



Whistleblowing

Februar 2021



Building a better
working world

Inhaltsverzeichnis

1

Umfrage-Basics

Seite 3

2

Whistleblowing

Seite 6

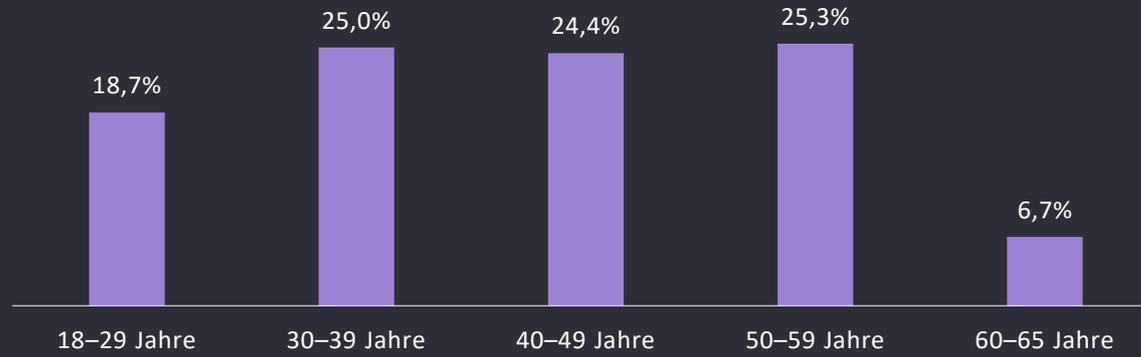
1

Umfrage-Basics

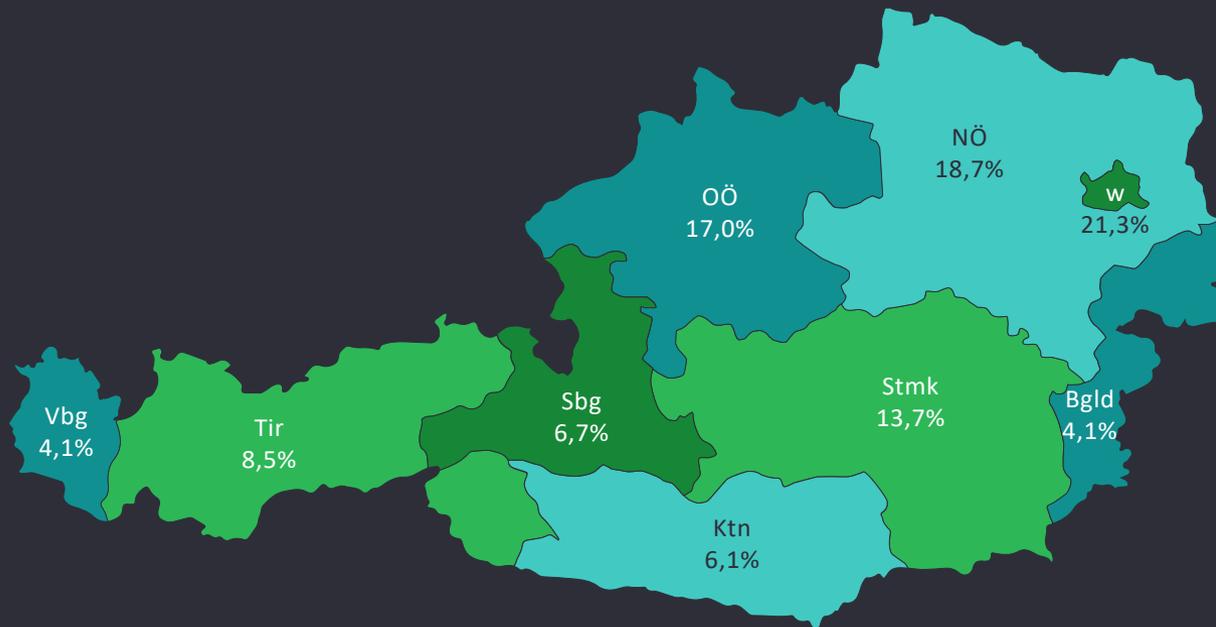
Methode	CAWI Marketagent Online Access Panel
Sample-Größe	n = 541 Netto-Interviews
Kernzielgruppe	Angestellte im Alter zwischen 18 und 65 Jahren in einem Unternehmen ab 50 Mitarbeitern Inzidenz: 39,1% teilweise vorselektierte Panelisten
Feldzeit	18.01.2021 — 28.01.2021
Studienumfang	20 Fragen
Mobile Teilnahme	50,1%
Daten-Cleaning	18 Respondenten



