er erhält beispielsweise



einen Arbeitsplatz ohne Verantwortung, hat unqualifizierte Arbeit zu leisten), vor Anwendung subtiler Methoden des Ächtens, alles andere als unbegründet. Er hat allen Anlass, sich Sorgen um sich selbst, in concreto um seinen Beruf und damit um seine materielle Existenz oder um seine psychische Gesundheit und ebenso um seine Familienangehörigen zu machen, die ebenfalls unter den negativen Konsequenzen werden zu leiden haben. Andererseits hat ein Wegsehen, ein Schweigen negative Folgen für viele, unter Umständen für die Gesellschaft. Sein Gemeinsinn treibt den Whistleblower an, im Rahmen seiner Möglichkeiten durch Aufklärung gegen das Negative vorzugehen. Ohne Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls kann angesichts dieses Konflikts kein Präferenzurteil getroffen werden. Generell werden bei einer so konflikthaft besetzten Handlungsweise wie einem Whistleblowing Beschädigungen irgendeiner Seite, sei es aufseiten der Verantwortlichen innerhalb einer Organisation oder der Betroffenen oder des Whistleblowers selbst, oder negative Nebeneffekte kaum zu vermeiden sein. Nahezu jede Entscheidung wird unter einem Druck gefällt und ist mit Belastungen verbunden.

#### ***d) Bestimmung der ethischen Modalität***

Da Whistleblowing unter verschiedenen Hinsichten eine diffizile Handlungsweise ist, verwundert es nicht, dass bei seiner normativ-ethischen Beurteilung vier deontische Prädikatoren zur Anwendung kommen. Es wird nämlich geurteilt, Whistleblowing sei ethisch a) nicht zulässig, b) erlaubt, c) geboten oder d) supererogatorisch.<sup>10</sup> Es versteht sich von selbst, dass eine solch unterschiedliche und sogar widersprüchliche Bewertung nur dann möglich ist, wenn jeweils ganz verschiedene Gesichtspunkte hervorgehoben werden oder deren jeweilige Gewichtung eine je andere ist.

1. Wer urteilt, Whistleblowing sei nicht zulässig, lehnt dieses zwar ab. Indem er es jedoch nicht für unbedingt verboten erklärt, erkennt er auf der einen Seite durchaus an, dass es auch Gründe für seine Berechtigung gibt, hält er allerdings auf der anderen Seite die Contra-Argumente für stärker. Als solche Argumente sind bereits genannt worden: die Verpflichtungen von Mitarbeitern insbesondere zur Loyalität und zur Verschwiegenheit; die Störung des Betriebsklimas; die Ausbreitung einer Atmosphäre allgemeinen Misstrauens; das Nach-außen-Tragen von etwas, was intern zu klären ist; Einmischung von

<sup>10</sup> Vgl. R. T. DE GEORGE: *Business Ethics* (2006), S. 304–315; G. G. JAMES: *Whistleblowing* (1990), S. 267–272; M. DAVIS: *Whistleblowing* (2003), S. 542–555.

Personen, die nicht direkt betroffen oder verantwortlich sind.<sup>11</sup> Von den Befürwortern eines Whistleblowing wird entgegnet, dass derartige Gesichtspunkte, die prima facie ihre Berechtigung haben, eben in der spezifischen Situation, in der ein schwerwiegender Missstand von Insidern aufzuklären ist, gravierende Schädigungen anderer abzuwehren sind, ihre Grenzen finden und anderen Aspekten ein größeres Gewicht zukommt. Das Präferenzurteil der Gegner eines Whistleblowing halten sie mit anderen Worten für falsch.

Mit Blick auf gegenwärtig beobachtbare Fehlentwicklungen können die Gegner zudem auf bestimmte Gefahren hinweisen. Unter dem Deckmantel eines Whistleblowing kann sich in einer Gesellschaft eine Tendenz beispielsweise zu einer permanenten „Nörgelei“ oder zu einer ständigen Skandalisierung entwickeln. Menschen, die in ihrer beruflichen oder gesellschaftlichen Position große Verantwortung wahrzunehmen haben, werden zum Gegenstand völlig überzogener, unerbittlicher Kritik, wobei nicht selten in starker Form simplifiziert wird oder von einem Menschen kaum zu erfüllende moralische Maßstäbe zugrunde gelegt werden. Oder sie werden für vergleichsweise geringe Vergehen öffentlich an den „Pranger gestellt“, werden medial regulär „verfolgt“. Um derartigen Gefahren begegnen zu können, ist zum einen nur in ganz engen Grenzen und damit ausschließlich unter sehr spezifischen Bedingungen in legitimer Weise von einem Whistleblowing zu sprechen und ist dieses zum anderen als ultima ratio anzusehen.

