Masterarbeit

Schlüssel zu effektivem Whistleblowing: Eine Analyse von Faktoren zur Aufdeckung von Wirtschaftskriminalität und Fehlverhalten unter besonderer Berücksichtigung des HinweisgeberInnenschutzgesetzes

Verfasst von
Stine-Renee Grothe

Angestrebter akademischer Grad:
Master of Arts in Business

Masterstudiengang	Financial Management & Controlling
Matrikelnummer	52314481
Abschlussjahr	2026
Betreut von	Dr.in Katharina de Melo

Abstrakt

Während Whistleblowing in der Vergangenheit eher negativ konnotiert war, wird es heute als zentraler Mechanismus zur Aufdeckung von Wirtschaftskriminalität und Fehlverhalten am Arbeitsplatz verstanden. Diese Relevanz unterstreicht die Europäische Union mit dem Erlass der Richtlinie (EU) 2019/1937, indem HinweisgeberInnenschutz erstmals EU-weit vereinheitlicht und verpflichtend wird. Durch die nationalen Umsetzungen, in Österreich in Form des HinweisgeberInnenschutzgesetzes (HSchG), werden daher asymmetrische Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse adressiert, Mindeststandards für den Schutz eingeführt und Meldekanäle zur unternehmerischen Pflicht. Gleichwohl bleibt die Meldebereitschaft in Organisationen häufig begrenzt, insbesondere aufgrund von Repressalienbefürchtungen, Stigmatisierung und mangelnder Kenntnis über interne Prozesse. Es bleibt daher offen, inwiefern das HSchG Whistleblowing stärkt und wie es mit unternehmensinternen Prozessen zusammenspielt.

Die vorliegende Forschungsarbeit untersucht daher, welche unternehmensinternen und -externen Faktoren Rahmenbedingungen schaffen, die effektives Whistleblowing stärken. Methodisch wird ein qualitativer Forschungsansatz zugrunde gelegt und neun leitfadengestützte ExpertInneninterviews durchgeführt, die die Fachbereiche Compliance und interne Untersuchungen, Whistleblowing und Systemgestaltung aus Unternehmensperspektive, Beratungssicht und dem öffentlichen (Regierungs-)Sektor beleuchten. Die Auswertung erfolgt im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Meldebereitschaft bei Whistleblowing primär über die erlebte Sicherheit und Verlässlichkeit geleitet wird. Diese wird vorrangig durch eine glaubwürdige Integritätskultur und nicht-autoritäre Führung geprägt, baut aber gleichermaßen auf verlässlichen Schutzmaßnahmen, konsequenter Aufklärung und niederschwelligen Meldesystemen auf. Folglich können sowohl rechtliche als auch betriebliche Einzelmaßnahmen eine grundsätzliche Steigerung der Meldebereitschaft bewirken, die volle Wirksamkeit entsteht jedoch in den Wechselwirkungen von unternehmensinternen und -externen Maßnahmen. Ein starkes Gesetz ohne betriebliche Vertrauenskultur kompensiert für Mitarbeitende nicht die subjektiven Risiken. Andererseits ist eine starke Kultur ohne rechtliche Absicherung verletzlich, wenn Machtgefälle und Abhängigkeitslage unadressiert bleiben. Wo beide Ebenen aufeinander abgestimmt sind und konsistent ineinandergreifen, sind Rahmenbedingungen geschaffen, die effektives Whistleblowing multidimensional stärken.