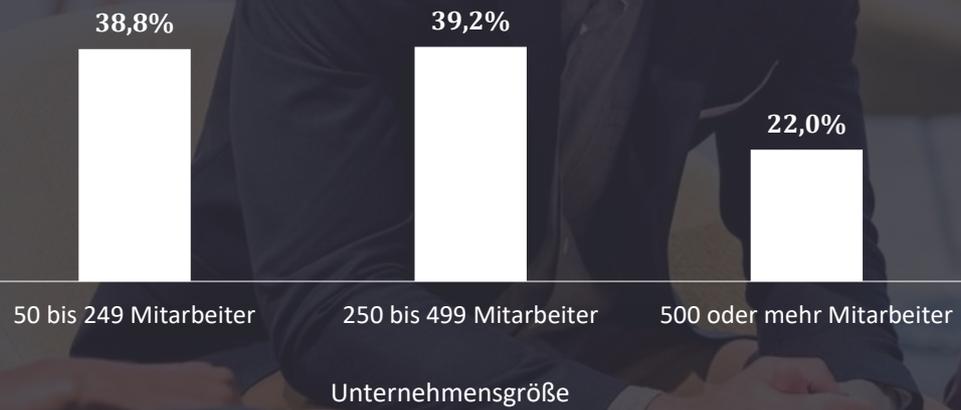
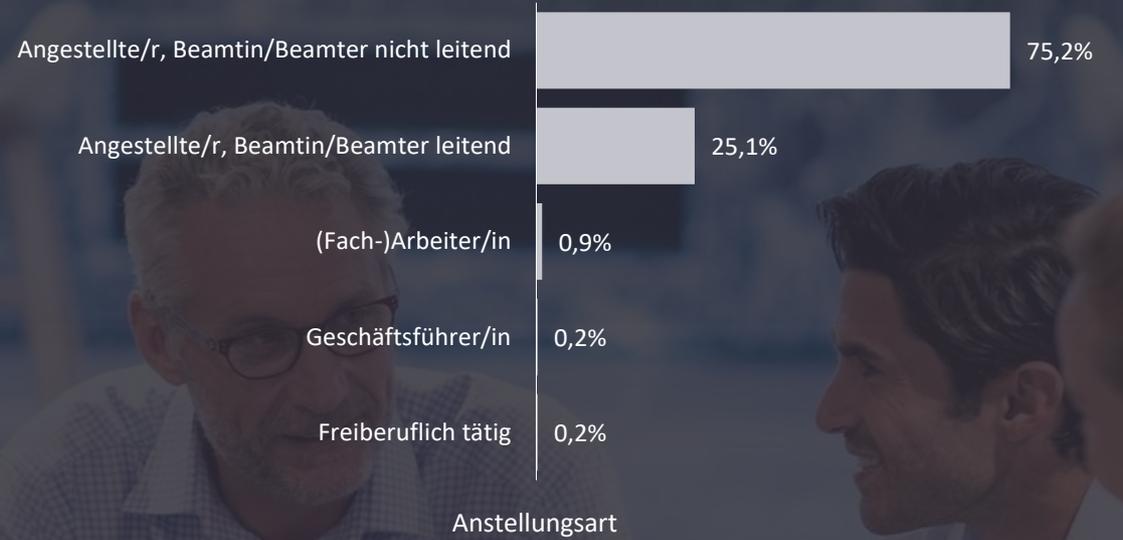
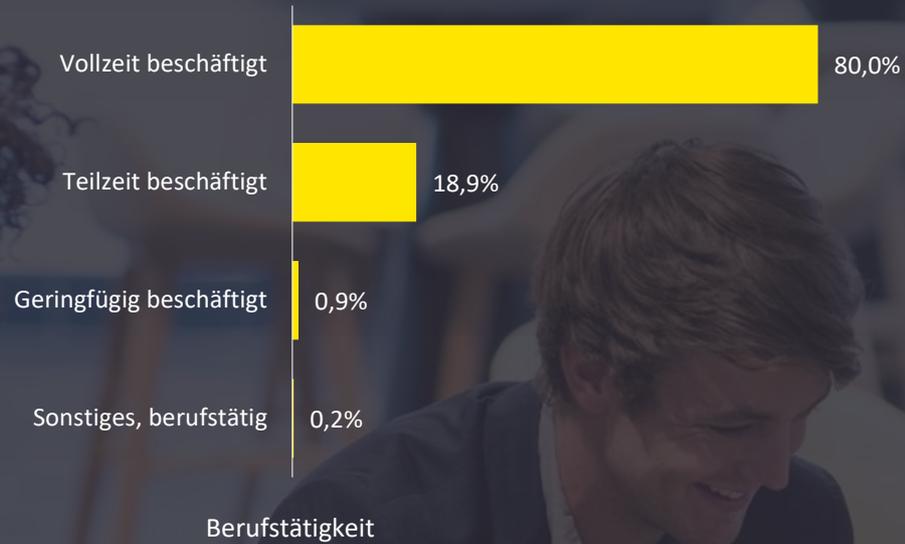
Zusammensetzung des Samples | n = 541