Für die Diskussion ist überdies einiges gewonnen, wenn Whistleblowing von vornherein klar abgegrenzt wird von Handlungen wie bewusster Verbreitung von Fehlinformationen, Verleumdungen, Rufschädigungen von Kollegen und Organisationen, falschen Verdächtigungen, Beleidigungen, Verbreiten von Gerüchten.<sup>12</sup> Whistleblower wollen sachgerechte, unabhängige Aufklärung ihrer Vorwürfe. Sie sind bereit, Rechenschaft zu geben; falls ihnen Irrtümer unterlaufen sind, werden sie das unmittelbar eingestehen. Bei komplexen Sachverhalten werden sie nicht beanspruchen, dass ihnen alle relevanten Daten zur Verfügung stehen, sie vollständige Kenntnisse besitzen. Wird Whistleblowing als Verrat, Verpfeifen, Anschwärzen, Denunziation, Intrige, Nestbeschmutzung, eitle „Wichtigtuerei“, profilneurotisches Handeln, Selbstinszenierung, Querulantum oder dergleichen kritisiert oder assoziativ<sup>13</sup> mit

<sup>11</sup> Zu weiteren Einwänden vgl. M. S. ASSLÄNDER: Grundlagen (2011), S. 329f.

<sup>12</sup> Zu Abgrenzungen vgl. K. M. LEISINGER: Whistleblowing (2003), S. 34–47.

<sup>13</sup> Welche Assoziationen ausgelöst werden, hängt auch mit historischen Erfahrungen zusammen. Während es in angelsächsischen Ländern nicht schwer gefallen ist, das Wort ‚Whistleblowing‘ mit einer positiven Konnotation einzubürgern, können in Deutschland sogleich Er-

dem Phänomen der „Bespitzelung“ in Verbindung gebracht, dann wird nicht argumentiert, sondern diskreditiert. Es ist analytisch evident, dass derartige Verhaltensweisen ethisch zu verurteilen sind. Dass es de facto ein solches Handeln gibt wie auch Weisen eines illegitimen Whistleblowing – etwa dann, wenn sensible Daten ohne Bezug zum beanstandeten Sachverhalt veröffentlicht werden oder in rein pauschaler Weise ohne entsprechende Nachweise Kritik angebracht wird oder Vermutungen gestreut werden bei Projekten, bei denen noch gar nicht geklärt ist, ob ihre Realisierung jemals in Angriff genommen werden wird –, sind keine Einwände gegen seine Berechtigung.

2. Wer ein Whistleblowing für ethisch erlaubt hält, der ist der Überzeugung, es sei moralisch möglich; er stellt darauf ab, dass jemand so handeln dürfe. Die Rede von der Erlaubnis impliziert, dass es durchaus Gegenargumente gibt, die Pro-Argumente jedoch überwiegen. Dass es gute Gründe für ein Whistleblowing gibt, ergibt sich grundsätzlich zum einen aus dem Ziel, dem es dient. Angestrebt wird die Beendigung oder Verhinderung eines gravierenden Unrechts, eines schwerwiegenden Missstandes, von elementaren Schädigungen anderer. Und zum anderen aus der Einsicht, dass unter den gegebenen Umständen nur durch das Mittel eines Whistleblowing ein Prozess initiiert werden kann, der im günstigen Fall das Ziel erreichen lässt. Welche Bedingungen im Einzelnen erfüllt sein müssen, damit diese Handlungsweise ethisch zulässig ist,<sup>14</sup> und was in concreto die ethisch geeigneten Wege sind, das ist wenigstens in Umrissen den obigen Reflexionen zu entnehmen.

