



» Whistleblowing Report 2021 «

Inhalt

Vorwort.....	4
Editorial.....	6
Management Summary	8
Resultate	14
Misstände in Unternehmen	14
Hinschauen	14
Vorbeugen und aufdecken.....	23
Meldestellen in Unternehmen	27
Entscheiden.....	27
Ausgestalten	42
Nutzen.....	58
Profitieren	67
EU-Whistleblower-Richtlinie	80
Ausblick: Studienergebnisse im Praxiskontext...	100
Über diese Studie	104
Projektdesign	104
Befragte Unternehmen	106
Kooperationspartner.....	114
Projektpartner und -finanzierung....	115
Glossar	118





Impressum

Autorinnen und Autoren

Prof. Dr. Christian Hauser, Fachhochschule Graubünden
Jeanine Bretti-Rainalter, Fachhochschule Graubünden
Helene Blumer, EQS Group

Vorwort von Annegret Falter und Kosmas Zittel
(Whistleblower-Netzwerk)
Editorial von Achim Weick und Marcus Sultzer (EQS Group)
Nachwort von Kai Leisering und Helene Blumer (EQS Group)
Koordination: Helene Blumer (EQS Group)
Layout: EQS Group
Studentische Mitarbeit: Ramona Stampfli
Ökonometrische Analyse: Martin Messingschlager

© FH Graubünden Verlag, Chur 2021
ISBN 978-3-907247-06-8

Dieses Werk ist in allen seinen Teilen urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung der Autoren unzulässig und grundsätzlich vergütungspflichtig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Vortrag, Entnahme von Abbildungen, auszugsweise Veröffentlichungen und alle Arten der Verarbeitung, Verbreitung und Einspeicherung durch bzw. in elektronische Systeme oder Vervielfältigung auf anderen Wegen. Die Publikation darf mit Quellenangabe zitiert werden.

Kontakt

Prof. Dr. Christian Hauser

Schweizerisches Institut für Entrepreneurship (SIFE)
Fachhochschule Graubünden
Comercialstrasse 22
7000 Chur
Schweiz

Tel.: +41 (0)81 286 39 24
Fax: +41 (0)81 286 39 51
E-Mail: christian.hauser@fhgr.ch

Online-Publikation abrufbar unter:
www.whistleblowingreport.org
www.fhgr.ch/whistleblowingreport

Vorwort



Annegret Falter und Kosmas Zittel, Whistleblower-Netzwerk

Der Whistleblowing-Report 2021 belegt, welchen unverzichtbaren Beitrag Whistleblower zur Schadensaufdeckung und -prävention leisten. Kaum verwunderlich, dass immer mehr Unternehmen Hinweisgebersysteme einführen.

Dabei machen die meisten der befragten Unternehmen vieles richtig: Sie bieten unterschiedliche (anonyme) Meldekanäle, eine unabhängige Beratung, Vertraulichkeit gegenüber der Geschäftsführung und Schutz vor Repressalien. Tatsächlich nutzen potenzielle Whistleblower Hinweisgebersysteme nur, wenn sie das Gefühl haben, den Ansprechpersonen in den Meldestellen vertrauen und Veränderungen bewirken zu können. Dafür braucht es vor allem eine whistleblowerfreundliche Unternehmenskultur, geprägt von Kritikfähigkeit und Fehlerfreundlichkeit. Whistleblower-Netzwerk rät Unternehmen deswegen zu regelmäßigen Schulungen ihrer Mitarbeiter.

Bei einer vernünftigen Verankerung von Whistleblowing in Unternehmensstruktur und -kultur wollen sich Whistleblower in den allermeisten Fällen nicht unmittelbar an externe (staatliche) Stellen wenden. Entgegen einer weitverbreiteten Befürchtung hegen sie i.d.R. nämlich keine Schädigungsabsicht gegenüber dem Arbeitgeber und ziehen interne Meldemöglichkeiten vor – wenn sie dem System vertrauen. Eine gesetzlich vorgeschriebene Wahlfreiheit zwischen internem und externem Whistleblowing wird daher für einen fruchtbaren Wettbewerb zwischen unternehmens-eigenen und staatlichen Anlaufstellen sorgen.

Erfreulich, dass eine große Mehrheit der befragten Unternehmensverantwortlichen in Fällen von erheblichem öffentlichem Interesse ein Recht auf öffentliches Whistleblowing gegenüber den Medien befürwortet. Ohne mutige Whistleblower würde die Gesellschaft von Wirtschaftskriminalität, wie in den Fällen von CumEx und Wirecard, von strukturellen Defiziten staatlicher Kontrollorgane und von Gefahren für Gesundheit, Umwelt und Menschenrechte oft nicht erfahren.

Der vorliegende Report stellt einen wertvollen Beitrag zur Debatte dieses gesellschaftlich so wichtigen, aber nur ansatzweise erforschten Feldes dar. Wir danken allen Mitwirkenden und wünschen Ihnen als Leserinnen und Lesern eine erkenntnisreiche Lektüre.

Annegret Falter
Vorsitzende
Whistleblower-Netzwerk

Kosmas Zittel
Geschäftsführer
Whistleblower-Netzwerk

Editorial



Achim Weick und Marcus Sultzer, EQS Group

Seit die EU-Whistleblower-Richtlinie im Dezember 2019 verabschiedet wurde, hat der Schutz von Hinweisgebenden beträchtlich an Bedeutung gewonnen. Nur noch bis zum 17. Dezember 2021 haben die EU-Mitglieder Zeit, um die Vorgaben der EU in nationale Gesetze zu überführen. Anschließend werden Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden dazu verpflichtet sein, Meldekanäle für interne und wahlweise auch externe Stakeholder einzurichten. Ab 2023 wird die Regelung auf Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden ausgeweitet.

Der Schutz von Hinweisgebenden ist jedoch weitaus mehr als eine regulatorische Verpflichtung für Unternehmen, er muss der Anspruch einer ethischen und nachhaltigen Unternehmenskultur sein. Wer transparente Kommunikation im Unternehmen zulässt, schafft Vertrauen nach innen und außen. Bereits jetzt zeigt sich, dass Unternehmen, die Meldekanäle für Hinweisgeber eingerichtet haben, Risiken frühzeitig erkennen und so Sanktionen, Strafzahlungen und Reputationschäden abwenden können.

Auch in diesem Jahr untersucht der Whistleblowing Report 2021, wie große und kleine Unternehmen Meldekanäle zur Prävention und Aufdeckung von Missständen einsetzen, welche finanziellen Schäden dadurch vermieden werden konnten und wie relevant die abgegebenen Meldungen sind. Zudem wurde für diese Ausgabe untersucht, inwiefern die Corona-Pandemie Auswirkungen auf die Meldebereitschaft in Unternehmen hatte und wie gut europäische Unternehmen auf die Vorgaben der EU-Whistleblower-Richtlinie vorbereitet sind. Der Whistleblowing Report 2021 liefert dabei einen umfassenden Einblick in die aktuelle Praxis in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und der Schweiz.

Wir wünschen Ihnen beim Lesen viele neue Erkenntnisse und hoffen, damit auch Ihr Unternehmen bei der Entwicklung einer nachhaltigen Firmenkultur zu unterstützen. Wir bedanken uns bei allen Unternehmen, die mitgewirkt haben. Unser besonderer Dank geht an unseren Kooperationspartner Prof. Dr. Christian Hauser und sein Team von der Fachhochschule Graubünden für die vertrauensvolle, kompetente und intensive Zusammenarbeit.

Achim Weick
Founder & CEO
EQS Group

Marcus Sultzer
Member of the Management Board
EQS Group

Management Summary

Das Risiko, Opfer von illegalem und unethischem Verhalten zu werden, ist für europäische Unternehmen real. Hinweise von Mitarbeitenden und anderen Anspruchsgruppen sind von großer Bedeutung, um Missstände zu verhindern oder frühzeitig zu erkennen. Die Mehrheit der befragten Unternehmen ist sich dessen bewusst und hat bereits eine interne Meldestelle außerhalb der Linie eingerichtet. Nichtsdestotrotz sind zahlreiche Unternehmen unsicher, wie eine interne Meldestelle zielführend eingerichtet und ausgestaltet werden kann. Außerdem stellen die Corona-Pandemie und die EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern die Meldestellen von Unternehmen vor neue Aufgaben und Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel der vorliegenden Studie, wissenschaftlich fundierte Ergebnisse zu Whistleblowing und Meldestellen in europäischen Unternehmen zu liefern.

Gemeinsam mit der EQS Group publiziert die Fachhochschule Graubünden FHGR bereits den dritten Bericht zu internen Meldestellen. Wie der Whistleblowing Report 2019, bezieht sich die vorliegende Studie wiederum auf Unternehmen aus vier europäischen Ländern, wohingegen sich der Whistleblowing Report 2018 auf Schweizer Unternehmen beschränkte. Die diesjährige Untersuchung beleuchtet, inwieweit deutsche, französische, britische und Schweizer Unternehmen von Missständen betroffen sind, und wie Meldestellen als Instrument zur Prävention und Aufdeckung von Missständen genutzt werden. Ein besonderer Fokus der vorliegenden Studie liegt einerseits darauf, den Einfluss der Corona-Pandemie auf die internen Meldestellen von Unternehmen zu untersuchen und andererseits zu analysieren, wie gut die Unternehmen auf die EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern vorbereitet sind, die bis Dezember 2021 in nationales Recht umgesetzt werden muss.

Die Analysen stützen sich auf die Daten einer Online-Umfrage, an der sich insgesamt 1.239 Unternehmen beteiligt haben, davon 291 Unternehmen aus Deutschland, 338 aus Frankreich, 296 aus Großbritannien und 314 aus der Schweiz. Die Stichprobe umfasst jeweils rund ein Drittel Klein- und Mittelunternehmen (KMU) mit 20 bis 249 Mitarbeitenden sowie rund zwei Drittel Großunternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden. Die Stichprobenziehung erlaubt es, die Resultate auf die zwei Unternehmensgrößenklassen zu verallgemeinern.



Hinschauen

Bei gut einem Drittel der befragten Unternehmen kommt es zu Missständen.

Bei rund jedem Dritten der befragten Unternehmen tritt illegales oder unethisches Verhalten, das gegen geltende (gesetzliche) Bestimmungen verstößt oder die gesellschaftlichen Vorstellungen von Ethik verletzt, auf. Die Studie zeigt, dass Großunternehmen und Unternehmen, die im Ausland tätig sind, häufiger von Missständen betroffen sind. Außerdem zeigen die statistischen Analysen, dass Unternehmen in der Schweiz zwar weniger häufig von Missständen betroffen sind als Unternehmen in anderen Ländern, der Anteil der finanziellen Schäden von 100.000 EUR oder mehr jedoch dort am höchsten ist. Gut die Hälfte der untersuchten Unternehmen unterrichtet ihre Mitarbeitenden über die Konsequenzen eines aufgedeckten Missstandes. Demgegenüber wird die Öffentlichkeit eher selten informiert.



Vorbeugen und aufdecken

Mehr als 60 Prozent der befragten Unternehmen besitzen eine Meldestelle.

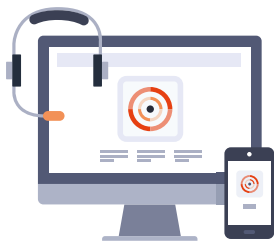
Zur Verhinderung und frühzeitigen Erkennung von illegalem oder unethischem Verhalten setzen die befragten Unternehmen verschiedene Instrumente ein. Über alle Länder betrachtet, verfügen mehr als 60 Prozent der untersuchten Unternehmen über eine Stelle außerhalb der Linie, an die hinweisgebende Personen Meldungen über konkrete oder vermutete Missstände machen können. Während ein Großteil der Großunternehmen eine Meldestelle eingerichtet hat, liegt der Anteil der KMU mit Meldestelle tendenziell (noch) tiefer, wobei festzustellen ist, dass die britischen KMU mittlerweile weitgehend zu den britischen Großunternehmen aufgeschlossen haben. Des Weiteren zeigt sich, dass Unternehmen aus dem Finanzsektor, im Vergleich zu anderen Branchen, sowie auslandsaktive Unternehmen häufiger über eine Meldestelle verfügen.



Entscheiden

Die große Mehrheit der Unternehmen mit Meldestelle ist vom Nutzen und der Effektivität der Meldestelle überzeugt.

Die befragten Unternehmen haben verschiedene Gründe dazu bewogen, eine Meldestelle zu schaffen. Die drei Top-Gründe für die Einführung einer Meldestelle sind, dass die Unternehmen zum einen vom Nutzen und der Effektivität einer Meldestelle überzeugt sind, zum anderen soll mithilfe der Meldestelle das Image als ethisches und integrires Unternehmen gestärkt werden. Ferner sehen die Unternehmen die Chance, sich durch die eingehenden Meldungen zu verbessern. Demgegenüber nennen die untersuchten Unternehmen, die (noch) keine Meldestelle etabliert haben, hierfür vor allem die folgenden Gründe. Sie heben einerseits hervor, dass sie bereits eine starke Kultur der Integrität pflegen, andererseits führen sie an, dass keine gesetzliche Pflicht zur Einführung einer Meldestelle bestehe. Ferner wird betont, dass die personellen Ressourcen bereits anderweitig ausgelastet seien. Somit erscheint es folgerichtig, dass knapp ein Viertel der befragten Unternehmen ohne Meldestelle angibt, nur dann eine Meldestelle einzuführen, wenn es gesetzlich dazu verpflichtet würde.



Ausgestalten

Hinweisgebenden stehen bei den befragten Unternehmen mit Meldestelle im Schnitt zwei bis drei Kanäle für die Kontaktaufnahme zur Verfügung.

Für den erfolgreichen Betrieb einer Meldestelle ist deren Ausgestaltung von Bedeutung. Bei den untersuchten Meldestellen stehen den Hinweisgebenden i. d. R. zwei bis drei verschiedene Kanäle zur Verfügung, über die die interne Meldestelle kontaktiert werden kann. Für die Unternehmen sind die Mitarbeitenden die mit deutlichem Abstand wichtigste Zielgruppe der Meldestelle, wobei im Schnitt eine bis zwei verschiedene Anspruchsgruppen berechtigt sind, Meldungen einzureichen. Bei über der Hälfte der befragten Unternehmen mit Meldestelle können Hinweisgebende ihre Meldungen ohne Angaben zu ihrer Identität, also anonym, einreichen; abweichend davon liegt der Anteil bei den französischen Unternehmen unter 50 Prozent. Zudem verfügen in Frankreich, Großbritannien und der Schweiz rund zwei Drittel der Meldestellen über die Befugnis, hinweisgebenden Personen einen einstweiligen Kündigungsschutz zu gewähren. In Deutschland ist dies in gut der Hälfte der Unternehmen der Fall.



Nutzen

Die analysierten Unternehmen mit Meldestelle haben 2020 im Schnitt 34 Meldungen erhalten.

Während in Frankreich, Großbritannien und der Schweiz im Jahr 2020 weniger als die Hälfte der untersuchten Meldestellen Hinweise erhalten haben, liegt der Anteil bei den deutschen Meldestellen bei über 50 Prozent. Durchschnittlich gingen vergangenes Jahr bei den Meldestellen 34 Meldungen ein, wobei Großunternehmen sowie international tätige Unternehmen mehr Meldungen erhalten. Ferner zeigt sich, dass bei Unternehmen, die über ein reiferes Meldesystem verfügen, ebenfalls mehr Meldungen eingingen. Hierbei wird der Reifegrad der Meldestelle an der Anzahl verfügbarer Meldekanäle sowie dem Alter der Meldestelle gemessen. Auch bei Unternehmen aus der Logistik, dem öffentlichen Sektor und dem Finanzsektor werden mehr Meldungen eingereicht. Im Zeitvergleich ist ersichtlich, dass in Frankreich und Großbritannien die Anzahl an Meldungen, die bei der Meldestelle eingegangen sind, von 2018 auf 2020 deutlich stärker zurückgegangen ist als in Deutschland und der Schweiz.

Rund die Hälfte der eingehenden Meldungen werden als relevant und gehaltvoll eingestuft. Meldestellen sind somit ein wirksames Instrument, um Fehlverhalten aufzudecken und die Unternehmensreputation zu schützen. Von den relevanten Meldungen beziehen sich über die Hälfte auf Missstände im Personal- oder Finanzbereich sowie auf Verstöße gegen die geschäftliche Integrität.

Missbräuchliche Meldungen, welche die Intention haben Mitarbeitenden oder dem Unternehmen gezielt Schaden zuzufügen oder einen rein opportunistischen Hintergrund haben, sind eher selten, wobei sich zwischen den analysierten Ländern jedoch gewisse Unterschiede zeigen. Im Vergleich zu den anderen Ländern erhalten die Meldestellen in Deutschland einen höheren Anteil missbräuchlicher Meldungen. Ob ein Unternehmen das anonyme Melden von Missständen zulässt oder nicht, beeinflusst den Anteil missbräuchlicher Meldungen nicht.

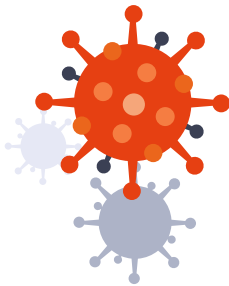
Bei Unternehmen, die anonymes Melden gestatten, werden rund die Hälfte der Erstmeldungen ohne Angaben zur Identität eingereicht. Die Identität der hinweisgebenden Person wird bei den anonym eingegangenen Erstmeldungen in weniger als einem Fünftel der Fälle während des Prozesses bekannt, wobei die Wahrscheinlichkeit, dass die Identität der meldenden Person gewahrt bleibt, bei den Meldestellen höher ist, die Meldungen via webbasierten Hinweisgebersystem, Brief/Fax oder E-Mail entgegennehmen.



Profitieren

Ungefähr ein Drittel der untersuchten Unternehmen konnte über 80 Prozent des finanziellen Gesamtschadens mithilfe der Meldestelle aufdecken.

Wie die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, profitieren die Unternehmen von ihrer Meldestelle sowohl in finanzieller als auch nicht-finanzieller Hinsicht. Einerseits konnte 2020 rund ein Drittel der untersuchten Unternehmen über 80 Prozent des finanziellen Gesamtschadens, der durch Missstände entstanden ist, dank der Meldestelle aufdecken. Andererseits erzielten die befragten Unternehmen aufgrund der Meldestelle auch einen nicht-monetären Nutzen. Zu den drei Top-Wirkungen, die nicht finanzieller Natur sind, zählen ein besseres Verständnis von Compliance aufseiten der Mitarbeitenden, die Verbesserung der Prozesse und die Stärkung des integren Verhaltens sowie die Professionalisierung des Compliance-Systems bzw. des Managements von Compliance.



Auswirkungen der Corona-Pandemie

Unternehmen, die Mitarbeitende entlassen oder deren Mitarbeitende im Homeoffice arbeiten, haben ein erhöhtes Risiko für Missstände und erhalten mehr Meldungen.

Im Vergleich zu 2018 haben die Unternehmen 2020 deutlich weniger Meldungen erhalten. Dies dürfte auf die Corona-Pandemie zurückzuführen sein, durch die es zu gewissen Dysfunktionalitäten von Prozessen und Strukturen auch mit Bezug zu den Meldestellen gekommen ist. So wird vermutet, dass aufgrund des fehlenden informellen Austauschs nur ein beschränkter Zugang zu Informationen bestand oder dass Meldungen aufgrund anderweitig genutzter (Zeit-)Ressourcen nicht gemacht wurden.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, von Missständen betroffen zu sein, bei Unternehmen höher ist, in denen es Corona-bedingt zu einem Mitarbeiterabbau kam oder in denen ein Großteil der Mitarbeitenden im Homeoffice gearbeitet hat. Bei diesen Unternehmen gingen ebenfalls mehr Meldungen ein.



Zustimmung zu den inhaltlichen Vorgaben der EU-Richtlinie

Die Unternehmensvertreter erachten die EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern überwiegend als sinnvoll.

Die Resultate lassen erkennen, dass die betroffenen Unternehmen die Regelungen und Vorgaben der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern überwiegend als sinnvoll erachten und großmehrheitlich der Meinung sind, dass die Richtlinie für einen ausreichenden Hinweisgeberschutz sorgt. Dabei zeigt sich jedoch, dass die KMU und speziell die französischen Unternehmen der Richtlinie tendenziell skeptischer gegenüberstehen.

Insgesamt wird deutlich, dass eine Mehrheit der befragten Unternehmensvertreter die einzelnen inhaltlichen Vorgaben der EU-Richtlinie positiv beurteilt und an einigen Stellen sogar der Meinung ist, dass über die Minimalvorgaben hinausgegangen werden sollte. So teilt eine Mehrheit der Befragten z. B. die Meinung, dass einerseits eine Verpflichtung bestehen sollte, anonyme Meldungen entgegenzunehmen, und andererseits, dass fundierten anonymen Meldungen nachgegangen werden sollte (beides überlässt die Richtlinie der Ausgestaltung durch die Mitgliedsstaaten). Trotz der prinzipiell positiven Beurteilung einzelner inhaltlicher Vorgaben der Richtlinie, zeigt sich jedoch auch, dass nur eine Minderheit sämtliche Vorgaben vollumfänglich gutheißt. Besonders kritisch sind die Befragten aus Frankreich.



Stand der Vorbereitungen für das Inkrafttreten der EU-Richtlinie

Nur eine Minderheit der befragten Unternehmen ist vollständig auf die Einführung der Richtlinie vorbereitet.

Gemäß eigenen Angaben haben sich knapp zwei Drittel der befragten Unternehmen mit den Auswirkungen der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern auf die unternehmensinternen Prozesse und Strukturen befasst. Gleichzeitig legen die Befunde der vorliegenden Studie jedoch nahe, dass die Unternehmen, die von der EU-Richtlinie betroffen sein werden, zum jetzigen Zeitpunkt größtenteils noch nicht ausreichend vorbereitet sind. Zwar sind über alle Länder betrachtet die Großunternehmen tendenziell besser aufgestellt als die KMU. Im Gegensatz zu den Großunternehmen haben die KMU jedoch auch noch etwas länger Zeit, um sich vorzubereiten, da die EU-Richtlinie für Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden erst im Dezember 2023 in Kraft treten wird, während dies für die Großunternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden bereits im Dezember 2021 der Fall sein wird.

Resultate

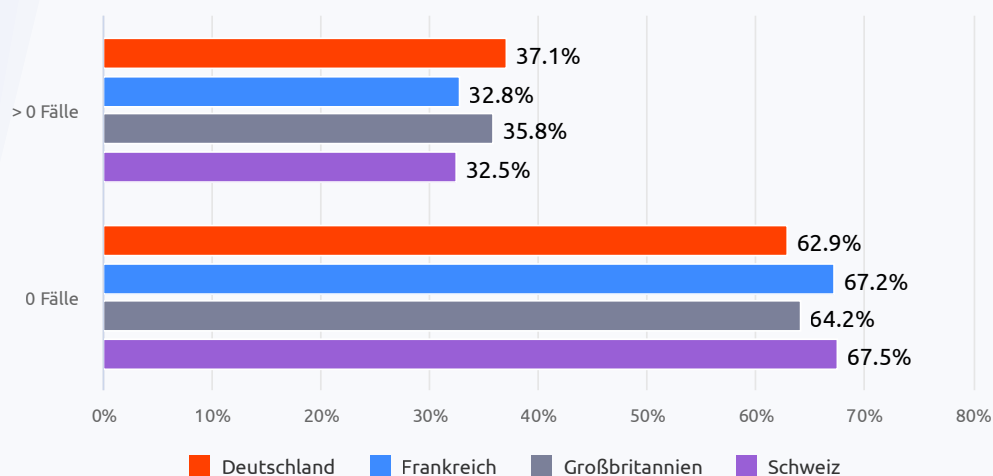
Für die vorliegende Studie wurde eine repräsentative Online-Befragung in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und der Schweiz durchgeführt. Die Rückmeldungen der insgesamt fast 1.300 Unternehmensvertreter aus den vier Ländern geben wertvolle Einblicke in die Praxis von europäischen Unternehmen. Dabei wurde wie bereits in der Studie 2019 untersucht, inwiefern Unternehmen von Missständen betroffen sind und wie sie Meldestellen als Präventionsinstrument gegen solche Missstände ausgestalten und nutzen. In die diesjährige Ausgabe des Whistleblowing Reports wurden zudem zwei neue Themen in die Befragung aufgenommen: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Meldestellen in Unternehmen sowie die Whistleblower-Richtlinie der Europäischen Union.

Missstände in Unternehmen

Hinschauen

Illegales und unethisches Verhalten in Unternehmen

Wie viele Unternehmen waren 2020 von Missständen betroffen?



Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 1 Anzahl Fälle illegalen und unethischen Verhaltens 2020 im Ländervergleich

Die Ergebnisse der Studie zeigen (vgl. Abbildung 1), dass es 2020 bei rund jedem dritten der untersuchten Unternehmen aus allen vier Ländern zu Missständen gekommen ist. Diese Unternehmen waren im letzten Jahr von illegalem oder unethischen Verhalten betroffen. Solches Verhalten, das zum Schaden aber vermeintlich auch zum Nutzen eines Unternehmens geschieht, ist nach geltenden (gesetzlichen) Bestimmungen nicht erlaubt (z. B. finanzielles Fehlverhalten, Fälschung von (Finanz-) Dokumenten, Bestechung, Korruption, Betrug oder Verstöße gegen Wettbewerbs- oder Kartellrecht aber auch Umweltschutzvorschriften etc.) oder verletzt die gesellschaftliche Vorstellung von Ethik (z. B. gezieltes Ausnutzen von Differenzen in der internationalen Gesetzgebung, z. B. in den Bereichen Umweltschutz, Arbeitsrecht oder Steuerrecht). Bei der Gegenüberstellung der verschiedenen Länder zeigt sich, dass in den untersuchten Unternehmen aus Deutschland mit gut 37 Prozent am häufigsten Missstände auftreten. Mit knapp 36 Prozent folgen die befragten britischen Unternehmen, während die untersuchten Unternehmen aus Frankreich und der Schweiz (jeweils rund 33 %) die geringste Betroffenheit von Missständen aufweisen. Die vorliegenden Resultate zeigen somit ein ähnliches Bild wie der Whistleblowing Report 2019. Gegenüber dem Jahr 2018 ist 2020 der Anteil der Unternehmen, in denen es zu Missständen gekommen ist, in allen Ländern leicht zurückgegangen. Wiederum zeigt die statistische Analyse, dass die Unternehmensgröße hierbei von größerer Bedeutung ist als das Herkunftsland eines Unternehmens. So liegt auch 2020 der Anteil der Unternehmen mit Missständen über alle Länder hinweg in der Kategorie der Großunternehmen höher als bei den KMU (vgl. Ländergrafiken). Während 2020 bei gut 40 Prozent der befragten Großunternehmen mit Hauptsitz in Deutschland, in Großbritannien und in der Schweiz mindestens ein Fall von illegalem oder unethischem Verhalten aufgedeckt wurde, liegt der Wert für die Großunternehmen aus Frankreich leicht darunter (37,1 %). Im Vergleich zu 2018, zeigt sich, dass in Deutschland, Frankreich und Großbritannien der Anteil von Großunternehmen mit Missständen zwischen knapp 3 und 9 Prozentpunkten gesunken ist, wobei Deutschland mit einem Rückgang von etwa 9 Prozentpunkten den höchsten Rückgang aufweist. Demgegenüber hat der Anteil der von Missständen betroffenen Schweizer Großunternehmen um knapp 4 Prozentpunkte zugenommen. Wie sich bereits für 2018 gezeigt hat, wird auch für 2020 wieder deutlich, dass die untersuchten Unternehmen, die im Ausland tätig sind, häufiger von Missständen betroffen sind als die Unternehmen, die ihre Geschäftstätigkeiten rein auf das jeweilige Inland konzentrieren. Zudem zeigen die Resultate, dass Unternehmen, die in den Branchen IT, Finanzdienstleistungen oder im öffentlichen Dienst tätig sind, häufiger von illegalem oder unethischem Verhalten betroffen sind.

Auswirkung der Corona-Pandemie auf die Anzahl der Missstände in Unternehmen

Im Jahr 2020 waren die Unternehmen aufgrund der Corona-Pandemie stark gefordert, ihre wirtschaftlichen Aktivitäten haben sich dadurch teilweise deutlich verändert. Gemäß Angaben des Internationalen Währungsfonds (IMF) ist das Bruttoinlandsprodukt in Deutschland um 4,9 Prozent, in Frankreich um 8 Prozent, in Großbritannien um 9,9 Prozent und in der Schweiz um 3,0 Prozent gesunken. Auch

der Außenhandel ist in dieser Zeit in allen Ländern deutlich zurückgegangen. In Folge dieser wirtschaftlichen Entwicklungen mussten einige Unternehmen Mitarbeitende entlassen oder Kurzarbeit anmelden.

Zudem wurde Pandemie-bedingt Homeoffice in vielen Betrieben zur Realität und gleichzeitig waren nationale sowie internationale Dienstreisemöglichkeiten stark eingeschränkt. Dies spiegeln auch die Ergebnisse der Umfrage wider. So gaben 44 Prozent der befragten Unternehmen über alle Länder betrachtet an, dass 2020 zumindest teilweise Mitarbeitende in Kurzarbeit beschäftigt waren. In 88 Prozent der Unternehmen arbeitete zumindest ein Teil der Mitarbeitenden im Homeoffice. Hierbei zeigt sich, dass der Anteil bei den Großunternehmen deutlich höher liegt als bei den KMU. Ziel der vorliegenden Studie war es zu untersuchen, ob die Pandemie-bedingten Änderungen mit Auswirkungen auf die internen Meldestellen verbunden waren.

Die statistischen Analysen legen nahe, dass Unternehmen, in denen es Corona-bedingt zu einem Mitarbeiterabbau kam, eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, dass Missstände auftreten. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf Unternehmen, in denen Mitarbeitende im Homeoffice gearbeitet haben. Interessant ist, dass hier gegenläufige Trends zu beobachten sind: Während Unternehmen, in denen ein mittlerer Anteil (zwischen 34 % und 66 %) der Mitarbeitenden im Homeoffice arbeitete, ein erhöhtes Risiko für illegales oder unethisches Verhalten aufweisen, war die Anzahl der Missstände in Unternehmen, in denen die Mehrheit der Mitarbeitenden (> 66 %) im Homeoffice gearbeitet haben, geringer. Andere Corona-bedingte Maßnahmen, wie Kurzarbeit oder die eingeschränkte Möglichkeit sowohl von nationalen als auch internationalen Dienstreisen, zeigen hingegen keinen statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Anzahl der Missstände in Unternehmen.

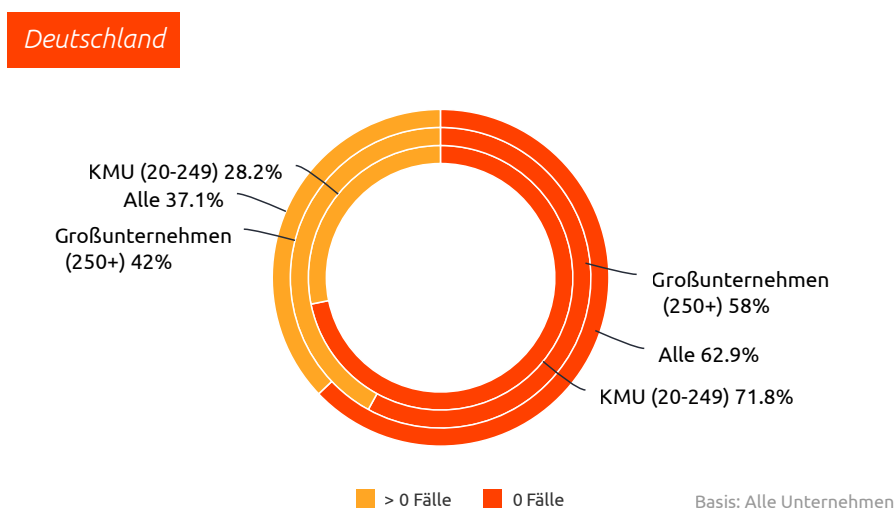


Abbildung 2 Anzahl Fälle illegalen und unethischen Verhaltens 2020 in Deutschland im Größenvergleich

Frankreich

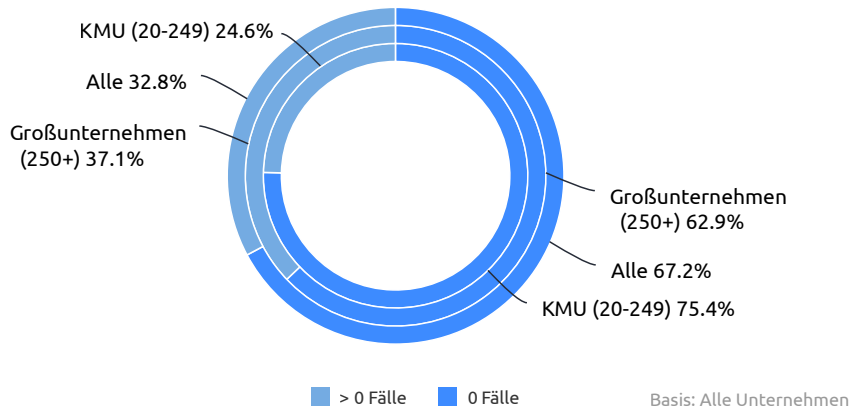


Abbildung 3 Anzahl Fälle illegalen und unethischen Verhaltens 2020 in Frankreich im Größenvergleich

Großbritannien

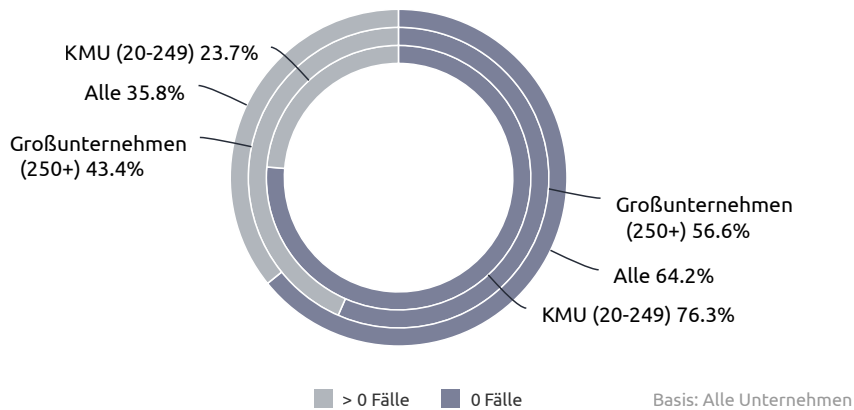


Abbildung 4 Anzahl Fälle illegalen und unethischen Verhaltens 2020 in Großbritannien im Größenvergleich

Schweiz

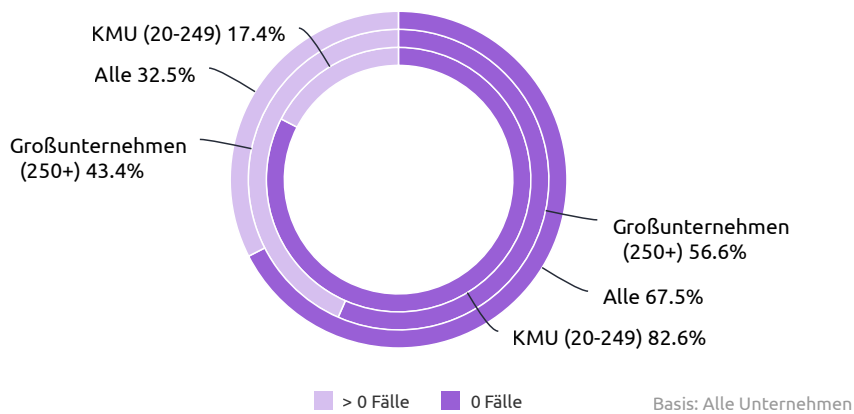
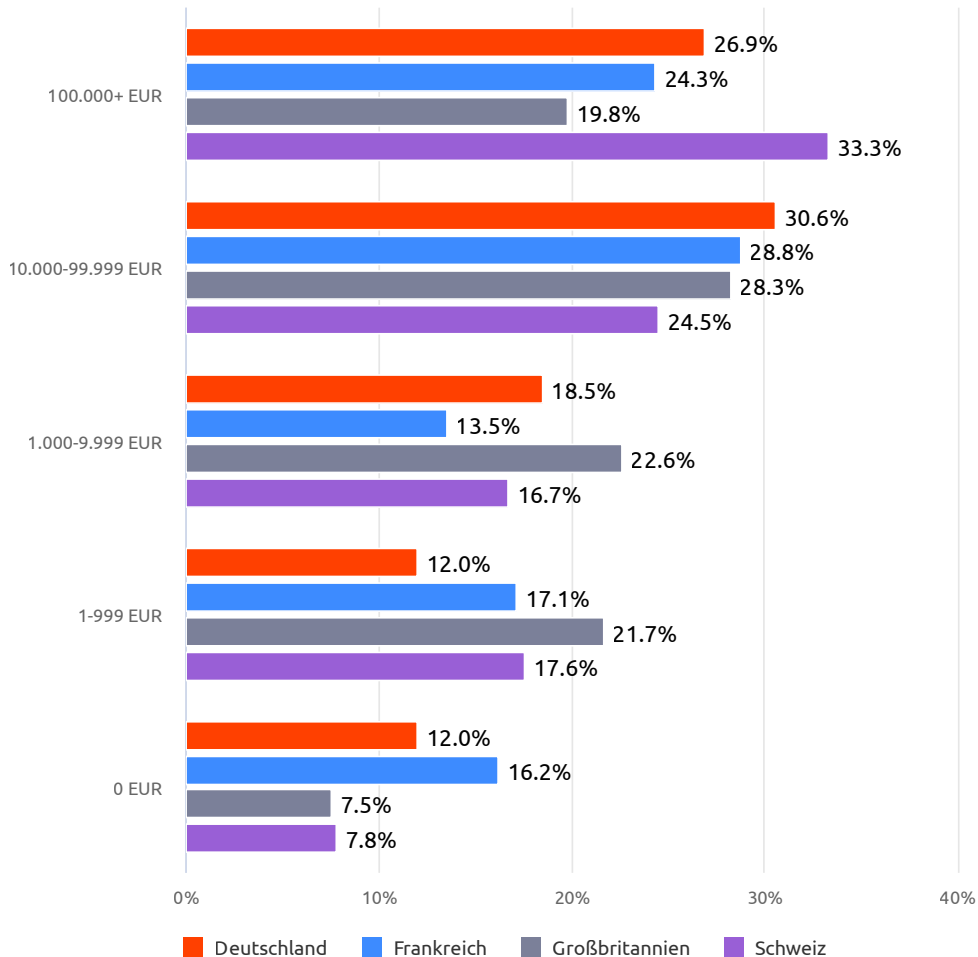


Abbildung 5 Anzahl Fälle illegalen und unethischen Verhaltens 2020 in der Schweiz im Größenvergleich

Finanzieller Schaden

Welcher finanzielle Gesamtschaden entstand 2020 aufgrund von Missständen?



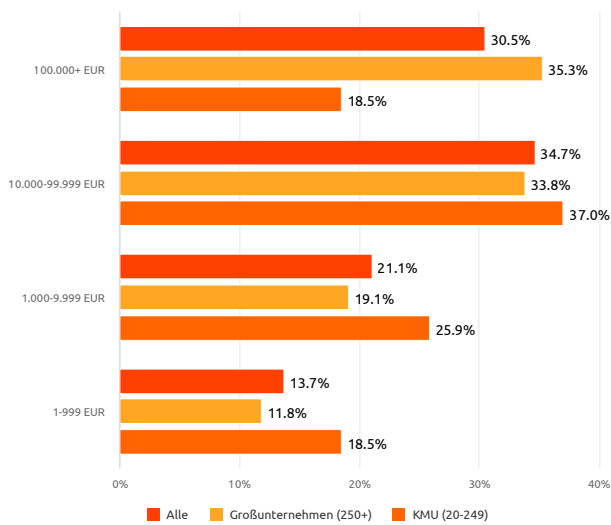
Alle Unternehmen mit Missständen 2020 > 0

Abbildung 6 Finanzieller Gesamtschaden aufgrund von Missständen 2020 im Ländervergleich

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde ebenfalls ermittelt, welcher Gesamtschaden bei Unternehmen (vgl. Abbildung 6) durch Missstände entstanden ist. Unter Gesamtschaden werden alle finanziellen Aufwendungen verstanden, die bei den untersuchten Unternehmen als Folge von Missständen sowie durch deren Aufdeckung und Bearbeitung im Jahr 2020 verursacht wurden, wobei neben materiellen auch immaterielle Konsequenzen vollumfänglich dazuzählen. Bei den Resultaten zeichnet sich wiederum ein deutlicher Zusammenhang mit der Unternehmensgröße ab: Schäden von 100.000 EUR oder mehr kommen in Großunternehmen häufiger vor als in KMU. Weiter zeigt sich, wie bereits bei der Untersuchung vor zwei Jahren, dass bei den befragten Unternehmen aus der Schweiz zwar tendenziell weniger häufig Missstände auftreten, der finanzielle Gesamtschaden bei den

betroffenen Schweizer Unternehmen im Vergleich zu den anderen Ländern jedoch i. d. R. höher ausfällt. Bei einem Drittel der befragten Schweizer Unternehmen, die angeben einen finanziellen Schaden erlitten zu haben, beträgt dieser Schaden 100.000 EUR oder mehr.

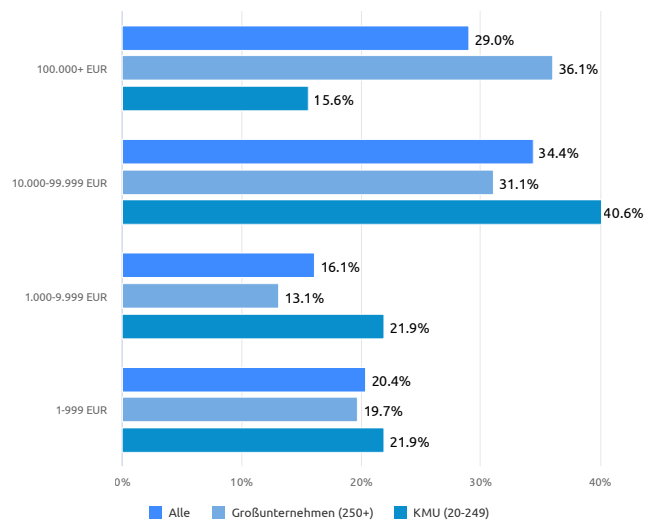
Deutschland



Alle Unternehmen mit Misständen 2020 > 0

Abbildung 7 Finanzieller Gesamtschaden aufgrund von Misständen 2020 in Deutschland im Größenvergleich

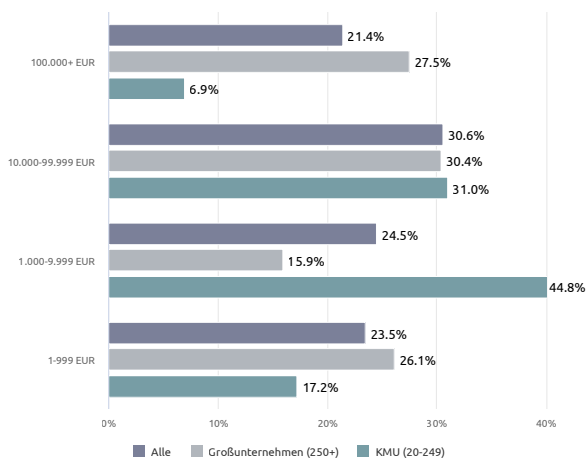
Frankreich



Alle Unternehmen mit Misständen 2020 > 0

Abbildung 8 Finanzieller Gesamtschaden aufgrund von Misständen 2020 in Frankreich im Größenvergleich

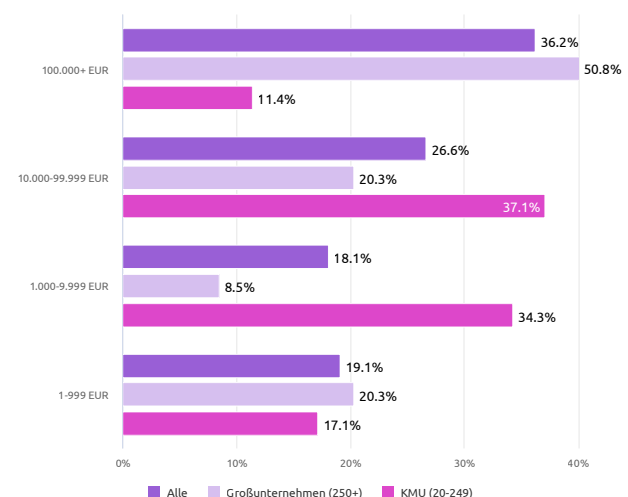
Großbritannien



Alle Unternehmen mit Misständen 2020 > 0

Abbildung 9 Finanzieller Gesamtschaden aufgrund von Misständen 2020 in Großbritannien im Größenvergleich

Schweiz



Alle Unternehmen mit Misständen 2020 > 0

Abbildung 10 Finanzieller Gesamtschaden aufgrund von Misständen 2020 in der Schweiz im Größenvergleich

Kommunikation der Konsequenzen aus Missständen

An wen kommunizieren Unternehmen die Konsequenzen eines aufgedeckten Missstandes?

