

## Fragebogen zu den Whistleblower-/Hinweisgebersystemen in deutschen Großunternehmen

### 1. Teil: Fragen zum Whistleblowing-/Hinweisgebersystem

#### A. Fragen zur Existenz und Einrichtung des Whistleblowing-/Hinweisgebersystems

##### 1. Hat Ihr Unternehmen spezielle Regelungen und/oder Vorkehrungen zum Umgang mit Hinweisgebern/Whistleblowern? (E)

- Nein bisher nicht. (Bitte erläutern Sie auf einen zusätzlichen Blatt warum nicht und führen Sie dort auch aus, wie in Ihrem Hause mit dieser Problematik umgegangen wird und in wie weit Ihre Mitarbeiter hierüber informiert und geschult werden – beantworten Sie bitte Teil 2).
- Ist derzeit noch in Vorbereitung, geplant für \_\_\_\_\_.  
(bitte beantworten Sie die weiteren Fragen soweit möglich in Bezug auf Ihre Pläne).
- Ja, im gesamten Unternehmen (bitte weiter mit Frage 2).
- Ja, in Teilen des Unternehmens (bitte weiter mit Frage 2), bitte geben Sie hier an auf welchen Unternehmensteil Sie sich beziehen \_\_\_\_\_).

##### 2. Geht die (geplante) Einführung des Whistleblowing-/Hinweisgebersystems zurück auf: (M)

- Eine gesetzliche Verpflichtung nach dem Sarbanes Oxley Act und anderen US-Börsenregelungen(SOX)?
- Eine gesetzliche Verpflichtung nach § 91 Abs. 2 AktG?
- Eine Tarifvertragliche Verpflichtung?
- Frühere Fälle von Korruption und Wirtschaftskriminalität im Hause?
- Eine sonstige Vorgabe nämlich \_\_\_\_\_.
- Einen Grundsatzbeschluss des Aufsichtsrates (können Sie diesen bitte beifügen)?
- Einen Grundsatzbeschluss des Vorstandes (können Sie diesen bitte beifügen)?
- Sonstiges nämlich \_\_\_\_\_.

#### **Erläuterungen zum Fragebogen:**

Die voraussichtliche Bearbeitungsdauer beträgt ca. 30 Minuten

Beachten Sie bitte, dass wir mittels der uns vorliegenden Informationen in jedem Falle ein Ranking erstellen werden. Je mehr Informationen dies sind desto höher ist die Wahrscheinlichkeit einer zutreffenden Einordnung. Selbst wenn Sie nur einige Fragen beantworten ist dies daher sehr hilfreich. Besonders wichtig ist auch unabhängig von der Beantwortung des Fragebogens uns, wo immer möglich, aussagekräftige Unterlagen über die angesprochenen Regelungen zukommen zu lassen.

Der Fragebogen beginnt mit allgemeinen Fragen zur Existenz und zur Einrichtung des Whistleblowing-/Hinweisgebersystems, daran schließen sich speziellere Fragen zu dessen Ausgestaltung und Praxis an, bevor im Schlussteil umfassender nach dem Ethik-, Compliance und C(S)R-Umfeld in Ihrem Unternehmen gefragt wird.

Der Fragebogen erlaubt in vielen Fällen das gleichzeitige Ankreuzen mehrerer Antwortalternativen dies wird durch ein (M) am Ende der Frage kenntlich gemacht, während ein (E) bedeutet, dass nur eine Antwort möglich ist. Wenn Sie bei bestimmten Fragen noch etwas ergänzen möchten so können Sie dies gerne am Schluss des Fragebogens einfügen.

Nachfolgend werden die Begriffe System, Whistleblowingsystem und Hinweisgebersystem synonym verwandt, gleiches gilt für die Begriffe Meldender, Whistleblower und Hinweisgeber. Der Fragebogen verwendet zur Vereinfachung ausschließlich männliche Bezeichnungen, meint aber jeweils auch die weiblichen Bezeichnungen.

**Rückfragen und Ergebnisse bitte an: [Fuchs@whistleblower-netz.de](mailto:Fuchs@whistleblower-netz.de)**

**3. Wovon haben Sie sich bei der Ausgestaltung des Systems vor allem leiten/beraten lassen: (M)**

- Eigene Erfahrungen im Personalmanagement?
- Austausch mit anderen Unternehmen?
- Beratung durch Wirtschaftsprüfungsgesellschaften?
- Dialog mit der Belegschaft?
- Fachpublikationen?