Männlich: 50,5% Weiblich: 49,5%



Demographie | n = 541



2

Whistleblowing

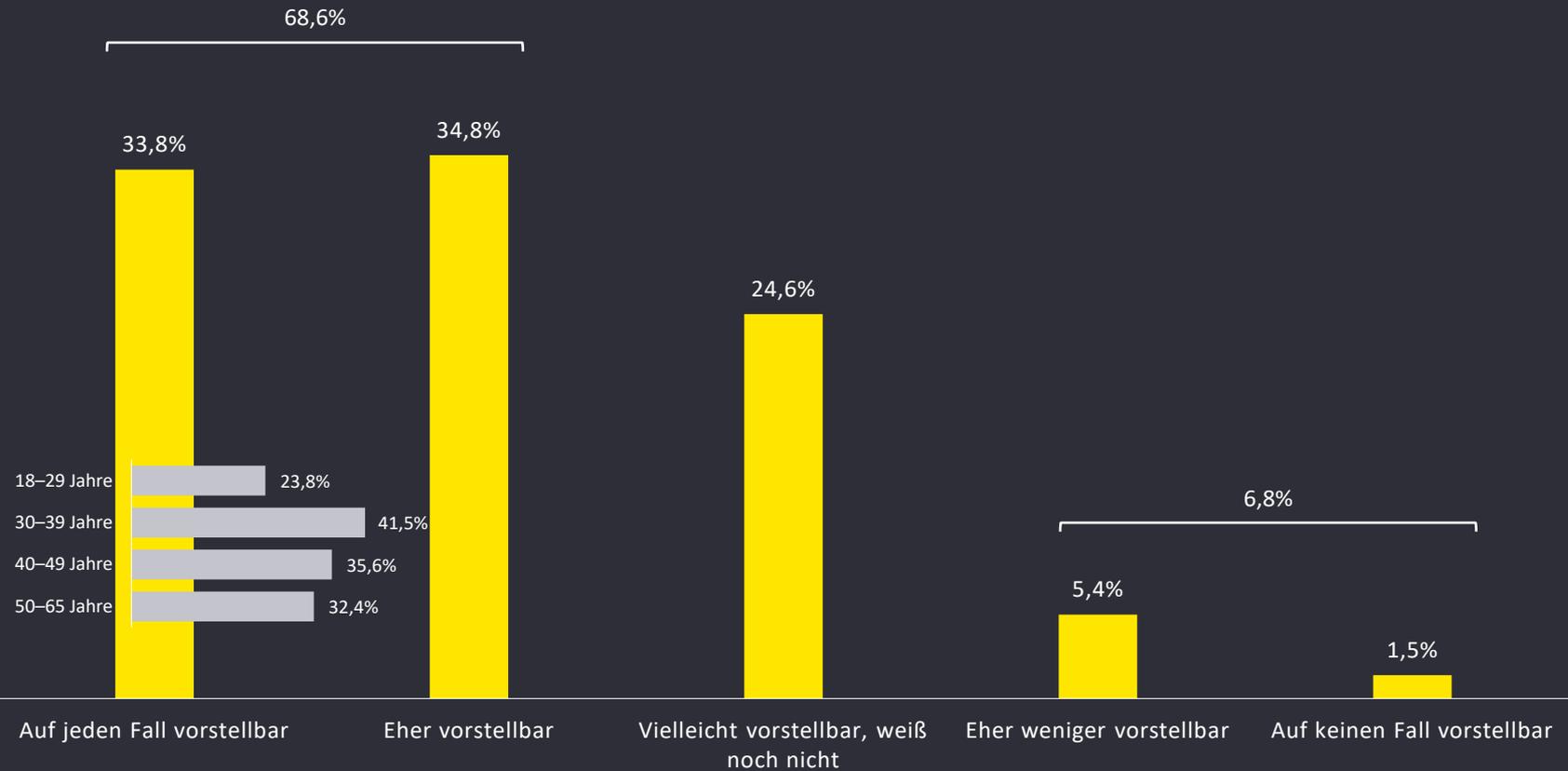


Illegale Handlungen am Arbeitsplatz

Stellen Sie sich nun bitte Folgendes vor: Sie beobachten einen Kollegen oder eine Kollegin bzw. einen Vorgesetzten oder eine Vorgesetzte bei einer potenziell illegalen Handlung am Arbeitsplatz, z.B. Fälschung von Arbeitszeit-Aufzeichnungen, Verwendung der Firmenkreditkarte für private Ausgaben, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, sorgloser Umgang mit Kundendaten, "Freunderlwirtschaft" anstelle von objektiven Geschäftsentscheidungen. Ihre Unternehmensleitung hat in der Vergangenheit mehrmals betont, dass solche Handlungen gemeldet werden sollen. Dazu können Sie die Handlungen per E-Mail oder Online-Plattform auf zwei Möglichkeiten melden: intern oder extern.



Meldung von illegalen Handlungen am Arbeitsplatz



(...) Inwiefern könnten Sie sich generell vorstellen, Ihre Beobachtung einer potenziell illegalen Handlung am Arbeitsplatz zu melden?
|| n=541 || MW 2,1



Meldung von illegalen Handlungen am Arbeitsplatz

(Anonyme) Meldung an eine unternehmensinterne Stelle (E-Mail oder Online-Plattform)



72,5%

(Anonyme) Meldung an eine unabhängige externe Stelle (E-Mail oder Online-Plattform)



27,5%

(...) Welche der folgenden Möglichkeiten würden Sie für eine Meldung einer potenziell illegalen Handlung am Arbeitsplatz (am ehesten) bevorzugen? (...) || n=541