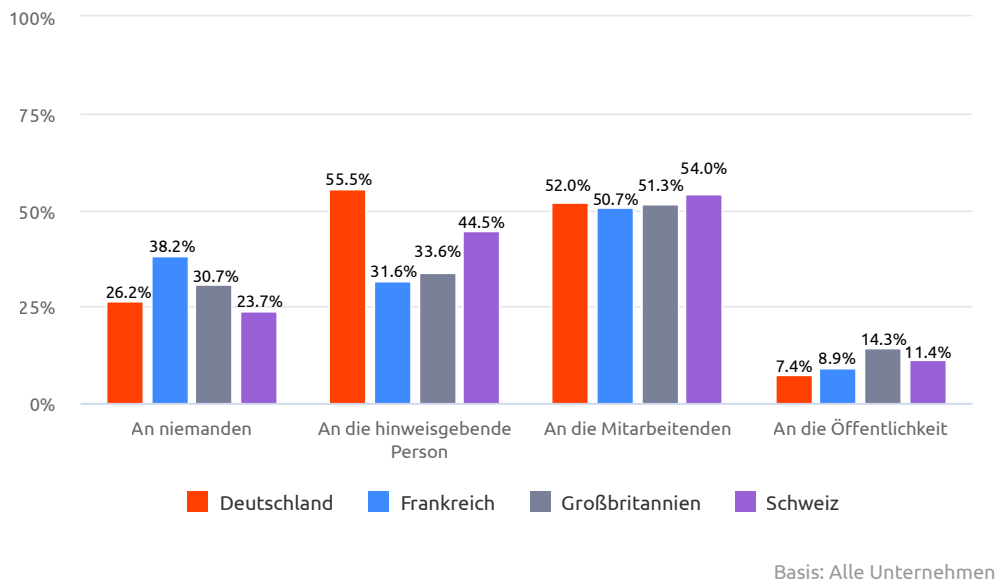
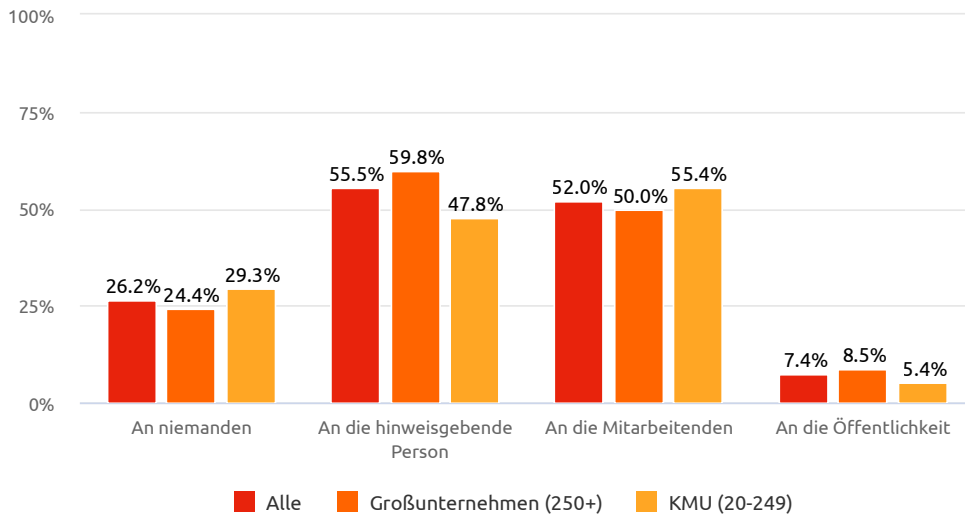


Abbildung 11 Kommunikation der Konsequenzen im Ländervergleich

Die Studie hat auch untersucht, an wen die Konsequenzen eines aufgedeckten Missstandes kommuniziert werden. Dabei waren sowohl die Unternehmen mit Meldestelle als auch die Unternehmen ohne Meldestelle von Interesse. Bei gut der Hälfte der untersuchten Unternehmen werden die Mitarbeitenden über die Konsequenzen eines aufgedeckten Missstandes informiert (vgl. Abbildung 11). Während die deutschen und die Schweizer KMU verglichen zu den Großunternehmen häufiger an die Mitarbeitenden kommunizieren, liegt der Anteil bei den französischen und britischen Großunternehmen im Vergleich zu den KMU höher. Weiter zeigen die Ergebnisse, dass nur die wenigsten Unternehmen die Konsequenzen der aufgedeckten Missstände gegenüber der Öffentlichkeit kommunizieren, wobei die Großunternehmen, abgesehen von den untersuchten Unternehmen aus der Schweiz, im Vergleich zu den KMU häufiger die Öffentlichkeit informieren. Zudem legen die Resultate dar, dass die befragten Schweizer Unternehmen am seltensten an niemanden kommunizieren (24%), während dies bei den untersuchten Unternehmen aus Frankreich mit einem Anteil von gut 38 Prozent deutlich häufiger vorkommt. Wie sich ebenfalls bereits vor zwei Jahren gezeigt hat, berichten die befragten Unternehmen, die bereits eine Meldestelle implementiert haben, intensiver über die Konsequenzen eines aufgedeckten Missstandes.

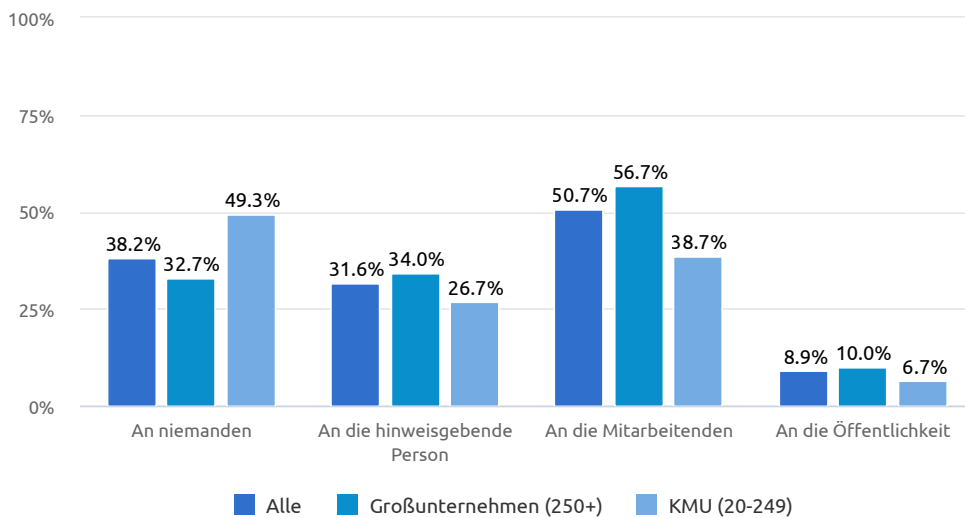
Deutschland



Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 12 Kommunikation der Konsequenzen in Deutschland mit Größenvergleich

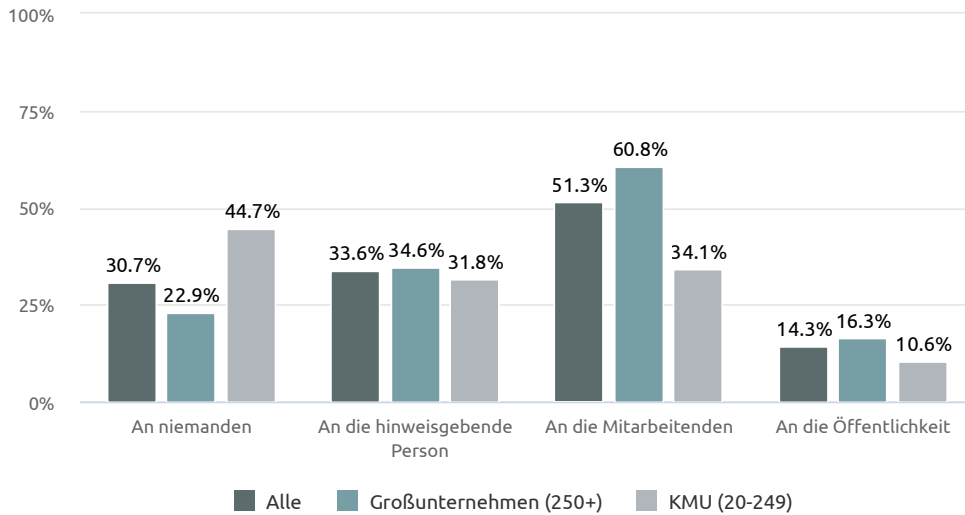
Frankreich



Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 13 Kommunikation der Konsequenzen in Frankreich mit Größenvergleich

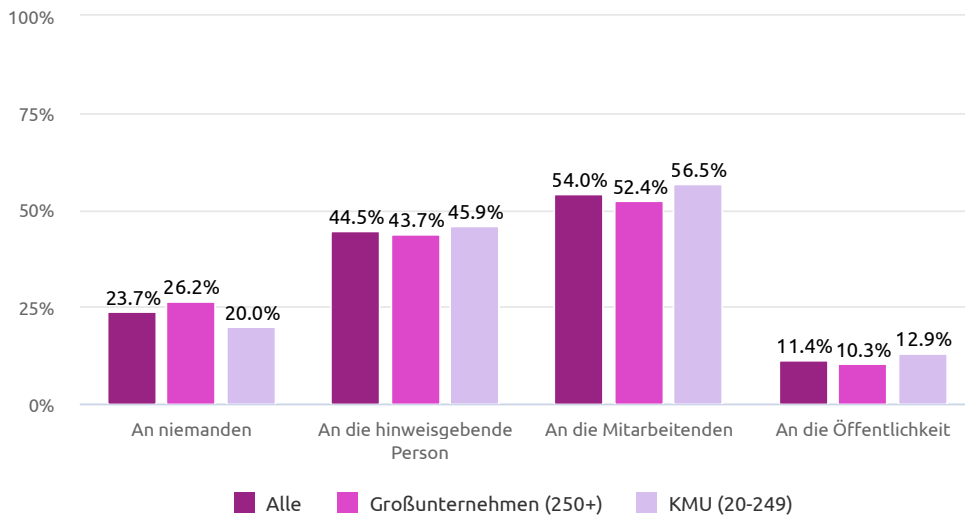
Großbritannien



Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 14 Kommunikation der Konsequenzen in Großbritannien mit Größenvergleich

Schweiz



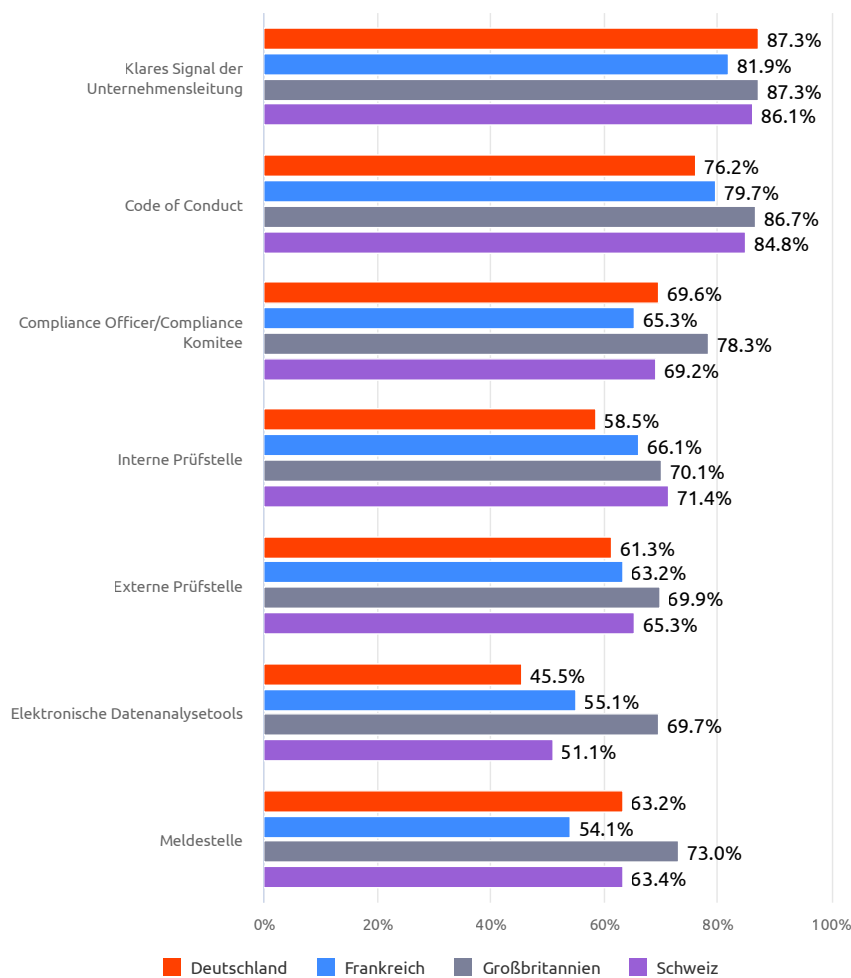
Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 15 Kommunikation der Konsequenzen in der Schweiz mit Größenvergleich

Vorbeugen und aufdecken

Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung von Missständen

Welche Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung von Missständen setzen Unternehmen ein?



Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 16 Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung von illegalem oder unethischem Verhalten im Ländervergleich

Zur Verhinderung oder frühzeitigen Erkennung von Missständen werden von den untersuchten Unternehmen in allen vier Ländern diverse Maßnahmen eingesetzt (vgl. Abbildung 16). Es ergibt sich ein ähnliches Bild wie im Whistleblowing Report 2019, wobei eine der häufigsten Maßnahmen eine aktive und offene Ansprache des Themas durch die Unternehmensleitung ist. Diese übermittelt das klare Signal, dass illegales und unethisches Verhalten nicht geduldet wird. Zudem haben viele

der befragten Unternehmen einen Code of Conduct erstellt, der die Geschäftsgrundsätze und Verhaltensregeln schriftlich dokumentiert. Während diese beiden Maßnahmen auch bei den untersuchten KMU häufig zum Einsatz kommen, zeigt sich generell, dass sämtliche Maßnahmen von den Großunternehmen häufiger eingesetzt werden als von den KMU (vgl. Ländergrafiken). Dies entspricht auch den Resultaten der letzten Umfrage.

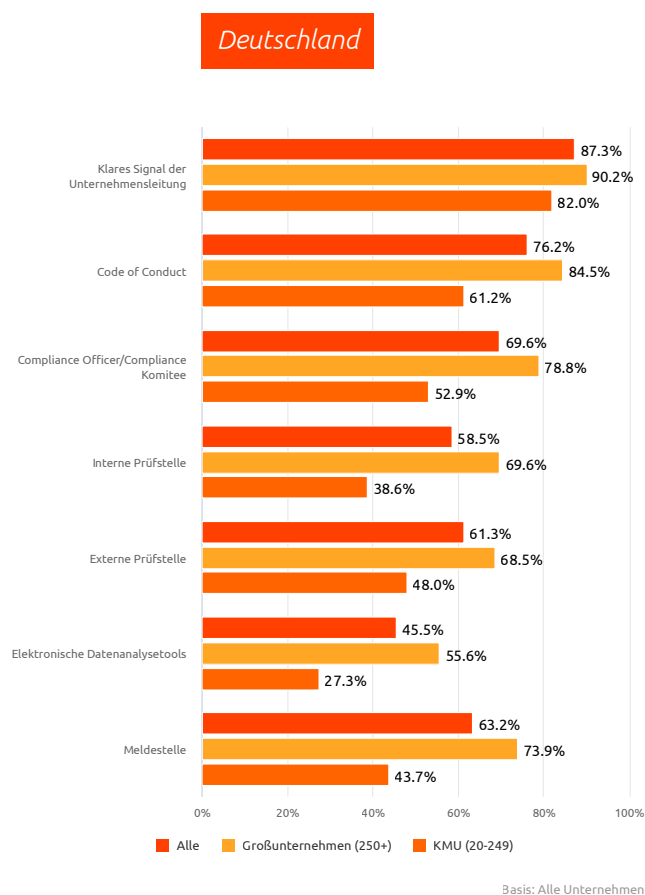


Abbildung 17 Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung von illegalem oder unethischem Verhalten in Deutschland mit Größenvergleich

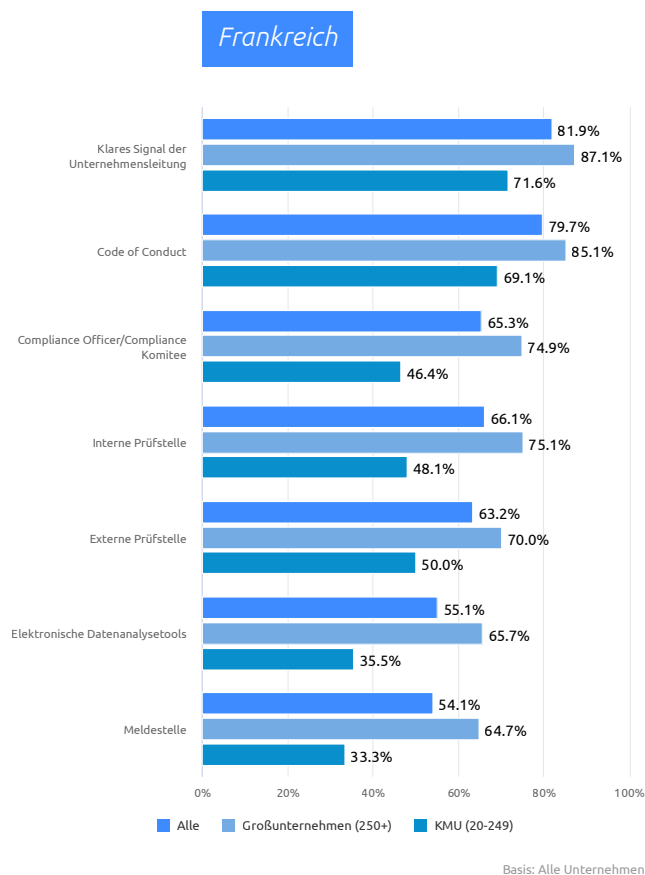
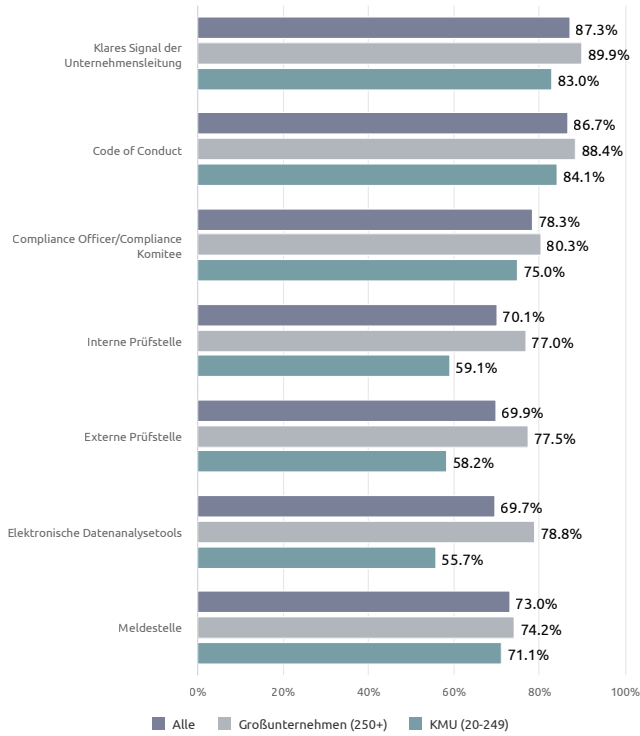


Abbildung 18 Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung von illegalem oder unethischem Verhalten in Frankreich mit Größenvergleich

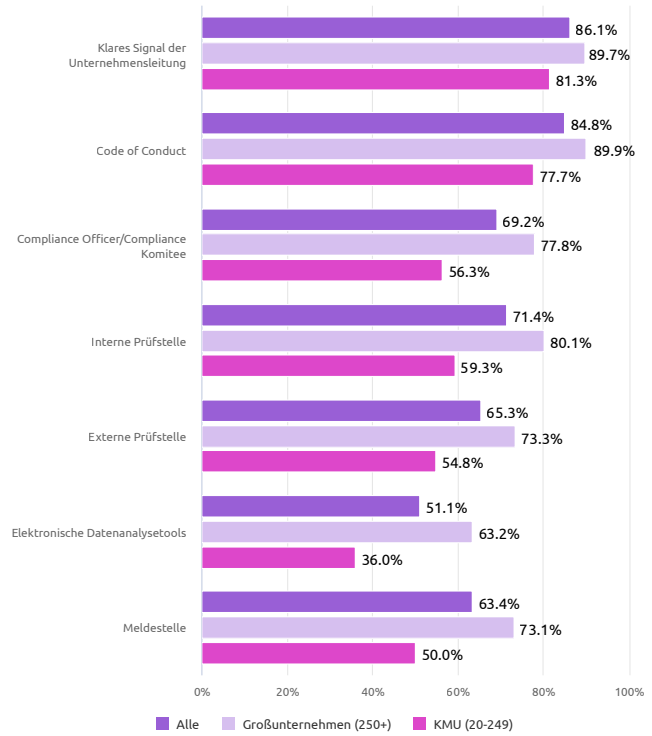
Großbritannien



Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 19 Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung von illegalem oder unethischem Verhalten in Großbritannien mit Größenvergleich

Schweiz



Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 20 Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung von illegalem oder unethischem Verhalten in der Schweiz mit Größenvergleich

Meldestelle als Maßnahme

Wie viele Unternehmen setzten eine Meldestelle als Maßnahme zur Prävention und Aufdeckung von Missständen ein?

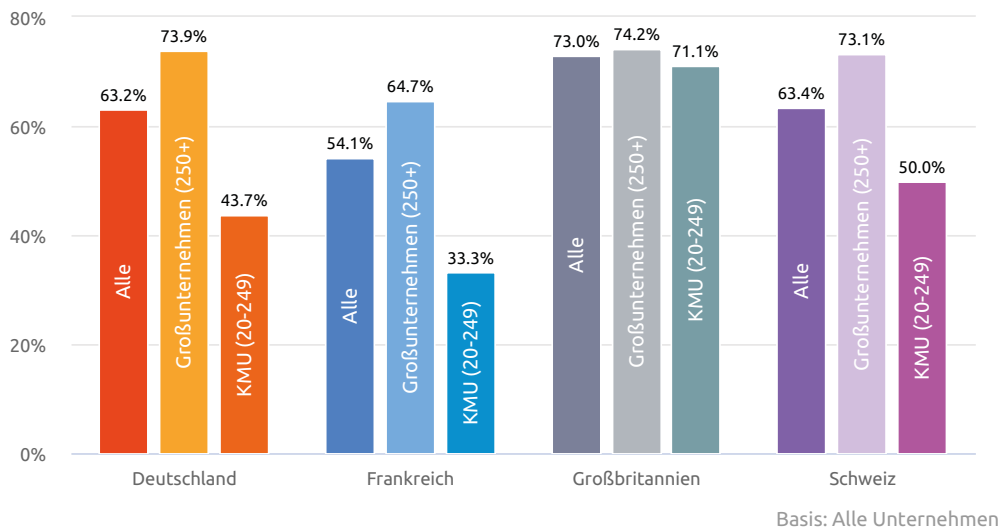


Abbildung 21 Meldestelle als Maßnahme zur Prävention und Aufdeckung von illegalem oder unethischem Verhalten im Ländervergleich

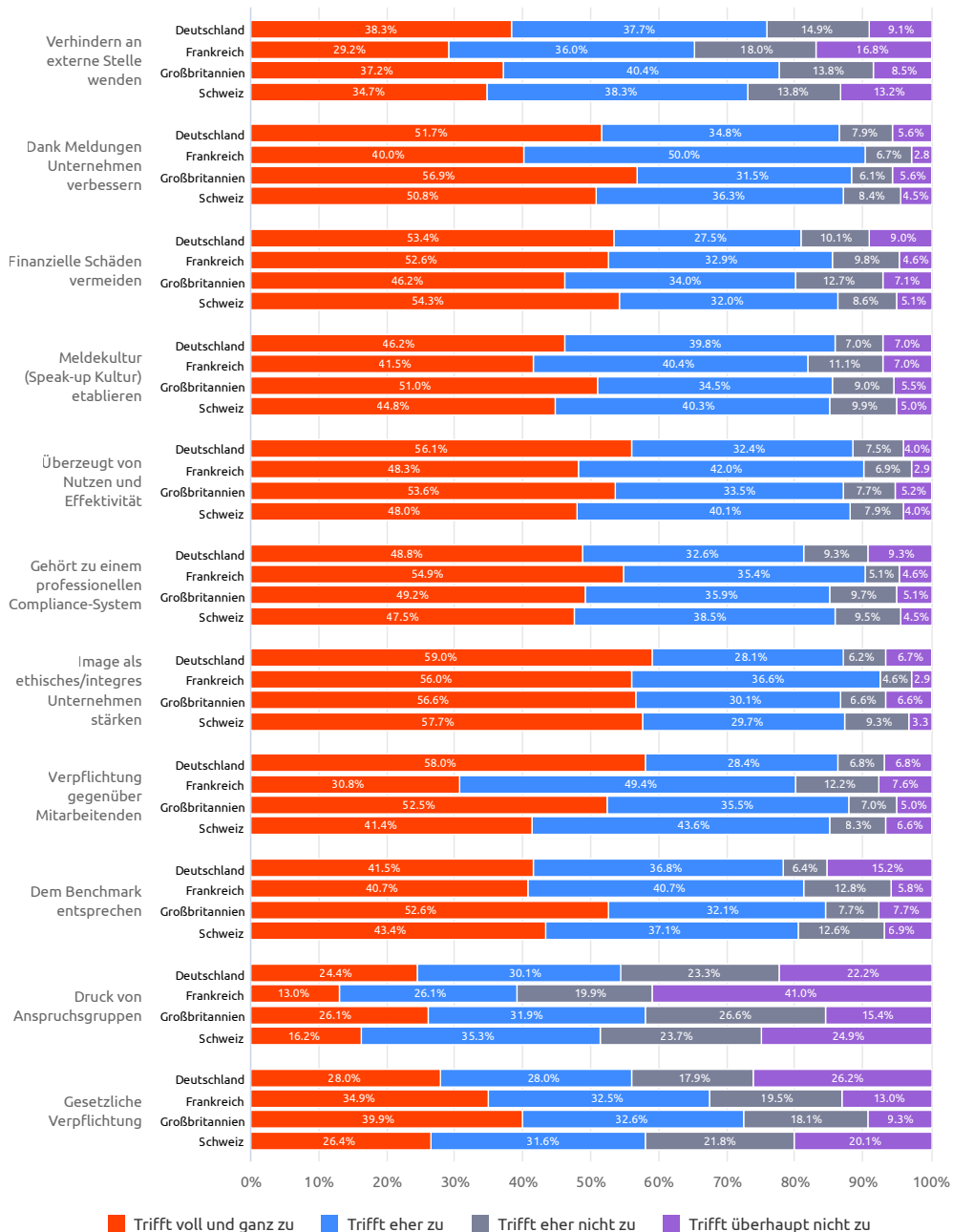
Über 70 Prozent der befragten Unternehmen in Großbritannien verfügen über eine Meldestelle, also eine Stelle ausserhalb der Linie, an die Meldungen über konkrete oder vermutete Missstände durch hinweisgebende Personen gemacht werden können (vgl. Abbildung 21). Damit haben die untersuchten Unternehmen aus Großbritannien im Vergleich zu den anderen drei Ländern am häufigsten eine Meldestelle. Der Anteil der britischen Unternehmen, die über eine Meldestelle verfügen, hat damit im Vergleich zum letzten Whistleblowing Report um acht Prozentpunkte zugenommen. Dies ist vor allem auf die KMU zurückzuführen, bei denen es zu einer Zunahme von rund 20 Prozentpunkten (von 51,4 % auf 71,1 %) kam. Demgegenüber hat sich der Anteil der britischen Großunternehmen mit Meldestelle nur leicht erhöht (von 73,1 % auf 74,2 %). In der Schweiz hat sich der Anteil der befragten Unternehmen mit Meldestelle kaum verändert und liegt mit gut 63 Prozent weiterhin auf hohem Niveau. In Deutschland hat der Anteil der Unternehmen mit Meldestelle um knapp 8 Prozentpunkte zugenommen und schließt somit zur Schweiz auf. Zu dieser Entwicklung haben sowohl die deutschen Großunternehmen als auch KMU beigetragen, wobei der Beitrag der Großunternehmen mit einem Plus von gut 9 Prozentpunkten überproportional ausfällt. Hingegen haben in Frankreich mit rund 54 Prozent weiterhin deutlich weniger der befragten Unternehmen eine Meldestelle eingerichtet. In allen untersuchten Ländern hat die überwiegende Mehrheit der Großunternehmen eine Meldestelle implementiert, während der Anteil der KMU mit Meldestelle (noch) niedriger ist. Eine Ausnahme bilden die KMU in Großbritannien, die stark zugelegt haben und nun nur noch wenig unter dem Anteil der Großunternehmen liegen. Zudem zeigen die statistischen Analysen, dass Unternehmen aus dem Finanzsektor sowie auslandsaktive Unternehmen signifikant häufiger eine Meldestelle eingerichtet haben.

Meldestellen in Unternehmen

Entscheiden

Gründe für die Einführung einer Meldestelle

Was waren die Gründe / die Motivation zur Einführung einer Meldestelle?



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

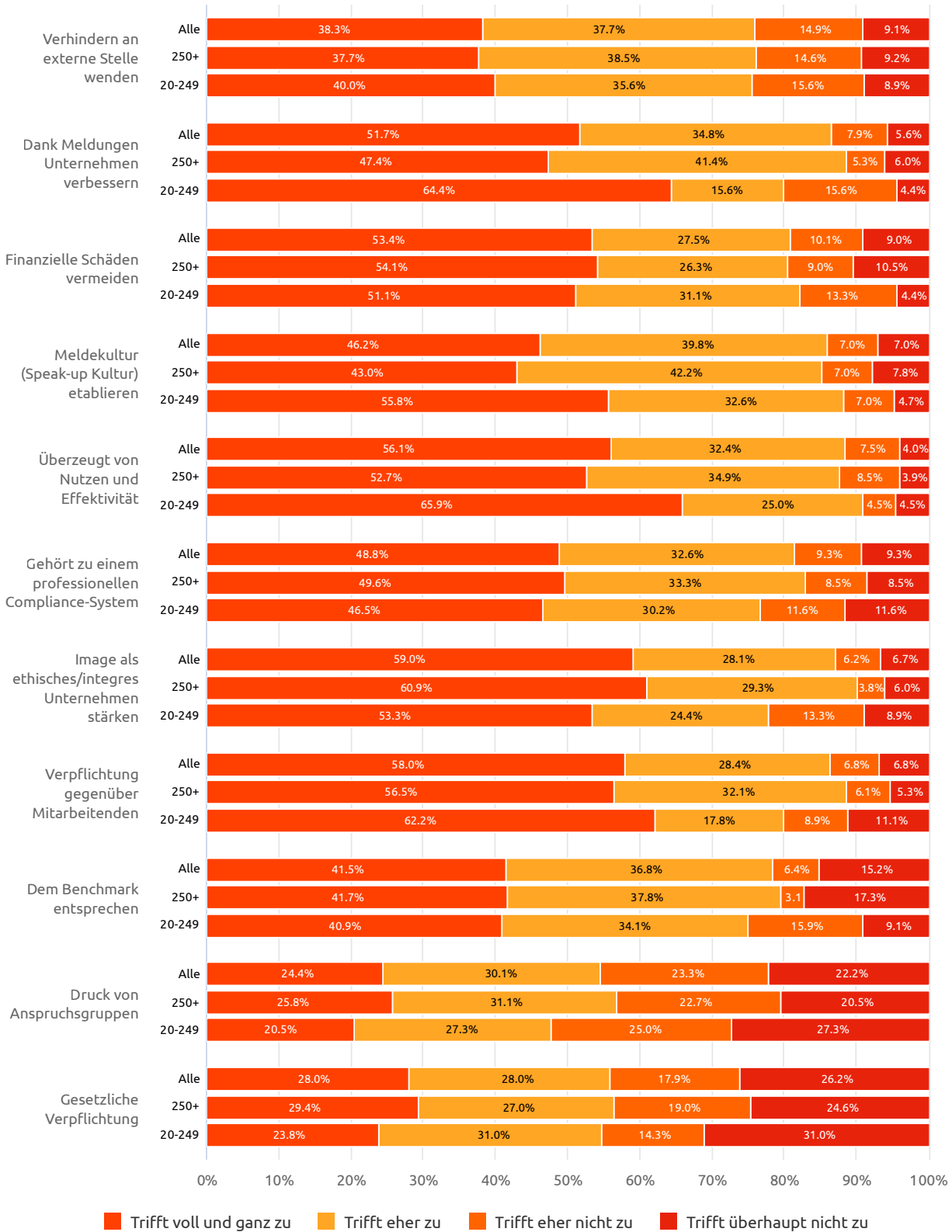
Abbildung 22 Gründe für die Einführung einer Meldestelle im Ländervergleich

Wie Abbildung 22 zeigt, gibt es viele verschiedene Gründe, warum die untersuchten Unternehmen eine Meldestelle eingeführt haben. Besonders die Überzeugung vom Nutzen und der Effektivität einer Meldestelle war bei einem Großteil der befragten Unternehmen in allen Ländern ein wichtiges Motiv. Weiter scheint es den Unternehmen ein Anliegen zu sein, ihr Image als ethisches und integriertes Unternehmen zu stärken. Diese beiden Motive decken sich mit den Resultaten des Whistleblowing Reports 2019, wohingegen das Vermeiden von finanziellen Schäden für die untersuchten Unternehmen 2020 nicht mehr so wichtig erscheint wie noch vor zwei Jahren. Als dritt wichtigster Grund wird angegeben, dass sich die Unternehmen dank der eingehenden Meldungen verbessern wollen. Die gesetzlichen Verpflichtungen oder der Druck von Anspruchsgruppen spielen weiterhin eine eher untergeordnete Rolle.

Zwischen den Ergebnissen bei den britischen KMU und den Großunternehmen gibt es nur kleine Unterschiede, wogegen sich in den anderen Ländern zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößenklassen zeigen (vgl. Ländergrafiken). So wurden von den befragten deutschen Großunternehmen sowohl die Stärkung des Images als ethisches und integriertes Unternehmen als auch der Druck von Anspruchsgruppen häufiger als Beweggrund für die Einführung einer Meldestelle genannt als von den deutschen KMU. Während rund ein Drittel der untersuchten französischen KMU angibt, eine Meldestelle eingeführt zu haben, weil eine solche zu einem professionellen Compliance-System gehört, wurde dieses Motiv mit gut 60 Prozent bei den Großunternehmen weitaus häufiger genannt. Auch in Bezug auf die Einführung einer Meldestelle aufgrund einer gesetzlichen Pflicht stimmen rund 38 Prozent der befragten Großunternehmen in Frankreich zu, während es bei den KMU nur rund ein Viertel ist.

Als zusätzliches Motiv wurde in der diesjährigen Studie abgefragt, ob durch die Einführung der Meldestelle verhindert werden soll, dass sich hinweisgebende Personen an externe Stellen (z. B. Behörden) wenden. Die untersuchten Schweizer Großunternehmen geben mit knapp 40 Prozent Zustimmung häufiger an, eine Meldestelle aufgrund dieses Motivs eingeführt zu haben, wobei Schweizer KMU diesen Grund mit gut 25 Prozent Zustimmung als weniger wichtig erachten. In Frankreich zeichnet sich ein ähnliches Bild ab: Während bei den Großunternehmen 32 Prozent zugestimmt haben, sind es bei den KMU nur knapp 20 Prozent. In Deutschland und Großbritannien erachten die Großunternehmen sowie die KMU diesen Grund mit jeweils rund 40 Prozent als wichtig.

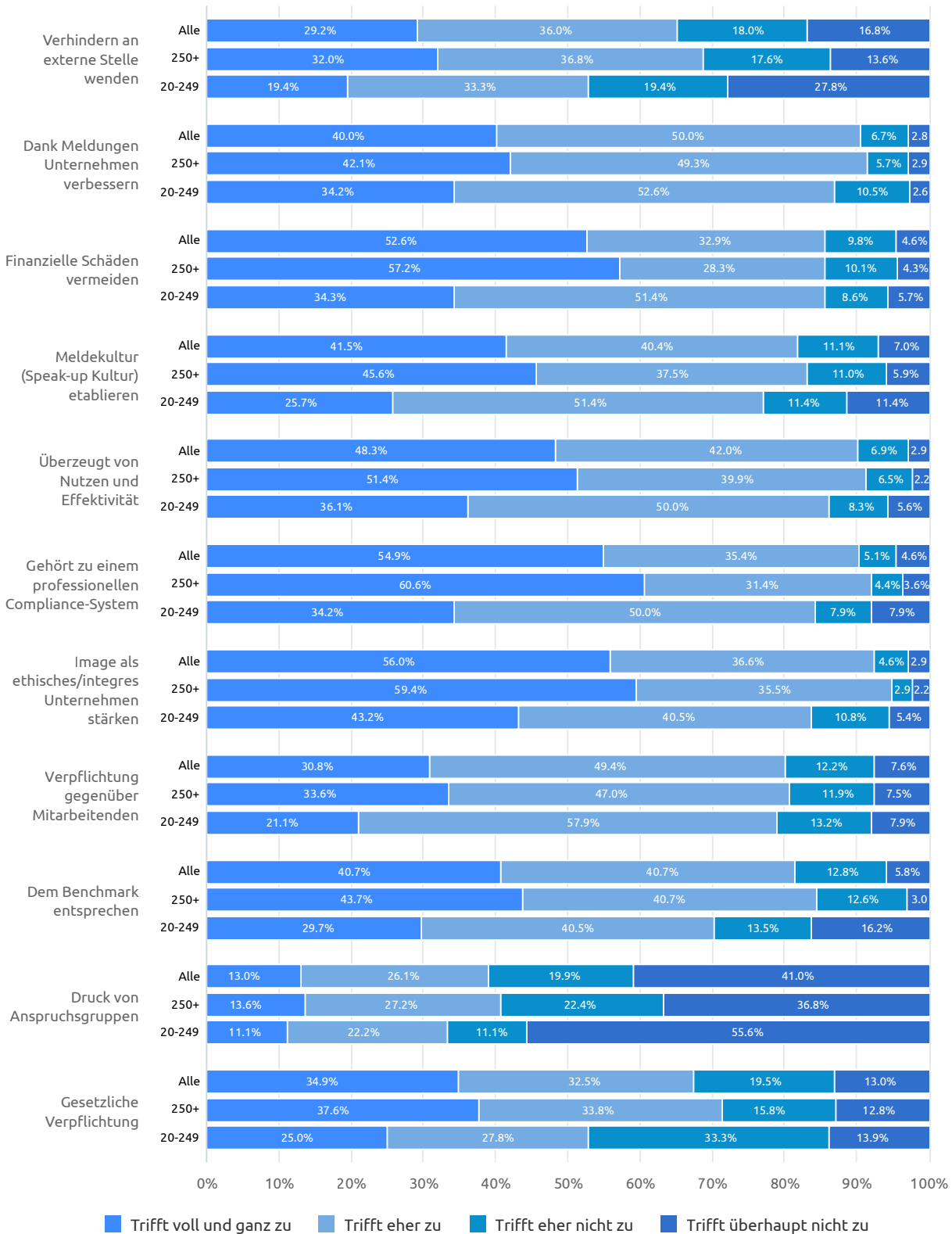
Deutschland



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 23 Gründe für die Einführung einer Meldestelle in Deutschland mit Größenvergleich

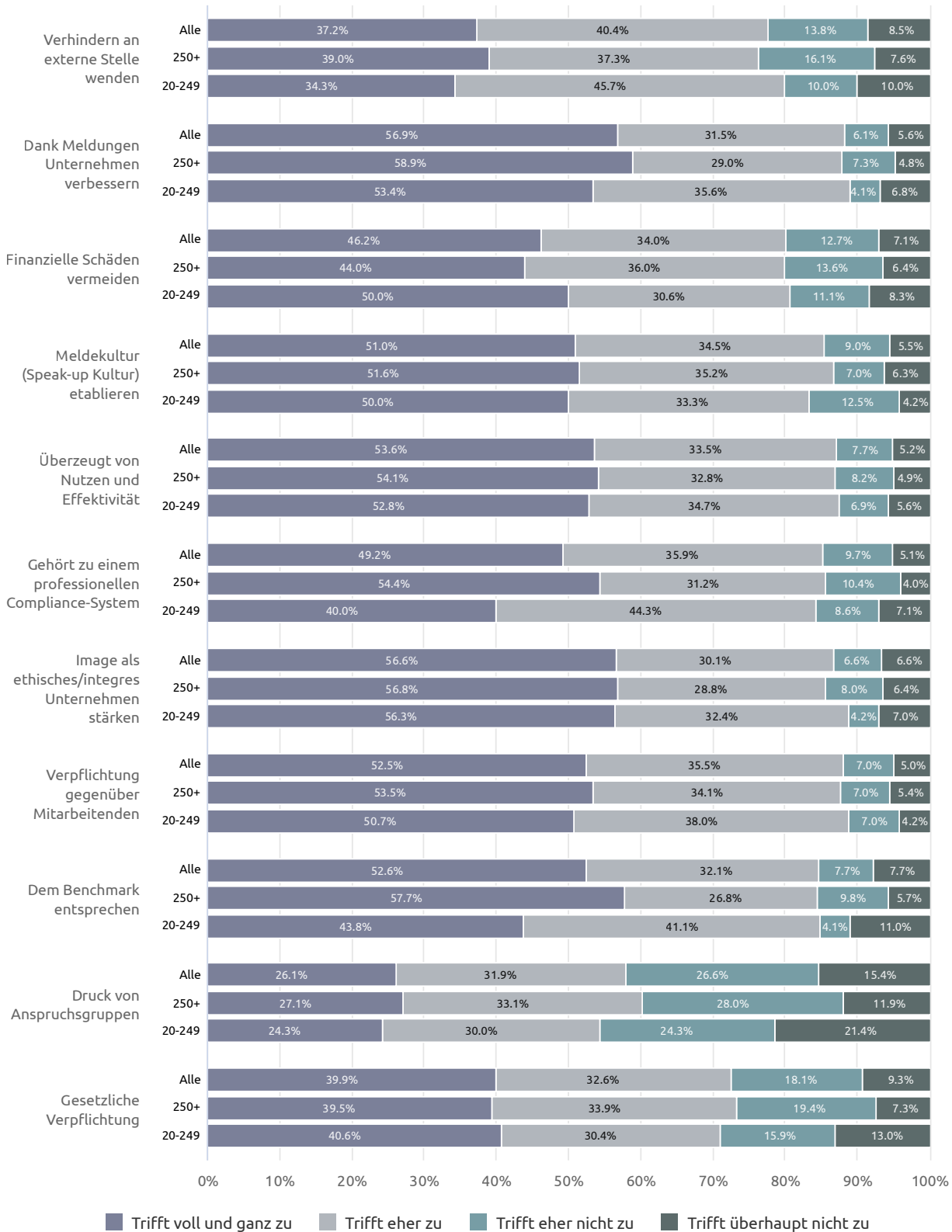
Frankreich



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 24 Gründe für die Einführung einer Meldestelle in Frankreich mit Größenvergleich

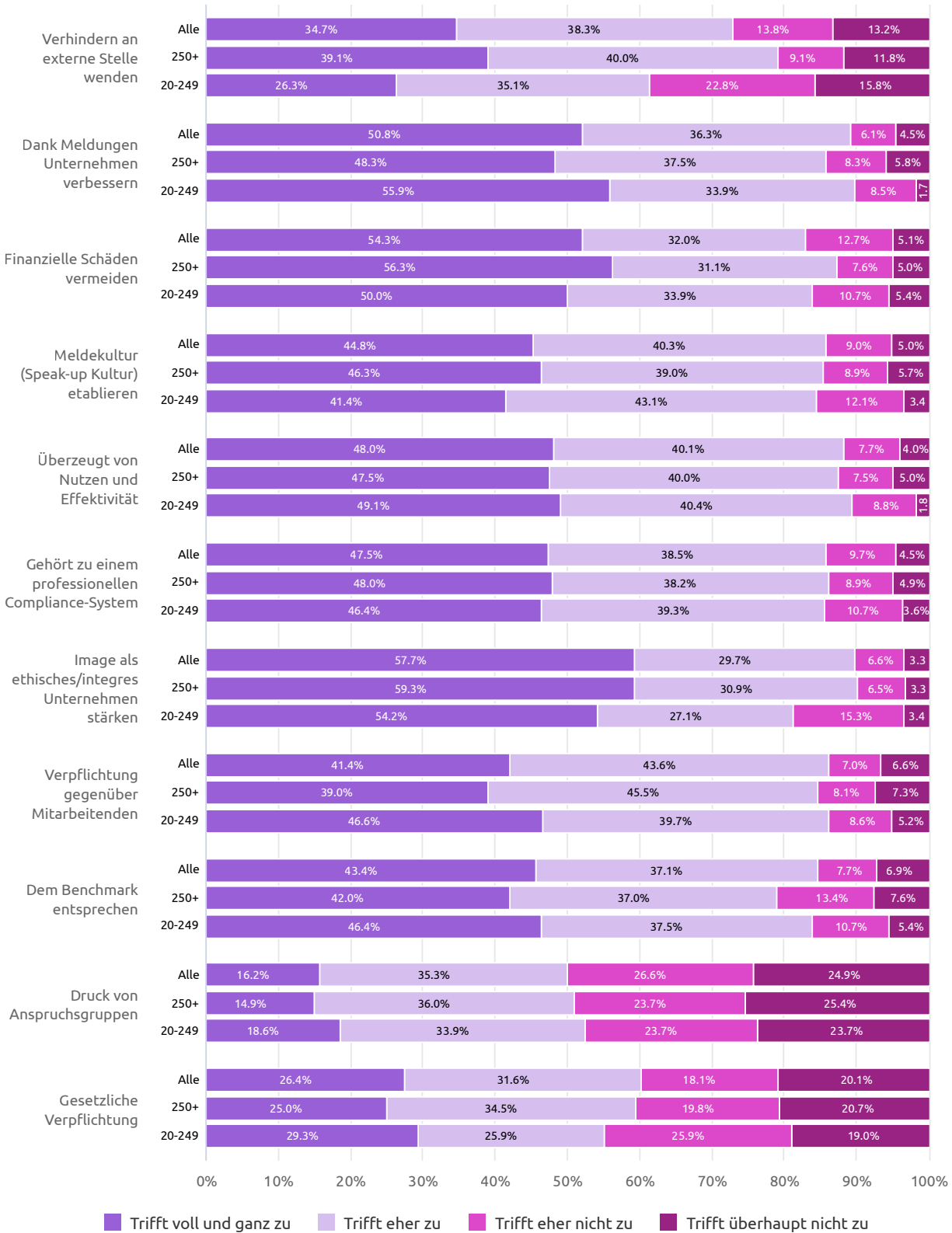
Großbritannien



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 25 Gründe für die Einführung einer Meldestelle in Großbritannien mit Größenvergleich

Schweiz

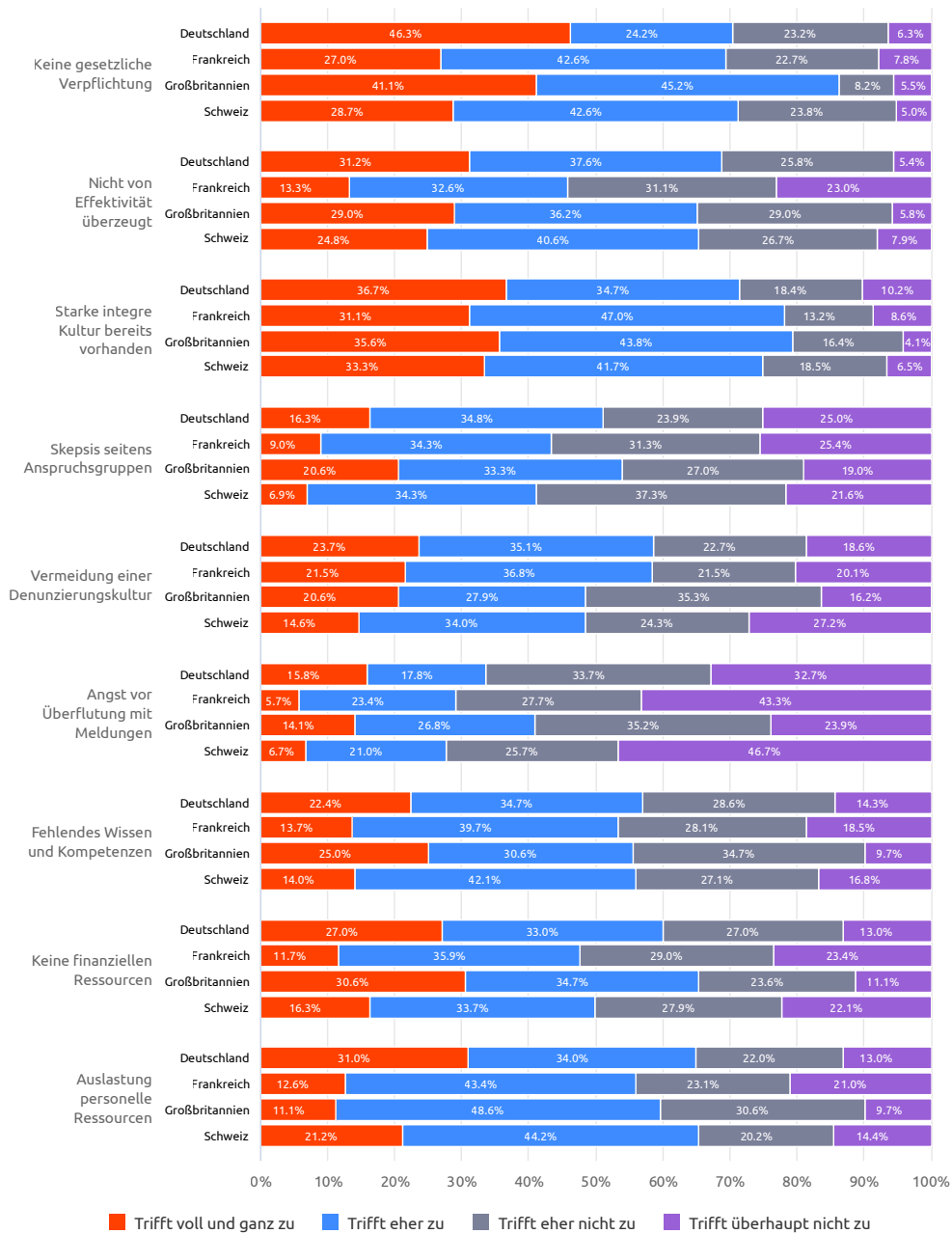


Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 26 Gründe für die Einführung einer Meldestelle in der Schweiz mit Größenvergleich

Gründe für die Nichteinführung einer Meldestelle

Was sind die Gründe, weshalb die Unternehmen über keine Meldestelle verfügen?