Wenn Sie möchten können Sie hierzu noch nähere Ausführungen machen: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**4. Welche Ziele hat Ihr Unternehmen mit der Einführung des Systems vor allem verfolgt:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**5. In welchem Jahr hat sich Ihr Haus zur Einführung entschlossen und seit wann sind die Regelungen/Maßnahmen in Kraft?**

Zeitpunkt des Entschlusses: \_\_\_\_\_

Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens bzw. der ersten Implementierung: \_\_\_\_\_

**6. Wurde/wird der Betriebsrat an dem Prozess der Einführung beteiligt? (E)**

- Nein, gar nicht.
- Nein, nicht beteiligt, sondern nur informiert.
- Ja, der Betriebsrat muss/te den Regelungen zustimmen.
- Ja, der Betriebsrat war/ist von Anfang an eingebunden.

**7. Nach Ihrer persönlichen Einschätzung stand/steht der Betriebsrat dem Projekt (E)**

- ... grundsätzlich ablehnend gegenüber,
- ... skeptisch gegenüber,
- ... grundsätzlich positiv, jedoch in einzelnen Fragen skeptisch gegenüber,
- ... sehr positiv gegenüber.

Welche Gründe sehen Sie hierfür: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**8. Wurden/werden jenseits des Betriebsrates auch die Mitarbeiter beteiligt? (E)**

- Nein.
- Nein, aber ein Teil der Belegschaft wurde vorab informiert.
- Nein, aber die Belegschaft wurde vorab informiert.
- Ja, ein Teil der Belegschaft wurde beteiligt.
- Ja, die gesamte Belegschaft wurde beteiligt.

Wenn Ja, bitte machen Sie hierzu nähere Angaben \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**9. Nach Ihrer persönlichen Einschätzung standen/stehten die Mitarbeiter dem Projekt (E)**

- ... grundsätzlich ablehnend gegenüber,
- ... skeptisch gegenüber,
- ... grundsätzlich positiv, jedoch in einzelnen Fragen skeptisch gegenüber,
- ... sehr positiv gegenüber.

Welche Gründe sehen Sie hierfür: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**10. Wurde das Whistleblowing-/Hinweisgebersystems seit seiner Einführung (E)**

- unverändert beibehalten,
- wieder abgeschafft,
- eingeschränkt hinsichtlich,
- ausgeweitet hinsichtlich,
  - der Wege eine Meldung abzugeben,
  - des Kreises der Meldeberechtigten,
  - der möglichen Inhalte der Meldung,
- auf sonstige Art und Weise überarbeitet?

Wenn Sie eine andere als die erste Antwortalternative gewählt haben, machen Sie hierzu bitte nähere Angaben: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**B. Fragen zur Ausgestaltung des Whistleblowing-/Hinweisgebersystems**

**11. Gibt es eine verbindliche interne Regelung über das Whistleblowingsystem (E)**

- Nein, es handelt sich nur um ein unverbindliches Angebot für das es keine besondere Regelung gibt.
- Nein, es gibt aber ein Grundlagendokument/Dokumentation nämlich \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (bitte beifügen).
- Ja, es gibt eine Regelung nämlich \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (bitte beifügen).

Wenn ja, die Verbindlichkeit der Regelung ergibt sich

- aus ihrem Charakter als Betriebsvereinbarung,
- aus dem Weisungs- und Anordnungsrecht des Arbeitgebers,
- aus ihrer Einbeziehung als Zusatzbestimmung in die individuellen Arbeitsverträge,
- aus sonstigem nämlich \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Anmerkung: Wenn es neben der Regelung noch eine Dokumentation oder Dokumente über die Ausgestaltung Ihres Systems gibt machen Sie bitte hier [ ] ein Kreuz und fügen Sie, wenn möglich, diese Dokumente bei. Je mehr wir über Ihr System erfahren, umso größer sind die Chancen einer zutreffenden Beurteilung.

**12. Wenn Sie die wesentlichen Elemente Ihres Systems charakterisieren würden so sind dies: (M)**

- Eine Meldemöglichkeit per Telefon.
- Eine Meldemöglichkeit per Email.
- Eine Meldemöglichkeit über eine Internetseite.
- Die Schulung der Vorgesetzten im richtigen Umgang mit Hinweisen.
- Ein interner Ombudsmann.
- Ein externer Ombudsmann.
- Das klare Bekenntnis des Vorstandes Hinweisen nachzugehen und Hinweisgeber zu schützen.
- Die Möglichkeit der Meldung an den Aufsichtsrat.
- Die Möglichkeit sich an zuständige Behörden zu wenden.
- Der Schutz von Hinweisgebern vor Diskriminierungen.
- Die Garantie der Aufklärung und Beseitigung von Missständen.
- Die Ermunterung zu mehr Kritik, Mut und Zivilcourage.
- Die Risikoversorge und -früherkennung.