3. Wer ein Whistleblowing als ethisch geboten beurteilt, der sieht primär die von einer illegalen oder illegitimen Praxis Betroffenen, also deren Opfer. Er erkennt in erster Linie die moralische Verpflichtung, Unrecht oder vermeidbaren Schaden von anderen abzuwenden.<sup>15</sup> Die von einem eklatanten

innerungen an furchtbare Bespitzelungssysteme während der Nazi-Diktatur oder in der DDR ausgelöst werden.

<sup>14</sup> Als eine Bedingung wird beispielsweise formuliert: Wenn „der Arbeitnehmer die internen Wege ausgeschöpft und das Unternehmen trotzdem keine geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenminderung getroffen hat, ist es ethisch erlaubt, die Öffentlichkeit über die Gefahr in Kenntnis zu setzen.“ (R. DE GEORGE: Whistleblowing (1993), Sp. 1277)

<sup>15</sup> „Generell gilt Whistle-Blowing ... als zulässig, wenn der angemahnte Sachverhalt eine schwerwiegende Bedrohung für die Öffentlichkeit darstellt, der unmittelbare Vorgesetzte informiert wurde, aber untätig blieb, und auch weitere Instanzen im Unternehmen erfolglos eingeschaltet wurden. Zur moralischen Pflicht wird Whistle-Blowing, wenn darüber hinaus die Beweise, anhand derer das Fehlverhalten des Unternehmens nachgewiesen werden kann, die Bedrohung unmittelbar für jeden Dritten einsichtig machen und damit gerechnet werden kann, dass durch Veröffentlichung des Sachverhalts der Schaden abgewendet werden kann“ (M. S. ASSLÄNDER: Grundlagen (2011), S. 332).

Fehlverhalten oder Missstand Betroffenen haben ein Recht auf Aufklärung und mithin die, die darum wissen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine Verpflichtung zur Abhilfe. In der normativen Ethik werden allgemein die Grundsätze, Unrecht zu vermeiden, Schaden abzuwenden, als die dringlichsten und stärksten angesehen. Sind sie in einer bestimmten Situation einschlägig, dann kann es nicht freigestellt sein, ob die Person, die sich in der Verantwortung sieht, aktiv wird oder nicht. Die Frage, wer wofür welche Verantwortung hat, ist allerdings bei dem hier thematisierten Problemfeld alles andere als leicht zu beantworten.

4. Wer die in Rede stehende Handlungsweise als eine supererogatorische beurteilt, der hat primär den Whistleblower selbst im Blick. Des Öfteren geht dieser erhebliche Risiken in beruflicher und persönlicher Hinsicht ein, erleidet er schwere Nachteile, hat er einen hohen Preis zu zahlen, wenn er sich aus moralischen Motiven zu dieser Handlungsweise entschließt. So hat er sich etwa zu vergegenwärtigen, dass er möglicherweise aufgrund einer Kündigung seinen Arbeitsplatz verliert oder er innerhalb der Organisation degradiert wird, er erhebliche finanzielle Probleme bekommt, er gesundheitlich zu leiden hat, seine schwierige Gesamtsituation sich sehr negativ auf seine Ehe und Familie auswirkt, er innerhalb seines beruflichen Wirkungsfeldes ausgegrenzt, geächtet, schikaniert wird, er persönliche Angriffe und Repressalien auszuhalten hat. Whistleblowing kann ein erhebliches Maß an Zivilcourage verlangen. Es gehört großer Mut dazu, als erster die Initiative zu ergreifen, sich persönlich zu exponieren, Widerstand zu leisten, sich gegen die Erwartungen von Vorgesetzten zu stellen, sich nicht von aufkommenden Ängsten bestimmen zu lassen. Es können eine ausgeprägte Ich- und Charakterstärke, eine Konfliktfähigkeit, eine Standfestigkeit notwendig sein.

Ein Whistleblowing ohne irgendwelche eigenen Nachteile ist kaum vorstellbar. Es stellt sich je nach den spezifischen Bedingungen die Frage, was der Whistleblower an Risiken und Gefahren, an Nachteilen einzugehen hat, was ihm diesbezüglich zumutbar ist, und damit die Frage, wo die Grenze zwischen einer moralischen Verpflichtung und einem supererogatorischen Handeln liegt. Urteilen wir aus der Beobachter-Perspektive, dass eine konkrete Handlung zwar zu empfehlen, sie jedoch nicht geboten sei, dass ihre Realisierung besonderes Lob, ihre Unterlassung jedoch keinen Tadel verdiene, dass sie mehr als eine Pflichterfüllung fordere, weil sie gravierende persönliche Nachteile mit sich bringe oder einen ungewöhnlichen Einsatz verlange, dass sie freiwillig, d. h. ohne eine institutionell geregelte Verpflichtung zu leisten