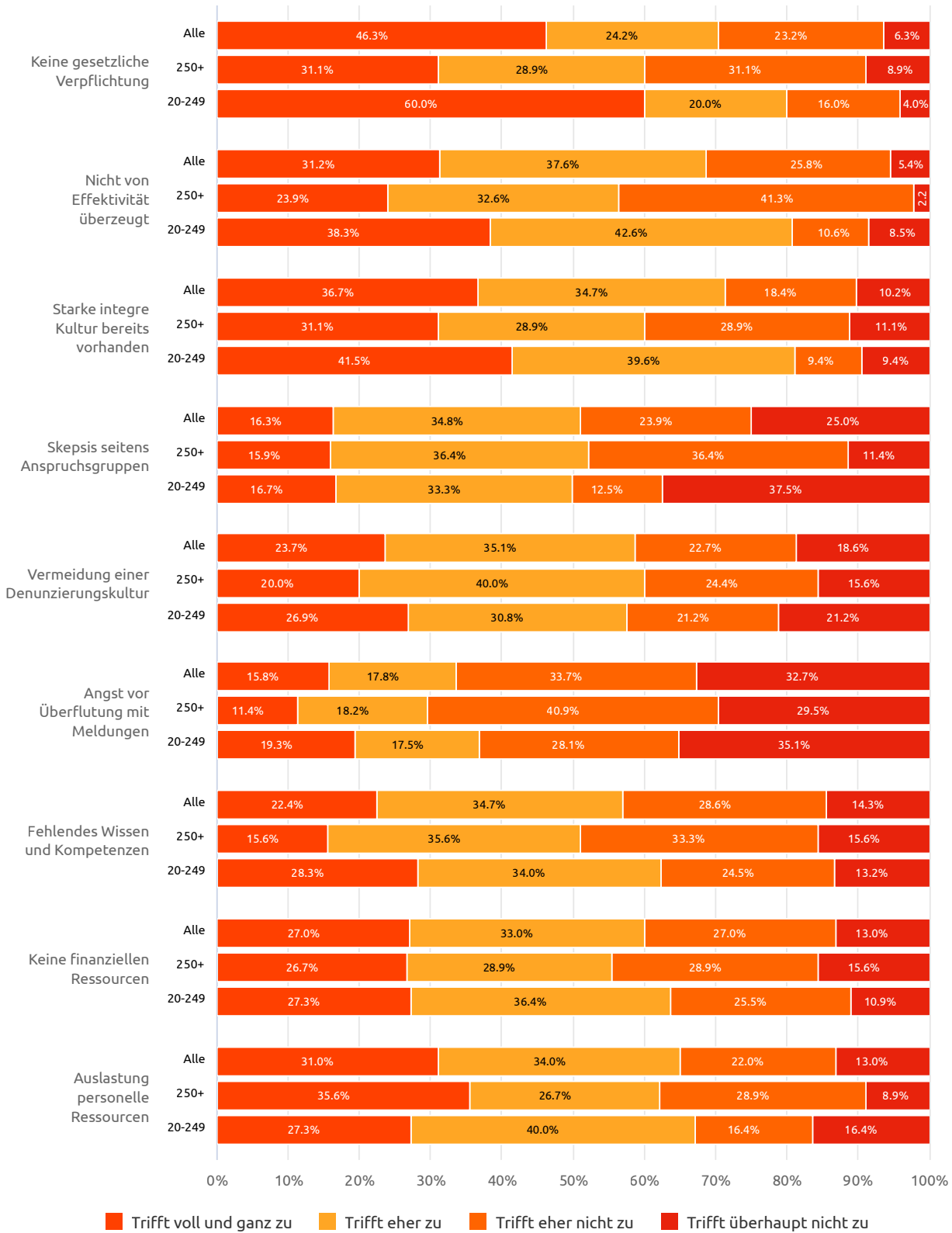
Basis: Unternehmen ohne Meldestelle

Abbildung 27 Gründe für die Nichteinführung einer Meldestelle im Ländervergleich

Zu den Hauptmotiven, weshalb Unternehmen keine Meldestelle eingerichtet haben, zählt einerseits die fehlende gesetzliche Verpflichtung (vgl. Abbildung 27). Andererseits geben die Unternehmen an, dass sie bereits über eine starke Integritätskultur verfügen. Ferner werden auch die personellen Ressourcen, die bereits anderweitig ausgelastet seien, als Grund gegen die Einführung einer Meldestelle genannt. Demgegenüber sind die Befürchtung, mit Meldungen überflutet zu werden, sowie die Skepsis von verschiedenen Anspruchsgruppen bei einem Großteil der befragten Unternehmen in allen Ländern kaum ausschlaggebend für das Nichtvorhandensein einer Meldestelle.

Es gibt wiederum Unterschiede zwischen den KMU und den Großunternehmen. So wird über alle Länder gesehen der Grund «Keine gesetzliche Pflicht» bei den KMU stärker gewichtet als bei den Großunternehmen. Weiter nennen die untersuchten deutschen und britischen KMU den Grund, dass eine Meldestelle nicht effektiv erscheint, häufiger im Vergleich zu den Großunternehmen. Hingegen ist bei den französischen und Schweizer KMU das fehlende Wissen und die Kompetenzen bezüglich der Ausgestaltung einer Meldestelle ein bedeutenderer Grund für das Nichteinführen einer Meldestelle als bei den Großunternehmen (vgl. Ländergrafiken).

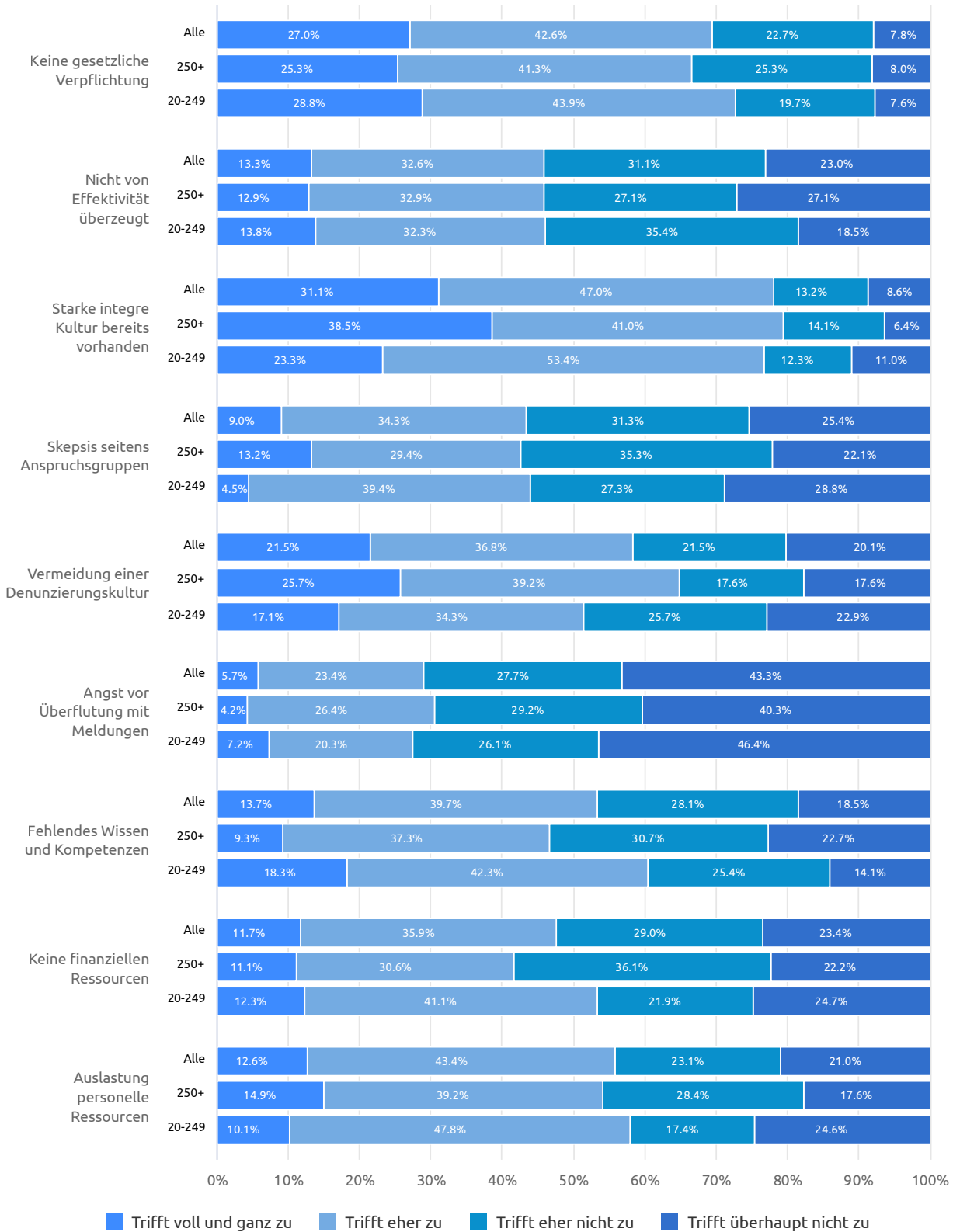
Deutschland



Basis: Unternehmen ohne Meldestelle

Abbildung 28 Gründe für die Nichteinführung einer Meldestelle in Deutschland mit Größenvergleich

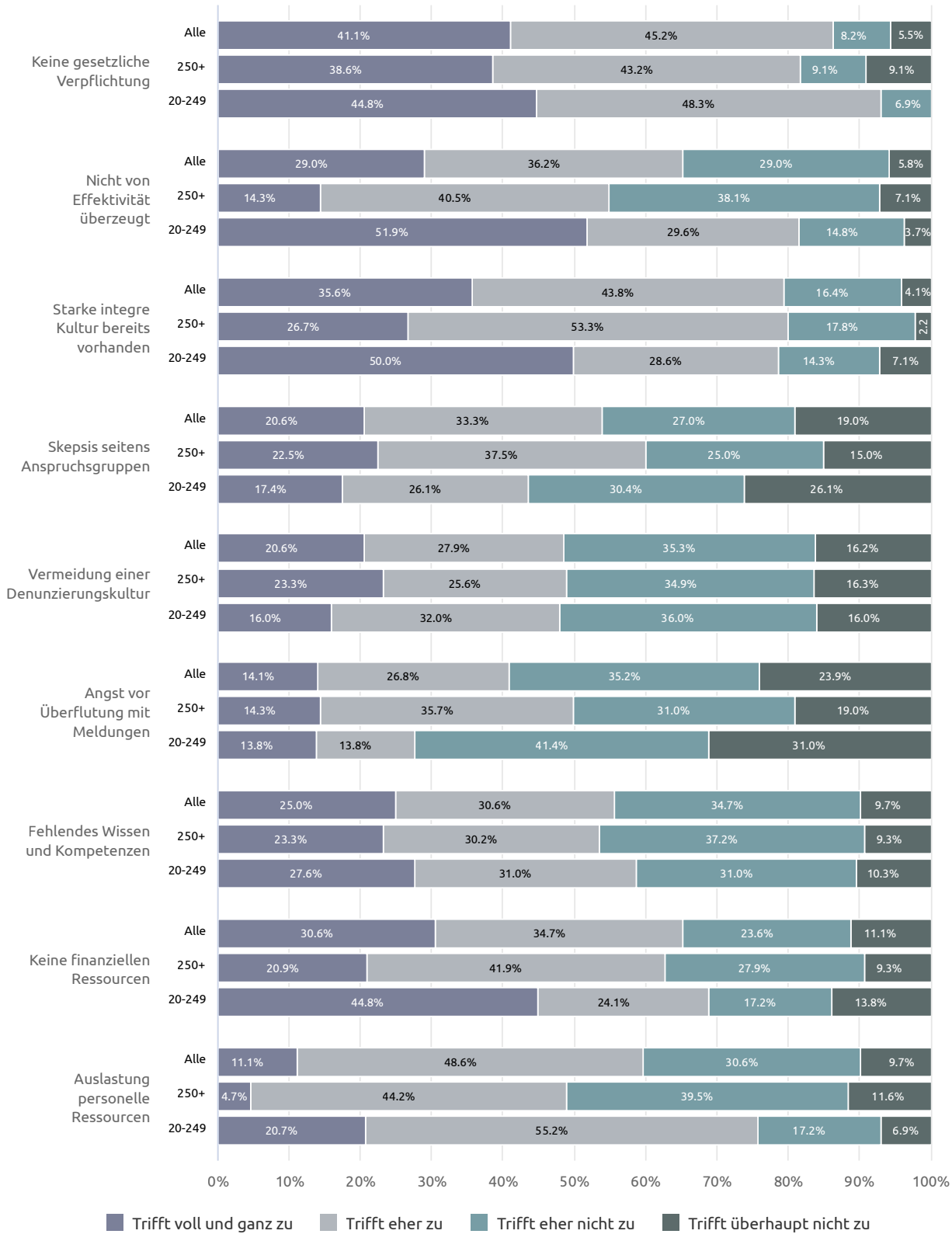
Frankreich



Basis: Unternehmen ohne Meldestelle

Abbildung 29 Gründe für die Nichteinführung einer Meldestelle in Frankreich mit Größenvergleich

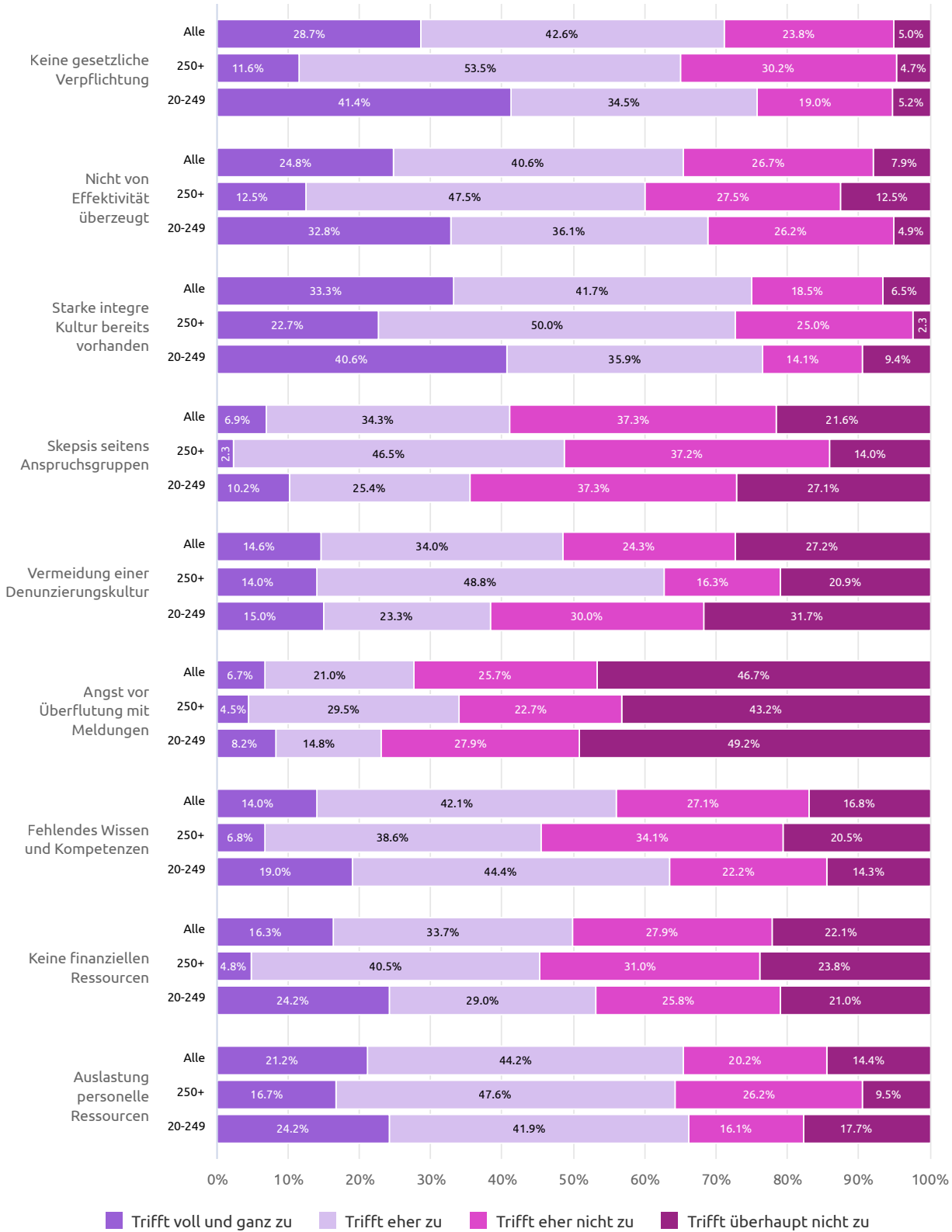
Großbritannien



Basis: Unternehmen ohne Meldestelle

Abbildung 30 Gründe für die Nichteinführung einer Meldestelle in Großbritannien mit Größenvergleich

Schweiz

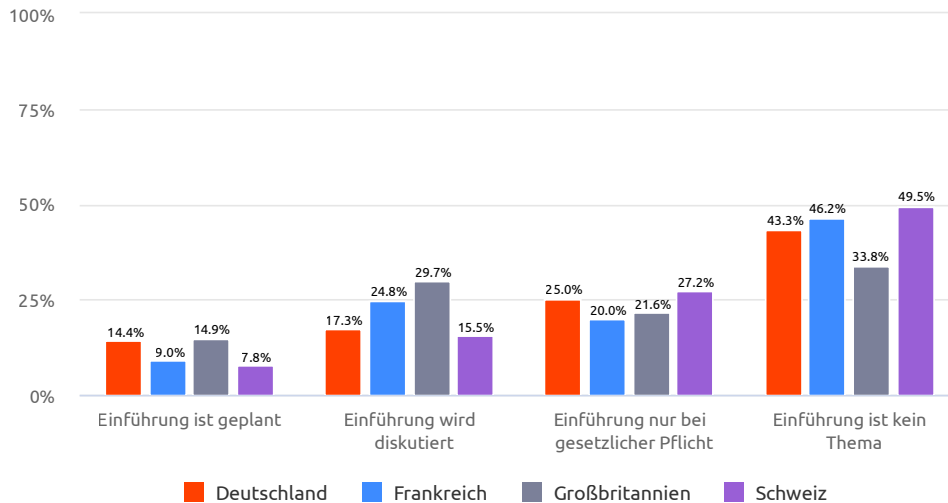


Basis: Unternehmen ohne Meldestelle

Abbildung 31 Gründe für die Nichteinführung einer Meldestelle in der Schweiz mit Größenvergleich

Absicht zur Einführung

Ist die Einführung einer Meldestelle geplant / ein Thema?

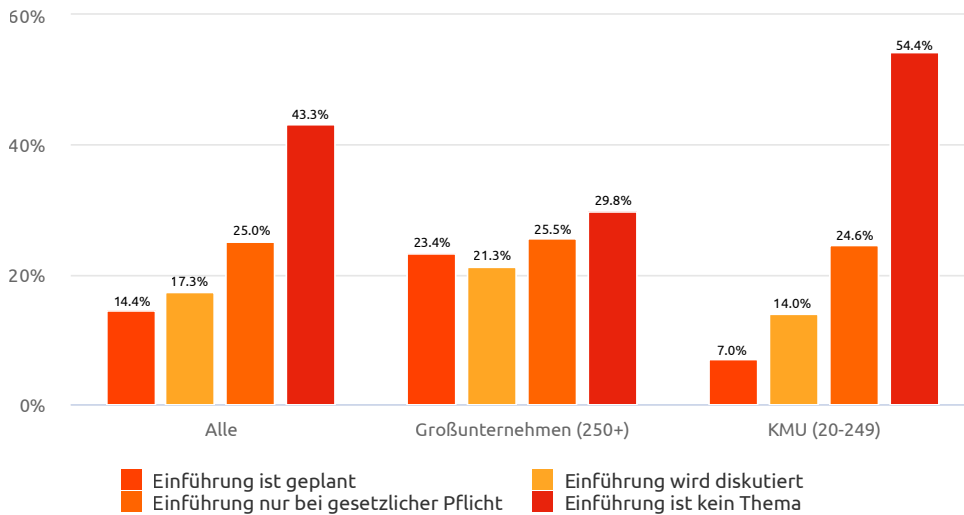


Basis: Unternehmen ohne Meldestelle

Abbildung 32 Planung einer Meldestelle im Ländervergleich

Wie bereits vor zwei Jahren, diskutieren derzeit rund ein Drittel der untersuchten Unternehmen aus Deutschland und Frankreich, die noch keine Meldestelle eingerichtet haben, die Einführung einer solchen oder planen diese bereits konkret für die nächsten 12 Monate (vgl. Abbildung 32). Auch die Daten für Großbritannien liegen in einem ähnlichen Rahmen wie vor zwei Jahren. Verglichen zu den anderen Ländern beschäftigen sich in Großbritannien etwas mehr Unternehmen mit der Einführung einer Meldestelle. Knapp 15 Prozent der befragten britischen Unternehmen ohne Meldestelle planen eine solche in den kommenden 12 Monaten einzuführen, während knapp 30 Prozent eine potenzielle Einführung zwar diskutieren, diese aber noch nicht konkret geplant haben. Die Daten zeigen, dass die untersuchten Schweizer Unternehmen am häufigsten angeben, dass die Etablierung einer internen Meldestelle nur bei einer gesetzlichen Verpflichtung erfolgen würde oder dass eine Einführung überhaupt nicht diskutiert wird. Die Resultate zeigen zudem, dass in allen vier Ländern vorwiegend bei den KMU die Einführung einer Meldestelle nicht diskutiert wird (vgl. Ländergrafiken).

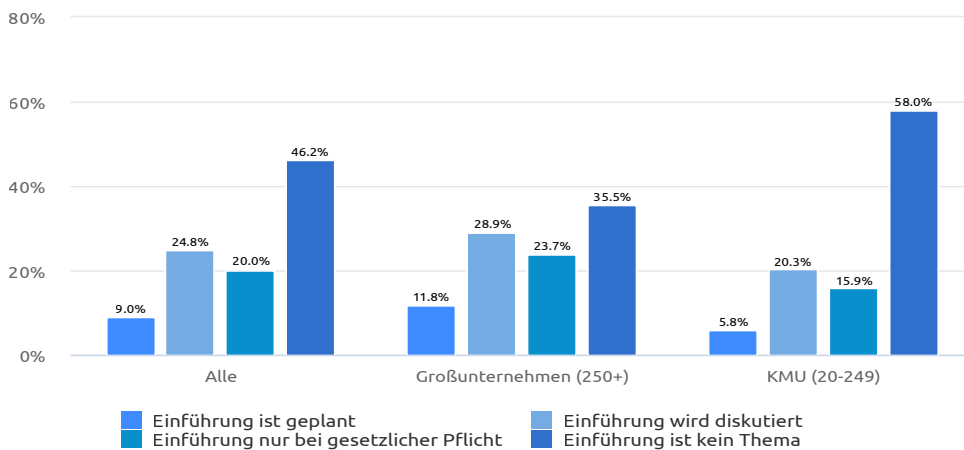
Deutschland



Basis: Unternehmen ohne Meldestelle

Abbildung 33 Planung einer Meldestelle in Deutschland mit Größenvergleich

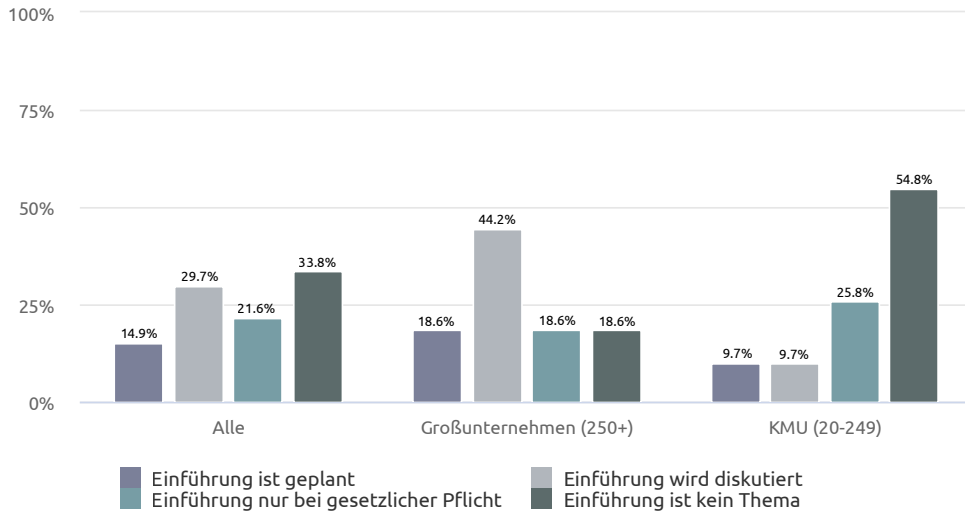
Frankreich



Basis: Unternehmen ohne Meldestelle

Abbildung 34 Planung einer Meldestelle in Frankreich mit Größenvergleich

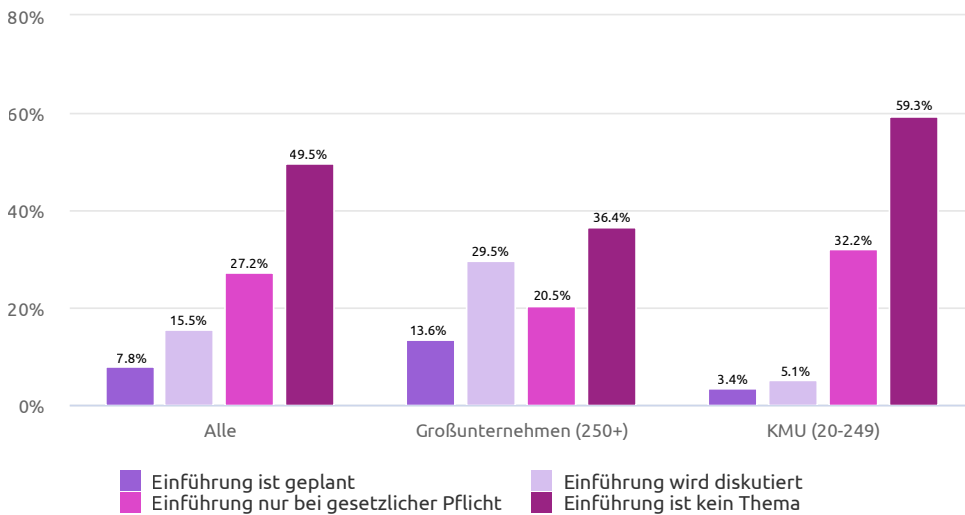
Großbritannien



Basis: Unternehmen ohne Meldestelle

Abbildung 35 Planung einer Meldestelle in Großbritannien mit Größenvergleich

Schweiz



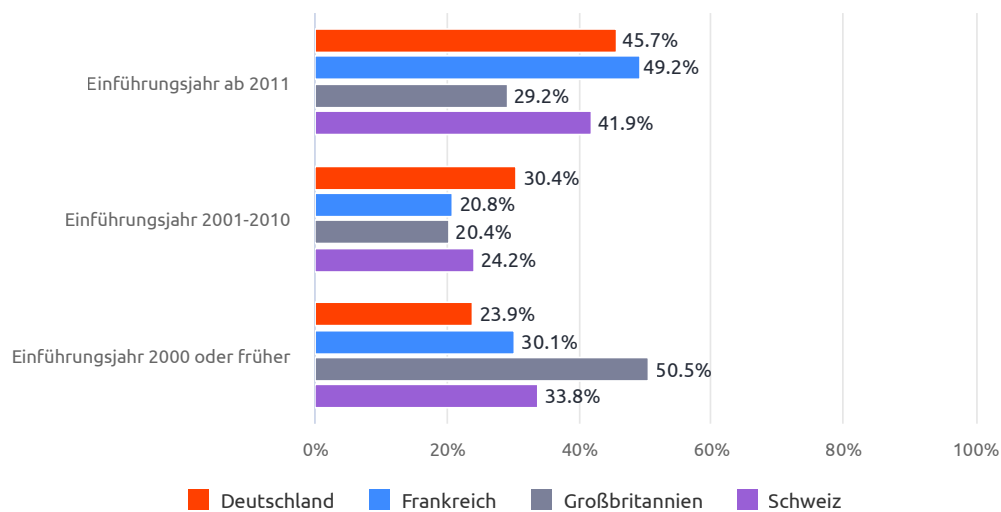
Basis: Unternehmen ohne Meldestelle

Abbildung 36 Planung einer Meldestelle in der Schweiz mit Größenvergleich

Ausgestalten

Einführungsjahr der Meldestelle

Wann wurde die erste Meldestelle im Unternehmen eingeführt?

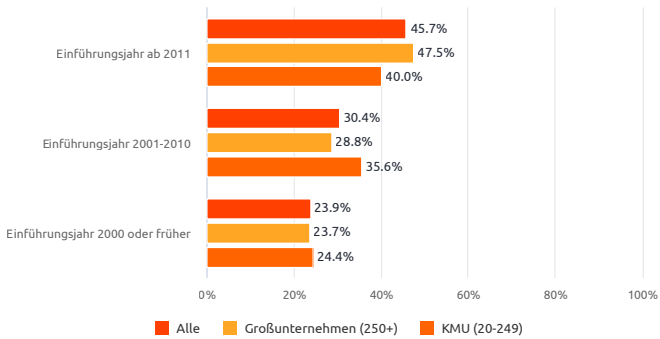


Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 37 Einführungsjahr der ersten Meldestelle im Ländervergleich

Die statistischen Analysen über das Einführungsjahr der Meldestelle zeigen, dass ein Großteil der deutschen, französischen und Schweizer Unternehmen, die über eine Meldestelle verfügen, diese ab dem Jahr 2011 eingeführt haben. Demgegenüber hat rund die Hälfte der befragten Unternehmen mit Meldestelle und Hauptsitz in Großbritannien bereits im Jahr 2000 oder früher eine Meldestelle eingeführt (vgl. Abbildung 37). Dies ist vorwiegend auf die britischen Großunternehmen zurückzuführen, während ab dem Einführungsjahr 2001 der Anteil der britischen KMU, die eine Meldestelle eingerichtet haben, den Anteil der Großunternehmen übersteigt (vgl. Ländergrafiken). Bei den Unternehmen aus der Schweiz, Deutschland und Frankreich hat die Mehrzahl der KMU die Meldestelle ab 2011 eingeführt. Zudem haben in Deutschland und Frankreich auch die untersuchten Großunternehmen die Meldestelle am häufigsten ab 2011 eingeführt.

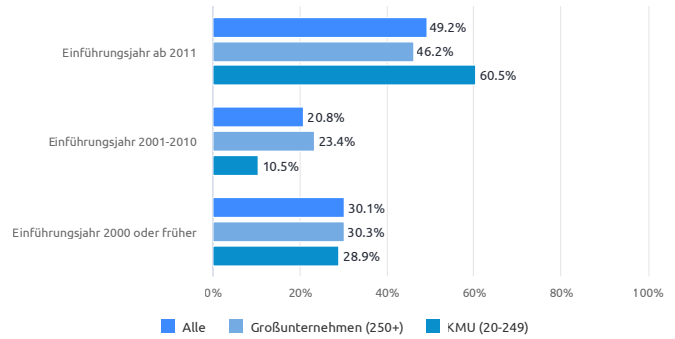
Deutschland



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 38 Einführungsjahr der ersten Meldestelle in Deutschland mit Größenvergleich

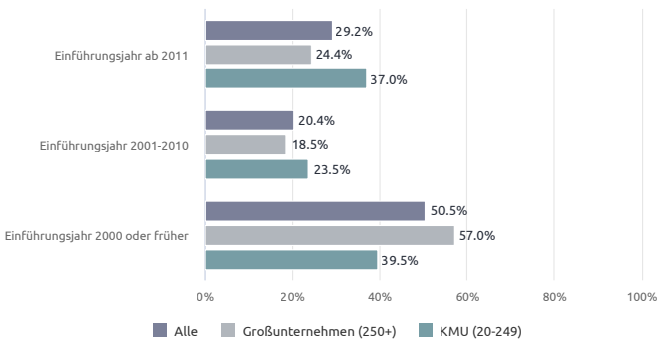
Frankreich



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 39 Einführungsjahr der ersten Meldestelle in Frankreich mit Größenvergleich

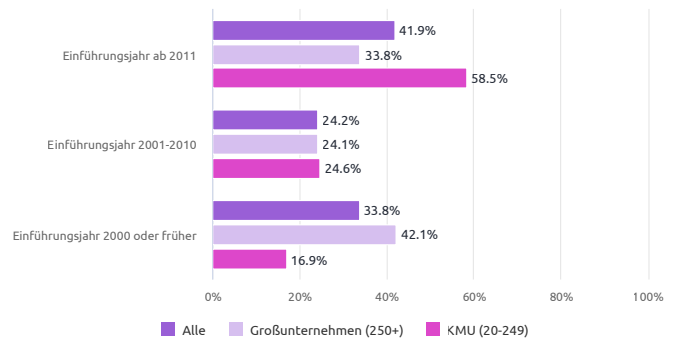
Großbritannien



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 40 Einführungsjahr der ersten Meldestelle in Großbritannien mit Größenvergleich

Schweiz

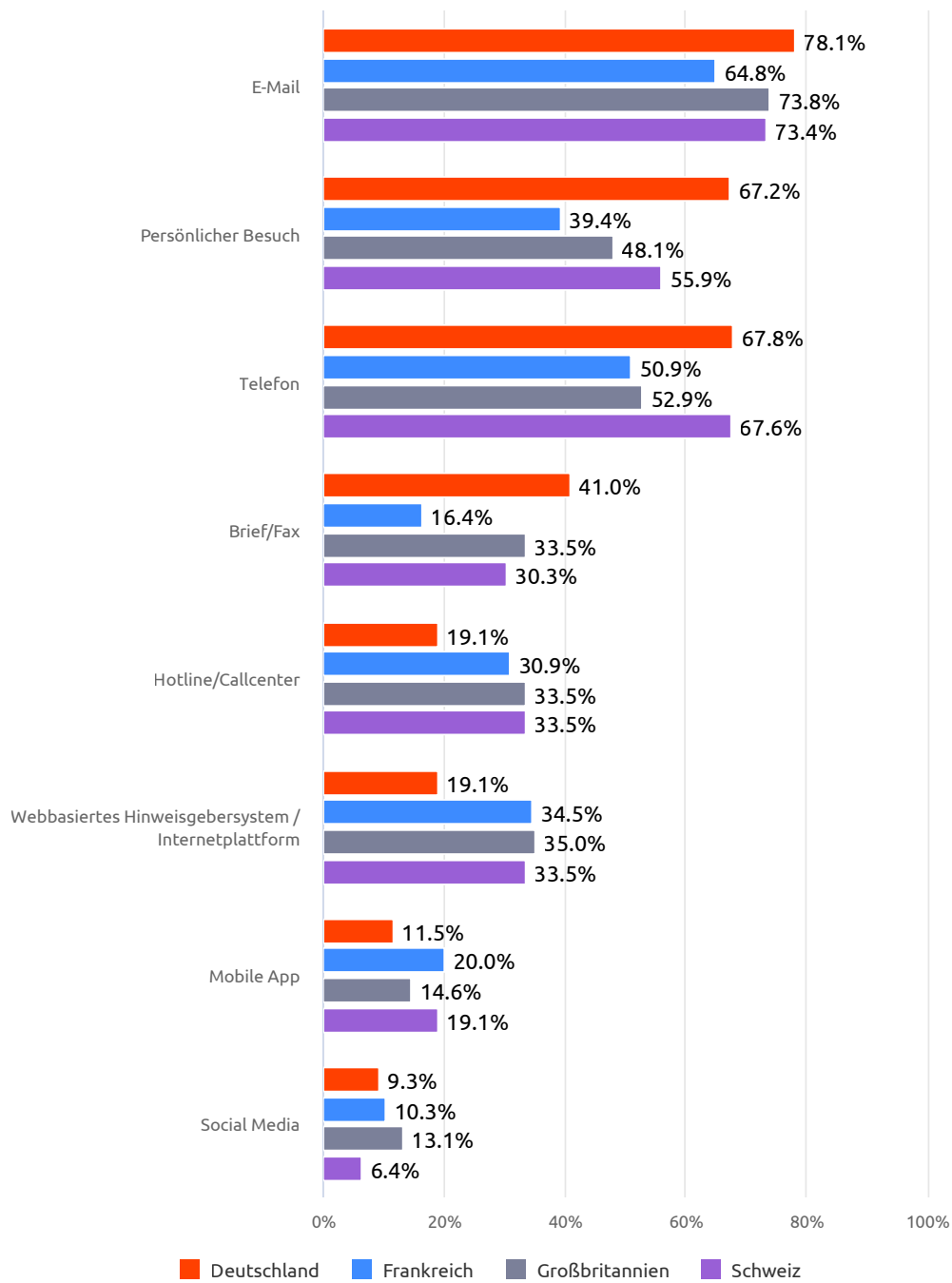


Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 41 Einführungsjahr der ersten Meldestelle in der Schweiz mit Größenvergleich

Verfügbare Meldekanäle

Welche Kanäle stehen zur Verfügung, um konkrete oder vermutete Missstände zu melden?



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 42 Kanäle zur Kontaktaufnahme mit der Meldestelle im Ländervergleich

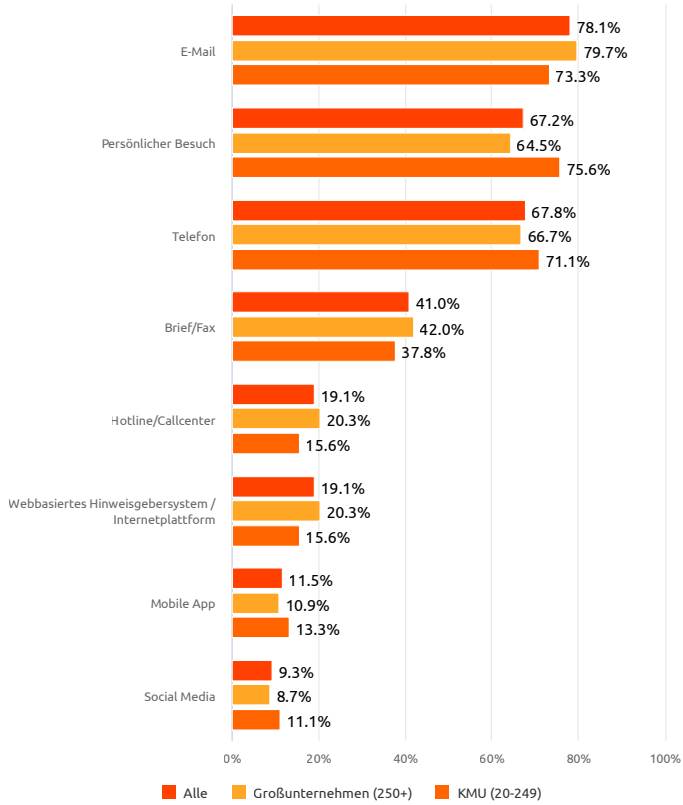
Für potenzielle Hinweisgebende bieten Unternehmen mit Meldestelle verschiedene Möglichkeiten, um mit der verantwortlichen Stelle im Unternehmen Kontakt aufzunehmen (vgl. Abbildung 42). Dabei gilt es, generelle und spezialisierte Kanäle zu unterscheiden. Zu den spezialisierten Kanälen gehören Hotline/Callcenter, Mobile Apps, Social-Media-Kanäle und webbasierte Meldesysteme, die speziell für das Melden von Missständen etabliert wurden (wie z. B. die EQS Integrity Line der EQS Group). Die generellen Meldekanäle umfassen hingegen E-Mail, Brief/Fax, Telefon sowie den persönlichen Besuch bei der verantwortlichen Stelle. Diese sind meist kostengünstiger und kommen in allen Ländern häufiger zum Einsatz als die spezialisierten Kanäle.

Über alle Länder betrachtet, bieten mehr als zwei Drittel der Unternehmen eine eigens für die Meldestelle eingerichtete E-Mail-Adresse an, was den am häufigsten genutzten Meldekanal darstellt. Ebenfalls häufig ist in den Unternehmen der Meldekanal «Telefon» vorhanden. In Deutschland und der Schweiz wird dieser Kanal in rund zwei Drittel der Unternehmen angeboten, während in etwa der Hälfte der französischen und britischen Unternehmen mit Meldestelle diese Variante den Hinweisgebenden zur Verfügung steht. Obwohl die spezialisierten Kanäle weniger häufig angeboten werden, sind in Frankreich, Großbritannien und der Schweiz sowohl «webbasierte Hinweisgebersysteme» als auch «Hotline/Callcenter» in jeweils einem Drittel der befragten Unternehmen mit Meldestelle zu finden. Demgegenüber ist dies in Deutschland jeweils nur bei knapp jedem fünften Unternehmen der Fall.

Während 2018 die Großunternehmen gegenüber den KMU in allen Ländern noch über mehr spezialisierte Kanäle verfügten, ist nun der Anteil der deutschen und französischen KMU, welche die beiden Kanäle «Mobile App» und «Social Media» anbieten, höher (vgl. Ländergrafiken). Auch in der Schweiz übertreffen die KMU für den Kanal «Mobile App» die Großunternehmen, während in Großbritannien die Großunternehmen weiterhin bei allen spezialisierten Kanälen gegenüber den KMU vorausliegen. Über alle Länder gesehen bieten KMU, verglichen zu den Großunternehmen, den Hinweisgebenden häufiger die Option des persönlichen Besuchs bei den Verantwortlichen der Meldestelle.

Bezugnehmend auf die Anzahl der Meldekanäle steht den hinweisgebenden Personen in den untersuchten Unternehmen aus Deutschland und der Schweiz die größte Auswahl an unterschiedlichen Kanälen zur Verfügung. In beiden Ländern verfügen rund 60 Prozent der befragten Unternehmen über mindestens drei verschiedene Kanäle, wobei die Großunternehmen, verglichen zu den KMU, tendenziell mehr Kanäle anbieten. Frankreich und Großbritannien liegen mit rund 50 Prozent knapp dahinter.

