

**Paula Aschauer**

## **Whistleblowing – Möglichkeit zum Aufzeigen und Beseitigen von Konflikten**

### **I. Einleitung**

Whistleblowing kann – in seiner systematischen Verwendungsform – Konflikte in verschiedensten Bereichen aufzeigen. Vor allem für Unternehmen und ArbeitgeberInnen, im weitesten Sinne aber auch für den Staat und die Allgemeinheit, wird eine kanalisierte Möglichkeit geboten, Missstände oder Fehlverhalten aufzuzeigen. Die Konnotationen zum Begriff des Whistleblowings sind mannigfaltig und umfassen eine große Bandbreite von Zivilcourage bis Neid. Neben klammen Übersetzungsversuchen schwingen mit dem englischen Originalbegriff sowohl positive als auch negative, jedenfalls aber polarisierende Assoziationen mit. Zudem ist Whistleblowing im Allgemeinen wohl eher eine begriffliche denn eine phänomenologische Neuheit.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass Whistleblowing ein Prozess ist, in dem

- ein/e WhistleblowerIn, der/die in gutem Glauben
- einen Missstand, den er/sie aus eigener Macht nicht beseitigen kann, aufzeigt (Whistleblowing im engeren Sinne) und sich dabei
- einer Offenlegungsmethode bedient, mit welcher er/sie sich an einen
- internen oder externen AdressatInnenkreis wendet und sich dadurch
- gegen eine Organisation oder Person stellt.

---

Paula Aschauer ist Juristin im Personalressort der Karl-Franzens-Universität Graz.



... den gesamten Beitrag und weitere finden Sie in der Publikation [„Mediation in Betrieben“](#) (Fertz, Salicites), die am 19.12.2016 im Verlag Österreich erschienen und im [Webshop](#) zum Preis von € 35,00 erhältlich ist.