sei, dann haben wir eine supererogatorische Handlung im Blick.<sup>16</sup> Hinsichtlich der Zumutbarkeit von Folgen ist klar, dass es keine Pflicht zum Selbstopfer gibt. Niemand kann ein moralisches „Heldentum“ eines anderen fordern oder erwarten, dass ein anderer beispielsweise seine soziale Existenz aufs Spiel setzt oder er sehenden Auges massive Vergeltungsmaßnahmen in Kauf nimmt. Unter persönlich sehr schwierigen Bedingungen ist ein Whistleblowing eine Option, jedoch keine Verpflichtung. Es liegt in der freien Entscheidung des potenziellen Akteurs, ob er diese Verantwortung übernehmen will und kann oder nicht. Im positiven Fall kann allerdings der Whistleblower sein Handeln selbst als seine moralische Pflicht ansehen.<sup>17</sup>

Ob ein Whistleblowing moralisch geboten oder supererogatorisch ist, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Im Allgemeinen wird sich zeigen lassen, dass beim externen Whistleblowing die Risiken größer sind als beim internen. Je repressiver die Instanz oder Autorität ist, die durch ein Whistleblowing herausgefordert wird, desto größer sind die persönlichen Gefahren. Es macht einen Unterschied, wie für gewöhnlich auf ein Whistleblowing reagiert wird. Wird beispielsweise in einem Unternehmen alles unternommen, um den Whistleblower mundtot zu machen, ihn zu sanktionieren? Wird ein Whistleblower, da er ja ein Überbringer schlechter Nachrichten ist, von vornherein ignoriert? Oder wird er als urteilsfähiger und couragierter Mitarbeiter geschätzt, der auf tatsächliche Missstände hinweist, berechnete Kritik übt?<sup>18</sup> Wird er primär als jemand gesehen, der durch seine Enthüllung der Organisation einen Imageschaden zufügt, oder als jemand, der durch seine Hinweise eine Beendigung eines Missstandes initiiert und auf diese Weise der Organisation nutzt? Eine große Rolle spielt, ob es eine Organisationskultur gibt oder nicht? Werden in einer Organisation Regeln eingehalten, die es Mitarbeitern ermöglichen, weitgehend gefahrlos Kritik an einem Fehlverhalten zu üben? Oder herrscht in ihr ein Klima des Drucks, der Angst und des Misstrauens? Generell dürfte gelten: Werden grundlegende ethische Standards beachtet, erübrigt sich ein Whistleblowing. Anders gesagt: „Whistleblowing ist ein Symptom eines ethisch defizienten Unternehmens.“<sup>19</sup>

Weiterhin sind gesellschaftliche Rahmenbedingungen von Bedeutung. Gibt es eine kulturelle Akzeptanz, dass Fehlverhalten aufgedeckt, Kritik ge-

<sup>16</sup> Vgl. zu dieser Handlungskategorie D. WITSCHEN: Mehr als die Pflicht (2006), S. 13–22.

<sup>17</sup> Zur Bedeutung der Unterscheidung der Akteur-Beobachter-Perspektive bei supererogatorischen Handlungen vgl. D. WITSCHEN: Mehr als die Pflicht (2006), S. 23–27.

<sup>18</sup> Das kann in den Ethik-Richtlinien einer Organisation seinen Ausdruck finden, was im Übrigen manche Unsicherheit von Mitarbeitern beseitigen kann.

<sup>19</sup> R. T. DE GEORGE: Whistleblowing (1993), Sp. 1278.

übt wird, oder soll derartiges unterdrückt werden? Gibt es in einer Gesellschaft eine Kultur des Diskurses oder wird autoritär bestimmt? Kann ein Whistleblower in ihr mit Solidarität rechnen oder wird er stigmatisiert? Dass über Whistleblowing seit geraumer Zeit diskutiert wird, kann als Indiz für gesellschaftliche Veränderungen gewertet werden. Gestärkt worden sind Partizipationsrechte, im Besonderen die von Arbeitnehmern, sowie deren Selbstverantwortung. Das Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern hat sich verändert – zugespitzt formuliert: weg von einem „Herr-Knecht-Verhältnis“ zu einem kooperativen hin. Die Menschenrechte, hier einschlägig: die Informations- und Meinungsfreiheit, haben wachsende Anerkennung gefunden.