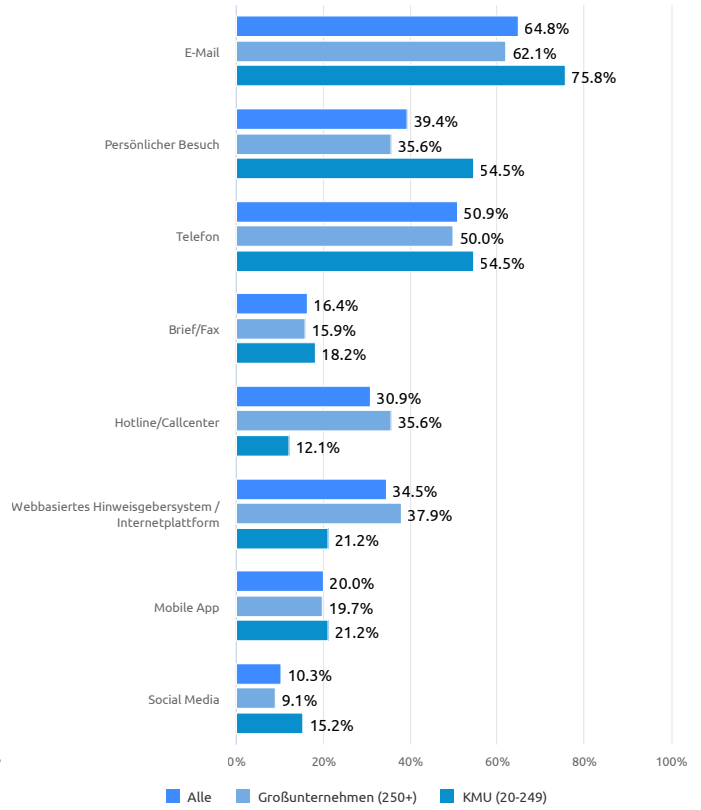
Deutschland



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 43 Kanäle zur Kontaktaufnahme mit der Meldestelle in Deutschland mit Größenvergleich

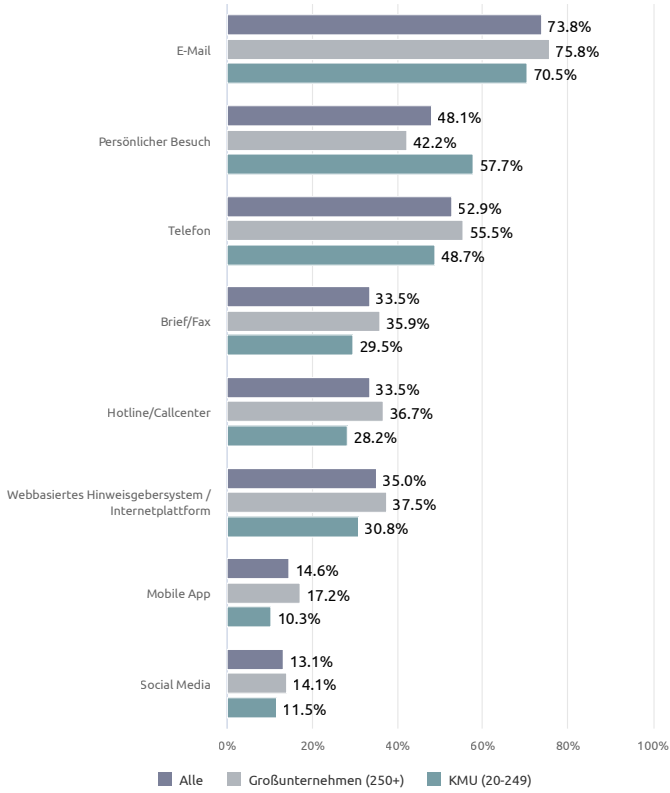
Frankreich



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 44 Kanäle zur Kontaktaufnahme mit der Meldestelle in Frankreich mit Größenvergleich

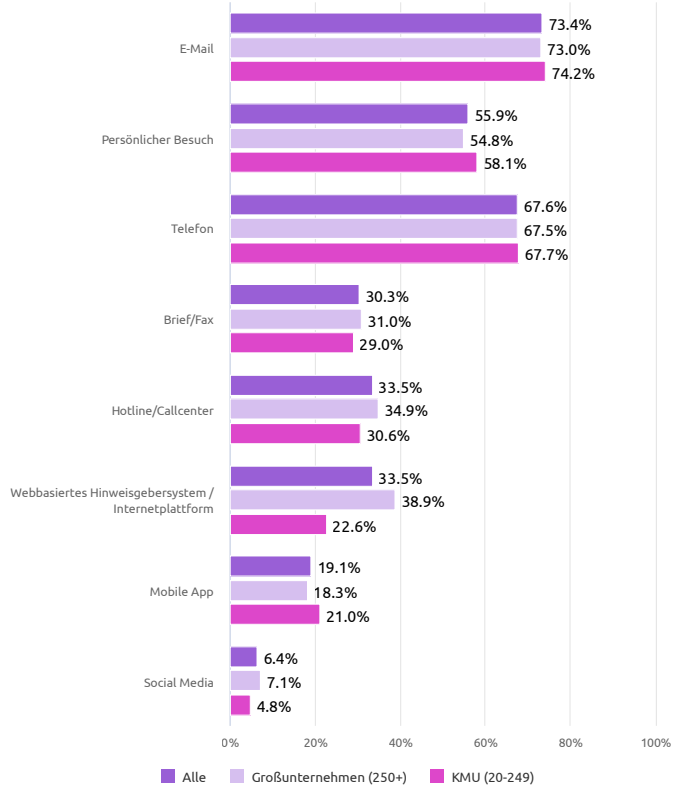
Großbritannien



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 45 Kanäle zur Kontaktaufnahme mit der Meldestelle in Großbritannien mit Größenvergleich

Schweiz

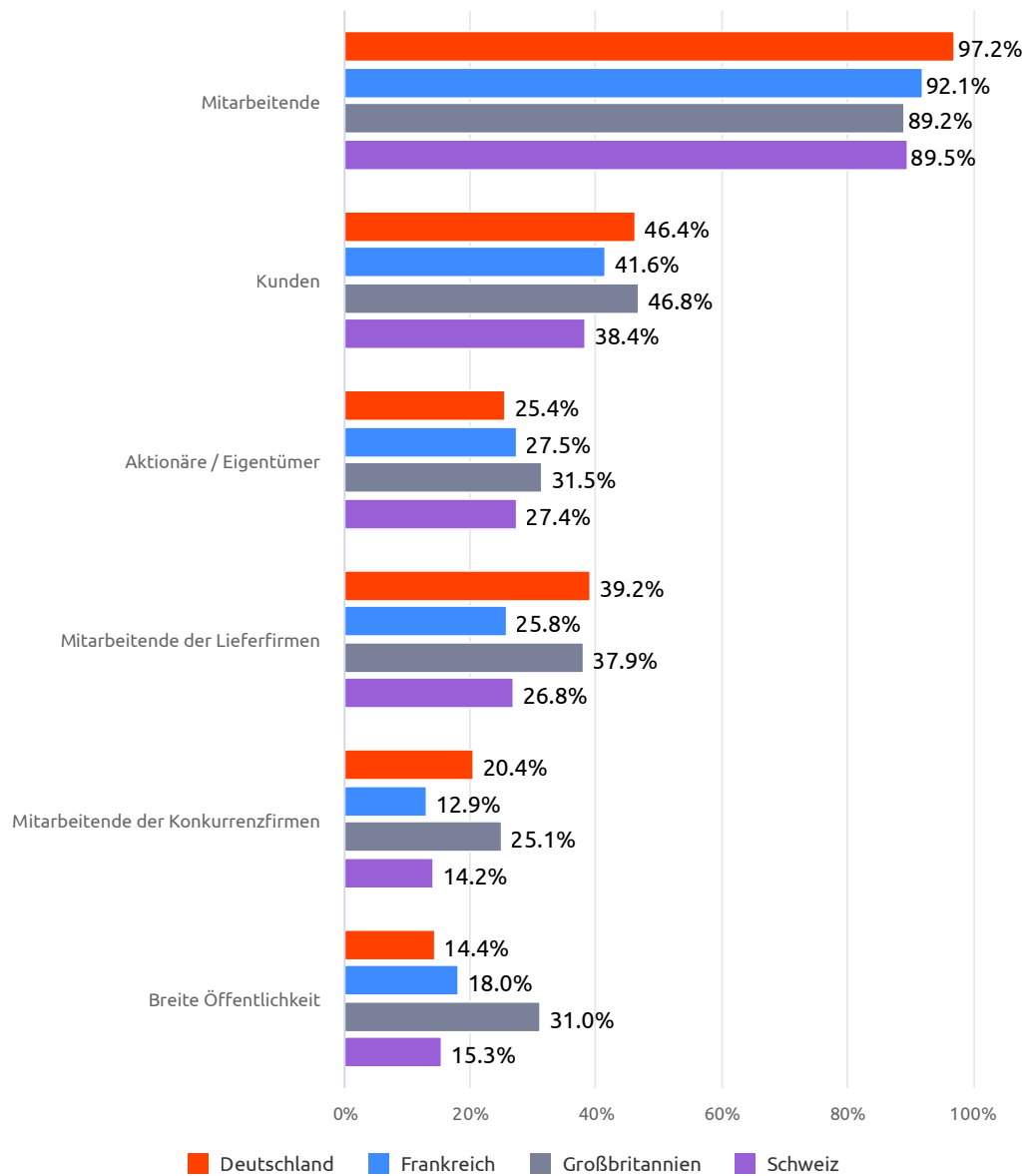


Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 46 Kanäle zur Kontaktaufnahme mit der Meldestelle in der Schweiz mit Größenvergleich

Adressaten

Wer darf / soll konkrete oder vermutete Hinweise melden?



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 47 Adressaten der Meldestelle im Ländervergleich

Nicht nur das Angebot an Meldekanälen ist vielfältig, sondern auch die Anspruchsgruppen, die sich an die Meldestelle wenden können (vgl. Abbildung 47). Die Resultate von 2020 bestätigen, was bereits die Ergebnisse von 2018 darlegten: Die mit Abstand wichtigsten Adressaten der internen Meldestellen sind die Mitarbeitenden. So können mit rund 90 Prozent bei fast allen befragten Unternehmen mit Meldestelle die Mitarbeitenden Meldungen einreichen. Weitere interne Anspruchsgruppen, wie Aktionäre und Eigentümer, können bei rund 30 Prozent der untersuchten Unternehmen Missstände melden. Aber auch für externe Anspruchsgruppen, wie Kunden und Lieferanten, besteht die Möglichkeit, sich an die unternehmenseigene Meldestelle zu wenden. Die Zeitreihenanalyse zeigt, dass die Adressaten der Meldestelle über die letzten beiden Jahre sehr stabil geblieben sind. Abweichend davon, hat der Anteil der Unternehmen, die mit ihrer Meldestelle auch ihre Kunden adressieren, jedoch um gut 10 Prozentpunkte abgenommen.

Während die befragten deutschen, französischen und britischen Unternehmen ihre Meldestelle im Schnitt für zwei verschiedene Anspruchsgruppen öffnen, sprechen die Meldestellen der Schweizer Unternehmen meist nur eine Anspruchsgruppe an, was sowohl auf die Schweizer KMU als auch auf die Großunternehmen zutrifft. Demgegenüber lassen sich in Frankreich zwischen den KMU und den Großunternehmen Unterschiede beobachten. So wenden sich die befragten KMU durchschnittlich an eine Anspruchsgruppe, während die untersuchten Großunternehmen im Schnitt zwei unterschiedliche Anspruchsgruppen adressieren. In allen vier Ländern öffnen tendenziell die befragten Großunternehmen die Meldestelle für mehr Anspruchsgruppen als die KMU. Jedoch unterscheiden sich die Resultate beim Vergleich der Unternehmensgröße über alle vier Länder nur leicht.

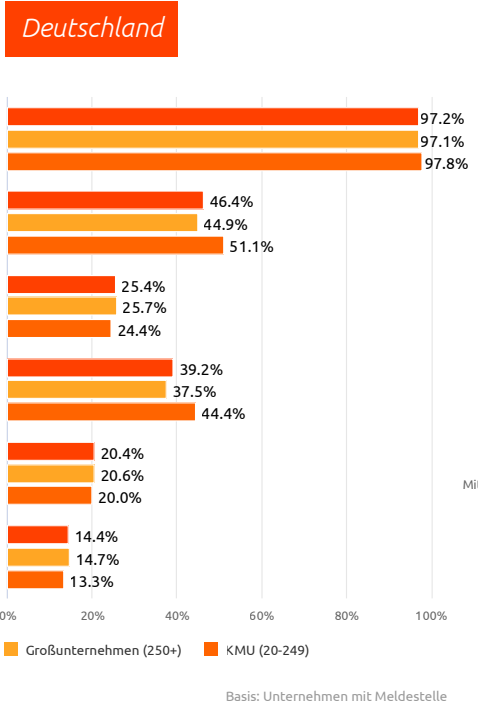


Abbildung 48 Adressaten der Meldestelle in Deutschland mit Größenvergleich

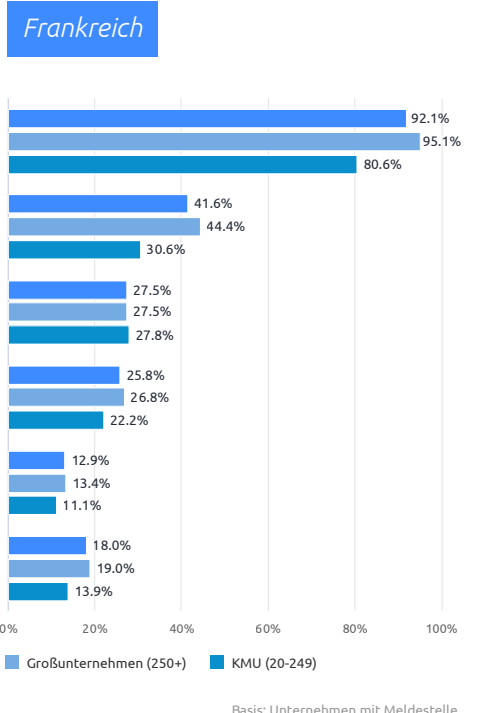


Abbildung 49 Adressaten der Meldestelle in Frankreich mit Größenvergleich

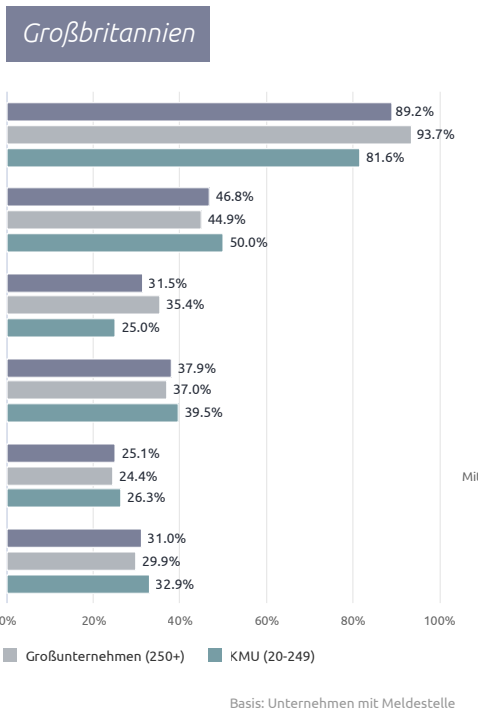


Abbildung 50 Adressaten der Meldestelle in Großbritannien mit Größenvergleich

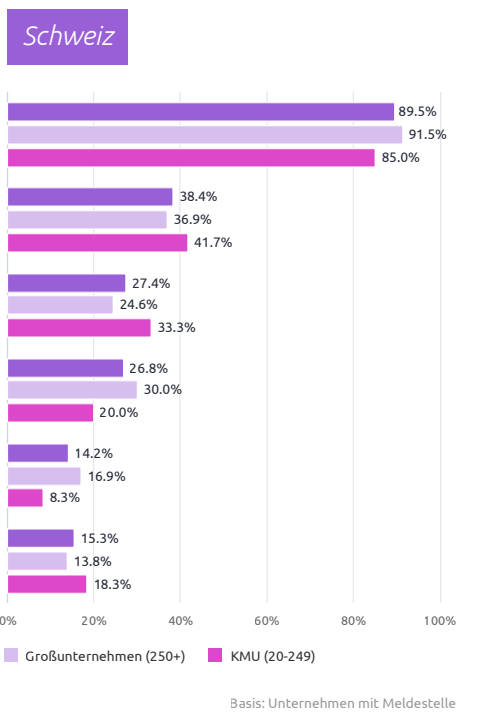
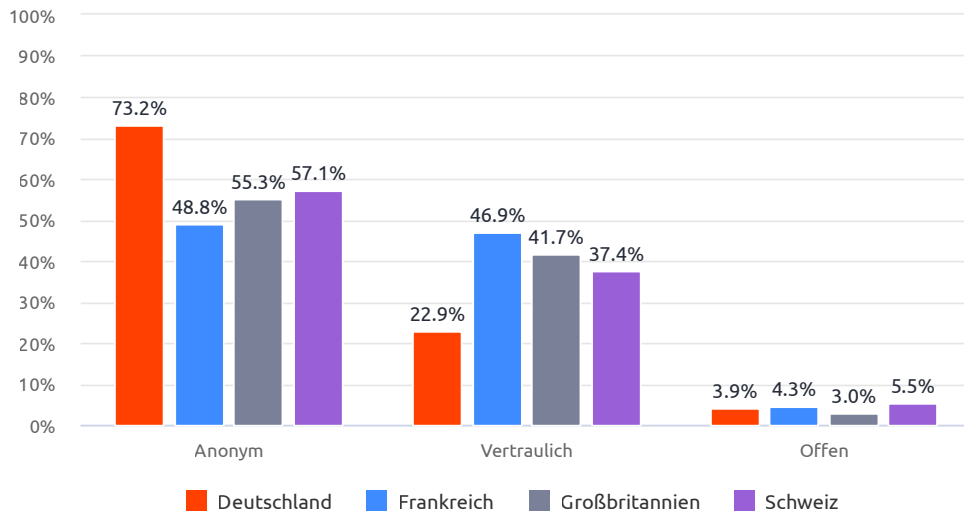


Abbildung 51 Adressaten der Meldestelle in der Schweiz mit Größenvergleich

Identifizierbarkeit

Inwiefern sind die hinweisgebenden Personen identifizierbar?



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 52 Identifizierbarkeit der hinweisgebenden Personen im Ländervergleich

In allen vier Ländern können potenzielle Hinweisgebende bei etwa der Hälfte der untersuchten Unternehmen ihre Meldungen anonym einreichen, in Deutschland ist dies sogar bei über 70 Prozent der Unternehmen möglich (vgl. Abbildung 52). Dies bedeutet im Vergleich zu den Resultaten von 2018 einen Anstieg von gut 10 Prozentpunkten bei den deutschen Unternehmen. Auch die Zeitreihenanalyse deutet darauf hin, dass die befragten Unternehmen 2020 tendenziell häufiger anonyme Meldungen zulassen als noch vor zwei Jahren. Allerdings ist der Anteil der Schweizer Unternehmen, die anonyme Meldungen annehmen, von zwei Dritteln auf gut 57 Prozent gesunken. Wie bereits in der vor zwei Jahren veröffentlichten Studie ersichtlich, lassen die untersuchten Unternehmen aus Frankreich anonyme Meldungen, verglichen zu den anderen Ländern, seltener zu. Auch wenn in Frankreich bei gut der Hälfte der befragten Unternehmen erwartet wird, dass Hinweisgebende ihren Namen nennen, wird diesen jedoch im Vergleich zu den anderen Ländern am häufigsten Vertraulichkeit zugesichert.

Nur bei den wenigsten Unternehmen legt die Meldestelle den Namen der hinweisgebenden Person offen. Während die Resultate von 2018 deutliche Unterschiede zwischen den untersuchten Schweizer KMU und Großunternehmen zeigten, hat dieser Unterschied 2020 stark abgenommen und liegt nun im Rahmen der anderen untersuchten Länder (vgl. Ländergrafiken). So können bei der Hälfte der befragten Schweizer KMU die Hinweisgebenden anonym melden, während dies bei den untersuchten Großunternehmen gut 60 Prozent erlauben.

Somit erhöht sich im Vergleich zu 2018 der Anteil der Schweizer KMU, die anonyme Meldungen zulassen, während der Anteil der Großunternehmen um 13 Prozentpunkte abgenommen hat.

Schliesslich können Hinweisgebende bei erfolgreichen Unternehmen, also denjenigen, die für die nächsten 12 Monate eine Steigerung des Umsatzes erwarten und bereits während den vergangenen 24 Monaten ihren Umsatz erhöhen konnten, tendenziell häufiger anonyme Meldungen einreichen.

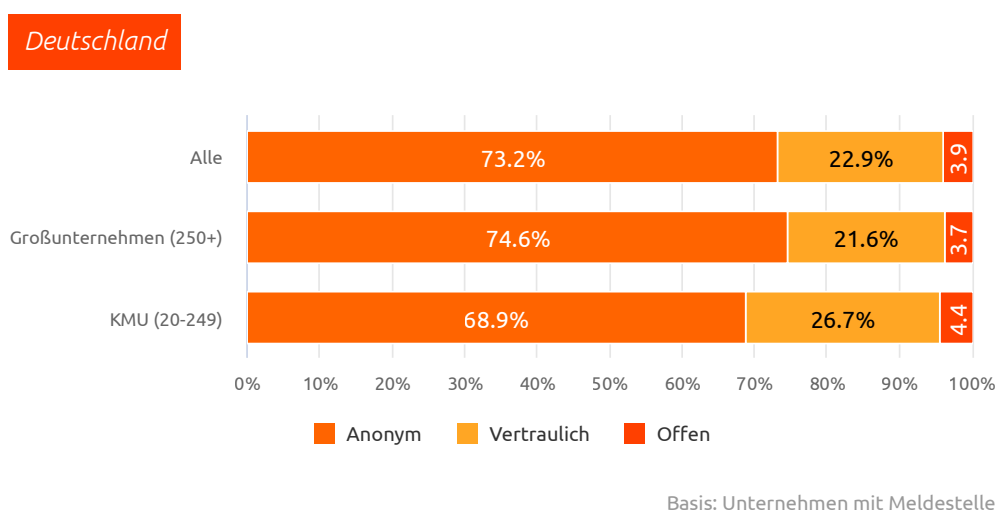


Abbildung 53 Identifizierbarkeit der hinweisgebenden Personen in Deutschland mit Größenvergleich

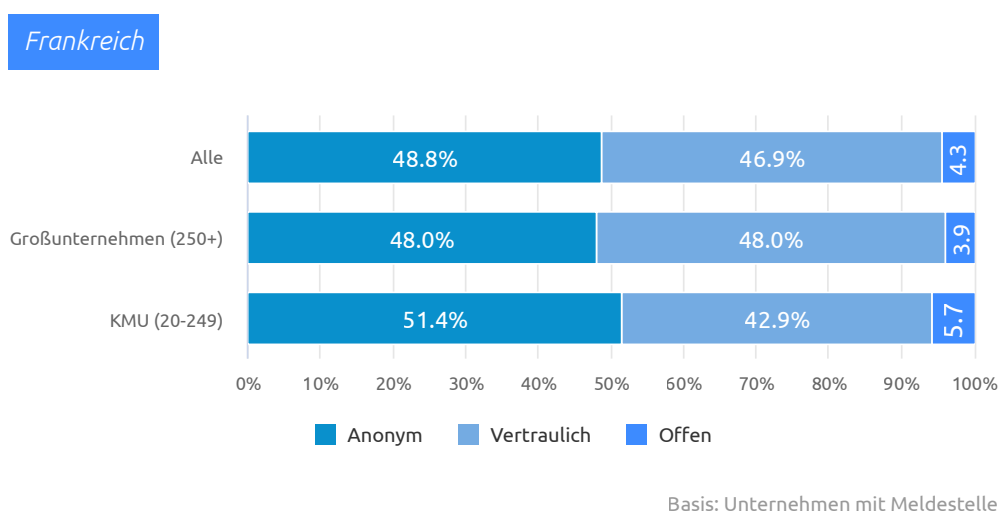
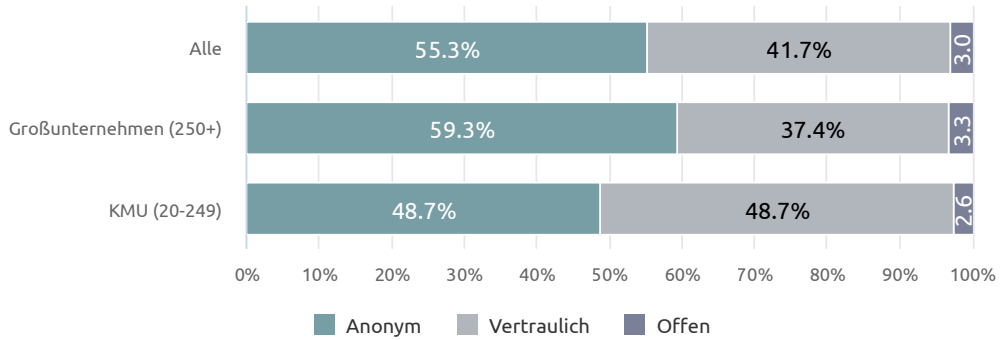


Abbildung 54 Identifizierbarkeit der hinweisgebenden Personen in Frankreich mit Größenvergleich

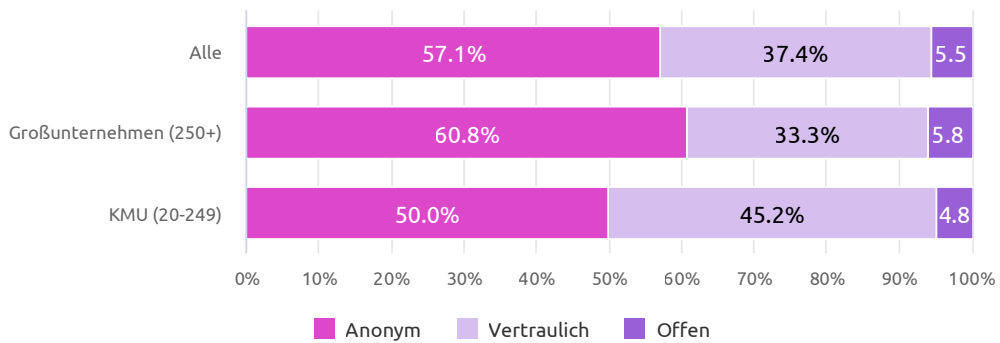
Großbritannien



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 48 Großbritannien: Identifizierbarkeit der Hinweisgeber

Schweiz

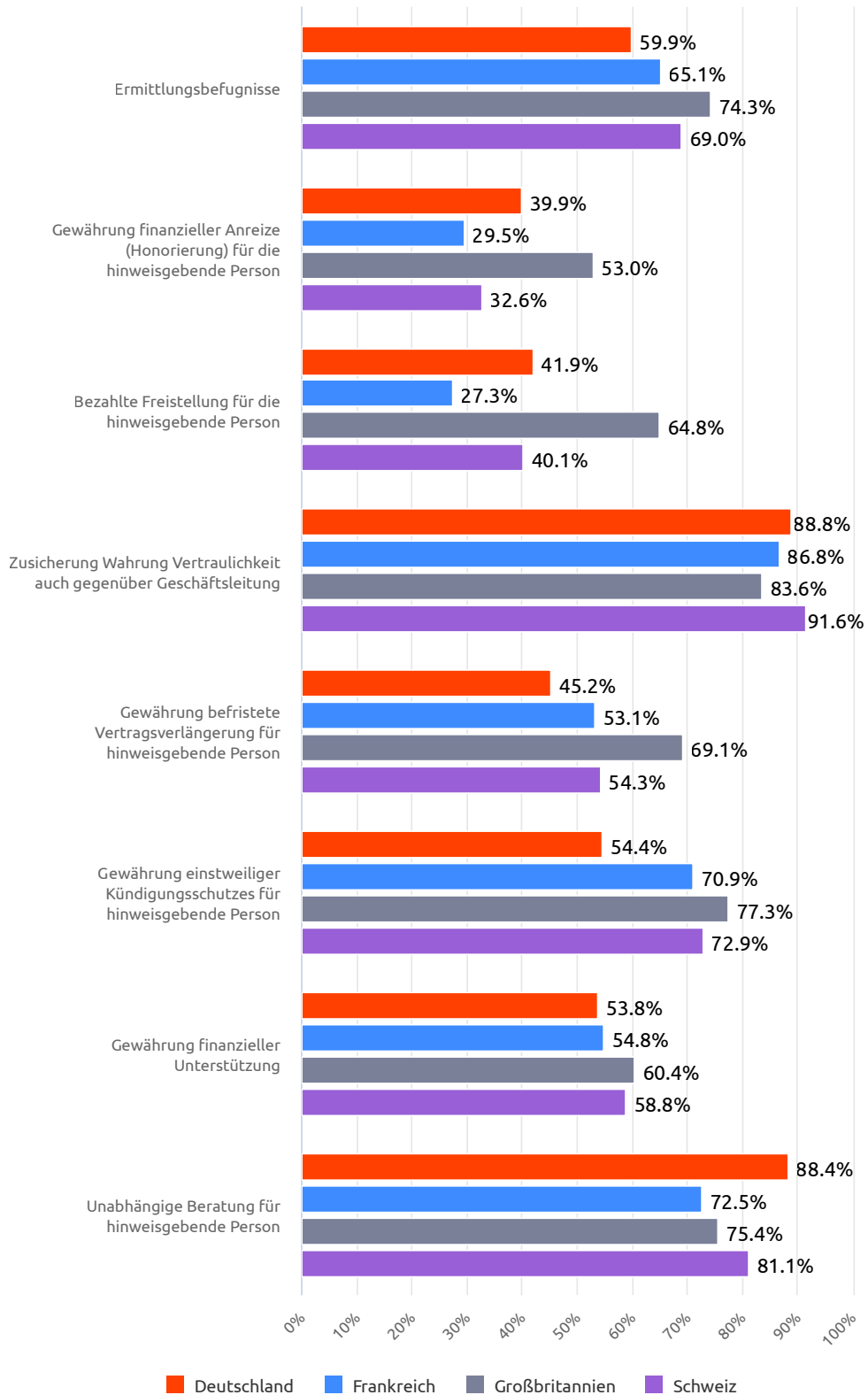


Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 56 Identifizierbarkeit der hinweisgebenden Personen in der Schweiz mit Größenvergleich

Entscheidungsbefugnisse

Welche Aufgaben / Entscheidungsbefugnisse hat die Meldestelle?



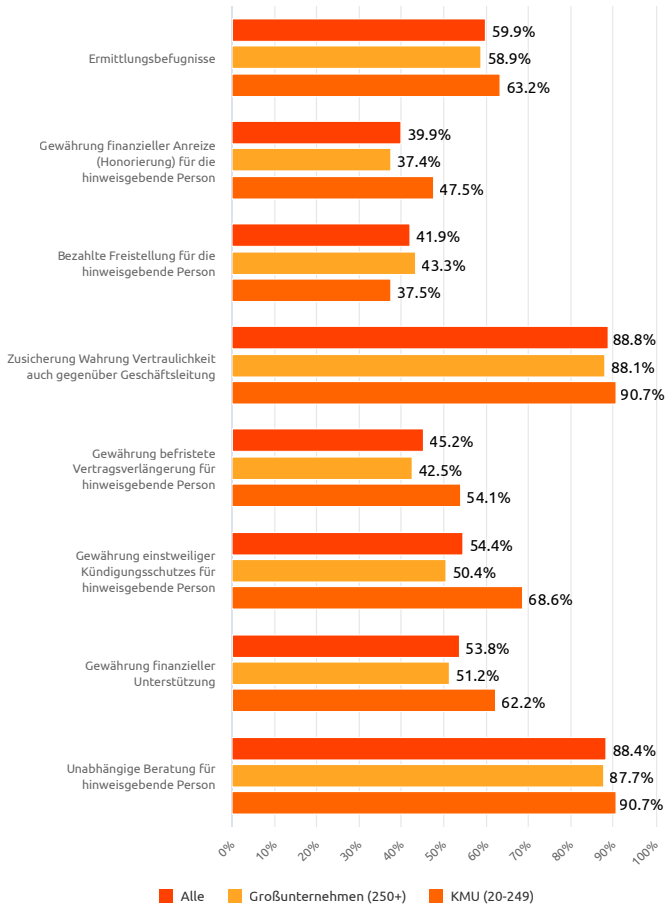
Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 57 Entscheidungsbefugnisse der Meldestelle im Ländervergleich

In den meisten Unternehmen ist die Meldestelle befugt, die Wahrung der Vertraulichkeit der Hinweisgebenden auch gegenüber der Geschäftsleitung zuzusichern (vgl. Abbildung 57). Zudem gehört bei einer Mehrheit der untersuchten Unternehmen die unabhängige Beratung für die hinweisgebende Person zu den Kompetenzen der Meldestelle. Häufig haben die Meldestellen bei den befragten Unternehmen ferner die Befugnis, hinweisgebenden Personen einen einstweiligen Kündigungsschutz zu gewähren. Bei den untersuchten deutschen Unternehmen ist dies verglichen zu den anderen Ländern jedoch weniger häufig der Fall. Demgegenüber dürfen die Meldestellen bei den befragten Unternehmen hinweisgebenden Personen seltener finanzielle Anreize anbieten oder über eine bezahlte Freistellung entscheiden.

Bei den untersuchten Unternehmen aus Deutschland und der Schweiz gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Großunternehmen und den KMU, während sich die untersuchten britischen und französischen Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen jeweils nur leicht unterscheiden (vgl. Ländergrafiken). So sind die befragten deutschen und Schweizer KMU jeweils im Vergleich zu den Großunternehmen häufiger befugt, finanzielle Unterstützung zu gewähren, um hinweisgebenden Personen beispielsweise einen Rechtsbeistand oder psychologische Betreuung zu ermöglichen. Zudem haben die Meldestellen der deutschen KMU verglichen zu den Großunternehmen eher die Möglichkeit, hinweisgebenden Personen einen einstweiligen Kündigungsschutz zu gewähren. Weiter haben rund drei Viertel der Meldestellen in Schweizer Großunternehmen Ermittlungsbefugnisse, was bedeutet, dass sie Einsicht in vertrauliche Geschäftsunterlagen nehmen dürfen, während der Anteil bei den Schweizer KMU rund 14 Prozentpunkte tiefer liegt.

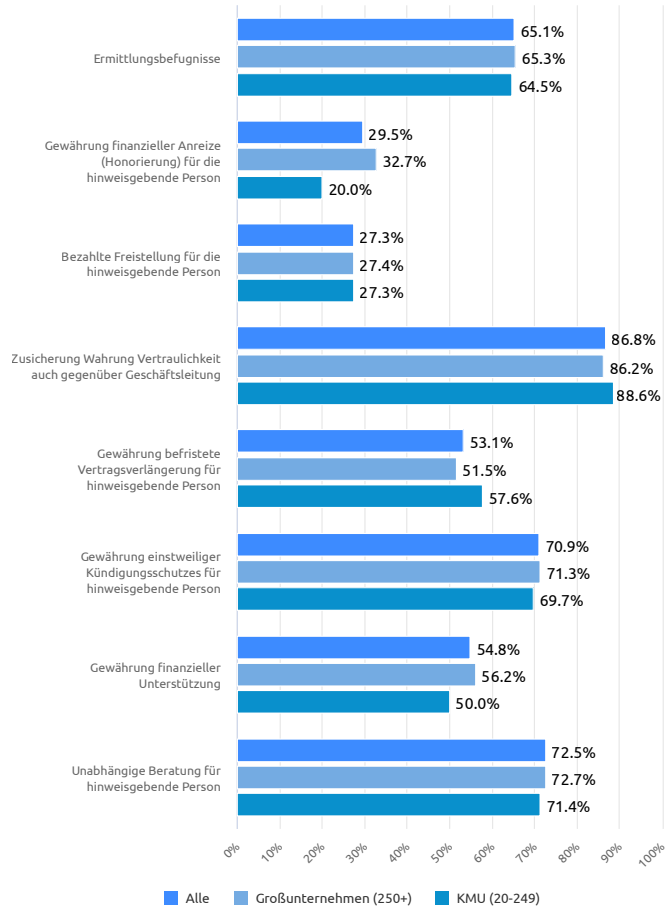
Deutschland



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 58 Entscheidungsbefugnisse der Meldestelle in Deutschland mit Größenvergleich

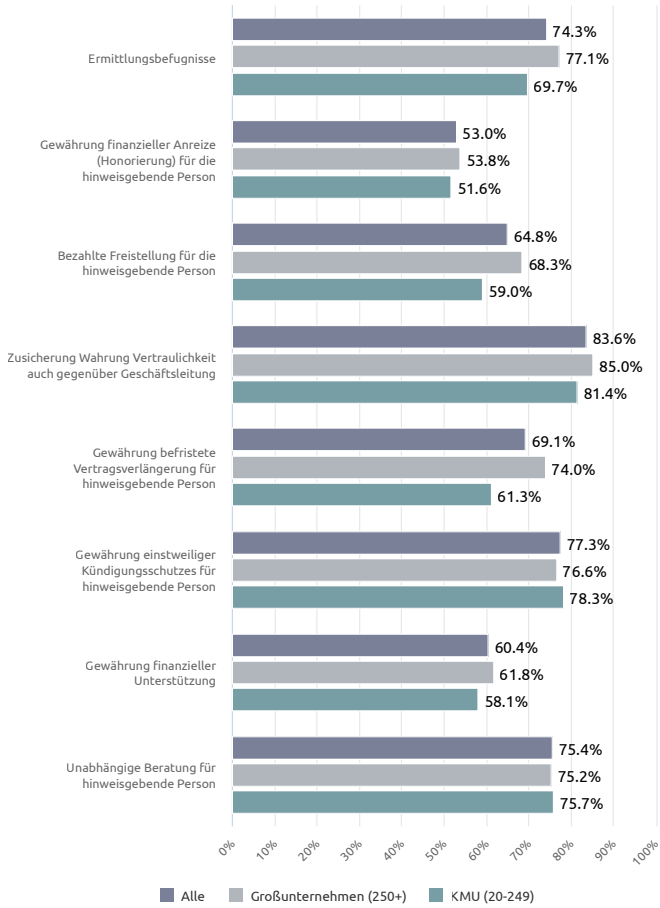
Frankreich



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 59 Entscheidungsbefugnisse der Meldestelle in Frankreich mit Größenvergleich

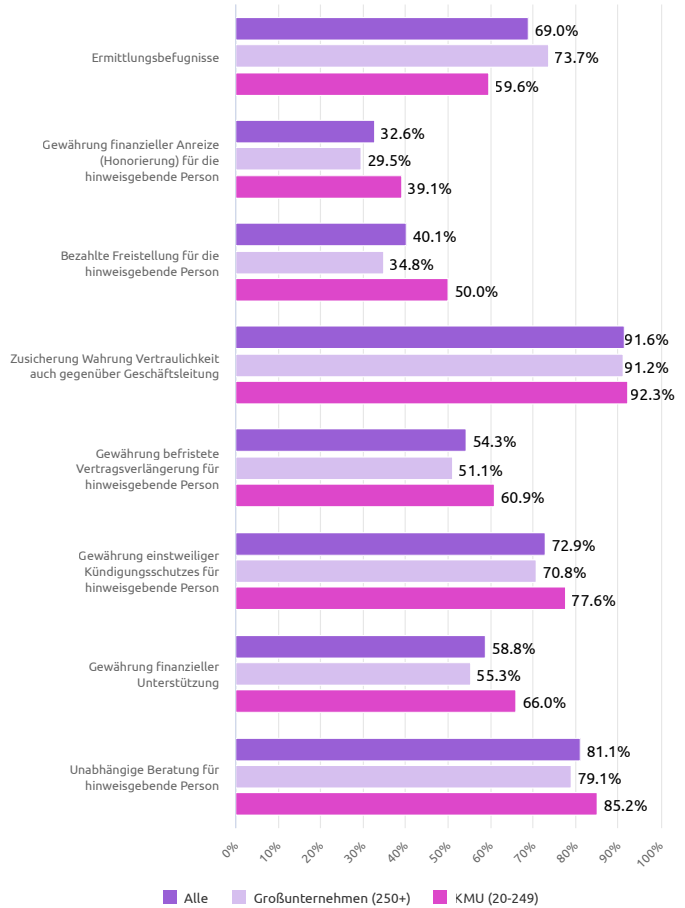
Großbritannien



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 60: Entscheidungsbefugnisse der Meldestelle in Großbritannien mit Größenvergleich

Schweiz



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 61 Entscheidungsbefugnisse der Meldestelle in der Schweiz mit Größenvergleich

Nutzen

Anzahl Meldungen

Wie viele Meldungen sind 2020 bei der Meldestelle eingegangen?

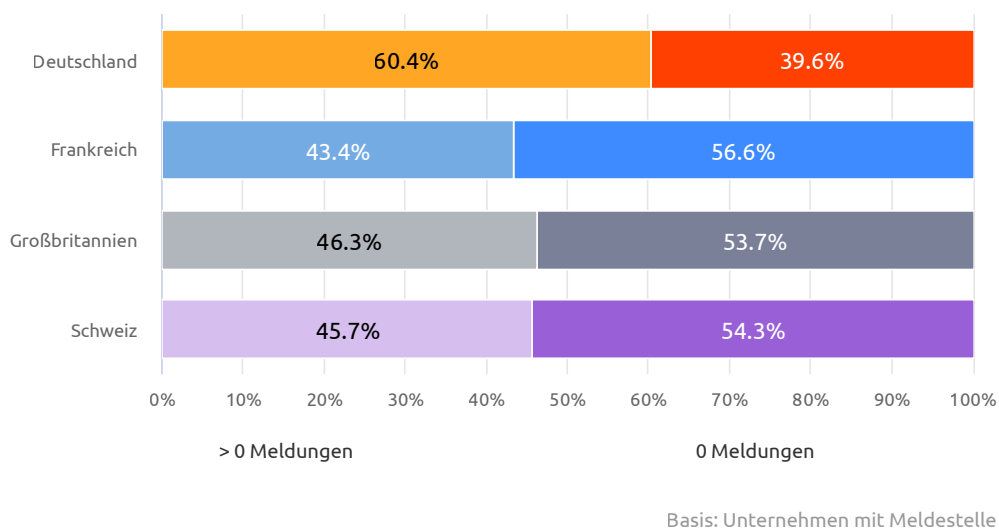


Abbildung 62 Anzahl eingegangener Meldungen 2020 bei Meldestelle im Ländervergleich

Wie in Abbildung 62 ersichtlich ist, sind bei gut 60 Prozent der befragten deutschen Unternehmen mit Meldestelle im Jahr 2020 Hinweise über illegales oder unethisches Verhalten eingegangen. In den anderen drei Ländern liegt der Anteil der untersuchten Meldestellen, bei denen tatsächlich Hinweise eingegangen sind, tiefer. Im Vergleich zu den Daten für 2018 haben somit die Anteile der Unternehmen, bei denen Meldungen eingegangen sind, über alle Länder gesehen, abgenommen. Am seltensten haben die untersuchten Meldestellen aus Frankreich Hinweise erhalten. Bei fast 57 Prozent der befragten französischen Unternehmen mit Meldestelle sind 2020 keine Meldungen eingegangen. Die Tatsache, dass ein Unternehmen keine oder eine geringe Anzahl von Meldungen erhält, kann einerseits darauf zurückgeführt werden, dass in dem Unternehmen keine oder wenige Missstände auftreten. Andererseits kann dies auch auf eine mangelhafte Ausgestaltung der Meldestelle hindeuten (z. B. fehlende Bekanntheit oder Misstrauen der Anspruchsgruppen). Anhand der vorliegenden Daten kann die Ursache hierfür nicht abschließend ergründet werden.

Darüber hinaus zeigt die statistische Analyse, dass es klare Unterschiede zwischen KMU und Großunternehmen gibt. Mit Ausnahme von Frankreich erhalten Großunternehmen häufiger Meldungen als KMU (vgl. Ländergrafiken).

Dieser Unterschied wird vor allem bei den befragten Unternehmen in der Schweiz deutlich. So haben 2020 rund 55 Prozent der untersuchten Meldestellen von Schweizer Großunternehmen Meldungen erhalten, während bei denen von KMU lediglich bei gut einem Viertel Meldungen eingegangen sind.

2020 erhielten die Unternehmen mit Meldestelle im Schnitt 34 Meldungen. Somit sind, verglichen zu 2018, im letzten Jahr deutlich weniger Meldungen bei den internen Meldestellen eingegangen. Vor zwei Jahren betrug die durchschnittliche Zahl der Meldungen noch 52. Wie im Kapitel Projektdesign genauer ausgeführt, wird an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass aufgrund der Stichprobenvariation eine gewisse Schwankung für die Schätzung des Querschnitts möglich ist, die tendenziell zu einer Unterschätzung der Anzahl eingegangener Meldungen führen kann. Dies lässt sich mit Blick auf die Dynamik bei den Unternehmen, für die Daten sowohl für 2018 als auch 2020 vorliegen (Panel), ableiten. Jedoch ist der Trend abnehmender Meldezahlen auch im Panel zu beobachten. Somit führt die Stichprobenvariation höchstens zu einer gewissen Überzeichnung des beobachteten Rückgangs.

Die Ergebnisse der statistischen Analyse machen deutlich, dass die Anzahl der Meldungen stark mit der Anzahl der Mitarbeitenden eines Unternehmens korreliert. Entsprechend erhalten die untersuchten Großunternehmen über alle Länder hinweg signifikant mehr Meldungen als die KMU. Unternehmen mit 20-249 Beschäftigten erhielten 2020 im Schnitt 6 Meldungen (2018: 16 Meldungen), während Unternehmen ab 250 Beschäftigten mit 46 Meldungen (2018: 65 Meldungen) rechnen mussten. Ebenso zeigt sich, dass bei Unternehmen, die einen Teil ihres Umsatzes im Ausland generieren, mehr Meldungen eingehen als bei Unternehmen, die keine Auslandsaktivität aufweisen. Das Gleiche gilt für Unternehmen aus den Branchen Logistik, Finanzdienstleistungen und öffentlicher Dienst. Des Weiteren erhalten Unternehmen, die Meldungen via Telefon, Hotline/Callcenter, Brief/Fax oder webbasiertem Hinweisgebersystem zulassen, mehr Meldungen.

Auswirkung der Corona-Pandemie auf die Anzahl der Meldungen

Wie bereits ausgeführt, hatte die Corona-Pandemie erhebliche Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Aktivitäten der befragten Unternehmen. Die Ergebnisse zeigen, dass diese pandemiebedingten Änderungen z. T. auch erhebliche Auswirkungen auf das interne Meldeverhalten in Unternehmen haben. So zeigt sich, dass in Unternehmen, in denen es zu Corona-bedingten Entlassungen kam, 2020 mehr Meldungen eingegangen sind. Das Gleiche gilt für Unternehmen, bei denen ein Großteil der Mitarbeitenden (>66 %) im Homeoffice arbeitete. Hingegen besteht bei Kurzarbeit oder der beschränkten Möglichkeit zu nationalen und internationalen Dienstreisen kein statistisch signifikanter Zusammenhang mit der Anzahl eingegangener Meldungen.

Auch der deutliche Rückgang an Meldungen, die bei den internen Meldestellen eingegangen sind, dürfte auf die Situation zurückzuführen sein, die die Corona-Pandemie für die Unternehmen geschaffen hat. Basierend auf den Befunden anderer Studien lässt sich vermuten, dass die Pandemie zu gewissen Dysfunktionalitäten von Prozessen und Strukturen in Unternehmen generell und auch mit Bezug zu Meldestellen geführt hat. So könnte es beispielsweise sein, dass potenzielle Hinweisgeber aufgrund des fehlenden informellen Austauschs beschränkten Zugang zu Informationen hatten oder Meldungen aufgrund anderweitig genutzter (Zeit-)Ressourcen nicht gemacht wurden, da die Mitarbeitenden mit der Anpassung an die Corona-Situation beschäftigt waren. Dieser generelle Trend widerspricht dennoch nicht den Befunden des vorhergehenden Abschnitts, wonach spezifische pandemiebedingte Konstellationen (z. B. Arbeitsplatzabbau oder Homeoffice) zu einem positiven Effekt bzgl. der Anzahl gemeldeter Fälle in Unternehmen führen.