Ermutigung zur Meldung von illegalen Sachverhalten am Arbeitsplatz

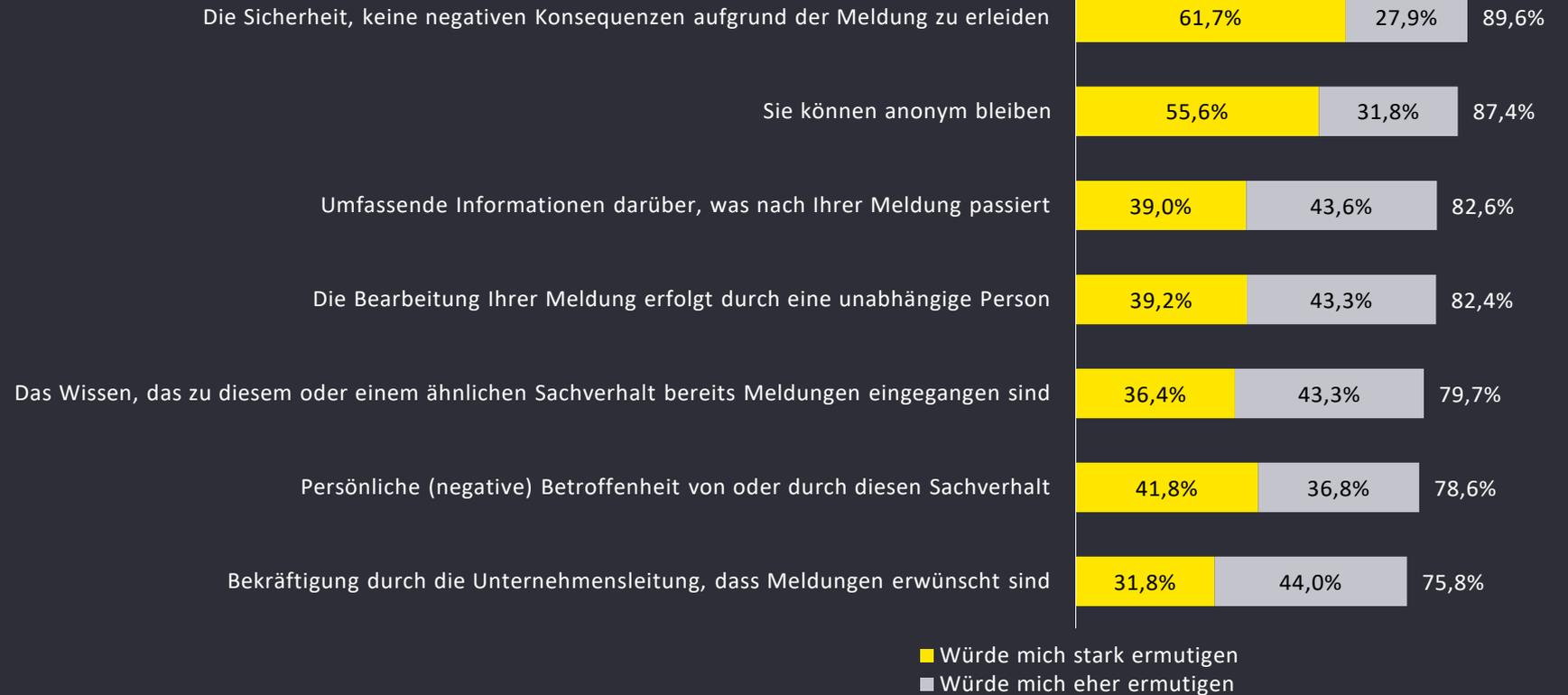
	Mittelwert	Würde mich stark ermutigen	Würde mich eher ermutigen	Würde mich eher weniger ermutigen	Würde mich überhaupt nicht ermutigen
Die Sicherheit, keine negativen Konsequenzen aufgrund der Meldung zu erleiden	1.5	61.7%	27.9%	7.9%	2.4%
Sie können anonym bleiben	1.6	55.6%	31.8%	7.8%	4.8%
Die Bearbeitung Ihrer Meldung erfolgt durch eine unabhängige Person	1.8	39.2%	43.3%	14.0%	3.5%
Umfassende Informationen darüber, was nach Ihrer Meldung passiert (z.B. wer diese entgegennimmt, ob Ihre Meldung bearbeitet wird, wie der Sachverhalt aufgeklärt wird)	1.8	39.0%	43.6%	12.4%	5.0%
Persönliche (negative) Betroffenheit von oder durch diesen Sachverhalt	1.8	41.8%	36.8%	16.8%	4.6%
Das Wissen, das zu diesem oder einem ähnlichen Sachverhalt bereits Meldungen eingegangen sind	1.9	36.4%	43.3%	16.1%	4.3%
Bekräftigung durch die Unternehmensleitung, dass Meldungen erwünscht sind	2.0	31.8%	44.0%	18.9%	5.4%

Inwiefern würden Sie persönlich die folgenden Aspekte dazu ermutigen, einen potenziell illegalen Sachverhalt (z.B. Verwendung der Firmenkreditkarte für private Ausgaben, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, "Freunderlwirtschaft"), den Sie in Ihrem Unternehmen beobachtet haben, zu melden? || n=541