Schließlich macht es einen großen Unterschied, ob es rechtliche Sicherungen für Whistleblowing in einem Staat gibt oder nicht. Werden Whistleblower als rechtlich schützenswert und schutzbedürftig betrachtet oder nicht? Gibt es, wie es in mehreren Ländern bereits der Fall ist, einen gesetzlichen Informantenschutz oder nicht? Je effektiver Whistleblower geschützt werden, desto größer ist die Chance, dass ein Whistleblowing zum Nutzen der Organisationen wie der Allgemeinheit stattfindet.<sup>20</sup> Je stärker Schutzvorkehrungen für Whistleblower ausgebaut worden sind, umso weniger ist von ihnen ein supererogatorisches Handeln erforderlich. Institutionelle Ethik und Recht einerseits und die zuvor angesprochenen individualethischen Aspekte andererseits stehen generell in einem Verhältnis der Komplementarität.

Den skizzierten Überlegungen auf der individualethischen Ebene lässt sich entnehmen, dass bei der Beurteilung zum einen maßgeblich ist, wer bzw. was im Fokus steht: Sind es a) die Interessen einer Organisation oder b) die Schädigungen anderer, das ihnen zugefügte Unrecht oder c) die Belange des Whistleblowers bzw. die Folgen für ihn? Und zum anderen, was als entscheidende Leitideen angesehen werden: Sind es beispielsweise inhaltlich die Ideen der Loyalität und der Verschwiegenheit einerseits oder die des Vermeidens von Unrecht, das Fördern des Wohls anderer, des Allgemeinwohls andererseits? Sind es hinsichtlich der ethischen Modalitäten die Kategorien des Nicht-Zulässigen oder des Erlaubten oder der Pflicht oder des Supererogatorischen?

### **3. Fazit: Eine Gewissensentscheidung**

Wer in einer vorgefundenen Situation als Individuum vor der Frage steht, ob ein Whistleblowing der ethisch richtige Weg ist, der hat letztlich eine Ge-

<sup>20</sup> Vgl. T. GÖSSLING: Whistleblowing (2011), S. 242f.

wissensentscheidung<sup>21</sup> zu treffen. Bei einer solchen Entscheidung übernimmt eine Person für das eigene Handeln die höchstpersönliche Verantwortung in unvertretbarer und letztverbindlicher Weise. Sie hat mit Hilfe ihrer praktischen Urteilskraft hinreichend geprüft, ob hic et nunc unter den gegebenen Umständen sowie unter Berücksichtigung der eigenen Möglichkeiten Whistleblowing als ultima ratio erforderlich ist, in welcher Weise die relevanten Werte und Übel abzuwägen sind, was die Folgen sowohl für die Organisation, der sie angehört, als auch für die vom Fehlverhalten bzw. Unrecht Betroffenen als auch für sie selbst sind. Sie hat sich im Gewissen geprüft, ob sie sich von echten moralischen Motiven leiten lässt. Eine Gewissensentscheidung ist gerade in einer konflikthafter Situation, insbesondere auch im Konflikt mit einer Autorität zu treffen. Wer sich als Whistleblower an seiner Gewissensentscheidung orientiert, der zeigt in couragierter Weise Haltung in einer in mehrfacher Hinsicht diffizilen Situation.

#### Zusammenfassung

WITSCHEN, DIETER: **Whistleblowing – Individualethische Aspekte einer diffizilen Handlungsweise.** ETHICA 21 (2013) 4, 333–356

Das Thema „Whistleblowing“ findet inzwischen auch im deutschsprachigen Raum zunehmend Aufmerksamkeit – allerdings in der Ethik eine vergleichsweise geringe. Unter dieser Handlungsweise wird ein kommunikativer Prozess der Aufklärung verstanden. In seinem beruflichen Wirkungsfeld entdeckt ein Mitarbeiter schwerwiegendes Fehlverhalten bzw. gravierende Gefahren, illegale bzw. illegitime Praktiken. Er informiert darüber zuständige Instanzen und/oder die Öffentlichkeit, damit der eklatante Missstand beendet wird. Ihm selbst fehlen dazu die Möglichkeiten. Um diese sowohl komplexe als auch diffizile Handlungsweise individualethisch beurteilen zu können, ist eine Reihe von Aspekten zu berücksichtigen.