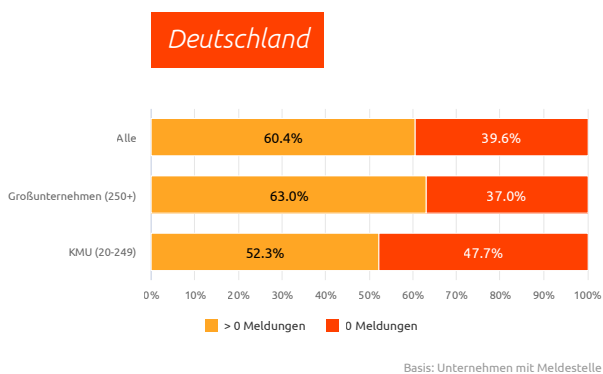


Abbildung 63 Anzahl eingegangener Meldungen 2020 bei Meldestelle in Deutschland mit Größenvergleich

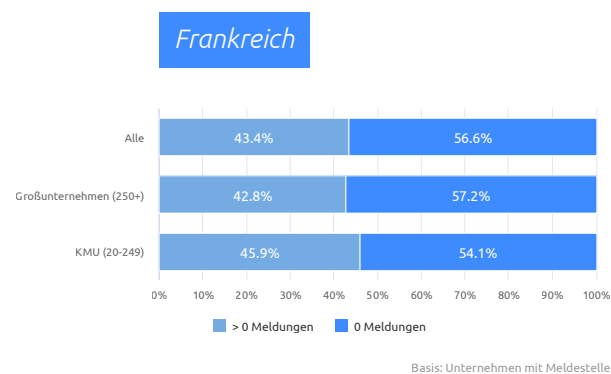


Abbildung 64 Anzahl eingegangener Meldungen 2020 bei Meldestelle in Frankreich mit Größenvergleich

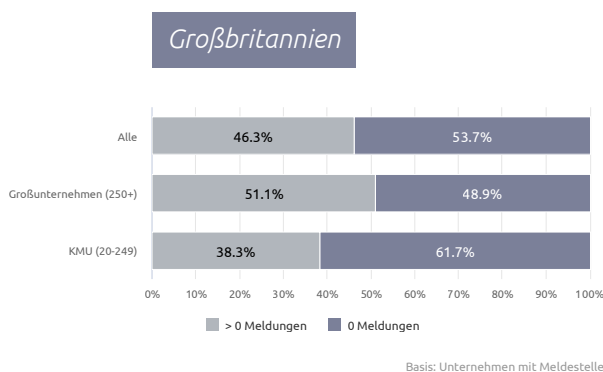


Abbildung 65 Anzahl eingegangener Meldungen 2020 bei Meldestelle in Großbritannien mit Größenvergleich

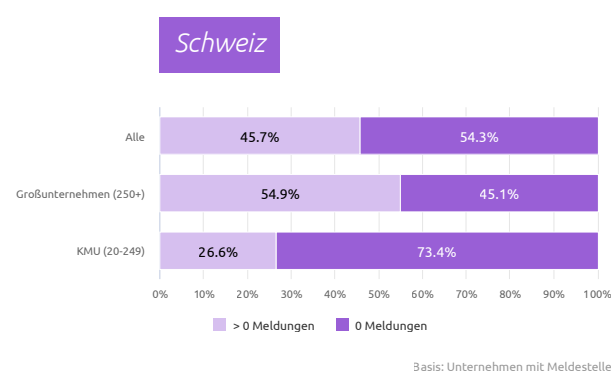


Abbildung 66 Anzahl eingegangener Meldungen 2020 bei Meldestelle in der Schweiz mit Größenvergleich

Qualität der Meldungen

Wie viele der eingegangenen Meldungen 2020 waren relevante oder missbräuchliche Meldungen?

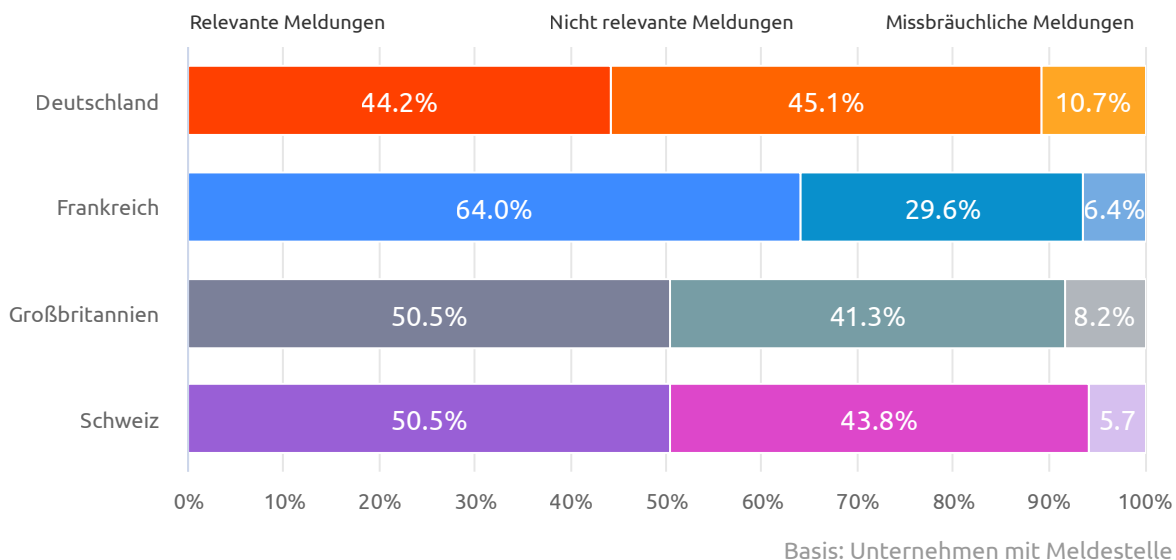


Abbildung 67 Anteil der relevanten und missbräuchlichen Meldungen 2020 im Ländervergleich

Bei den befragten britischen und Schweizer Unternehmen sind jeweils gut 50 Prozent der eingehenden Meldungen **relevant und gehaltvoll** (vgl. Abbildung 67). Das heißt, dass die Hälfte der eingehenden Meldungen auch wirklich ein Compliance-relevantes Thema betrifft. In Deutschland liegt der Anteil der relevanten und gehaltvollen Meldungen mit gut 44 Prozent etwas tiefer, während der Anteil bei den französischen Unternehmen deutlich höher liegt (64 %). Mit Ausnahme von Deutschland haben die Anteile der relevanten Meldungen gegenüber dem letzten Whistleblowing Report leicht zugenommen. Meldestellen können somit als wirksames Instrument erachtet werden, um Fehlverhalten aufzudecken, Sie helfen Unternehmen dabei, ihre Reputation zu schützen. Weiter zeigen die statistischen Analysen, dass die Anzahl relevanter Meldungen bei Unternehmen, die Meldungen via Hotline/Callcenter, Brief/Fax oder Mobile App zulassen, höher liegt.

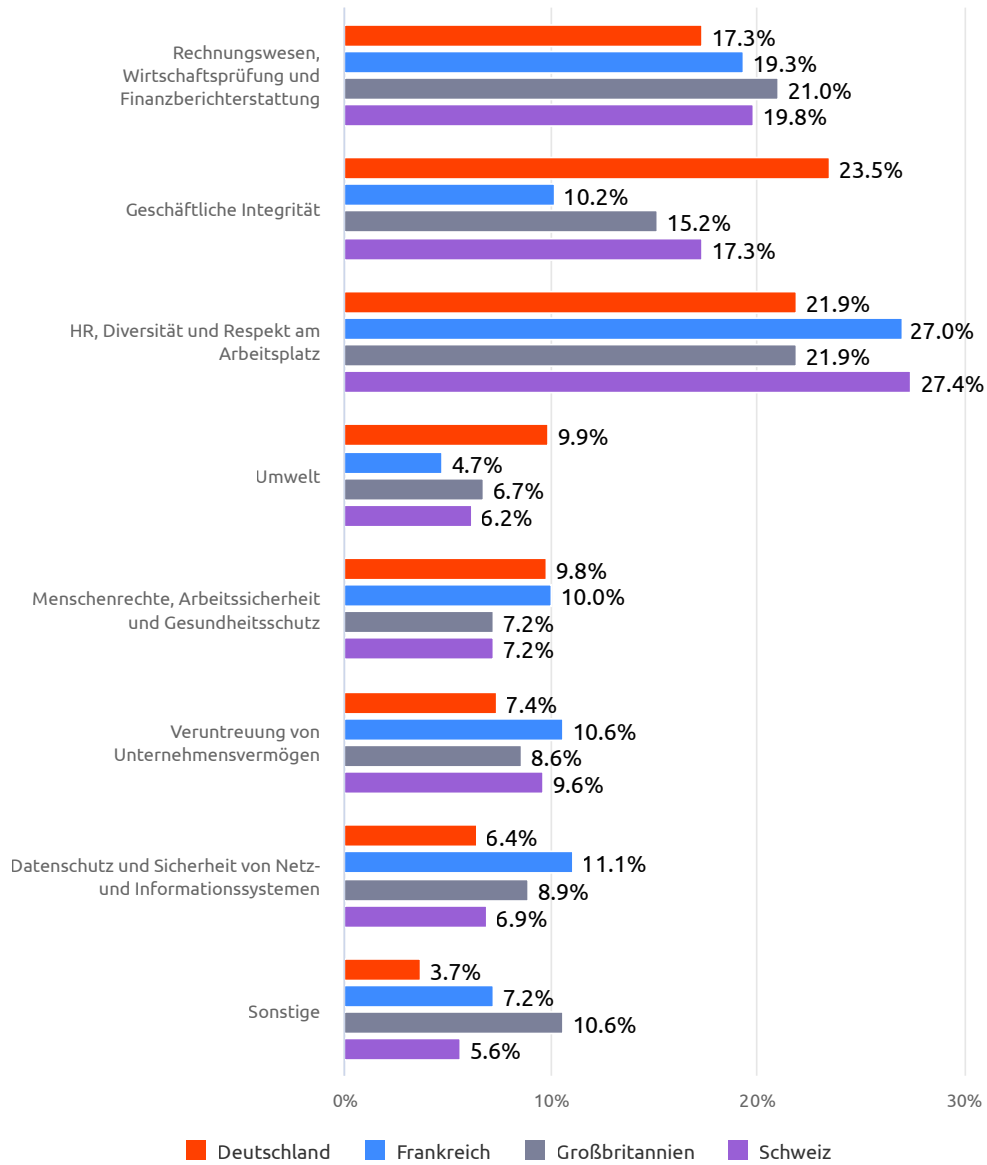
Ein wiederkehrend geäußelter Vorbehalt hinsichtlich Meldestellen ist die Sorge, dass hinweisgebende Personen diese missbräuchlich nutzen könnten, um nicht wahrheitsgemäße oder verleumderische Meldungen, die einzelne Mitarbeitende oder das gesamte Unternehmen potenziell schädigen, einzureichen. Die Resultate der vorliegenden Studie zeigen, dass bei den untersuchten Schweizer Unternehmen 5,7 Prozent und bei den französischen 6,4 Prozent der eingehenden Meldungen als **missbräuchlich** eingestuft werden. Bei den britischen (8,2 %) und den deutschen (10,7 %) Unternehmen ist dieser Anteil etwas höher.

Während die Anteilswerte der missbräuchlichen Meldungen in der Schweiz und in Großbritannien im Vergleich zu der Untersuchung vor zwei Jahren leicht angestiegen sind, sind sie in Deutschland und vor allem in Frankreich gesunken. Insgesamt liegen die Werte auf einem ähnlichen Niveau wie im Whistleblowing Report 2019, sodass die Befürchtung, Meldestellen würden im großen Stil missbraucht werden, durch die statistische Analyse nicht bestätigt wird. Gleichzeitig wird deutlich, dass der Anteil missbräuchlicher Meldungen bei Unternehmen, die anonymes Melden zulassen, nicht höher liegt als bei denjenigen, die keine anonymen Meldungen entgegennehmen.

Neben relevanten und missbräuchlichen Meldungen gehen bei den Meldestellen auch weitere Meldungen ein, die als **nicht relevant** eingestuft werden. Zu dieser Kategorie gehören alle Meldungen, die zwar nicht mit einer missbräuchlichen Intention eingereicht wurden, jedoch aufgrund des Themas bei der Meldestelle an der falschen Adresse sind. Dies können beispielsweise Meldungen zu unternehmensinternen Problemen, wie Hinweise auf Betriebsprobleme technischer Art oder persönliche Beanstandungen, z. B. in Bezug auf den Führungsstil, sein. Solche Meldungen, die zwar aus Sicht von Compliance nicht relevant sind, beeinträchtigen den Betrieb der Meldestelle meistens nicht und können ohne großen Aufwand an die verantwortliche Abteilung (z. B. an den technischen Support oder die Personalabteilung) übermittelt werden.

Themengebiete

Auf welche Themengebiete bezogen sich die relevanten Meldungen?



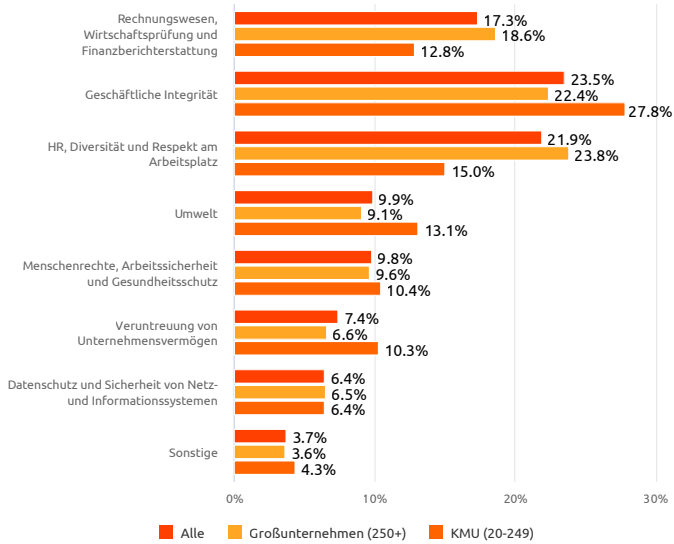
Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 68 Bereich der relevanten Meldungen 2020 im Ländervergleich

Wie in Abbildung 68 dargestellt, bezogen sich die relevanten Meldungen bei den befragten Unternehmen aus Frankreich, Großbritannien und der Schweiz am häufigsten auf Themen des HR-Bereiches bzw. Diversität und Respekt am Arbeitsplatz. Darunter fallen beispielsweise neben allgemeinen HR-Themen auch Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing. Weiter zeigen die Ergebnisse deutlich, dass bei den untersuchten Großunternehmen aller Länder der größte Anteil der relevanten Meldungen die genannten Bereiche betrifft (vgl. Ländergrafiken). Bei den untersuchten britischen Großunternehmen liegt der Anteil der relevanten Meldungen, die sich auf den HR-Bereich beziehen, bei gut 22 Prozent, während der Anteil bei den Schweizer Großunternehmen bei knapp 30 Prozent liegt. Die Anteile der deutschen und französischen Großunternehmen bewegen sich jeweils dazwischen. Weiter gehen über alle Länder hinweg häufig Meldungen, die das Rechnungswesen, die Wirtschaftsprüfung und die Finanzberichterstattung (z. B. finanzielles Fehlverhalten, Fälschung von Finanzdokumenten) oder die geschäftliche Integrität betreffen, ein. So beziehen sich bei allen Ländern über die Hälfte der eingehenden Meldungen entweder auf den HR-Bereich, das Rechnungswesen oder die geschäftliche Integrität.

Während bei den untersuchten Großunternehmen in allen Ländern der größte Teil der eingehenden Meldungen HR-Themen betreffen, zeigen sich bei den befragten KMU zwischen den Ländern Unterschiede. Die relevanten Meldungen bei den deutschen KMU beziehen sich mit knapp 28 Prozent am häufigsten auf die geschäftliche Integrität. Dazu gehören zum Beispiel Themen wie Bestechung, Korruption, Produktsicherheit und -konformität oder Wettbewerbs- und Kartellrechtsverstöße. Abweichend davon bezieht sich in Frankreich der größte Teil der relevanten Meldungen bei den befragten KMU, wie bei den Großunternehmen, auf den HR-Bereich, während sich die relevanten Meldungen bei den untersuchten KMU aus Großbritannien und der Schweiz am häufigsten auf das Rechnungswesen, die Wirtschaftsprüfung und die Finanzberichterstattung beziehen.

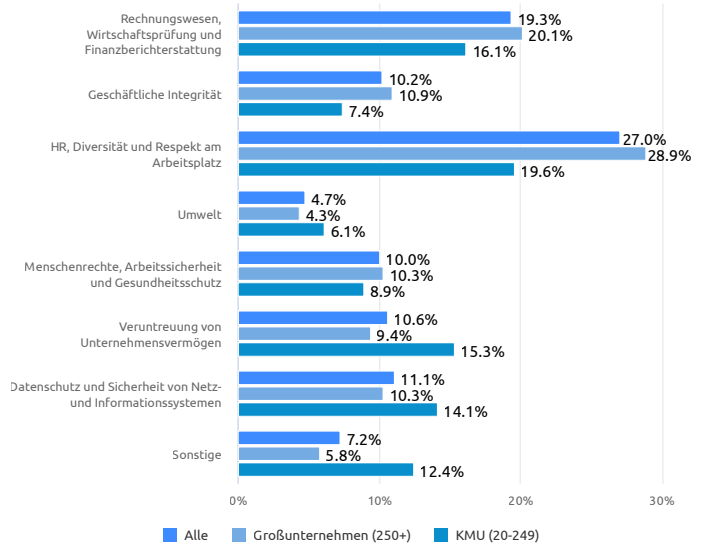
Deutschland



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 69 Bereich der relevanten Meldungen 2020 in Deutschland mit Größenvergleich

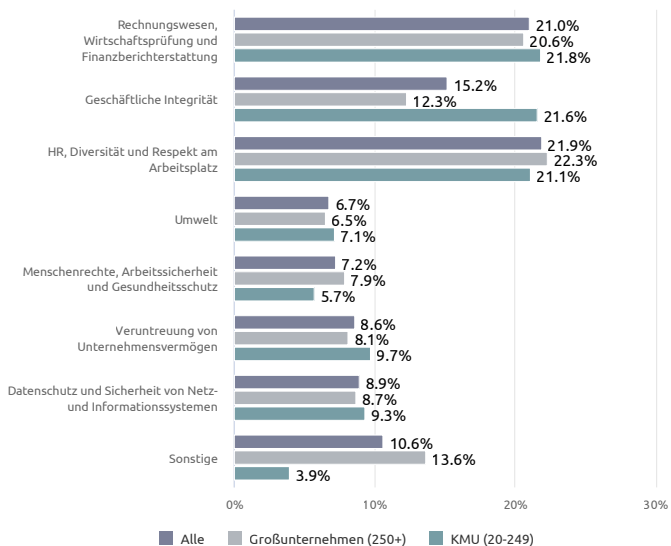
Frankreich



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 70 Bereich der relevanten Meldungen 2020 in Frankreich mit Größenvergleich

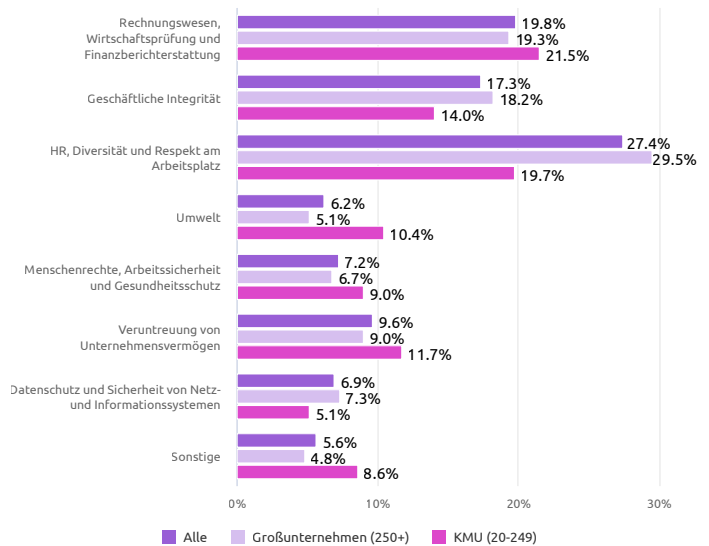
Großbritannien



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 71 Bereich der relevanten Meldungen 2020 in Großbritannien mit Größenvergleich

Schweiz



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 72 Bereich der relevanten Meldungen 2020 in der Schweiz mit Größenvergleich

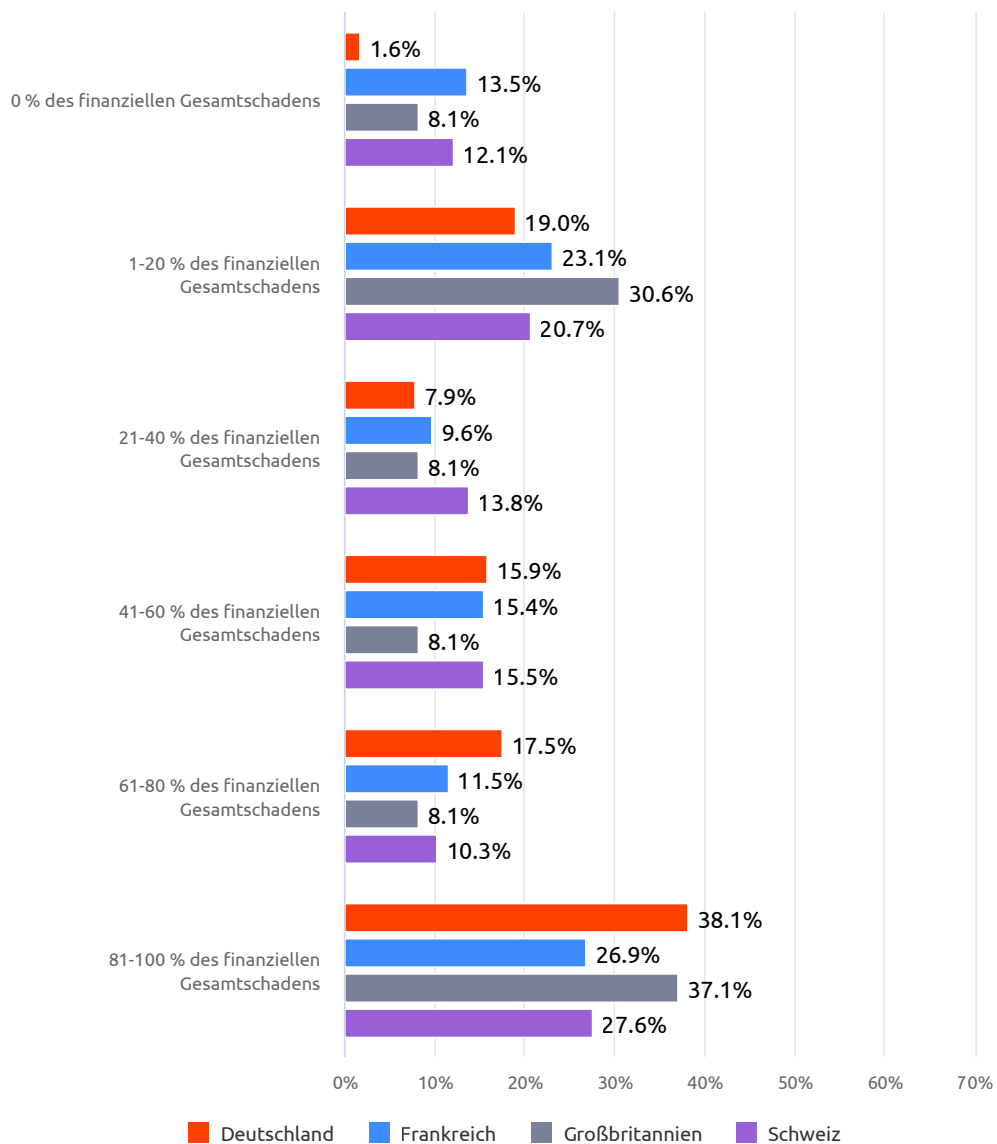
Anonyme Meldungen

Über alle Länder hinweg, ermöglichen es gut die Hälfte der befragten Unternehmen mit Meldestelle den Hinweisgebenden, anonyme Meldungen einzugeben, d. h. es sind keine Rückschlüsse auf die Identität der hinweisgebenden Personen möglich (vgl. Kapitel Identifizierbarkeit). Bei den Unternehmen, die anonymes Melden erlauben, wurden 2020 rund die Hälfte (48 %) der eingegangenen Erstmeldungen anonym eingereicht. Bei knapp einem Fünftel dieser Meldungen wurde die Identität der hinweisgebenden Person im Laufe des Prozesses bekannt. Die statistischen Analysen zeigen, dass bei Unternehmen, deren Meldestellen gewisse Kanäle (Mobile App, persönlicher Besuch) umfassen, eine höhere Wahrscheinlichkeit besteht, dass die Identität der meldenden Person bekannt wird. Demgegenüber bleibt bei Unternehmen, deren Meldestelle per webbasiertem Hinweisgebersystem, Brief/Fax oder E-Mail zu erreichen sind, die Identität der hinweisgebenden Person häufiger gewahrt.

Profitieren

Aufdeckung durch Meldestellen

Welchen Anteil des finanziellen Gesamtschadens konnten Unternehmen 2020 dank der Meldestelle aufdecken?



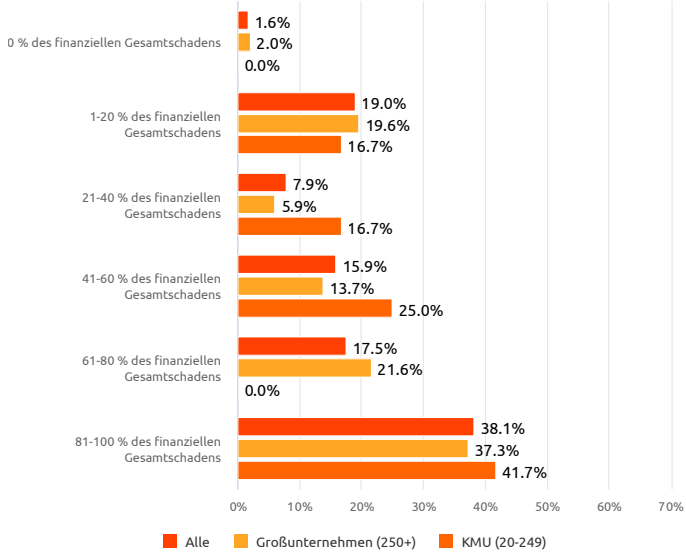
Basis: Unternehmen mit Meldestelle und finanzieller Gesamtschaden 2020 > 0

Abbildung 73 Durch Meldestelle aufgedeckter Anteil des finanziellen Gesamtschadens 2020 im Ländervergleich

Die vorliegende Studie verdeutlicht, dass 2020 in allen Ländern rund jedes dritte der untersuchten Unternehmen von Missständen betroffen war (vgl. Kapitel Illegales und unethisches Verhalten in Unternehmen), wodurch teilweise erhebliche finanzielle Schäden entstanden sind (vgl. Kapitel Finanzieller Schaden). Wie die Resultate zeigen, tragen Meldestellen effektiv dazu bei, etwaige Missstände im Unternehmen zu identifizieren und dadurch potenzielle monetäre und nicht-monetäre Risiken zu verringern. Mithilfe der Meldestelle konnten 2020 knapp 40 Prozent der befragten deutschen und britischen Unternehmen über 80 Prozent des finanziellen Gesamtschadens aufdecken (vgl. Abbildung 73). Bei den untersuchten Unternehmen aus Frankreich und der Schweiz liegt dieser Anteil tiefer. Jedoch haben die Anteile über alle Länder gesehen in dieser Kategorie, verglichen zu den Ergebnissen des Whistleblowing Reports 2019, massiv zugenommen. Der Anteil bei den untersuchten Unternehmen aus Deutschland und Großbritannien liegt um rund 25 Prozentpunkte höher als noch vor zwei Jahren.

Zwischen den Großunternehmen und den KMU gibt es deutliche Unterschiede (vgl. Ländergrafiken). Der Anteil der untersuchten Großunternehmen aus Deutschland und der Schweiz, die 61 Prozent oder mehr des finanziellen Gesamtschadens durch die Meldestelle aufdecken konnten, liegt deutlich höher als bei den KMU. Im Gegensatz dazu sind es bei den befragten französischen und britischen Unternehmen häufiger die KMU, verglichen zu den Großunternehmen, die mindestens 61 Prozent des finanziellen Gesamtschadens dank der Meldestelle erkennen konnten.

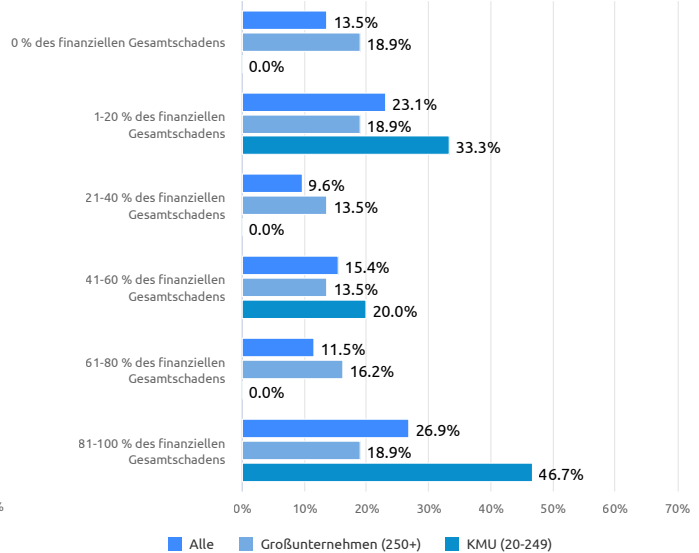
Deutschland



Basis: Unternehmen mit Meldestelle und finanzieller Gesamtschaden 2020 > 0

Abbildung 74 Durch Meldestelle aufgedeckter Anteil des finanziellen Gesamtschadens 2020 in Deutschland mit Größenvergleich

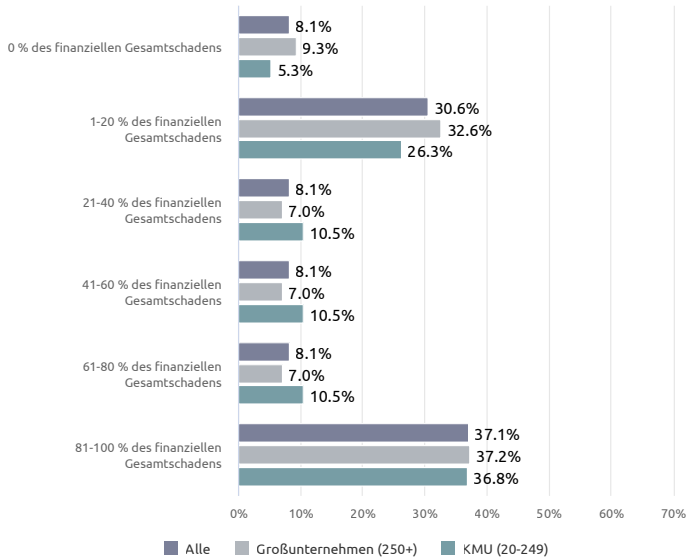
Frankreich



Basis: Unternehmen mit Meldestelle und finanzieller Gesamtschaden 2020 > 0

Abbildung 75 Durch Meldestelle aufgedeckter Anteil des finanziellen Gesamtschadens 2020 in Frankreich mit Größenvergleich

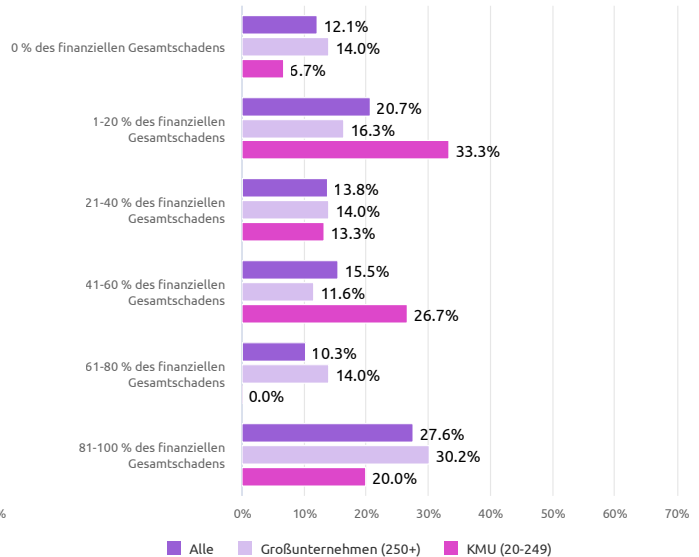
Großbritannien



Basis: Unternehmen mit Meldestelle und finanzieller Gesamtschaden 2020 > 0

Abbildung 76 Durch Meldestelle aufgedeckter Anteil des finanziellen Gesamtschadens 2020 in Großbritannien mit Größenvergleich

Schweiz

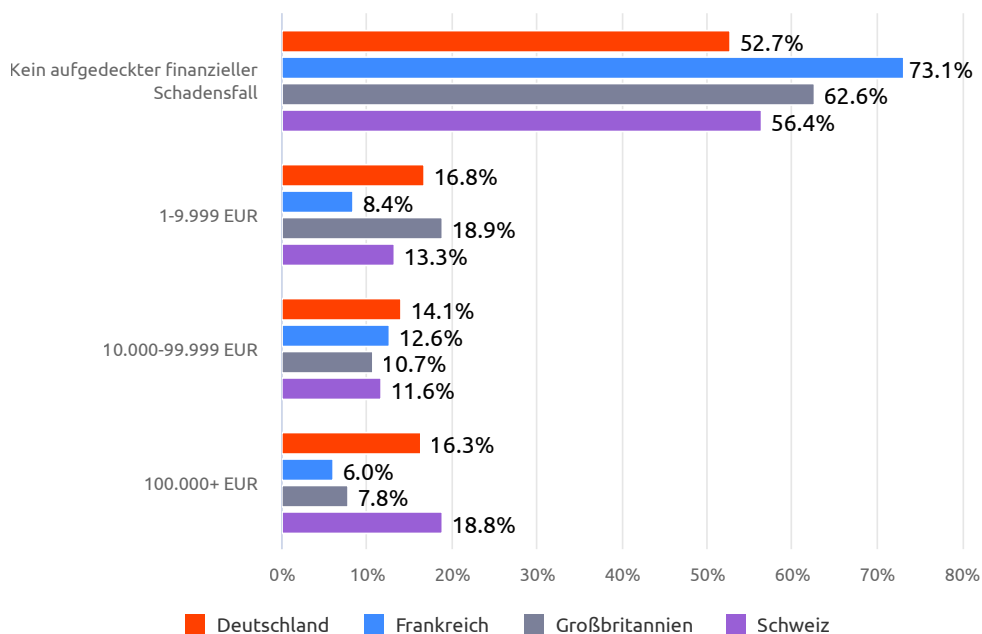


Basis: Unternehmen mit Meldestelle und finanzieller Gesamtschaden 2020 > 0

Abbildung 77 Durch Meldestelle aufgedeckter Anteil des finanziellen Gesamtschadens 2020 in der Schweiz mit Größenvergleich

Höchster aufgedeckter Schadensfall

Welchen höchsten finanziellen Schadensfall konnten Unternehmen bislang dank der Meldestelle aufdecken?

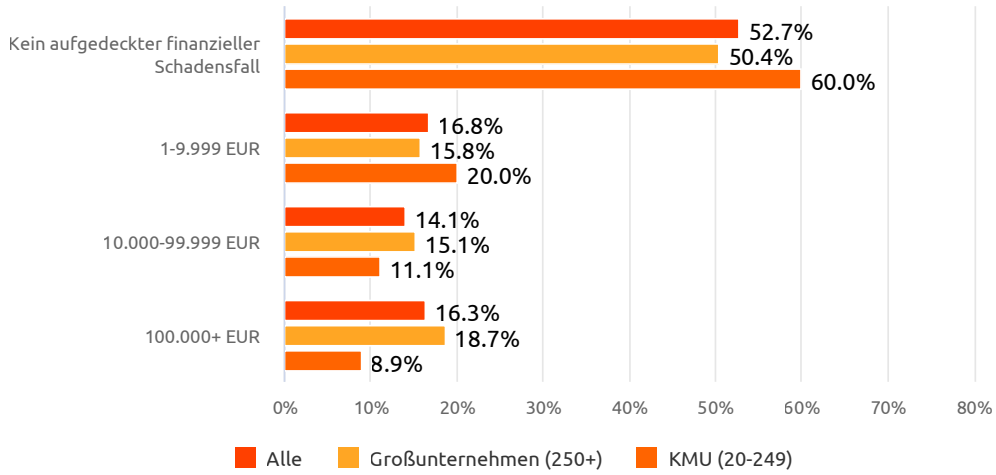


Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 78 Höchster durch Meldestelle aufgedeckter finanzieller Schadensfall im Ländervergleich

Des Weiteren wurden die Unternehmen für diese Studie nach dem höchsten finanziellen Schaden, der dank der Meldestelle seit deren Einführung festgestellt werden konnte, befragt. Wie bereits die Ergebnisse von vor zwei Jahren zeigten, konnten auch 2020 vorwiegend Unternehmen aus Deutschland und der Schweiz große Schäden von 100.000 EUR oder mehr anhand der Meldestelle erkennen (vgl. Abbildung 78). Dies ist zu einem großen Teil auf die Großunternehmen zurückzuführen (vgl. Ländergrafiken).

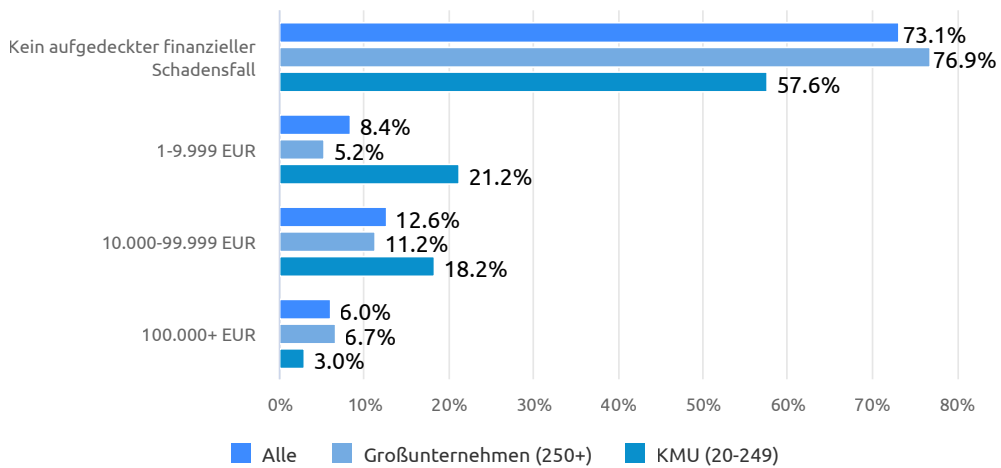
Deutschland



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 79 Höchster durch Meldestelle aufgedeckter finanzieller Schadensfall in Deutschland mit Größenvergleich

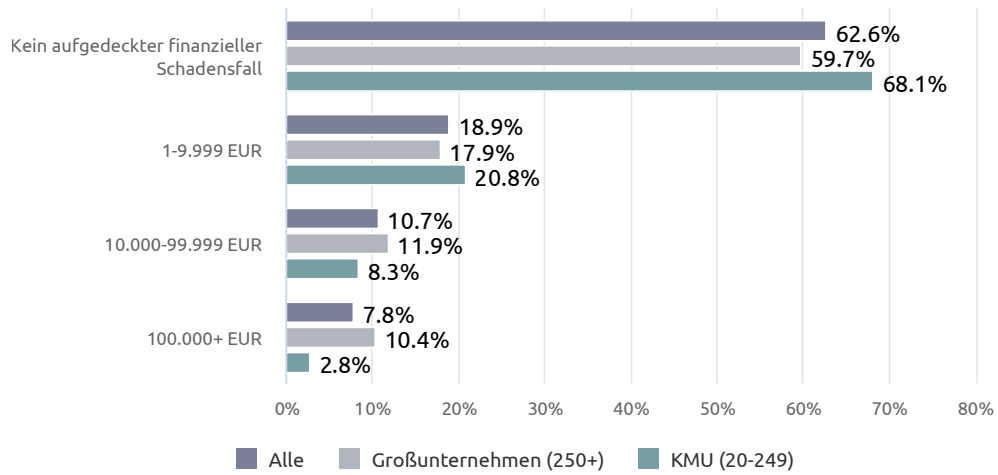
Frankreich



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 80 Höchster durch Meldestelle aufgedeckter finanzieller Schadensfall in Frankreich mit Größenvergleich

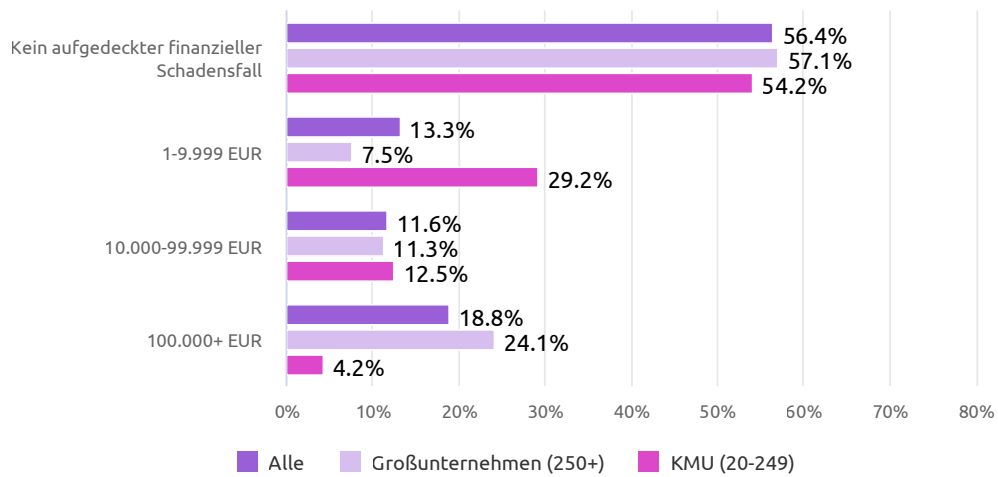
Großbritannien



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 81 Höchster durch Meldestelle aufgedeckter finanzieller Schadensfall in Großbritannien mit Größenvergleich

Schweiz



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

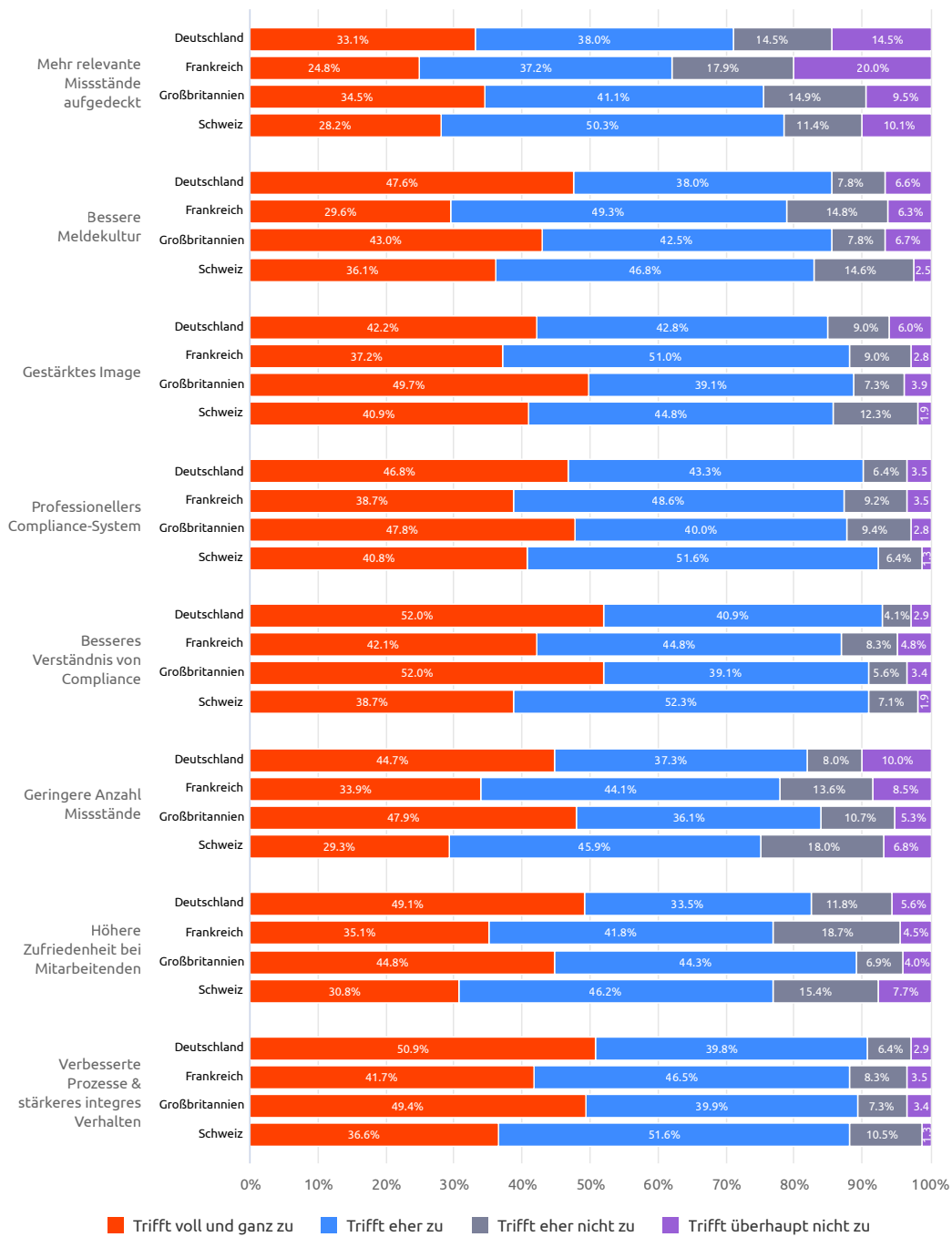
Abbildung 82 Höchster durch Meldestelle aufgedeckter finanzieller Schadensfall in der Schweiz mit Größenvergleich

Nicht-finanzieller Nutzen

Welchen nicht-finanziellen Nutzen konnten die Unternehmen bislang durch den Einsatz der Meldestelle erzielen?