Ermutigung zur Meldung von illegalen Sachverhalten am Arbeitsplatz

Top-2-Box: Würde mich stark ermutigen/Würde mich eher ermutigen

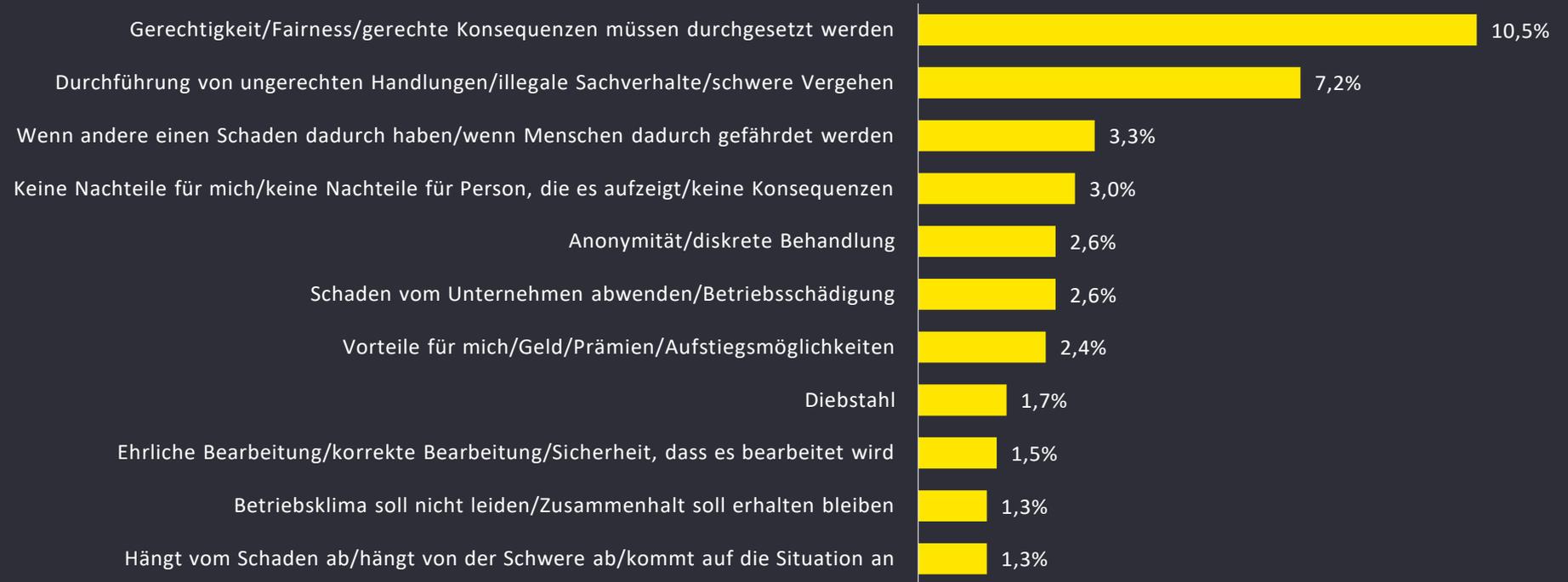


Inwiefern würden Sie persönlich die folgenden Aspekte dazu ermutigen, einen potenziell illegalen Sachverhalt (z.B. Verwendung der Firmenkreditkarte für private Ausgaben, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, "Freunderlwirtschaft"), den Sie in Ihrem Unternehmen beobachtet haben, zu melden? || n=541



Sonstige Aspekte zur Ermutigung zur Meldung von illegalen Sachverhalten am Arbeitsplatz

ungestützt | Top 10 Nennungen



Welche sonstigen Aspekte oder Umstände würden Sie dazu ermutigen, potenzielle illegale Sachverhalte in Ihrem Unternehmen, die Sie beobachtet haben, zu melden? || n=541

EY | Building a better working world

Mit unserer Arbeit setzen wir uns für eine besser funktionierende Welt ein. Wir helfen unseren Kunden, Mitarbeitenden und der Gesellschaft, langfristige Werte zu schaffen und das Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken.

In mehr als 150 Ländern unterstützen wir unsere Kunden, verantwortungsvoll zu wachsen und den digitalen Wandel zu gestalten. Dabei setzen wir auf Diversität im Team sowie Daten und modernste Technologien in unseren Dienstleistungen.

Ob Assurance, Tax & Law, Strategy and Transactions oder Consulting: Unsere Teams stellen bessere Fragen, um neue und bessere Antworten auf die komplexen Herausforderungen unserer Zeit geben zu können.

„EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Informationen darüber, wie EY personenbezogene Daten sammelt und verwendet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Einzelpersonen gemäß der Datenschutzgesetzgebung haben, sind über ey.com/privacy verfügbar. Weitere Informationen zu unserer Organisation finden Sie unter ey.com.

In Deutschland finden Sie uns an 20 Standorten.

© 2021 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

EY ist bestrebt, die Umwelt so wenig wie möglich zu belasten. Diese Publikation wurde auf FSC®-zertifiziertem Papier gedruckt, das zu 60 % aus Recycling-Fasern besteht. Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

ey.com/de