Berufsethik  
Gewissensentscheidung

#### Summary

WITSCHEN, DIETER: **Whistleblowing – a difficile mode of acting seen from the aspects of individual ethics.** ETHICA 21 (2013) 4, 333–356

In the meantime, “whistleblowing” has been paid more and more attention even in the German-speaking area, whereas in ethics this topic is almost being neglected. “Whistleblowing” implies a communicative process of information. For example, professional misconduct, heavy risks or illegal practices are discovered by an employee in his working environment. He feels obliged to inform the authorities in charge and/or the public so as to help eliminate what is wrong, because he has no possibility to do it by himself. In order to judge this complex and meticulous mode of acting from the view of individual ethics, a number of aspects have to be considered.

Business ethics  
discretion  
loyalty  
matter of conscience

<sup>21</sup> Vgl. dazu allgemein D. WITSCHEN: Gewissensentscheidung (2012), S. 11–31.

Loyalität	moral courage
Unternehmensethik	professional ethics
Verschwiegenheit	whistleblowing
Whistleblowing	
Zivilcourage	

### L i t e r a t u r

- ASSLÄNDER, MICHAEL S.: Grundlagen der Wirtschafts- und Unternehmensethik. Marburg: Metropolis-Verlag, 2011, S. 312–334.
- BARON, MARCIA: The Moral Status of Loyalty. Debuque, IO: Kendall/Hunt, 1984.
- BOK, SISSELA: Whistleblowing and Professional Responsibility. *New York University Education* 11 (1980) 4, 2–10.
- BOWIE, NORMAN: Business Ethics. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1995.
- BRENKERT, GEORG G.: Whistle-blowing, Moral Integrity, and Organizational Ethics, in: The Oxford Handbook of Business Ethics, ed. by G. G. Brenkert/T. L. Beauchamp. Oxford: University Press, 2010, S. 563–601.
- DAVIS, MICHAEL: Whistleblowing, in: The Oxford Handbook of Practical Ethics, ed. by H. LaFollette. Oxford: University Press, 2003, S. 539–563.
- Whistleblowing, in: R. Chadwick (Ed.): *Encyclopedia of Applied Ethics*, Second Edition. Amsterdam: Elsevier, 2012, S. 531–538.
- DE GEORGE, RICHARD T.: Whistleblowing, in: *Lexikon der Wirtschaftsethik*, hg. von G. Enderle u. a. Freiburg/Basel/Wien: Herder, 1993, Sp. 1275–1278.
- Business Ethics. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2006.
- DEISEROTH, DIETER: Zivilcourage am Arbeitsplatz – Whistleblowing?, in: G. Meyer u. a. (Hg.): *Zivilcourage lernen. Analysen – Modelle – Arbeitshilfen*. Bonn, 2004, S. 124–135.
- GÖSSLING, TOBIAS: Whistleblowing, in: *Handbuch der Wirtschaftsethik*, hg. von M. S. Aßländer. Stuttgart/Weimar: J.B. Metzler, 2011, S. 237–244.
- HUNT, GEOFFREY: Whistle-Blowing, in: *Encyclopedia of Applied Ethics*, Vol. 4 (1998), S. 525–535.
- JAMES, GENE G.: Whistle-Blowing: Its Moral Justification, in: D. G. Johnson (Ed.): *Ethical Issues in Engineering*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1990, S. 263–278.
- LEISINGER, KLAUS M.: Whistleblowing und Corporate Reputation Management. München u. Mehring: Rainer Hampp, 2003.
- Witschen, Dieter: Mehr als die Pflicht. Studien zu supererogatorischen Handlungen und ethischen Idealen. Freiburg i.Ue./Freiburg i.Br.: Academic Press/Herder, 2006.
- Gewissensentscheidung. Eine ethische Typologie von Verhaltensmöglichkeiten. Paderborn u. a.: Schöningh, 2012.

Dr. Dieter Witschen, Distelweg 5, D-49176 Hilter-Borgloh

Witschen@gmx.net