Rang	Alle Länder	Deutschland	Frankreich	Großbritannien	Schweiz
1	Besseres Verständnis von Compliance bei Mitarbeitenden	Besseres Verständnis von Compliance bei Mitarbeitenden	Besseres Verständnis von Compliance bei Mitarbeitenden	Besseres Verständnis von Compliance bei Mitarbeitenden	Gestärktes Image als ethisches & integriertes Unternehmen
2	Verbesserte Prozesse und stärkeres integriertes Verhalten	Verbesserte Prozesse und stärkeres integriertes Verhalten	Verbesserte Prozesse und stärkeres integriertes Verhalten	Gestärktes Image als ethisches & integriertes Unternehmen	Professionelleres Compliance-System/Management
3	Professionelleres Compliance-System/Management	Höhere Zufriedenheit bei Mitarbeitenden	Professionelleres Compliance-System/Management	Verbesserte Prozesse und stärkeres integriertes Verhalten	Besseres Verständnis von Compliance bei Mitarbeitenden

Abbildung 83 Rangliste nicht-finanzieller Nutzen durch Einsatz Meldestelle im Ländervergleich



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

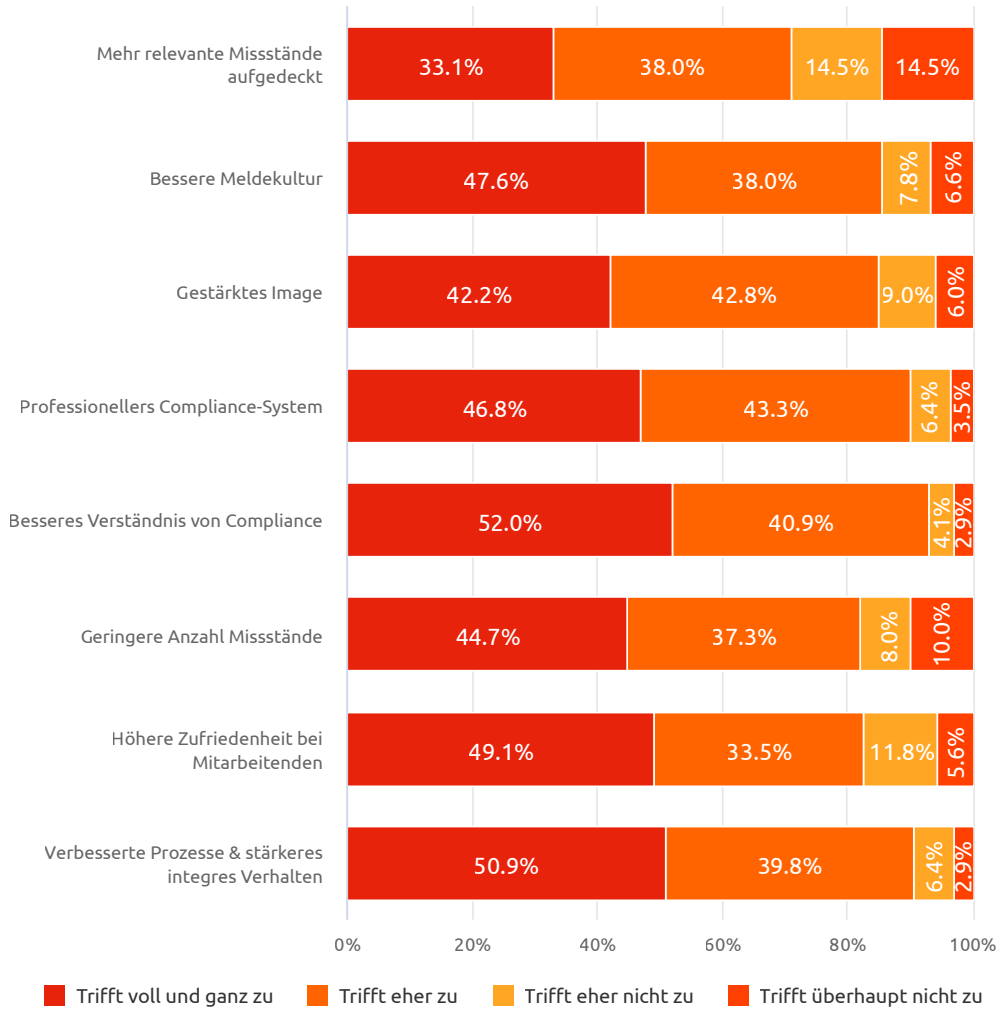
Abbildung 84 Nicht-finanzieller Nutzen durch Einsatz der Meldestelle im Ländervergleich

Wie in Kapitel Entscheiden beschrieben, sind die Hauptmotive für die Einführung einer Meldestelle die Überzeugung vom Nutzen und der Effektivität der Meldestelle, das Bestreben, das Image als ethisches und integrires Unternehmen zu stärken, sowie der Wunsch, sich durch die eingehenden Meldungen zu verbessern. Entsprechend wird nachfolgend aufgezeigt, dass die Unternehmen neben den monetären Wirkungen auch einen erheblichen nicht-monetären Nutzen durch ihre Meldestelle erzielen können.

Über alle Länder gesehen, schätzen es die befragten Unternehmen sehr, dass durch die Meldestelle ein besseres Verständnis von Compliance bei den Mitarbeitenden vorhanden ist. Ebenso zählen die Verbesserung der Prozesse und die Stärkung des integren Verhaltens zu den wichtigsten nicht-finanziellen Wirkungen, die durch die Meldestelle erzielt werden. Weiter wird erwähnt, dass durch die Meldestelle eine Professionalisierung des Compliance-Systems sowie des Compliance-Managements erzielt wird (vgl. Abbildung 84).

Die britischen und die Schweizer Unternehmen geben zusätzlich an, verstärkt als ethisches und integrires Unternehmen wahrgenommen zu werden, während die Unternehmen aus Deutschland zusätzlich eine erhöhte Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden feststellen. Die genannten nicht-finanziellen Wirkungen decken sich größtenteils mit denen, die bereits bei der Untersuchung vor zwei Jahren genannt wurden. Während die Unternehmen aus Deutschland und Frankreich vor zwei Jahren noch angegeben haben, dass die Anzahl der Missstände dank der Meldestelle verringert wurden, ist dies in der diesjährigen Studie jedoch nicht mehr unter den Top drei der nicht-monetären Wirkungen zu finden.

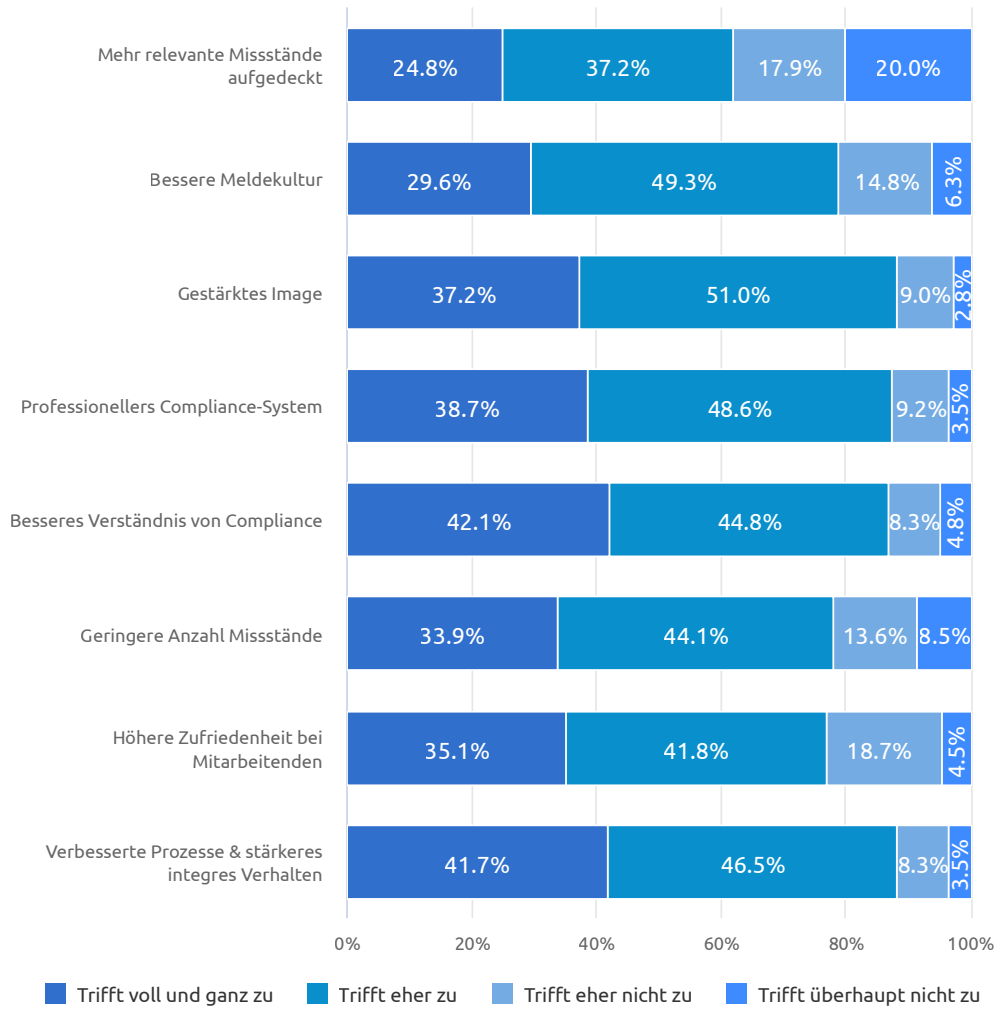
Deutschland



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 85 Nicht-finanzieller Nutzen durch Einsatz Meldestelle in Deutschland mit Größenvergleich

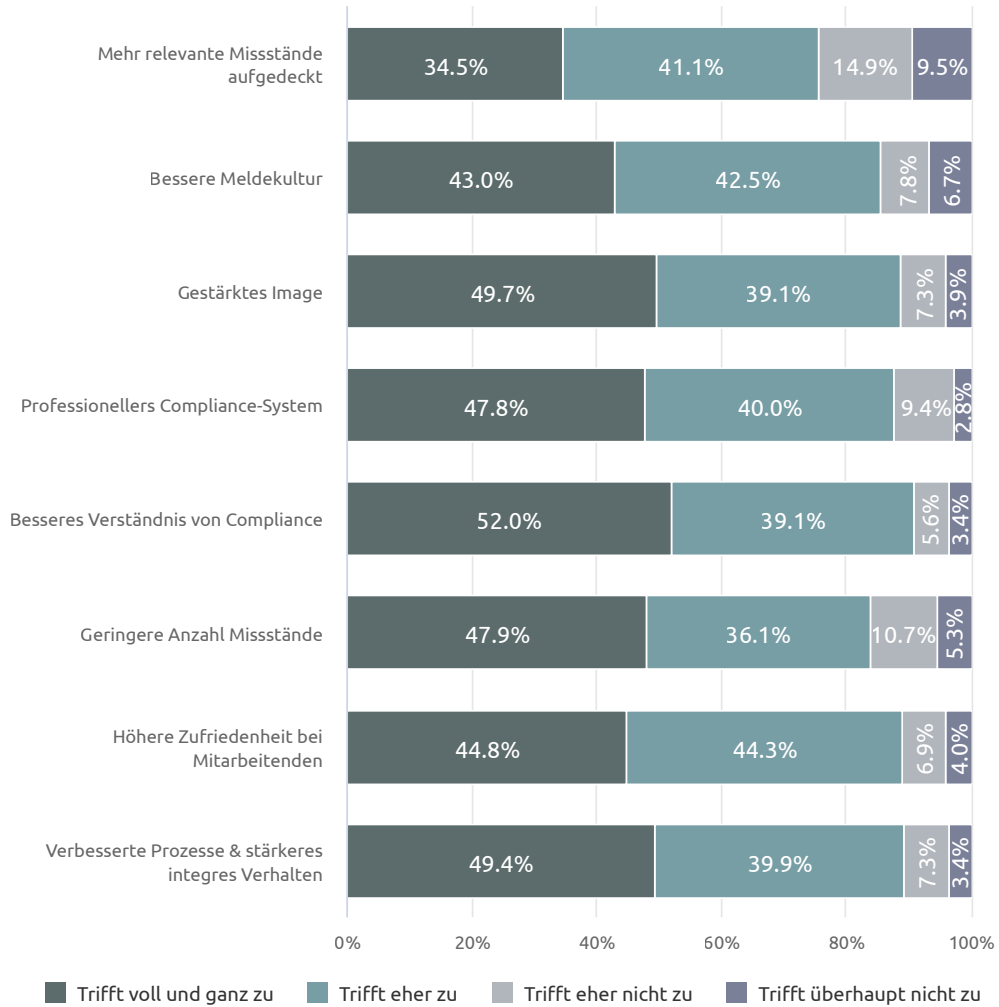
Frankreich



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 86 Nicht-finanzieller Nutzen durch Einsatz Meldestelle in Frankreich mit Größenvergleich

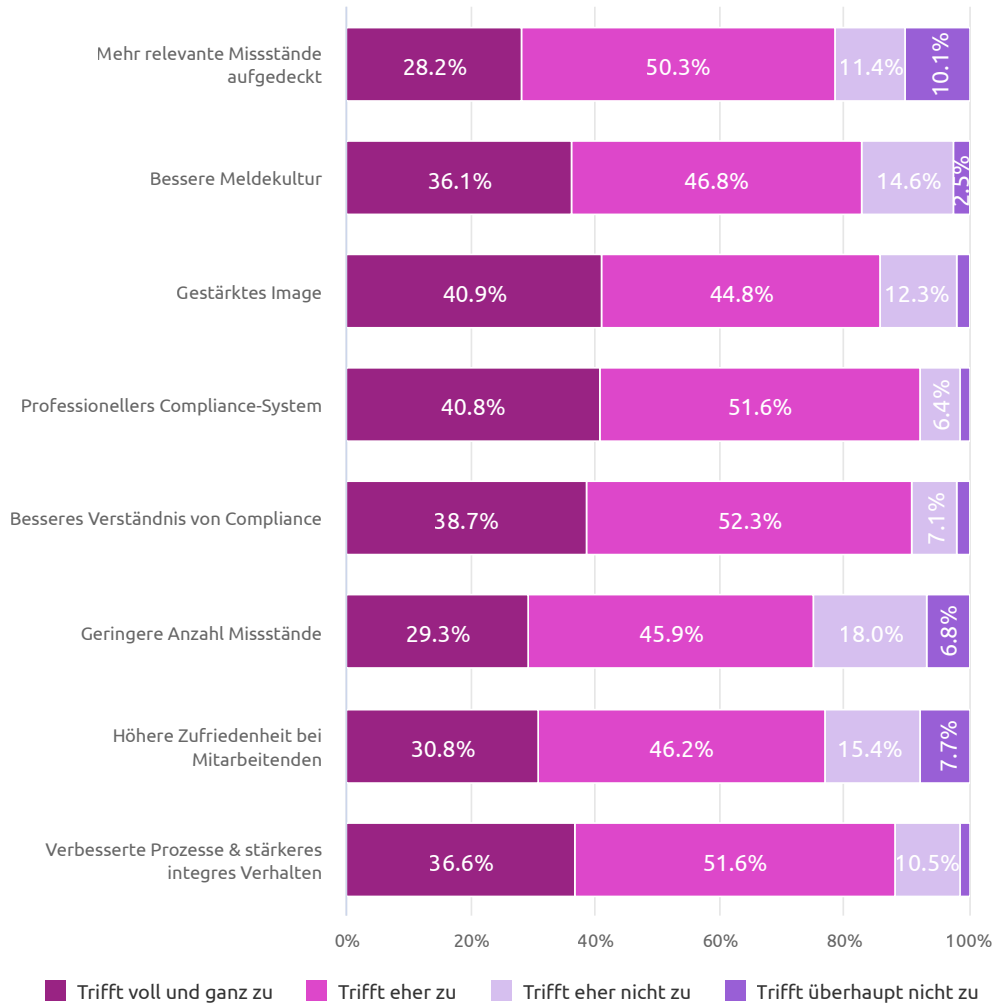
Großbritannien



Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 87 Nicht-finanzieller Nutzen durch Einsatz Meldestelle in Großbritannien mit Größenvergleich

Schweiz



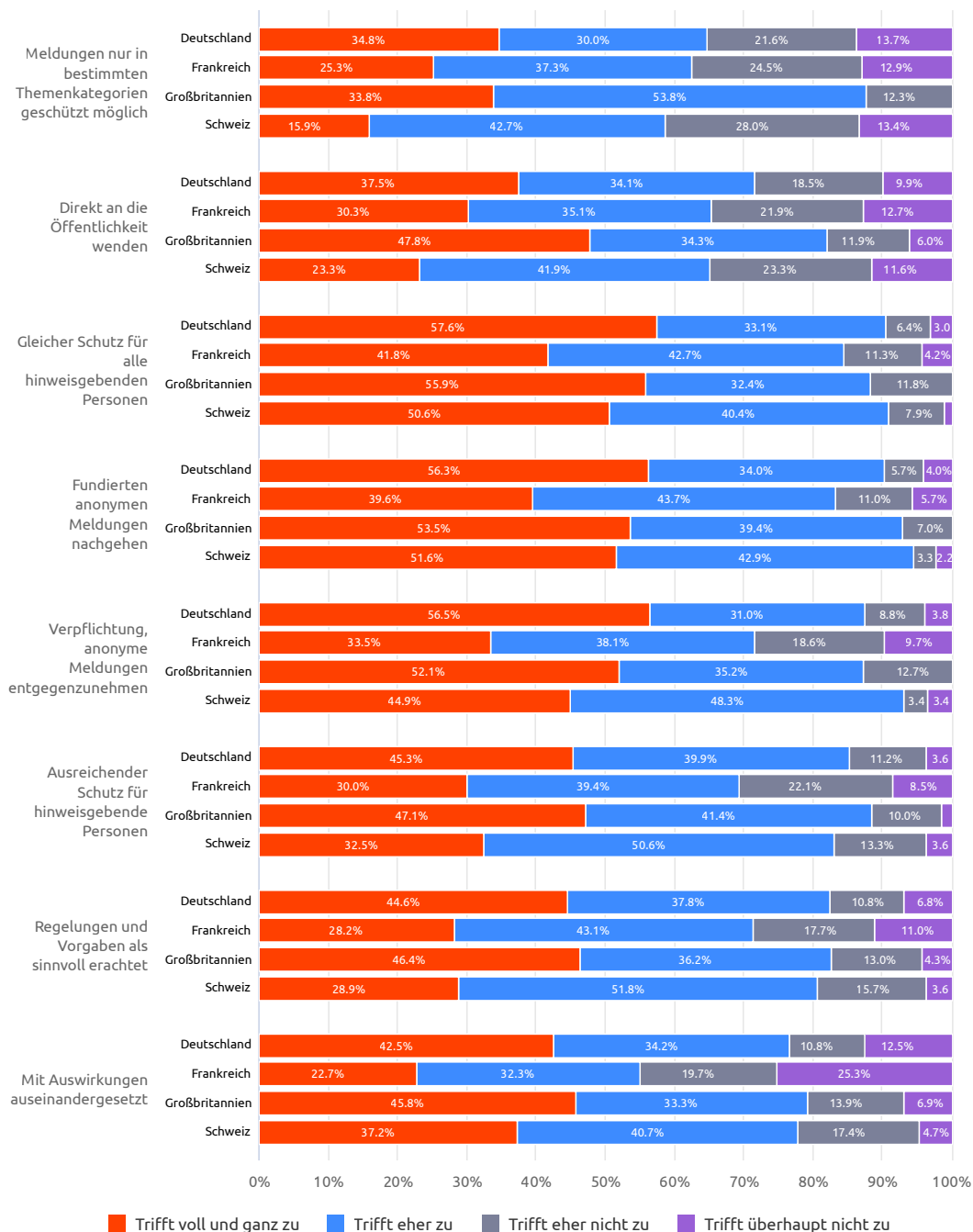
Basis: Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 88 Nicht-finanzieller Nutzen durch Einsatz Meldestelle in der Schweiz mit Größenvergleich

EU-Whistleblower-Richtlinie

Einschätzung

Wie schätzen die Unternehmensvertreter die anstehende nationale Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie ein?



Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen (mit oder ohne Meldestelle)

Abbildung 89 Fragen zur Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern im Ländervergleich

2019 verabschiedeten die Organe der Europäischen Union die Richtlinie «zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden». Diese beabsichtigt, das Melden von Missständen in Unternehmen zu fördern und gleichzeitig einen umfassenden Schutz der hinweisgebenden Personen vor Repressalien zu gewährleisten. Die EU-Mitgliedstaaten müssen die Vorgaben der EU-Richtlinie bis spätestens 17. Dezember 2021 in nationales Recht überführen und in Kraft setzen. Obwohl prinzipiell alle Unternehmen in der Europäischen Union mit 50 und mehr Mitarbeitenden unter die Richtlinie fallen, sind beim Inkrafttreten im Dezember 2021 vorerst nur die Großunternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden betroffen. Für die Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden gilt eine erweiterte Übergangsfrist bis zum 17. Dezember 2023.

Allgemeine Haltung gegenüber der EU-Richtlinie

Bei der Frage, ob die Unternehmen die Regelungen und Vorgaben der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern als sinnvoll erachten, lässt sich prinzipiell eine überwiegend positive Einschätzung erkennen. Es zeigt sich jedoch, dass die französischen Unternehmen tendenziell eine etwas skeptischere Haltung gegenüber den Regelungen der Europäischen Union aufweisen. Der Größenvergleich macht deutlich, dass mit Ausnahme von Großbritannien, die KMU die Regelungen und Vorgaben der EU-Richtlinie häufiger kritisch betrachten als die Großunternehmen. Hierbei muss jedoch die geringe Zahl von betroffenen britischen KMU im Sample berücksichtigt werden.

Über alle Länder hinweg sind die befragten Unternehmensvertreter großmehrheitlich der Meinung, dass die EU-Richtlinie für einen ausreichenden Hinweisgeberschutz sorgt, wobei diese Ansicht von den französischen Unternehmen unterdurchschnittlich häufig geteilt wird. Auch hier zeigt sich wieder, dass die KMU-Vertreter der Richtlinie tendenziell skeptischer gegenüberstehen.

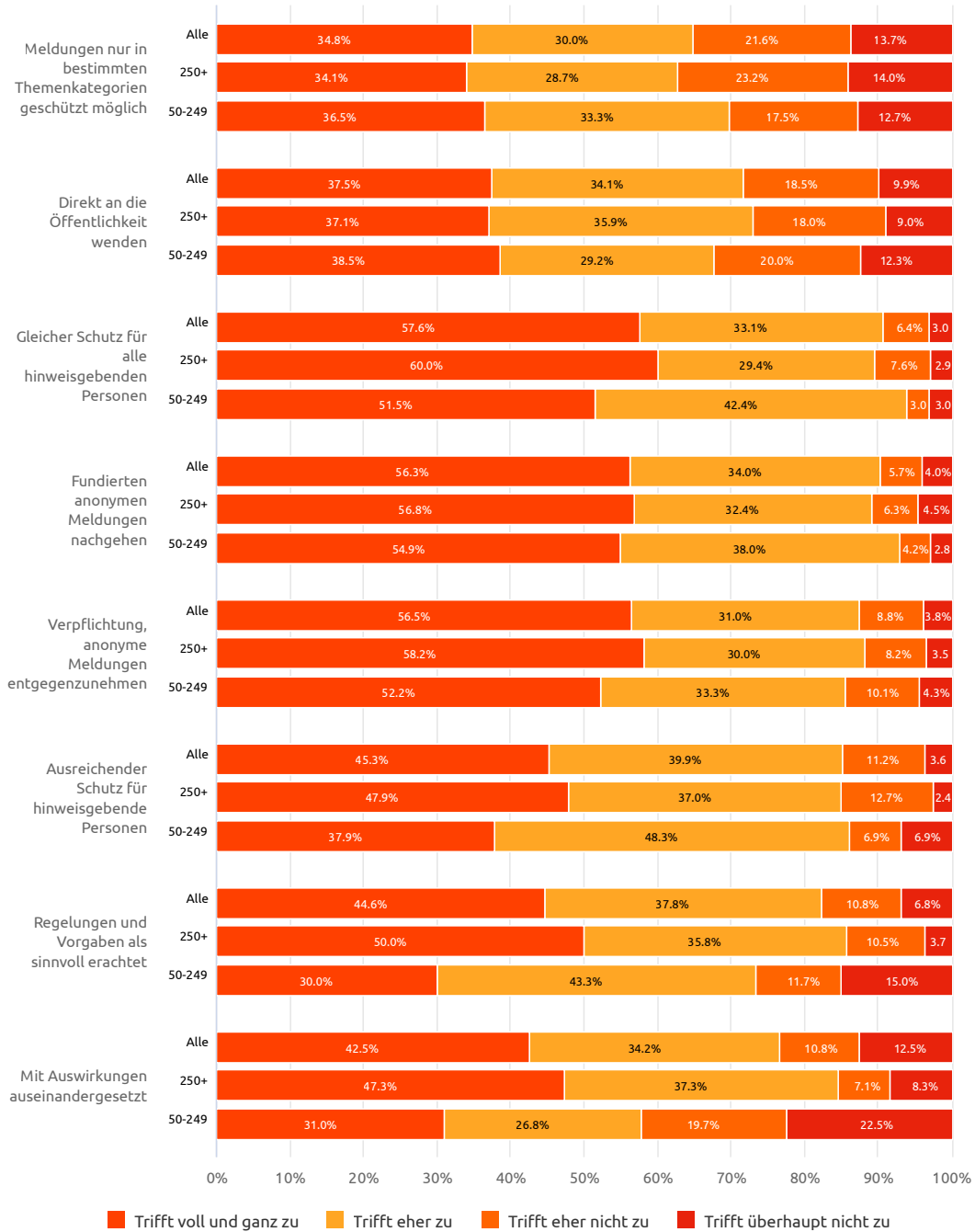
Bezüglich des sachlichen Anwendungsbereichs des Hinweisgeberschutzes zeigt sich ein differenziertes Bild. Zwar stimmt eine Mehrheit der Befragten zu, dass es beim Schutz von Hinweisgebern keine Unterschiede bei Meldungen (möglicher) Verstöße gegen europäisches oder nationales Recht geben sollte. Gleichzeitig teilt eine Mehrheit aber auch die Meinung, dass Meldungen nur in bestimmten Themenkategorien geschützt möglich sein sollten.

Haltung gegenüber einzelnen Aspekten der EU-Richtlinie

Die statistischen Auswertungen machen ferner deutlich, dass über alle Länder hinweg eine Mehrheit der befragten Unternehmensvertreter einzelne inhaltliche Vorgaben der EU-Richtlinie positiv beurteilt. So bejaht ein Großteil der Befragten sowohl, dass es eine Verpflichtung geben sollte, anonyme Meldungen entgegenzunehmen, als auch, dass fundierten anonymen Meldungen nachgegangen werden sollte (vgl. Abbildung 89). Trotz der generell breiten Zustimmung zeigt sich in beiden Punkten, dass die Unternehmensvertreter aus Frankreich dem Thema anonyme Meldungen kritischer gegenüberstehen. Ebenfalls unterstützt eine Mehrheit der Befragten die Forderung, dass sich eine hinweisgebende Person direkt an die Öffentlichkeit wenden darf, sofern eine Information von erheblichem öffentlichem Interesse ist. Auffällig ist, dass dies in Großbritannien tendenziell positiver beurteilt wird als in den anderen Ländern.

Trotz der prinzipiell wohlwollenden Beurteilung einzelner inhaltlicher Vorgaben der EU-Richtlinie, zeigt eine eingehendere Analyse, dass nur eine Minderheit der befragten Unternehmensvertreter, die von der EU-Richtlinie betroffen sind, sämtliche Vorgaben vollumfänglich gutheißt. Besonders kritisch sind die Befragten aus Frankreich. Dort stimmt fast die Hälfte keiner der Vorgaben vollkommen zu. In den anderen Ländern liegen die Anteile der befragten Unternehmensvertreter, die keine der Vorgaben voll und ganz billigen, mit jeweils gut einem Viertel in Deutschland und Großbritannien und gut einem Drittel in der Schweiz niedriger. Während sich in Deutschland und Frankreich die KMU-Vertreter überdurchschnittlich kritisch zeigen, sind dies in Großbritannien und der Schweiz häufiger die Repräsentanten der Großunternehmen.

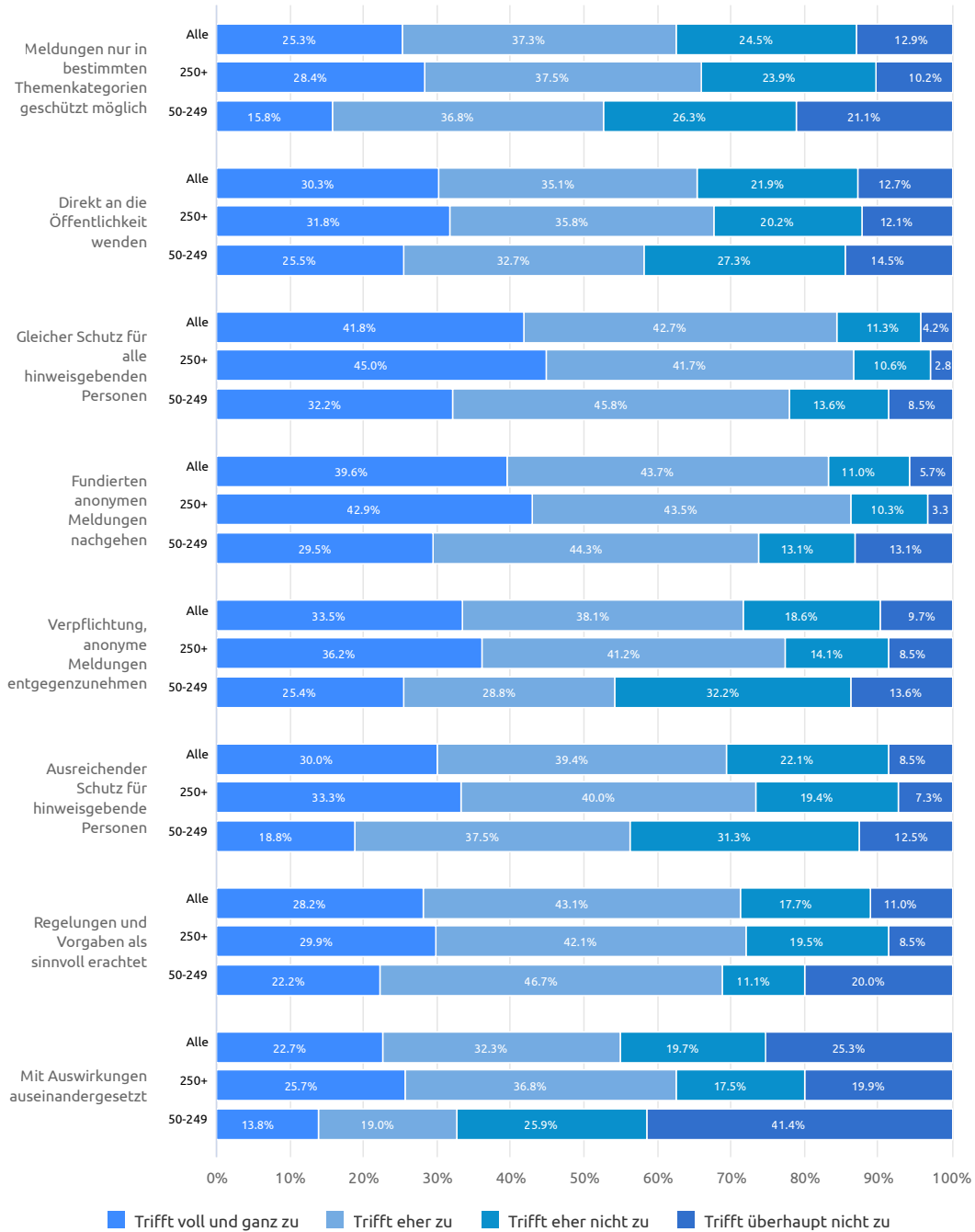
Deutschland



Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen (mit oder ohne Meldestelle)

Abbildung 90 Fragen zur Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern in Deutschland im Größenvergleich

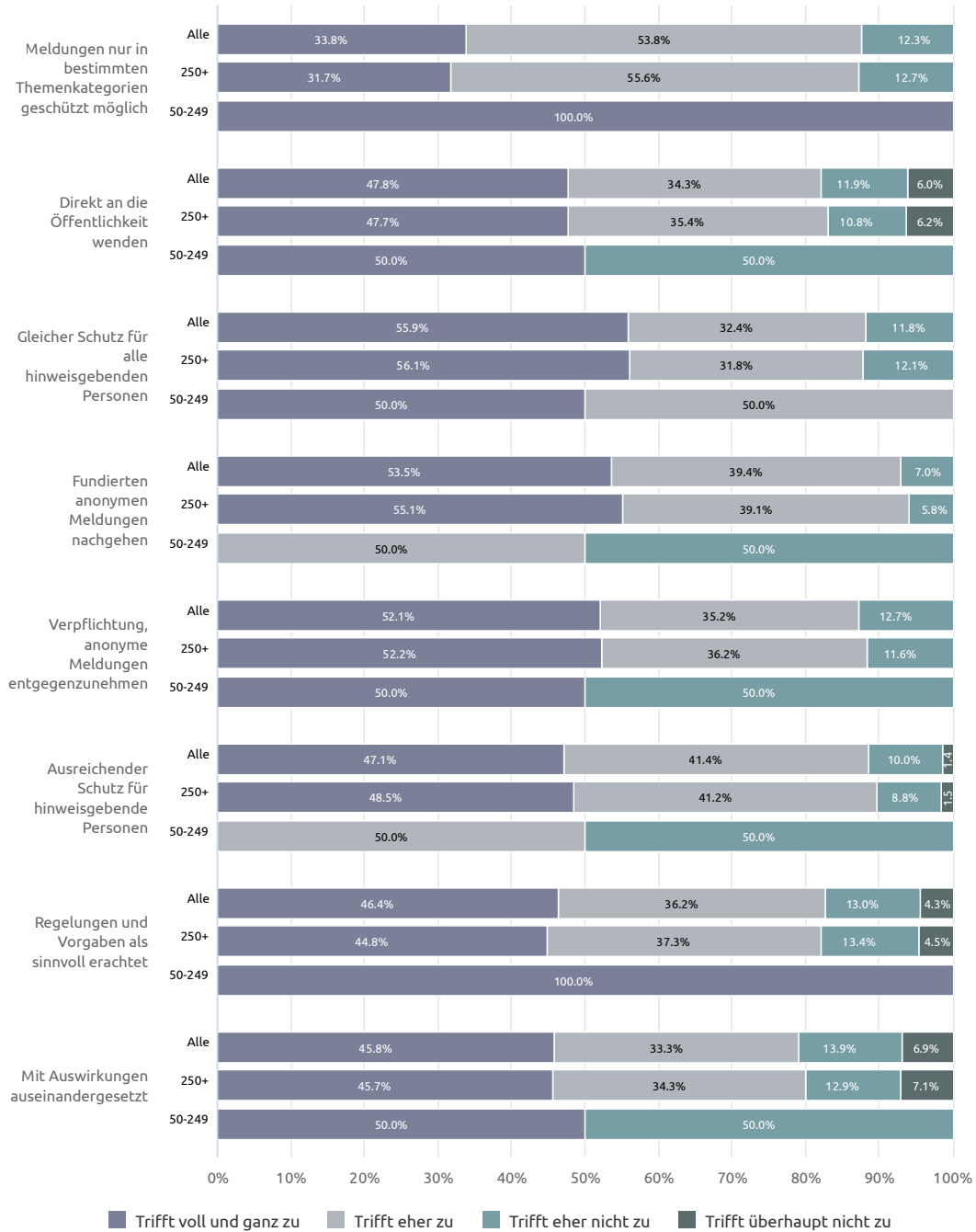
Frankreich



Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen (mit oder ohne Meldestelle)

Abbildung 91 Fragen zur Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern in Frankreich im Größenvergleich

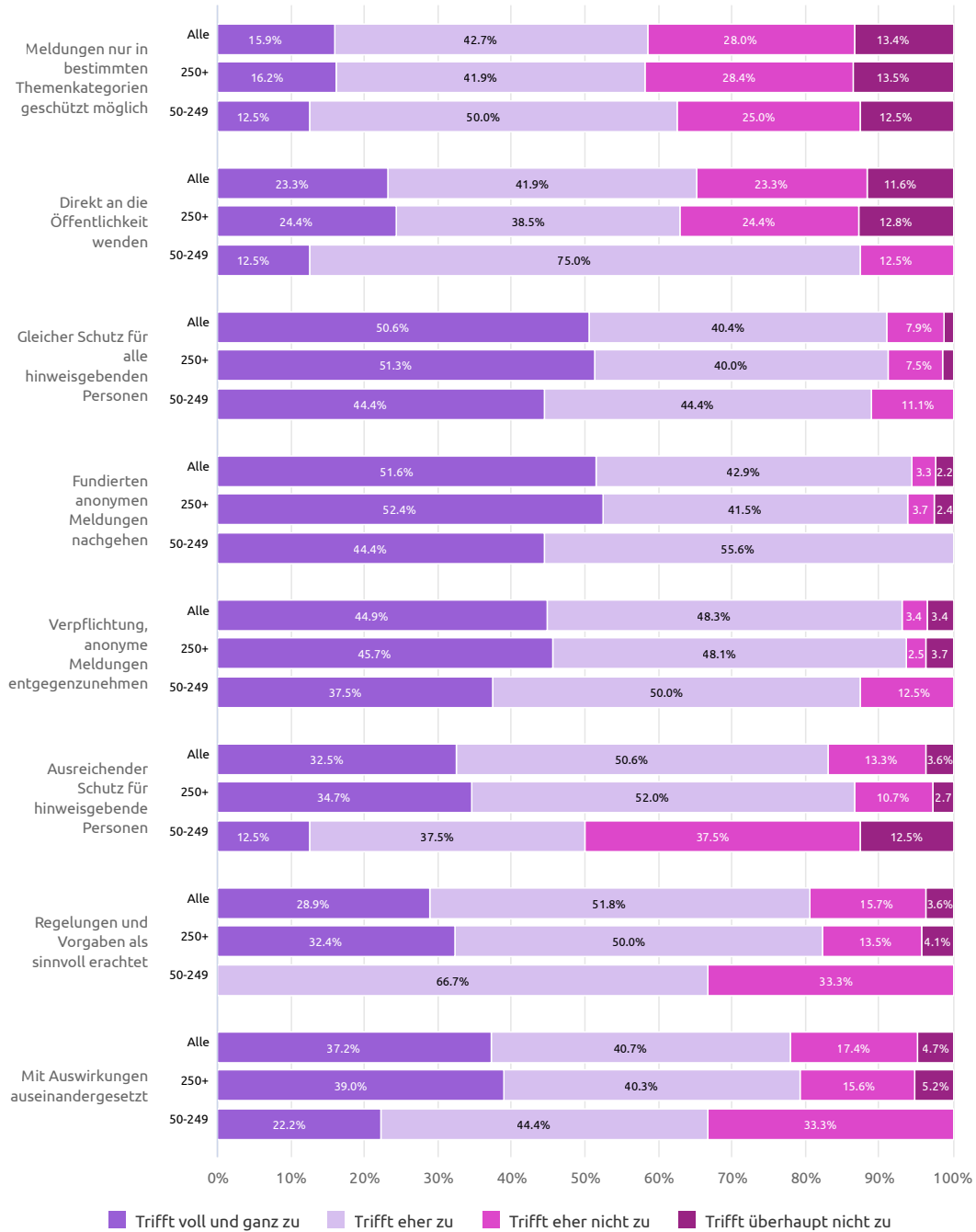
Großbritannien



Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen (mit oder ohne Meldestelle)

Abbildung 92 Fragen zur Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern in Großbritannien im Größenvergleich

Schweiz

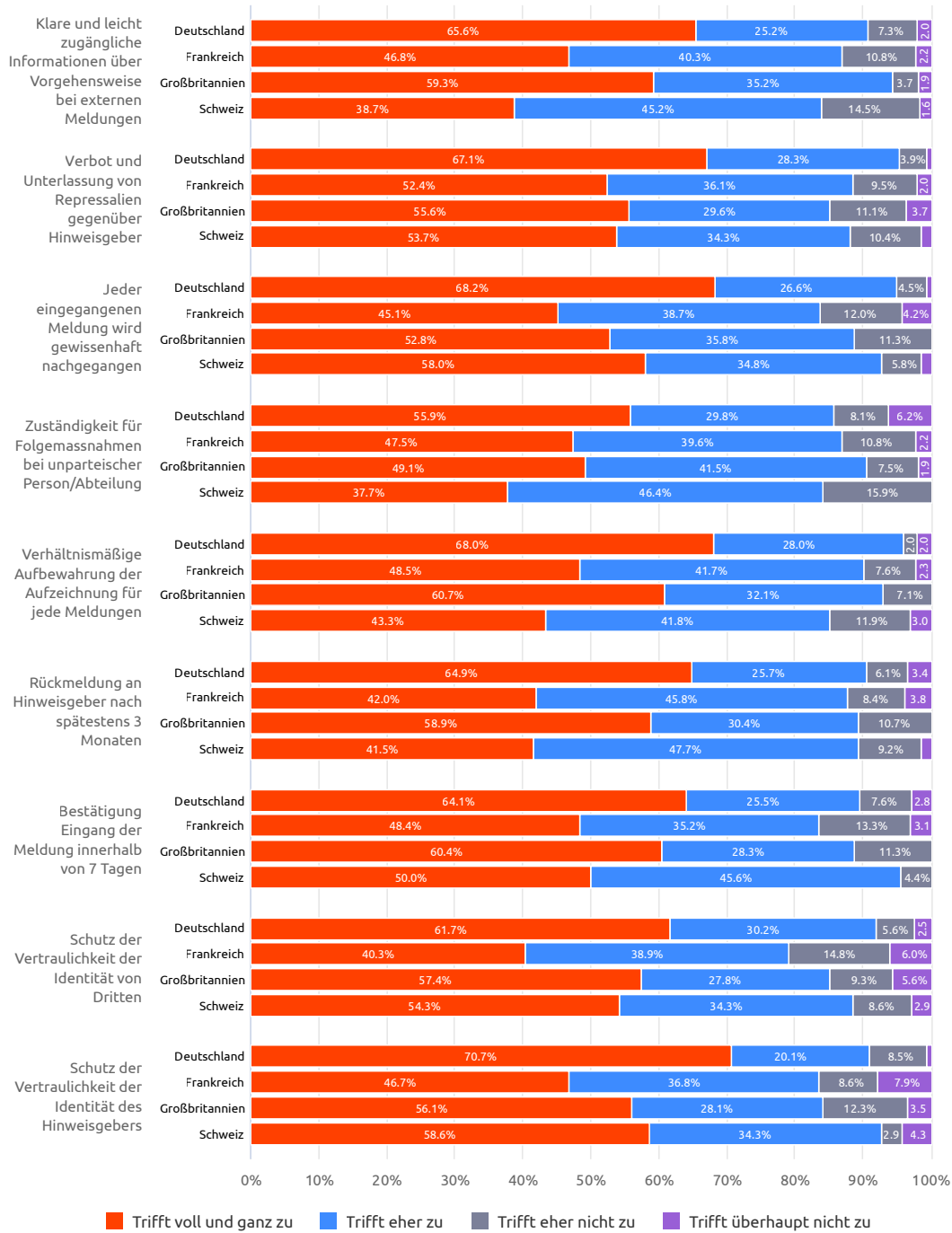


Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen (mit oder ohne Meldestelle)

Abbildung 93 Fragen zur Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern in der Schweiz im Größenvergleich

Erfüllungsgrad

Welche inhaltlichen Vorgaben der EU-Richtlinie erfüllen die Unternehmen bereits?



Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 94 Einschätzung Meldestelle im Ländervergleich

Nachfolgend wird untersucht, wie gut die befragten Unternehmen auf die Einführung der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern vorbereitet sind. Wie bereits erläutert, unterliegen sämtliche Unternehmen mit Sitz in der Europäischen Union mit 50 und mehr Mitarbeitenden den Bestimmungen der Richtlinie. Diese erfasst somit die deutschen und französischen Unternehmen dieser Größenkategorie sowie die Unternehmen aus Großbritannien und der Schweiz, die über eine Niederlassung mit 50 oder mehr Mitarbeitenden in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union verfügen. Jedoch gelten die Regelungen und Vorgaben ab Ende 2021 vorerst nur für die Großunternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden. Für die Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden tritt die Richtlinie erst zwei Jahre später in Kraft. In die statistische Auswertung wurden die Unternehmen einbezogen, die von der EU-Richtlinie betroffen sein werden.

Auseinandersetzung mit der EU-Richtlinie

Wenige Monate vor dem Inkrafttreten der Richtlinie zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Umfrage, dass sich die betroffenen Unternehmen z.T. noch wenig mit den Auswirkungen der EU-Richtlinie auf unternehmensinterne Prozesse und Strukturen auseinandergesetzt haben. Von den untersuchten französischen Unternehmen gibt nur gut die Hälfte an, sich zumindest etwas eingehender mit den Vorgaben der Richtlinie befasst zu haben. In den anderen Ländern sind es bereits deutlich mehr. In Deutschland, Großbritannien und der Schweiz sind es jeweils gut drei Viertel der befragten Unternehmen. Wie zu erwarten, haben sich in allen Ländern die untersuchten Großunternehmen im Vergleich zu den KMU bereits häufiger mit den Auswirkungen der Richtlinie beschäftigt (vgl. Ländergrafiken). Auffällig ist, dass sich in Frankreich gut zwei Drittel der betroffenen KMU noch nicht eingehender mit der EU-Richtlinie befasst haben. (vgl. Abbildung 91).

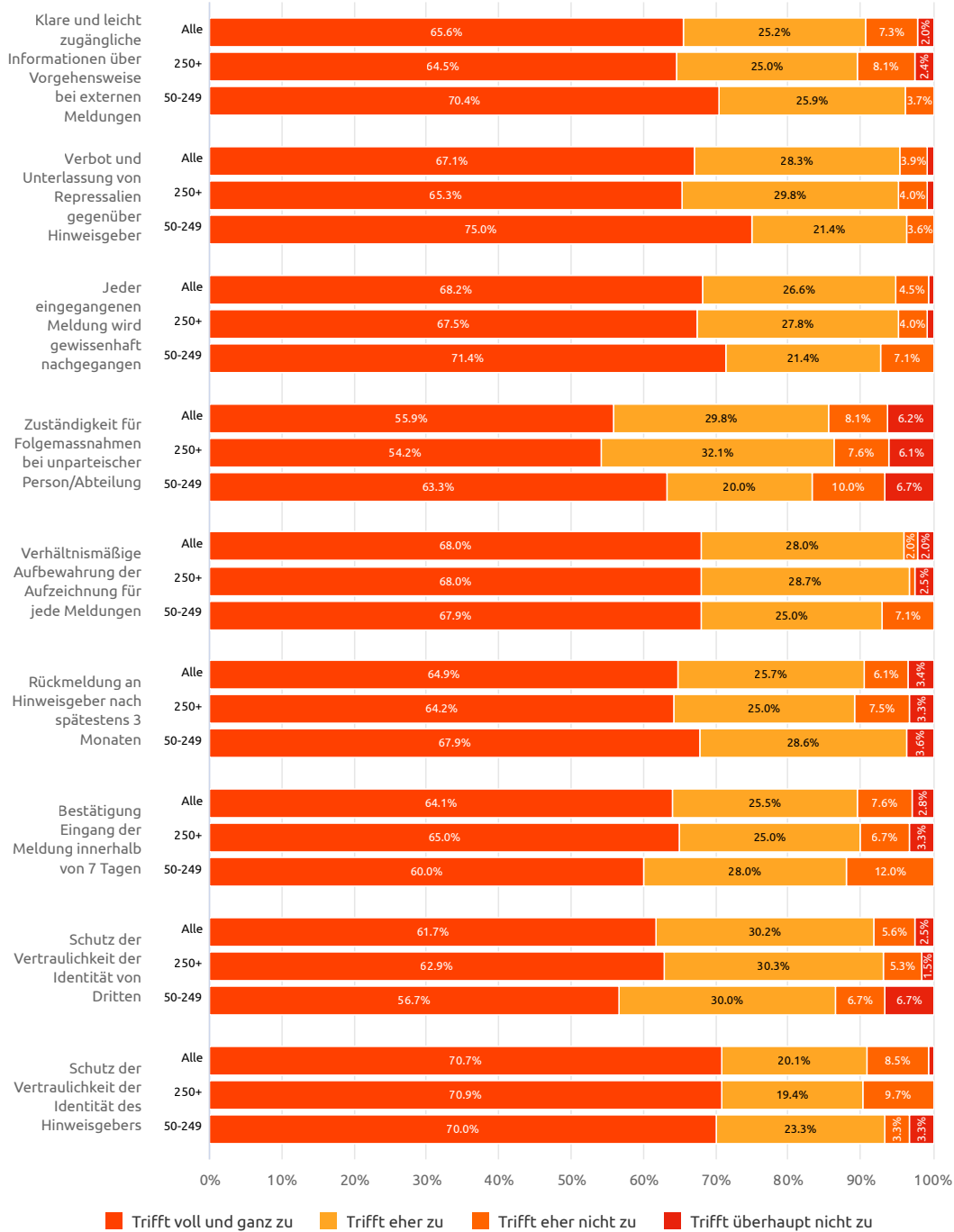
Erfüllungsgrad einzelner inhaltlicher Vorgaben

In Bezug auf die inhaltlichen Vorgaben der EU-Richtlinie zeigen die Ergebnisse der Studie, dass die Meldestellen der befragten deutschen und britischen Unternehmen bereits heute den hinweisgebenden Personen überdurchschnittlich häufig den Erhalt der Meldung innerhalb von sieben Tagen bestätigen und ihnen drei Monate später eine Rückmeldung zu den ergriffenen oder geplanten Folgemaßnahmen geben (vgl. Abbildung 104). Darüber hinaus lassen die Resultate erkennen, dass die Hälfte der befragten Unternehmen für die Bearbeitung der eingegangenen Meldungen eine unparteiische Person oder Abteilung benannt hat. In der Schweiz ist dies mit einem Wert von gut einem Drittel jedoch deutlich seltener der Fall. Ferner zeigt sich über alle Länder hinweg, dass — mit Ausnahme von Frankreich — in der Mehrheit der befragten Unternehmen die zuständige Person oder Abteilung jeder eingegangenen Meldung gewissenhaft nachgeht. In Frankreich liegt der Wert bei rund 45 Prozent. Während ein Großteil der untersuchten Unternehmen aus Deutschland und Großbritannien bejaht, dass die Meldestelle Aufzeichnungen über jede eingegangene Meldung aufbewahrt, jedoch nur so lange wie dies erforderlich und verhältnismässig ist, trifft dies in den französischen und Schweizer Unternehmen weniger häufig zu.

Was den Schutz der Vertraulichkeit sowohl der Identität der hinweisgebenden Person als auch von in den Meldungen erwähnten Dritten anbelangt, machen die Ergebnisse deutlich, dass dieser Schutz in den französischen Unternehmen bislang weniger stark ausgeprägt ist als in den anderen Ländern. Des Weiteren wird sichtbar, dass rund die Hälfte der analysierten Unternehmen in Frankreich, Großbritannien und der Schweiz jede Form von Repressalien gegenüber Hinweisgebenden explizit verbietet, in Deutschland sind dies gut zwei Drittel.

Abschließend zeigt sich, dass bereits heute knapp zwei Drittel der untersuchten deutschen und britischen Unternehmen voll und ganz zustimmen, dass das Unternehmen klare und leicht zugängliche Informationen über die Vorgehensweise bei externen Meldungen an die zuständigen Behörden zur Verfügung stellt.

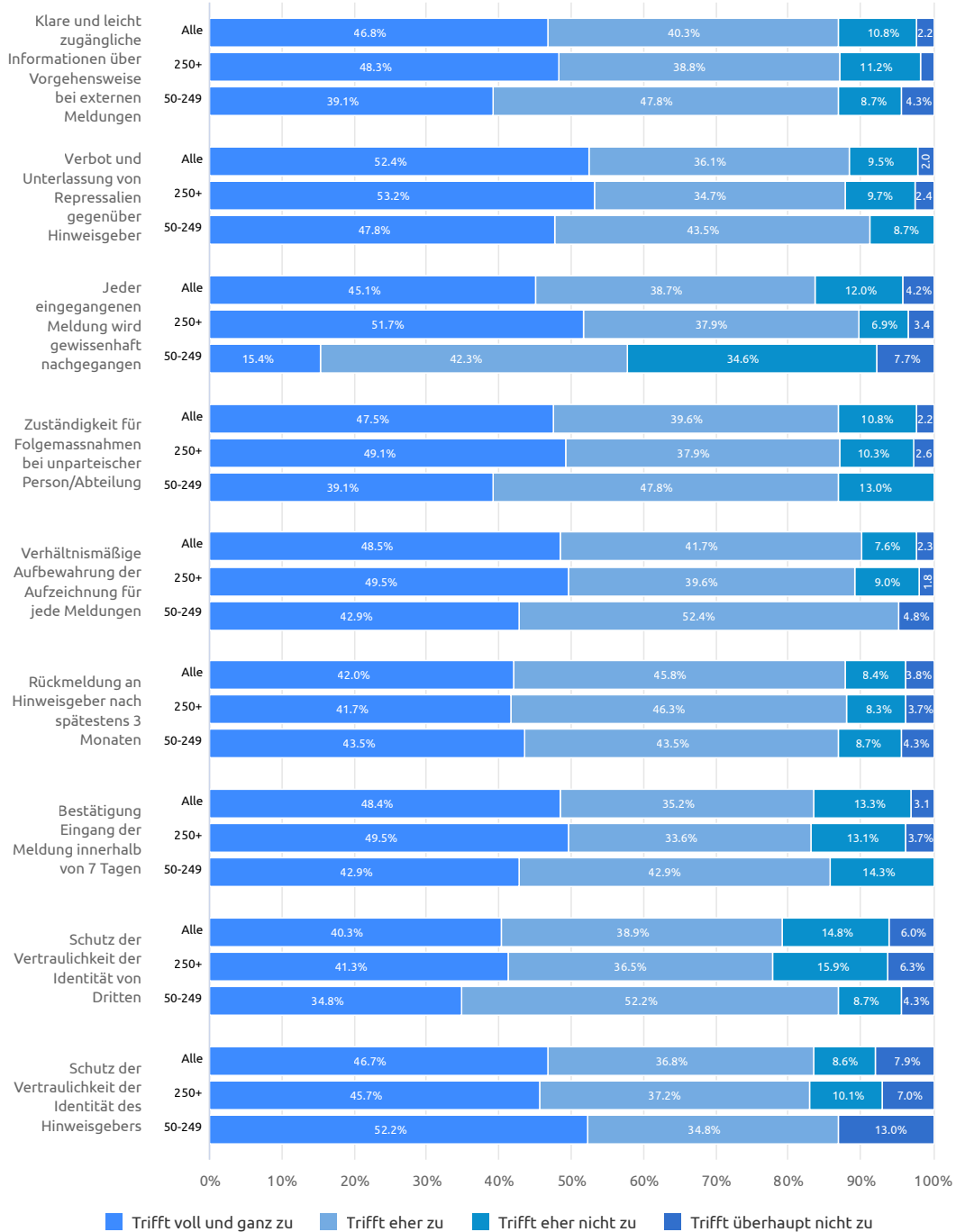
Deutschland



Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 95 Einschätzung Meldestelle in Deutschland im Größenvergleich

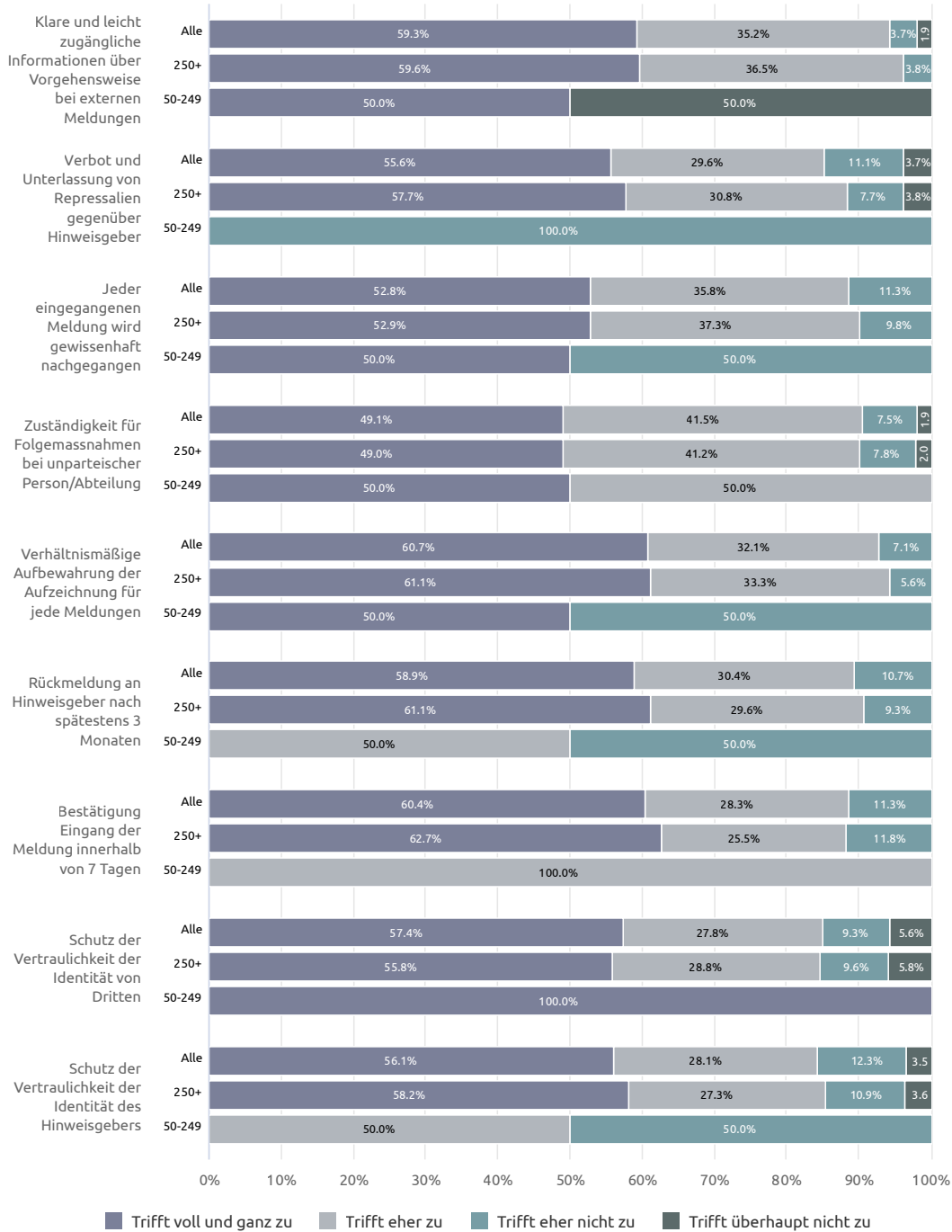
Frankreich



Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 96 Einschätzung Meldestelle in Frankreich im Größenvergleich

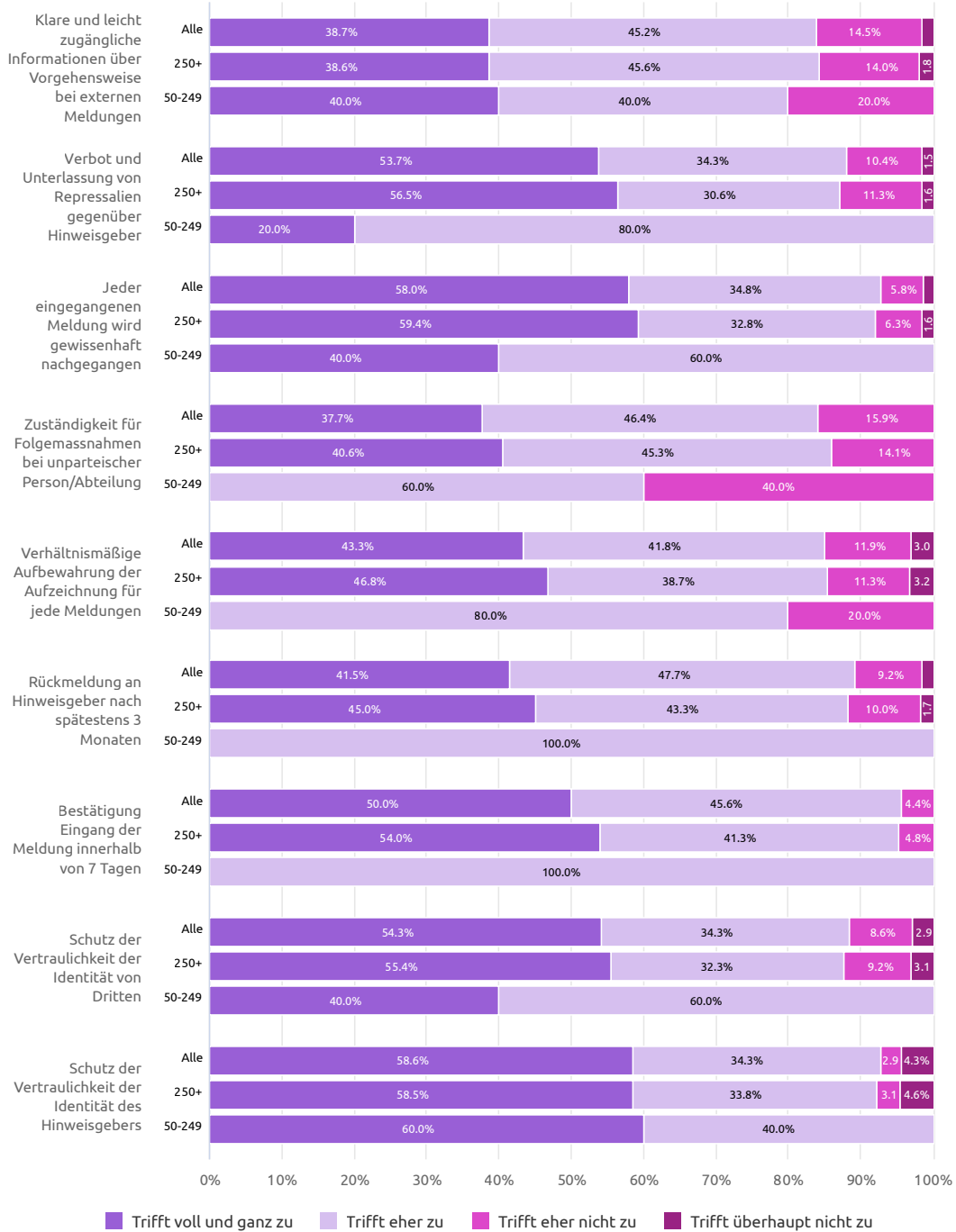
Großbritannien



Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 97 Einschätzung Meldestelle in Großbritannien im Größenvergleich

Schweiz

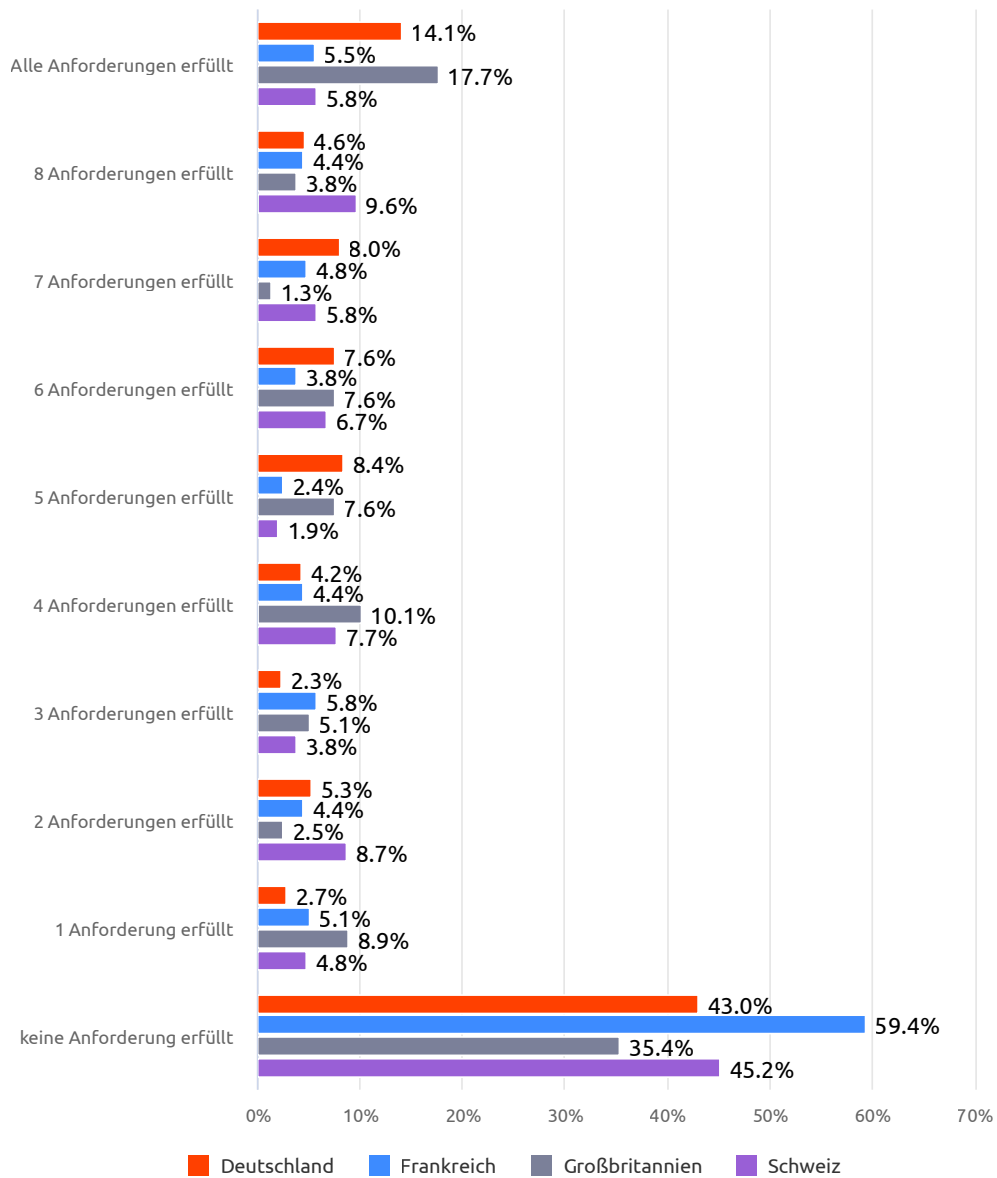


Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 98 Einschätzung Meldestelle in der Schweiz im Größenvergleich

Vorbereitungsstand

Wie vorbereitet sind die Unternehmen auf die Einführung der EU-Richtlinie?



Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 99 Vorbereitung auf EU-Whistleblower-Richtlinie im Ländervergleich

Obwohl die Unternehmen angeben, sich bereits mit der Richtlinie auseinandergesetzt zu haben und einzelne Vorgaben bereits vollständig erfüllen, lassen die Resultate der Befragung zum Teil noch deutliche Lücken hinsichtlich der Vorbereitung auf die Umsetzung der EU-Richtlinie erkennen.

Die Unternehmen wurden befragt, inwiefern ihre bisherigen Meldekanäle und -prozesse folgenden Vorgaben der EU-Direktive erfüllen:

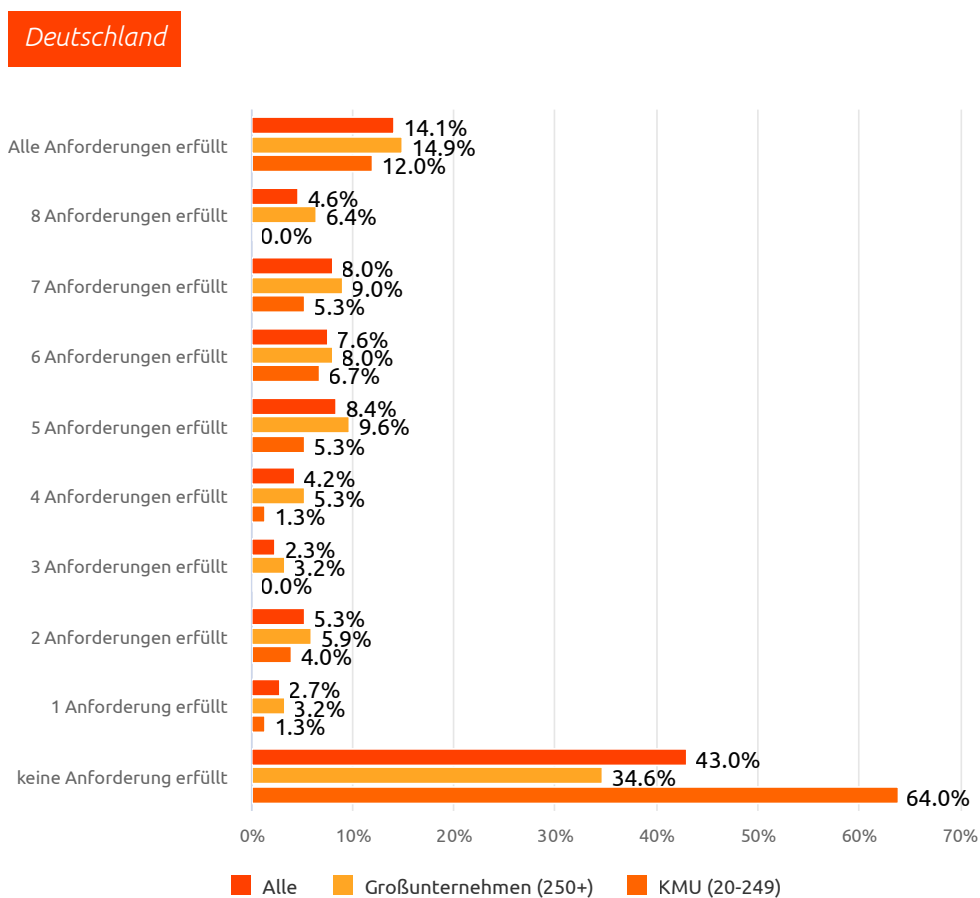
- Klare und leicht zugängliche Informationen über die Vorgehensweise bei externen Meldungen
- Verbot und Unterlassung von Repressalien gegenüber Hinweisgebern
- Gewissenhafte Untersuchung jeder eingegangenen Meldung
- Zuständigkeit für Folgemaßnahmen liegt bei unparteiischer Person/Abteilung
- Verhältnismäßige Aufbewahrung der Aufzeichnung für jede Meldung
- Rückmeldung an Hinweisgeber nach spätestens drei Monaten
- Bestätigung des Eingangs der Meldung innerhalb von sieben Tagen
- Schutz der Vertraulichkeit der Identität von Dritten
- Schutz der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers

Die Ergebnisse zeigen, dass mit einem Anteil von rund 18 Prozent die befragten britischen Unternehmen am häufigsten sehr gut auf die EU-Richtlinie vorbereitet sind, da sie bereits zum jetzigen Zeitpunkt die Anforderungen der Richtlinie vollumfänglich erfüllen (vgl. Abbildung 99). Dies gilt auch für gut 14 Prozent der deutschen Unternehmen. Demgegenüber liegt der Anteil der Unternehmen aus Frankreich und der Schweiz, die als sehr gut vorbereitet angesehen werden können, mit jeweils knapp 6 Prozent deutlich tiefer. In allen Ländern ist der Anteil der Unternehmen, die sehr gut vorbereitet sind, bei den Großunternehmen höher als bei den KMU, wobei den letztgenannten im Gegensatz zu den Großunternehmen für die Vorbereitung auch noch zwei Jahre mehr Zeit bleibt (vgl. Ländergrafiken).

Rund 60 Prozent der untersuchten französischen Unternehmen sind auf die Einführung der EU-Richtlinie nicht vorbereitet. Dazu gehören zum einen Unternehmen, die über keine interne Meldestelle verfügen, und zum anderen solche, die zwar eine Meldestelle eingerichtet haben, diese aber keine der inhaltlichen Anforderungen der EU-Richtlinie vollumfänglich erfüllt. In den anderen drei Ländern kommt es seltener vor, dass die befragten Unternehmen keine der Anforderungen erfüllen. Mit 45 Prozent in der Schweiz, 43 Prozent in Deutschland und 35 Prozent in Großbritannien liegen die Anteile nichtsdestotrotz auf beträchtlichem Niveau.

Bei knapp 30 Prozent der befragten deutschen Unternehmen kann festgestellt werden, dass sie sich hinsichtlich des baldigen Inkrafttretens der EU-Richtlinie auf einem vielversprechenden Pfad befinden, da sie bereits zwischen fünf und acht der zu erfüllenden Anforderungen vollumfänglich umgesetzt haben, wobei dies vorwiegend auf die Großunternehmen zurückzuführen ist. Demgegenüber ist der Anteil der französischen Unternehmen, für die dies zutrifft, nur halb so groß. Gut 15 Prozent der befragten Unternehmen aus Frankreich erfüllen derzeit zwischen fünf und acht Anforderungen der EU-Richtlinie.

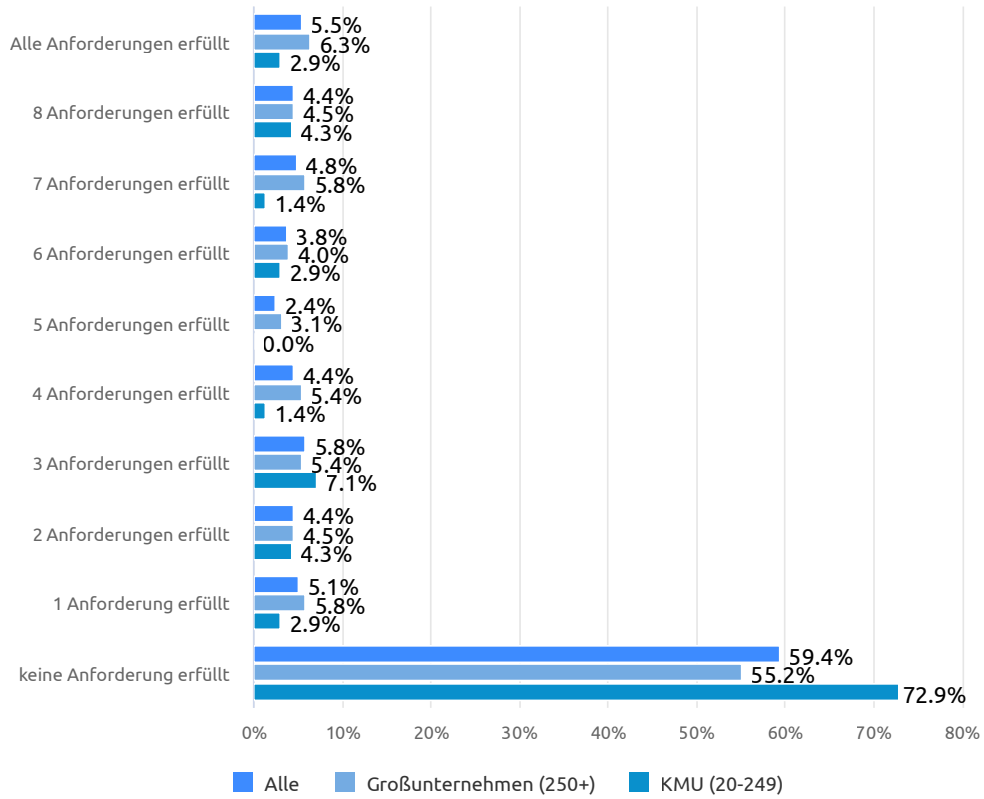
Rund ein Viertel der befragten Unternehmen aus Großbritannien und der Schweiz können als noch eher mangelhaft auf die EU-Richtlinie vorbereitet angesehen werden, da sie bisher lediglich zwischen einem und vier der in der Richtlinie geforderten Kriterien vollständig erfüllen. Bei den befragten deutschen und französischen Unternehmen liegt dieser Anteil mit 14 respektive knapp 20 Prozent etwas tiefer.



Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 100 Vorbereitung auf die EU-Whistleblower-Richtlinie in Deutschland im Größenvergleich

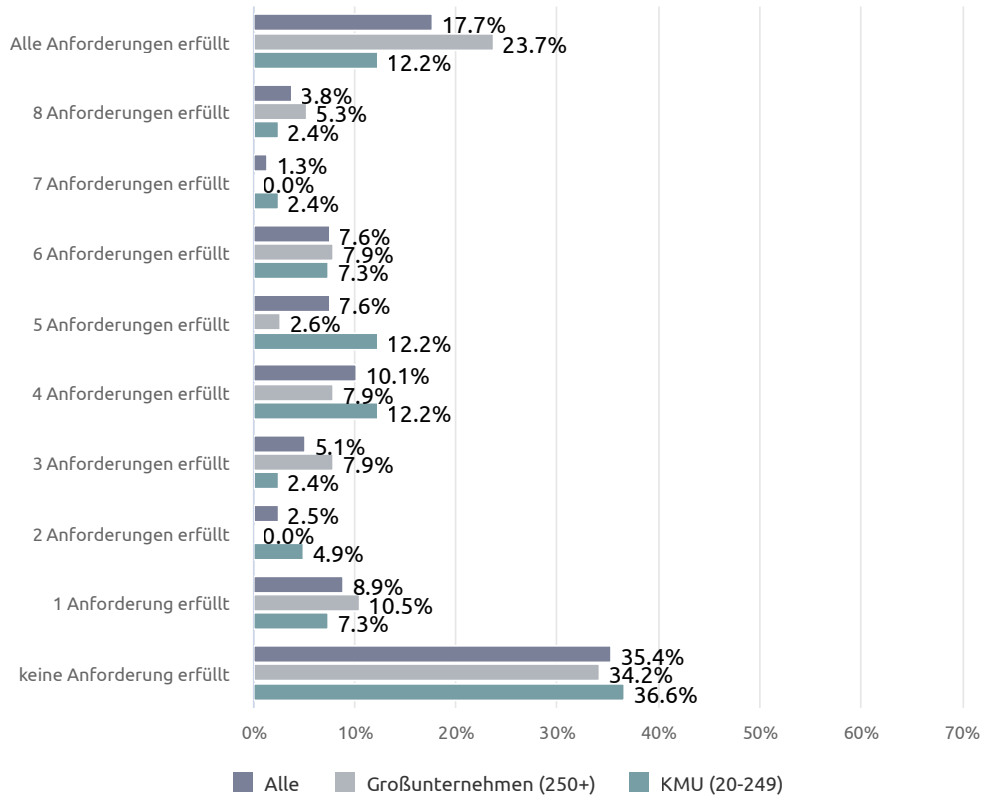
Frankreich



Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 101 : Vorbereitung auf die EU-Whistleblower-Richtlinie in Frankreich im Größenvergleich

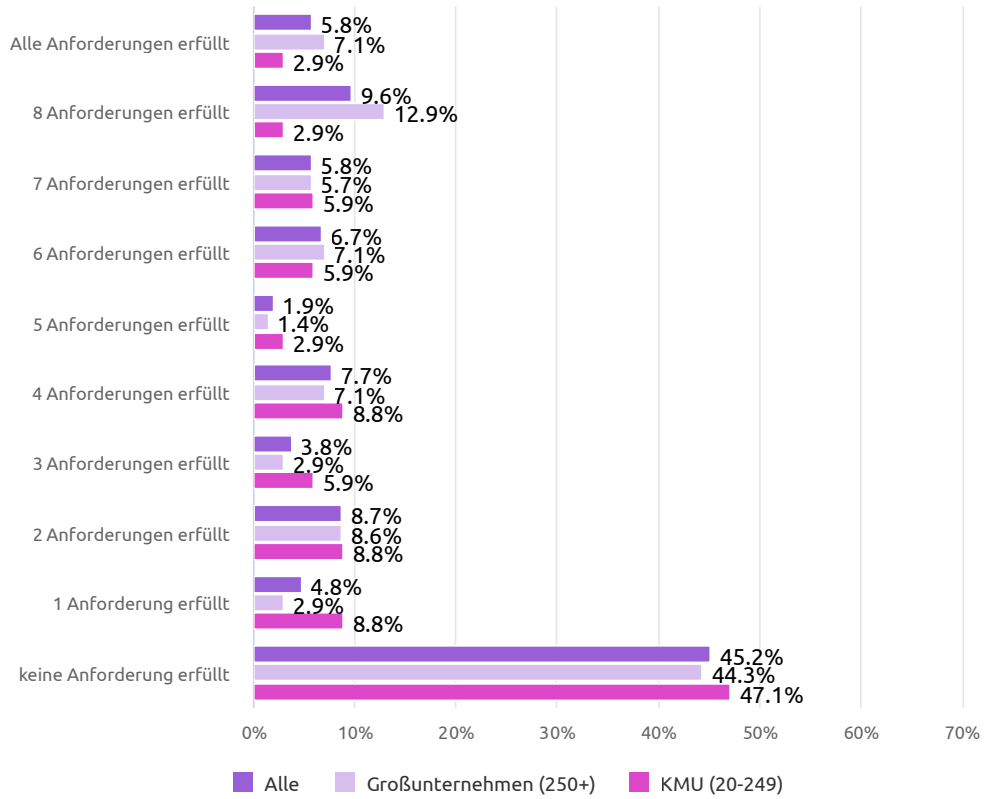
Großbritannien



Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 102 Vorbereitung auf die EU-Whistleblower-Richtlinie in Großbritannien im Größenvergleich

Schweiz



Basis: Von der Richtlinie betroffene Unternehmen mit Meldestelle

Abbildung 103 Vorbereitung auf die EU-Whistleblower-Richtlinie in der Schweiz im Größenvergleich

Ausblick: Studienergebnisse im Praxiskontext

Was bedeuten die Ergebnisse des Whistleblowing Reports 2021 für den Arbeitsalltag von Unternehmen? Im folgenden Kapitel ordnen wir einige der Erkenntnisse aus der Studie in den Praxiskontext ein und geben Best-Practice-Tipps.

Angst vor Meldungsflut und anonymen Denunzianten unbegründet

Der Whistleblowing Report 2021 bestätigt zum wiederholten Mal, dass der Missbrauch von Meldekanälen die absolute Ausnahme ist. Nicht einmal acht Prozent der 2020 eingegangenen Meldungen sind als missbräuchlich einzustufen. Dem gegenüber steht eine große Mehrzahl an Hinweisen, die konkrete Missstände im Unternehmen aufzeigen. Knapp die Hälfte aller eingegangenen Meldungen erfolgt zu Compliance-relevanten Verstößen. Die anderen Hinweise melden Verbesserungspotentiale in anderen Bereichen, zum Beispiel im technischen Support oder der Personalführung. Ebenso wenig begünstigt die Möglichkeit, Meldungen anonym abzugeben, einen Anstieg an missbräuchlichen Meldungen. Im Durchschnitt erhielten Unternehmen 34 Meldungen pro Jahr.

Unser Tipp: Sehen Sie Hinweise als Bereicherung für Ihr Unternehmen. Mitarbeitende, die Missstände intern melden, sind an einer Verbesserung der Umstände interessiert und möchten dabei helfen, ihr Unternehmen vor Schaden und schlechter Presse zu schützen. Durch regelmäßige Schulungen sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden für die Art von Meldungen, die über das Hinweisgebersystem abgegeben werden sollen.

Transparenz ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Unternehmen

Eine transparente Unternehmenskultur, in der Missstände offen angesprochen werden können, hat viele Vorteile. Mitarbeitende fühlen sich wertgeschätzt, wenn ihre Hinweise zu Fehlverhalten im Unternehmen ernst genommen werden und sie keine Angst vor Repressalien haben müssen. Sie können so einen Beitrag zu einer ethischen Unternehmenskultur leisten. Unternehmen, die Hinweisgeberkanäle auch für Lieferanten oder Kunden öffnen, stärken das Vertrauen dieser Anspruchsgruppen und erweitern ihr Verständnis von Compliance in der gesamten Lieferkette.

***Unser Tipp:** Je früher Sie Missstände in Ihrem Unternehmen identifizieren, desto früher können Sie diese beseitigen und Präventionsmaßnahmen zur künftigen Vermeidung einrichten. Damit verringern Sie das Risiko, dass potenzielle Skandale an die Öffentlichkeit dringen und Ihre Reputation Schaden nimmt. Darüber hinaus können Sie Strafzahlungen und Sanktionen aufgrund von Compliance-Verstößen abwenden. Insbesondere externe Stakeholder wie Banken, Investoren oder neue Geschäftspartner setzen Compliance-Maßnahmen, wie das Einrichten von Meldekanälen, voraus, wenn es um die Vergabe von Krediten und die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen geht.*

In Krisenzeiten ist eine ethische Unternehmensführung besonders wichtig

Die Ergebnisse des Whistleblowing Reports 2021 haben gezeigt, dass in Unternehmen, in denen es pandemiebedingt zu Entlassungen kam, mehr Missstände auftraten und diese mehr Meldungen erhielten. In Unternehmen, die sich aufgrund der Pandemie in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befanden, kam es häufiger zu unethischem und illegalem Verhalten. Mitarbeitende begingen Fehlverhalten, da Sie den Eindruck hatten, dass ihr Unternehmen sonst nicht «über die Runden» komme und Arbeitsplätze in Gefahr sein könnten.

***Unser Tipp:** Nehmen Sie auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Hinweise Ihrer Mitarbeitenden und anderer Anspruchsgruppen ernst und reagieren Sie darauf. Es ist wichtig, dass Ihre Mitarbeitenden weiterhin das Gefühl haben, dass sie mit Ihren Hinweisen zu einer Verbesserung des Unternehmens beitragen können und es deshalb sinnvoll ist, intern zu melden. Andernfalls laufen Sie Gefahr, dass sie sich direkt an externe Meldestellen oder die Presse wenden. Da sich während der Corona-Pandemie das flexible Arbeiten im Homeoffice in vielen Firmen als dauerhafter Arbeitsmodus etabliert hat, ist es wichtig, zeit- und ortsunabhängige Meldesysteme zur Verfügung zu stellen. Zudem muss Ihre Führungsebene eine ethische Unternehmenskultur vorleben und klarmachen, dass illegales oder unethisches Verhalten auch in schwierigen Zeiten keinen Platz in Ihrem Unternehmen hat.*



Es gibt noch viel zu tun, um die EU-Whistleblower-Direktive zu erfüllen

Viele der befragten Unternehmen haben sich bereits mit den Anforderungen der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebenden auseinandergesetzt und befürworten die Maßnahmen mehrheitlich. Aktuell hat jedoch nur eine Minderheit der Unternehmen die Richtlinie bereits vollumfänglich umgesetzt.

Ein Grund ist sicherlich, dass die Richtlinie bisher in vielen EU-Mitgliedsstaaten noch nicht in nationales Recht umgesetzt wurde. Viele Unternehmen warten deshalb noch ab und sehen noch keinen akuten Handlungsbedarf. Die nationalen Gesetzgebungen haben jedoch nur noch bis zum 17. Dezember 2021 Zeit, um entsprechende Gesetze zu verabschieden. Dabei müssen Sie sicherstellen, dass es einen verbindlichen Rechtsrahmen gibt, der nicht nur die EU-Mindeststandards erfüllt, sondern einen Schritt weiter geht. Statt nur Hinweisgebende zu Verstößen gegen EU-Recht zu schützen, sollten die EU-Mitglieder auch Verstöße gegen nationales Recht mit in den Schutzkatalog aufnehmen. Andernfalls werden zahlreiche Sonderfälle geschaffen, die das Whistleblowing-Management in Unternehmen und in öffentlichen Institutionen beträchtlich erschweren.

Unser Tipp: Handeln Sie proaktiv und richten Sie auch schon ohne konkrete nationale Gesetzgebung ein Hinweisgebersystem sowie die notwendigen Prozesse ein. Die Umsetzung der EU-DSGVO vor ein paar Jahren hat bereits gezeigt, wie chaotisch die Implementierung von EU-Vorgaben für Unternehmen sein kann, wenn sie sich nicht rechtzeitig darauf vorbereiten. Setzen Sie nicht nur auf die Erfüllung von Mindeststandards, sondern gehen Sie einen Schritt weiter und arbeiten Sie an einer vorbildlichen ethischen Unternehmenskultur. Ermöglichen Sie Ihren internen und externen Hinweisgebenden zum Beispiel anonyme Meldungen abzugeben — selbst wenn dies in der EU-Richtlinie nicht vorgeschrieben wird. Der Vertrauensbeweis gegenüber Ihren Mitarbeitenden und Lieferanten wird mit relevanten Meldungen belohnt werden. Sie vermeiden zudem, dass Hinweise anderweitig, beispielsweise bei Aufsichtsbehörden, abgegeben werden. Außerdem stellen Sie sicher, dass Ihr Hinweisgebersystem auch den gegebenenfalls höheren Ansprüchen in anderen Länderstandorten entspricht, falls Sie international operieren.

Best Practices zum Whistleblowing-Management lassen sich mit webbasierten Hinweisgebersystemen am einfachsten umsetzen

Aus dem Whistleblowing Report 2021 lassen sich unterschiedliche Best Practices zur Einführung von Whistleblowing-Prozessen im Unternehmen ableiten. Dazu gehören zum einen organisatorische und rechtliche Entscheidungen, wie die Ernennung einer unabhängigen Ansprechperson zu Whistleblowing-Themen mit umfangreichen Kompetenzen (z. B. Wahrung der Vertraulichkeit des Hinweisgebenden auch gegenüber der Geschäftsleitung) oder das Verbot von Repressalien; zum anderen die kommunikative Begleitung des Whistleblowing-Programms durch regelmäßige Schulungen und Informationsangebote sowie Befragungen zu Verbesserungspotentialen. Gerade mit Blick auf die Best Practices zur konkreten Umsetzung der Whistle-



blowing-Prozesse zeigt sich, dass insbesondere webbasierte Hinweisgebersysteme die komplexen Anforderungen am besten abbilden können.

Webbasierte Hinweisgebersysteme sind für jede Unternehmensgröße vorteilhaft. Sie erfüllen nicht nur alle datenschutzrechtlichen Vorgaben und Sicherheitsstandards, sondern ermöglichen eine orts- und zeitunabhängige Abgabe für alle Anspruchsgruppen und bieten den Fallbearbeitenden komfortable Prozesse und eine revisions sichere Protokollierung. Mit webbasierten Systemen können unkompliziert und fristgerecht Eingangsbestätigungen und Rückmeldungen über Folgen, die sich aus der Meldung ergeben, versendet werden. Zudem bieten sie anonyme Meldemöglichkeiten und können problemlos für unterschiedliche Anspruchsgruppen, wie Mitarbeitende, Lieferanten oder Kunden, geöffnet werden. Darüber hinaus vereinfacht die Einrichtung eines webbasierten Hinweisgebersystems das Management von unterschiedlichen Hinweisgeberkanälen (wie von der EU-Richtlinie gefordert) — Anrufe über eine Hotline oder E-Mails können bequem in einem System verwaltet und bearbeitet werden.

Unser Tipp: Der kürzlich veröffentlichte ISO-Standard 37002 ist eine gute Orientierungshilfe bei der effektiven Implementierung von Hinweisgebersystemen.



Kai Leisering
Managing Director
Corporate Compliance
EQS Group



Helene Blumer
Senior Product Manager
Corporate Compliance
EQS Group

Über diese Studie

Projektdesign

Im Rahmen der Studie wurde eine quantitative Erhebung mit deutschen, französischen, britischen und Schweizer Unternehmen durchgeführt.

Form und Dauer der Befragung

Die quantitative Erhebung wurde anhand eines Online-Fragebogens vollzogen. Die Befragung war für jedes Land gleich. Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, die Umfrage in den Sprachen Deutsch, Englisch oder Französisch durchzuführen. Neben allgemeinen sozio-demografischen Fragen wurden Daten zu Missständen in den jeweiligen Unternehmen, zur Vorbereitung auf die neue EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebenden sowie zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Unternehmenstätigkeit erhoben. Weiter war von Interesse, wie häufig und in welcher Art Meldungen bei der Meldestelle eingehen und wie die Unternehmen ihre interne Meldestelle ausgestalten, nutzen und welche Wirkung diese erzielt (vgl. Link). Die Umfrage wurde vom 14. Juni bis 2. Juli 2021 durchgeführt.

Stichprobe und Rücklauf

Die Online-Umfrage basiert auf einer geschichteten Zufallsstichprobe. In jedem Land wurde jeweils rund ein Drittel Klein- und Mittelunternehmen (KMU), die zwischen 20 und 249 Mitarbeitende beschäftigen, und zwei Drittel Großunternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden befragt. Total haben 291 Unternehmen aus Deutschland, 338 Unternehmen aus Frankreich, 296 Unternehmen aus Großbritannien und 314 Unternehmen aus der Schweiz teilgenommen. Die Rücklaufquote beläuft sich auf rund 19 Prozent. An der Umfrage konnten Unternehmensvertreterinnen und -vertreter mit fundiertem Wissen zu Compliance im jeweiligen Unternehmen mit folgenden Positionen teilnehmen: Geschäftsführende/r Eigentümer/in, Inhaber/in, Gesellschafter/in, Geschäftsführer/in (CEO), Leiter/in Finanzbereich (CFO), Sonstiges Mitglied der Geschäftsleitung, Leiter/in Compliance, Compliance-Verantwortliche/r, Leiter/in Legal Services, Rechtsverantwortliche/r, Leiter/in Human Resources, Personalverantwortliche, Leiter/in einer anderen Abteilung oder Mitarbeitende/r mit vertieften Kenntnissen bezüglich Compliance-Maßnahmen im Unternehmen.

Auswertung und Repräsentativität

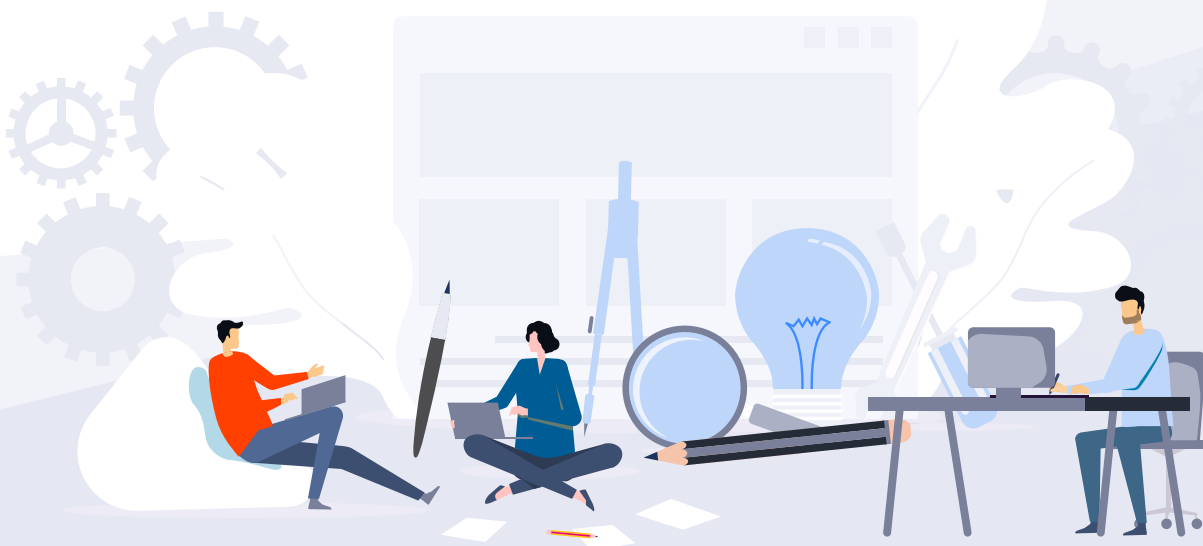
Um die Daten auszuwerten, wurden deskriptive und multivariate Methoden der Statistik angewendet. Die Resultate können aufgrund der Stichprobenziehung auf die beiden Unternehmensgruppen (KMU und Großunternehmen) verallgemeinert werden. Das Konfidenzintervall beträgt mit einem Konfidenzniveau von 95 Prozent ± 2.8 . Zusätzlich wurde eine Zeitreihenanalyse durchgeführt, wobei 457 Unternehmen, die sich dieses Jahr an der Umfrage beteiligten, auch bereits 2019 an der Umfrage teilgenommen haben.

Trotz der sichergestellten Repräsentativität der Erhebung sind auch – wie in allen Stichproben – Schwankungen zu beobachten. Aufgrund des Vergleichs von im Panel und im Querschnitt befindlichen Unternehmen lässt sich feststellen, dass die Stichprobe zu gewissen Verstärkungen z. B. bei der Schätzung der Anzahl der Meldungen geführt hat. Dies wird an entsprechender Stelle im Bericht erläutert.

Qualitätssicherung

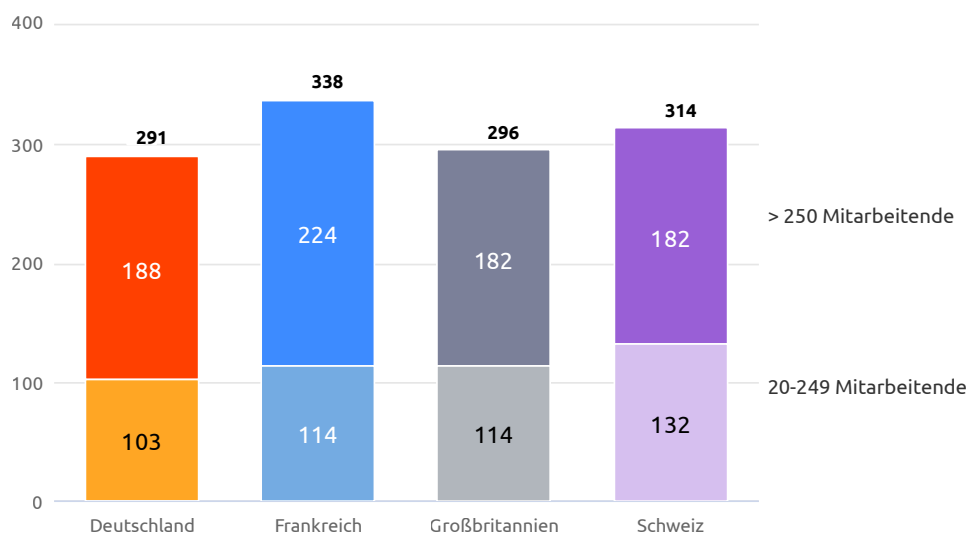
Um eine hohe Datenqualität sicherzustellen, wurden von der Erarbeitung der Umfrage bis zur Auswertung diverse Maßnahmen angewendet. Einerseits wurde der Fragebogen entwickelt, indem Experten aus allen vier Ländern hinzugezogen wurden. Andererseits wurde die Konzeption und die Programmierung der Umfrage mit verschiedenen Personen auf Inhalt, Verständlichkeit und Nutzerfreundlichkeit getestet. Um zudem eventuelle Mängel zu erkennen, wurde die Befragung mit einem Softlaunch gestartet. Damit mögliche Fehler schließlich auch bei der Interpretation der Resultate minimiert werden, wurden die Daten sorgfältig aufbereitet und ausgewertet.

Bei weiteren inhaltlichen Fragen oder bei Fragen zur Durchführung der Studie steht Ihnen [Prof. Dr. Christian Hauser](#) gerne zur Verfügung.



Befragte Unternehmen

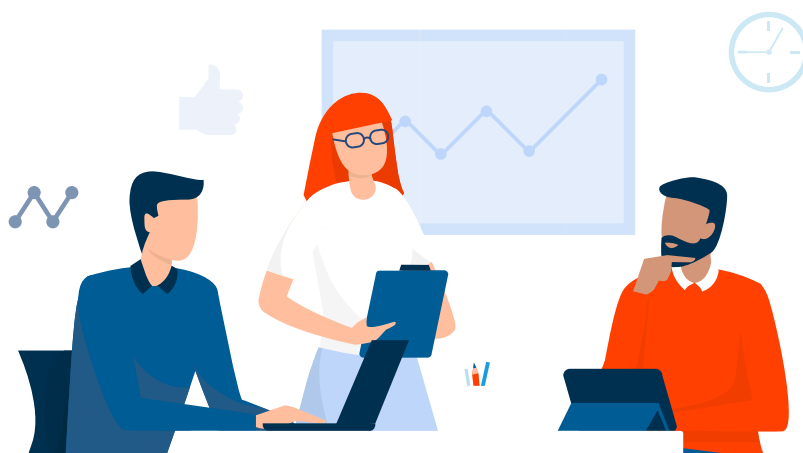
Zusammensetzung der Stichprobe nach Unternehmensgröße

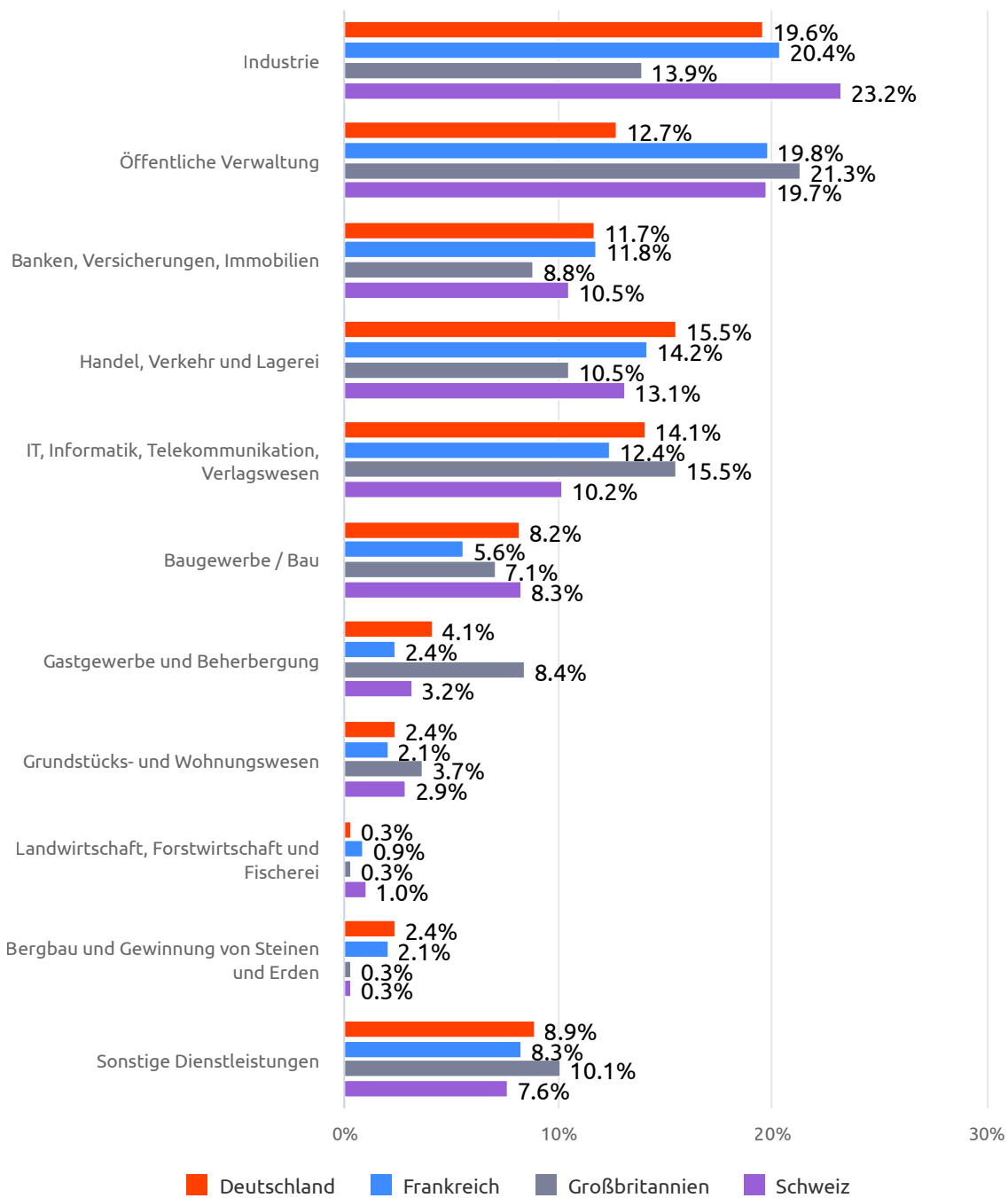


Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 104 Zusammensetzung der Stichprobe nach Unternehmensgröße

Für die diesjährige Studie wurde erneut eine quantitative Erhebung mittels Online-Umfrage durchgeführt. Dabei wurden deutsche, französische, britische und Schweizer Groß- sowie Klein- und Mittelunternehmen (KMU) befragt. Abbildung 104 zeigt, dass in Deutschland 103 KMU (35 %), die zwischen 20 und 249 Mitarbeitende zählen, sowie 188 Großunternehmen (65 %) mit 250 und mehr Mitarbeitenden an der Befragung teilgenommen haben. Insgesamt sind somit 291 deutsche Unternehmen im Sample vertreten. Aus Frankreich haben sich insgesamt 338 Unternehmen beteiligt, 224 Großunternehmen (66 %) und 114 KMU (34 %). Darüber hinaus haben 114 KMU (39 %) sowie 182 Großunternehmen (61%) aus Großbritannien teilgenommen. Somit sind insgesamt 296 britische Unternehmen in der Stichprobe vertreten. In der Schweiz haben total 314 Unternehmen mitgemacht, 132 KMU (42 %) und 182 Großunternehmen (58 %).



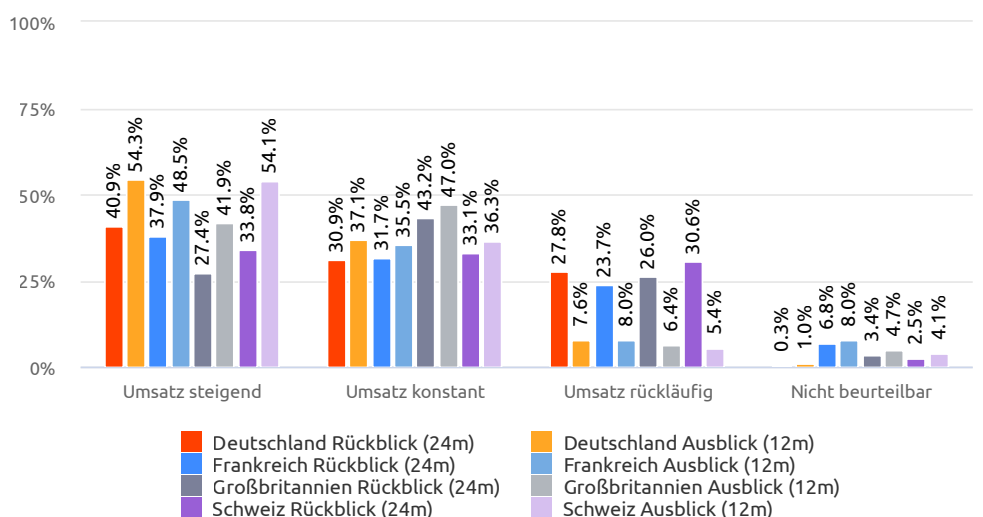


Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 105 Zusammensetzung der Stichprobe nach Branchenzugehörigkeit

Im Rahmen der Studie wurden Unternehmen aus sämtlichen Branchen befragt (vgl. Abbildung 105). Die Klassifikation der Branchen orientiert sich dabei an der **Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA)**. Die untersuchten Unternehmen aus Frankreich und der Schweiz sind am häufigsten dem öffentlichen Sektor sowie dem verarbeitenden Gewerbe zuzuordnen. Jeweils rund ein Fünftel der französischen Unternehmen ist in diesen beiden Wirtschaftszweigen tätig. Von den Schweizer Unternehmen kommt knapp ein Viertel aus dem produzierenden Gewerbe und knapp ein Fünftel aus dem öffentlichen Sektor. An dritter Stelle folgen in der Schweiz die Unternehmen aus dem Bereich Handel, Verkehr und Lagerei. Auch in Deutschland stammen zahlreiche der befragten Unternehmen aus dieser Branche (16 %). Einzig aus dem verarbeitenden Gewerbe (20 %) sind mehr deutsche Unternehmen vertreten. In Großbritannien stammt wiederum mit mehr als einem Fünftel der größte Anteil der befragten Unternehmen aus dem öffentlichen Sektor. An zweiter und dritter Stelle folgen Unternehmen aus den Branchen IT, Informatik, Telekommunikation und Verlagswesen (16 %) sowie aus dem produzierenden Gewerbe (14 %). Wie aufgrund der Branchenstruktur von hoch entwickelten Volkswirtschaften zu erwarten, stammt in allen Ländern nur ein sehr kleiner Anteil der untersuchten Unternehmen aus den beiden Wirtschaftszweigen Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei sowie Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden.

Zusammensetzung der Stichprobe nach Unternehmenserfolg



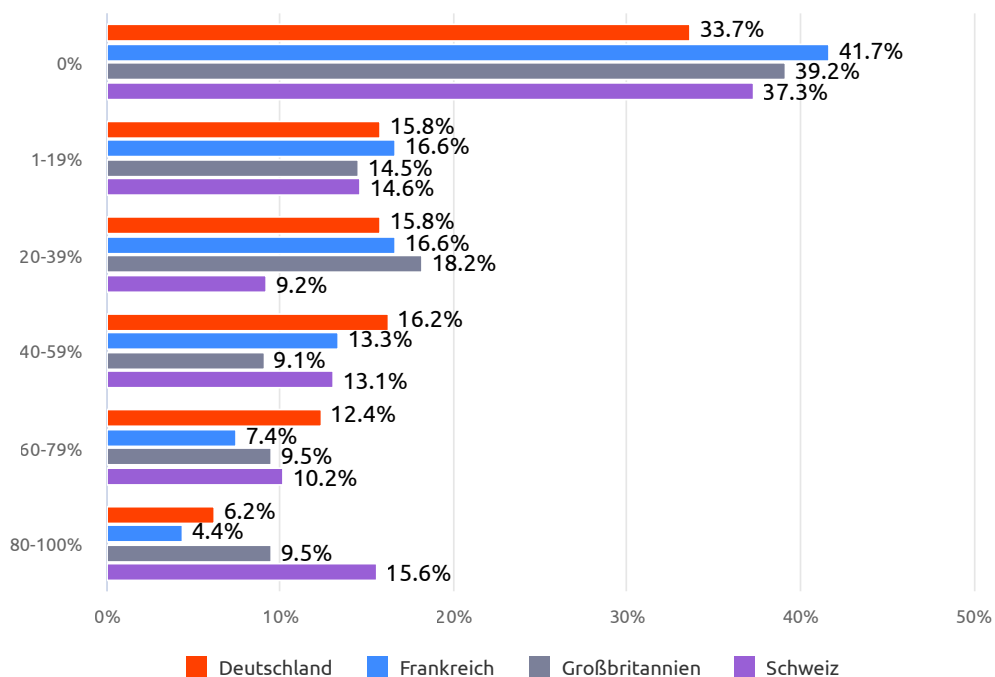
Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 106 Zusammensetzung der Stichprobe nach Unternehmenserfolg

Um die wirtschaftliche Entwicklung der befragten Unternehmen zu erheben, wurden diese gefragt, wie sich ihr Umsatz in den zurückliegenden 24 Monaten verändert hat und wie sie die Entwicklung des Umsatzes für die kommenden 12 Monate einschätzen (vgl. Abbildung 106). Die Ergebnisse zeigen, dass jeweils rund zwei Fünftel der untersuchten Unternehmen aus Deutschland (41 %) und Frankreich (38 %) ihren Umsatz in den vergangenen zwei Jahren steigern konnten. Bei den analysierten Schweizer Unternehmen gelang dies gut einem Drittel (34 %) und in Großbritannien nur gut einem Viertel (27 %). Wie zu erwarten, spiegelt die Umsatzentwicklung die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie wider. Dementsprechend sind gegenüber den Resultaten des Whistleblowing Reports von 2019 starke Veränderungen zu beobachten. Während in Großbritannien der Anteil der Unternehmen, die ihren Umsatz steigern konnten, um gut 16 Prozentpunkte gesunken ist, betrug der Rückgang in Deutschland 30 Prozentpunkte.

Gleichzeitig machen die Ergebnisse deutlich, dass die Unternehmen durchaus positiv in die Zukunft blicken, wenn auch nicht in allen Ländern in gleichem Masse. Während in Deutschland und der Schweiz mehr als die Hälfte und in Frankreich knapp die Hälfte der befragten Unternehmen steigende Umsätze prognostizieren, erwarten dies in Großbritannien deutlich weniger Unternehmen (42 %). Diese gedämpften Zukunftsaussichten dürften auch eine Folge des britischen Austritts aus der EU sein.

Zusammensetzung der Stichprobe nach Auslandaktivität

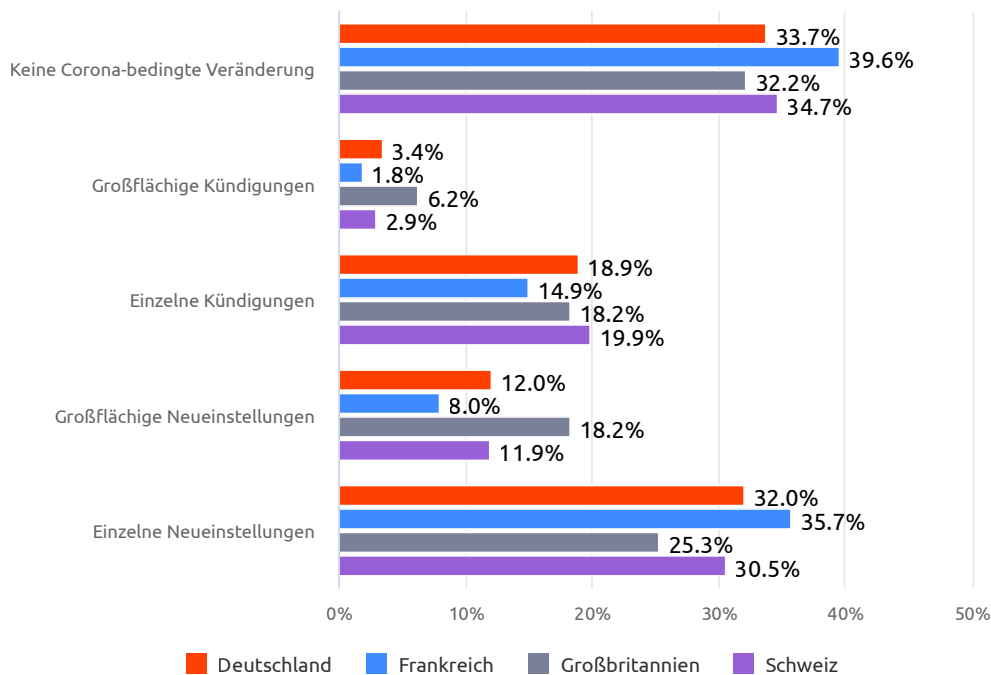


Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 107 Zusammensetzung der Stichprobe nach Auslandaktivität

Gut ein Drittel der befragten deutschen Unternehmen erzielte im letzten Jahr keinen Umsatz im Ausland. In Frankreich, Großbritannien und der Schweiz sind die Anteile der untersuchten Unternehmen, die den gesamten Umsatz im Inland erzielen leicht höher (37 bis 42 %). Der Anteil der befragten französischen Unternehmen ohne Auslandumsatz hat sich gegenüber 2018 um knapp 7 Prozentpunkte erhöht (von 34,9 % auf 41,7 %). Rund die Hälfte der untersuchten deutschen und Schweizer Unternehmen generierten 2020 mindestens 20 Prozent des Umsatzes im Ausland. Der Anteil der befragten Schweizer Unternehmen mit einem Auslandumsatz von 80 Prozent oder mehr hat sich gegenüber 2018 fast verdoppelt (von 7,9 % auf 15,6 %) (vgl. Abbildung 107).

Entwicklung des Mitarbeiterstands aufgrund der Corona-Pandemie



Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 108 Entwicklung Mitarbeiterstand 2020 aufgrund der Corona Pandemie

Die Ergebnisse zeigen, dass es über alle Länder gesehen in gut einem Drittel der untersuchten Unternehmen 2020 aufgrund der Corona Pandemie zu keiner Veränderung des Mitarbeiterstandes gekommen ist (vgl. Abbildung 108). Diese Stabilität war vor allem bei den KMU überdurchschnittlich ausgeprägt. Von den Unternehmen aus Frankreich wurde mit einem Anteil von fast 40 Prozent am häufigsten angegeben, dass sich der Mitarbeiterstand Corona-bedingt nicht verändert habe, wobei auch in Frankreich der Anteil bei den KMU höher liegt als bei den Großunternehmen (vgl. Abbildung 110).

Abweichend davon kam es 2020 bei gut einem Fünftel der befragten Unternehmen zu Corona-bedingten Kündigungen. Dabei haben die analysierten Unternehmen i. d. R. einzelnen Mitarbeitenden gekündigt und nur selten großflächig Mitarbeitende entlassen, wobei letzteres bei den Unternehmen aus Großbritannien am häufigsten vorgekommen ist (6 %). Dies ist vorwiegend auf die britischen Großunternehmen zurückzuführen, von denen gut 8 Prozent großflächig Kündigungen ausgesprochen haben (vgl. Abbildung 111). Gleichzeitig haben die britischen Unternehmen infolge der Corona-Pandemie jedoch auch am häufigsten eine große Anzahl an Mitarbeitenden eingestellt, was ebenfalls durch die Großunternehmen getrieben wurde. So hat gut ein Viertel der britischen Großunternehmen zahlreiche Neueinstellungen vorgenommen, wohingegen dies bei nur gut 7 Prozent der britischen KMU der Fall war.

Auffallend ist, dass über alle Länder hinweg mehr als zwei Fünftel der befragten Unternehmen angeben, dass sie im Zuge der Corona-Pandemie zusätzlich Mitarbeitende eingestellt. So gibt rund ein Drittel der befragten deutschen Unternehmen an, 2020 Corona-bedingt einzelne Beschäftigte eingestellt zu haben, während der Anteil der deutschen Unternehmen, die großflächig neue Mitarbeitende unter Vertrag genommen haben, bei 12 Prozent liegt (vgl. Abbildung 109). Bei den untersuchten Schweizer Unternehmen liegt der Anteil der Unternehmen ohne Veränderung des Mitarbeiterstandes bei über einem Drittel. Diese Zahl ist für Großunternehmen und KMU hier sehr ähnlich. Außerdem zeigt sich, dass die Unternehmen aus der Schweiz im Ländervergleich infolge der Corona-Pandemie etwas überdurchschnittlich häufig Kündigungen ausgesprochen und etwas unterdurchschnittlich häufig neue Mitarbeitende eingestellt haben (vgl. Abbildung 112).

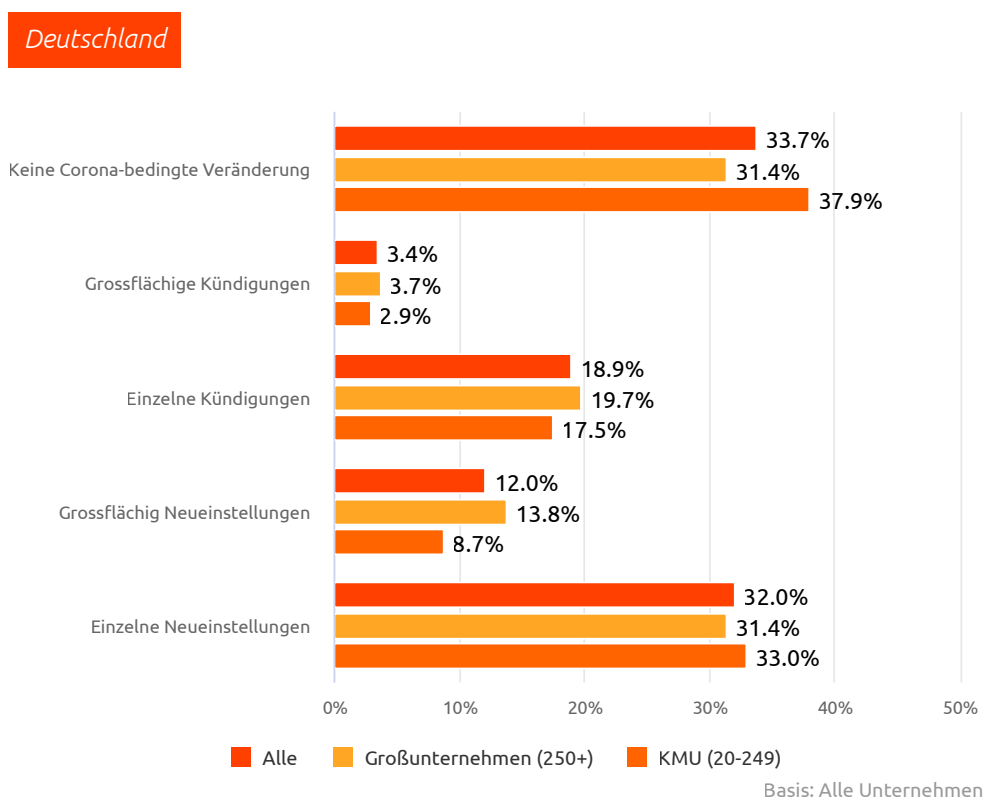


Abbildung 109 : Entwicklung Mitarbeiterstand 2020 in Deutschland im Größenvergleich

Frankreich

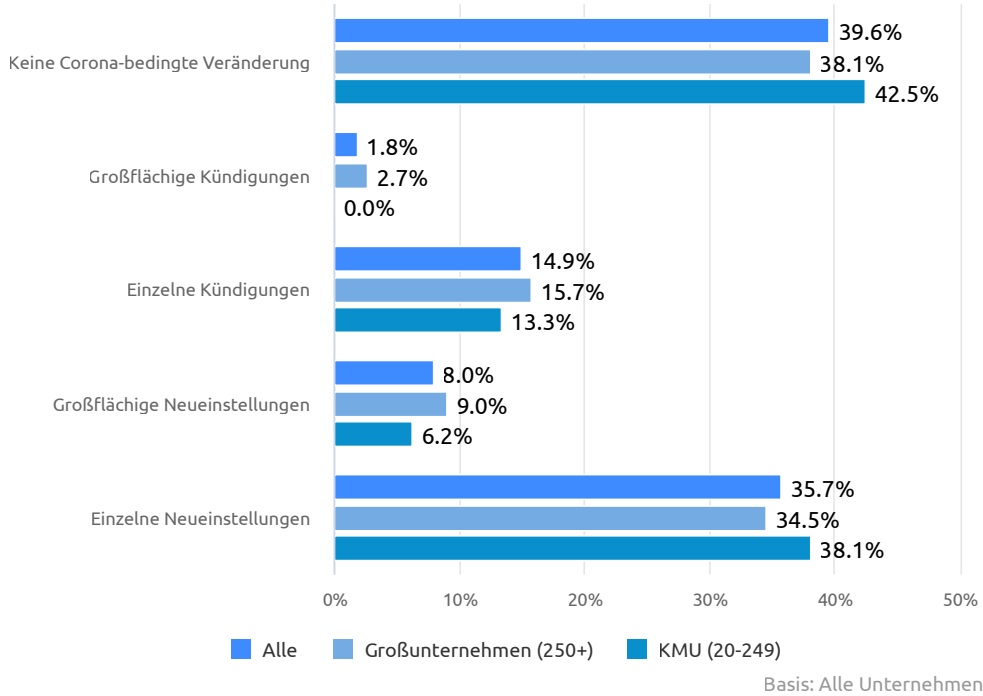


Abbildung 110 Entwicklung Mitarbeiterstand 2020 in Frankreich im Größenvergleich

Großbritannien

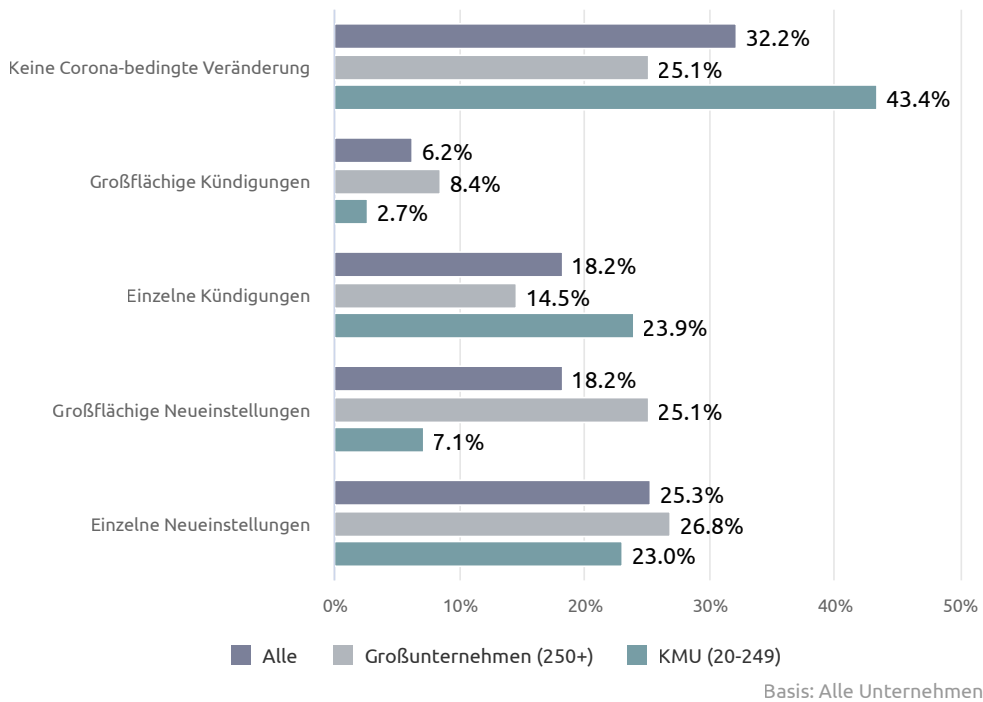
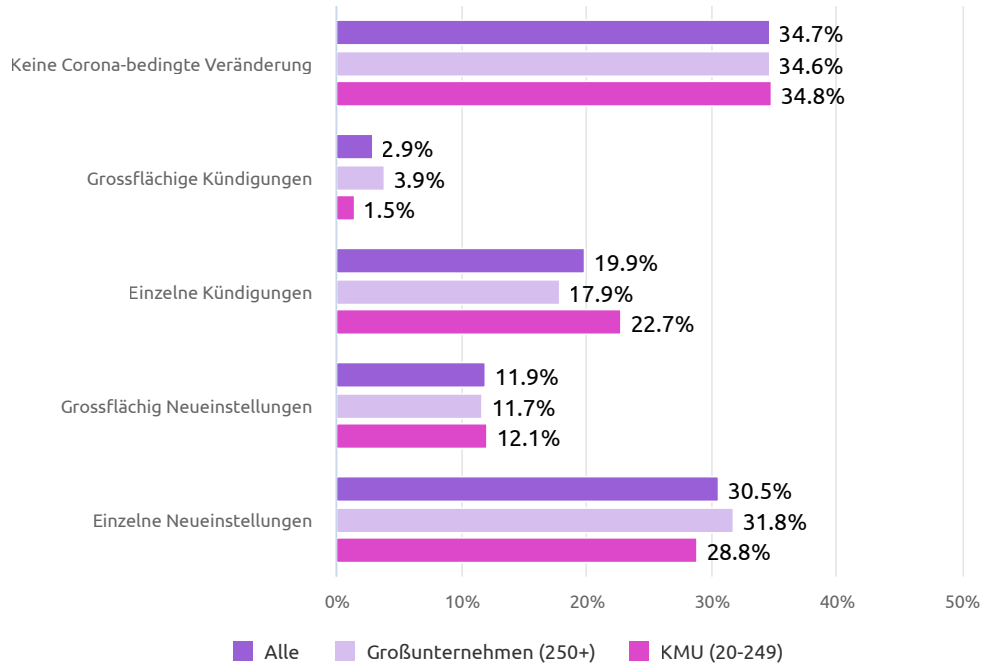


Abbildung 111 Entwicklung Mitarbeiterstand 2020 in Großbritannien im Größenvergleich

Schweiz



Basis: Alle Unternehmen

Abbildung 112 Entwicklung Mitarbeiterstand 2020 in der Schweiz im Größenvergleich

Kooperationspartner

Whistleblower-Netzwerk

Whistleblower-Netzwerk (WBN) setzt sich für eine Verbesserung des rechtlichen Schutzes und des gesellschaftlichen Ansehens von Whistleblowern in Deutschland ein. Dank seiner Expertise hat sich der überparteiliche und gemeinnützige Verein seit seiner Gründung 2006 zu einem gefragten Ansprechpartner für Politik, Medien, Veranstalter, Wissenschaft und Wirtschaft entwickelt.

Whistleblower-Netzwerk (WBN) erstellt Expertisen und Stellungnahmen und macht Vorschläge zu Verbesserung der Rechtslage. In seiner Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit sensibilisierte es dafür, wie Demokratie und Rechtsstaat von Hinweisgebern profitieren. Dazu gehören unter anderem Vorträge bei Fachveranstaltungen, Workshops in Bildungseinrichtungen und eine Wanderausstellung mit Whistleblower-Fällen. Über ein Beratungsangebot für potenzielle Whistleblower leistet WBN nicht nur konkrete Hilfe, sondern erfährt auch mehr über deren praktischen Herausforderungen. Mit seiner Organisationsberatung unterstützt WBN Unternehmen, Behörden und NGOs bei der Einführung und fortlaufenden Optimierung von Whistleblowing-Management.

WBN profitiert bei seiner Arbeit von seinem großen Netzwerk, darunter Fachjuristen, ehemalige Compliance-Beauftragte, Wissenschaftler, frühere Whistleblower und Vertreter verschiedener zivilgesellschaftlicher Organisationen. Durch seine Mitwirkung in internationalen Netzwerken wie WIN (Whistleblowing International Network) hat WBN auch internationale Entwicklungen im Blick.

Finanziert wird diese Vielfalt an Aufgaben vor allem aus **Zuwendungen und Beiträgen** von Stiftungen und Einzelpersonen. Auch Unternehmen haben die Möglichkeit, den Verein als Förderer zu unterstützen.



Projektpartner und -finanzierung

Die Studie wurde im Rahmen eines angewandten Forschungs- und Entwicklungsprojektes der **Fachhochschule Graubünden (FHGR)** in Kooperation mit der **EQS Group** durchgeführt. Es handelt sich dabei um die dritte wissenschaftliche Studie zu diesem Thema, wobei sich der erste Whistleblowing Report (vgl. Whistleblowing Report 2018) nur mit Schweizer Unternehmen beschäftigte. Die zweite Studie (vgl. Whistleblowing Report 2019) wurde auf die Länder Deutschland, Frankreich und Großbritannien erweitert. Auch die diesjährige Befragung wurde erneut länderübergreifend für Deutschland, Frankreich, Großbritannien und die Schweiz durchgeführt.

Bei der Studie handelt es sich um eine Aktualisierung und Weiterentwicklung eines ehemals von der Innosuisse, Schweizerische Agentur für Innovationsförderung, unterstützten F&E-Projektes. Die diesjährige Studie wird durch die EQS Group finanziert.

Autorinnen und Autoren



Prof. Dr. Christian Hauser

Projektleiter
Fachhochschule Graubünden
Schweizerisches Institut für Entrepreneurship (SIFE)
christian.hauser@fhgr.ch



Jeanine Bretti-Rainalter

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Fachhochschule Graubünden
Schweizerisches Institut für Entrepreneurship (SIFE)
Jeanine.Rainalter@fhgr.ch



Helene Blumer

Senior Product Manager Corporate Compliance
EQS Group
helene.blumer@eqs.com

Das Team des **Schweizerischen Institut für Entrepreneurship (SIFE)** der **Fachhochschule Graubünden** (27 Forscher/innen aus unterschiedlichen Fachrichtungen) betreibt anwendungsorientierte Forschung sowie Lehre und Dienstleistung mit Fokus auf Innovation, Digitalisierung, Internationalisierung, Supply Chain und Corporate Responsibility. Dabei werden erfolgreich qualitative und quantitative Methoden angewendet.

Das **PRME Business Integrity Action Center (BIAC)** verfügt über langjährige Erfahrung in der Durchführung von interdisziplinären Forschungsprojekten mit konkretem Bezug zur Thematik des Whistleblowing Reports und beschäftigt sich vorwiegend mit Fragen der Korruptionsprävention, Business Integrity, Big Data Ethik sowie der Integrität in den Medien/Social Media und in internationalen Lieferketten.

Als agile Hochschule setzt die FH Graubünden auf dynamisches Denken und proaktives Handeln. Mit diesem Mindset gestaltet sie die Zukunft mutig und nachhaltig mit. Ihre über 2300 Studierenden bildet sie zu hochqualifizierten und verantwortungsvollen Persönlichkeiten aus. Die FH Graubünden bietet Bachelor-, Master- und Weiterbildungsangebote in Architektur, Bauingenieurwesen, Computational and Data Science, Digital Science, Management, Mobile Robotics, Multimedia Production, Photonics, Service Innovation and Design, Supply Chain Management sowie Tourismus an. Lehre und Forschung der Fachhochschule Graubünden sind interdisziplinär und orientieren sich an praktischen Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft.



Die **EQS Group** ist ein internationaler Anbieter von regulatorischen Technologien (RegTech) in den Bereichen Corporate Compliance und Investor Relations.

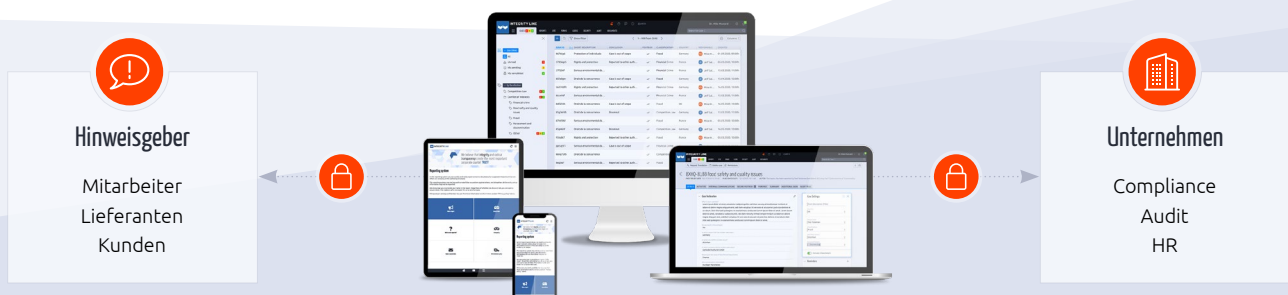
Mehrere tausend Unternehmen weltweit schaffen mit der EQS Group Vertrauen, indem sie komplexe Compliance-Anforderungen erfüllen, Risiken minimieren und transparent mit Stakeholdern kommunizieren. Die Produkte der EQS Group sind in der cloud-basierten Software EQS COCKPIT gebündelt. Damit lassen sich Compliance-Arbeitsschritte in den Bereichen Hinweisgeberschutz und Fallbearbeitung, Richtlinienmanagement, Genehmigungsprozesse, Geschäftspartnermanagement, Insiderlistenverwaltung, und Meldepflichten professionell steuern.

Börsennotierte Unternehmen nutzen zudem ein globales Newswire, Investor Targeting und Kontaktmanagement, IR Webseiten, digitale Berichte und Webcasts für eine effiziente und sichere Investorenkommunikation.

Die EQS Group wurde im Jahr 2000 in München gegründet. Heute ist der Konzern mit über 550 Mitarbeitenden in den wichtigsten Finanzmetropolen der Welt vertreten.

EQS Integrity Line — Das meistgenutzte Hinweisgebersystem in Europa

EQS Integrity Line ist ein sicheres, intuitives und flexibles Hinweisgebersystem mit integriertem Case Management. Sowohl Großkonzerne als auch kleine und mittelgroße Unternehmen in ganz Europa vertrauen darauf, mithilfe von EQS Integrity Line Fehlverhalten im Unternehmen frühzeitig zu erkennen, anonym mit Hinweisgebern zu kommunizieren und eingehende Hinweise nutzbringend zu verarbeiten.



Glossar

Anonym (anonymes Melden) // Den Verantwortlichen der Meldestelle ist die Identität der hinweisgebenden Person nicht bekannt.

Compliance // Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien sowie selbstaufgelegten Verhaltenskodizes durch Unternehmen.

Compliance-System // Maßnahmen, Strukturen und Prozesse, die ein Unternehmen eingerichtet hat, um die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien sowie selbstaufgelegten Verhaltenskodizes sicherzustellen und zu fördern.

EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebenden // Richtlinie 2019/1937 der Europäischen Union «zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden». Diese beabsichtigt das Melden von Missständen in Unternehmen zu fördern und den hinweisgebenden Personen einen umfassenden Schutz vor Repressalien zu gewährleisten.

Finanzieller Gesamtschaden // Finanzielle Aufwendungen, die dem Unternehmen aufgrund des Missstandes direkt sowie im Zuge dessen Aufdeckung und Aufarbeitung entstehen, inkl. sämtlicher materieller und immaterieller Konsequenzen.

Generelle Meldekanäle // Persönlicher Besuch bei den Verantwortlichen der Meldestelle, Brief/Fax, E-Mail und Telefon.

Großunternehmen // Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden.

Hinweisgebende Personen // Personen, die illegales oder unethisches Verhalten melden (engl. Whistleblower).

Illegales oder unethisches Verhalten // Verhalten, das gegen geltende (gesetzliche) Bestimmungen oder die ethischen Vorstellungen einer Gesellschaft verstößt (z. B. Fälschung von Finanzdaten, Wirtschaftsspionage, Korruption, Bestechung, Diebstahl, Betrug, Unterschlagung, gezielte Ausnutzung von Differenzen in der internationalen Gesetzgebung, z. B. im Bereich Umweltschutz, Arbeitsrecht oder Steuerrecht). Es ist dabei nicht relevant, ob das Verhalten zum Schaden des Unternehmens oder zu seinem vermeintlichen Nutzen geschieht.

KMU // Kleine und mittlere Unternehmen mit 20 bis 249 Mitarbeitenden.

Meldestelle // Stelle außerhalb der Linie, an die hinweisgebende Personen konkrete oder vermutete Missstände melden können.

Missbräuchliche Meldung // Meldung, die lediglich opportunistischer Natur ist und dazu dient, jemanden gezielt anzuschwärzen.

Misstand // Siehe illegales oder unethisches Verhalten

Nicht relevante Meldung // Meldung, die zwar ohne missbräuchliche Absicht abgegeben wird, aber von ihrer Thematik bei der Meldestelle an der falschen Adresse ist (z. B. diverse unternehmensinterne Probleme wie individuelle Beschwerden bezüglich Führungsstil oder Hinweise auf technische Betriebsprobleme).

Offen (offenes Melden) // Hinweisgebende Personen müssen ihren Namen nennen und die Verantwortlichen der Meldestelle dürfen diesen ggf. offenlegen.

Relevante Meldung // Meldung, die tatsächlich auf einen Misstand (illegales oder unethisches Verhalten) hinweist.

Spezialisierte Meldekanäle // Hotline/Callcenter, Mobile App, Social Media, webbasiertes Hinweisgebersystem/Internetplattform.

Vertraulich (vertrauliches Melden) // Hinweisgebende Personen müssen ihren Namen nennen. Dieser ist aber ausschließlich den Verantwortlichen der Meldestelle bekannt und wird nicht weitergegeben.

Webbasiertes Hinweisgebersystem // Die hinweisgebende Person kann konkrete oder vermutete Missstände über das Internet melden.

Whistleblowing // Ein aktuelles oder ehemaliges Mitglied einer Organisation hat Kenntnis von illegalen, unmoralischen oder illegitimen Verhaltensweisen, die im Verantwortungsbereich der Organisation liegen, und deckt diese Missstände gegenüber Personen oder Organisationen, die Handlungsmöglichkeiten besitzen, auf (Near und Miceli 1985; Übersetzung von Donato 2009).