**13. Bei welcher Abteilung und welchem Ansprechpartner liegt die Gesamtverantwortung für das Whistleblowing-/Hinweisersystem?**

Abteilung: \_\_\_\_\_

Ansprechpartner: \_\_\_\_\_

**14. Wer ist prinzipiell zur Nutzung des Whistleblowing-/Hinweisersystems berechtigt? (M)**

- Alle Mitarbeiter im gesamten Konzern.
- Alle Mitarbeiter im bestimmten Unternehmensteilen, nämlich \_\_\_\_\_
- Nur Mitarbeiter mit SOX-Relevanz.
- Andere spezifische Mitarbeitergruppen, wenn ja, welche \_\_\_\_\_
- Ehemalige Mitarbeiter.
- Leiharbeiter und Drittarbeiter bei Einsatz im Unternehmen.
- Mitarbeiter von Subunternehmern.
- Freie Mitarbeiter.
- Lieferanten und Geschäftspartner.
- Alle Kunden.
- Sonstige, wenn ja, welche \_\_\_\_\_

**15. Besteht eine Meldepflicht? (E)**

- Nein, nur eine Möglichkeit zur Meldung.
- Ja, für alle Mitarbeiter.
- Ja, für bestimmte Mitarbeitergruppen, nämlich \_\_\_\_\_

Wenn ja, besteht auch die Möglichkeit eine Nichtmeldung negativ zu sanktionieren und wenn dies der Fall ist, in welcher Form? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**16. Machen Sie die potentiellen Nutzer durch folgende Maßnahmen auf das Whistleblowing-/Hinweisgebersystem aufmerksam durch: (M)**

- Interne Bekanntmachungen bei Einführung des Systems.
- Öffentliche Pressemitteilung/Berichterstattung bei Einführung des Systems.
- Mehrsprachige Bekanntmachungen.
- Einmalige Schulung aller Mitarbeiter.
- Schulungen von bestimmten potentiellen Nutzergruppen, welche: \_\_\_\_\_

---

- Schulungen von Vorgesetzten.
- Schulungen von internen Multiplikatoren.
- Gemeinsame Projekte mit Betriebsrat.
- Regelmäßige Veröffentlichungen in den Medien.
- Regelmäßige Veröffentlichung in Mitarbeiterzeitschriften.
- Regelmäßige interne Berichterstattung über Erfolge des Systems.
- Anonymisierte aber systematische Darstellung aller Meldungen.
- Aushänge am Arbeitsplatz.
- Plakataktionen.
- Präsentationen auf Betriebsversammlungen.
- Verständliche schematische Darstellungen.
- Bewusstseinskampagnen.
- Informationen auf unserer Webseite über Erreichbarkeit und Meldemöglichkeiten.
- Informationen in unserem Intranet über Erreichbarkeit und Meldemöglichkeiten.
- Informationen in unserem Intranet über grundlegende Regelungen.
- Informationen in unserem Intranet über die Behandlung von Meldungen.
- Informationen in unserem Intranet mit FAQs.
- Fragestunden mit Systemverantwortlichen.
- Brief des Vorstandsvorsitzenden an alle Mitarbeiter.
- Brief des Aufsichtsratsvorsitzenden an alle Mitarbeiter.
- Spezielles Informationsmaterial für neue Mitarbeiter.
- Spezielle Schulung neuer Mitarbeiter.
- Sonstiges, nämlich \_\_\_\_\_

---

---

**17. Welche begleitenden Maßnahmen zur Ethik-Förderung ergreifen Sie jenseits des Whistleblowing-/Hinweisgebersystems? (M)**

- Ethik-Kodex
- Wissensvermittlung
- Trainings mit Fallbeispielen zu ethischen Konflikten
- Konfliktberatung
- Teambuilding
- Mediationsangebote
- Spezielle Schulung neuer Mitarbeiter.
- Sonstiges, nämlich \_\_\_\_\_

---

---

**18. Welcher der folgenden Einschätzungen zu Bekanntheit und Akzeptanz des Systems stimmen Sie zu? (jeweils E)**

Unsere Mitarbeiter kennen das System und seine wesentliche Ausgestaltung

- zu 90% und mehr  zu mehr als 2/3  zu mehr als 50%  zu mehr als 1/3  weniger

Unsere Mitarbeiter wissen, dass es etwas gibt und wo sie mehr erfahren können

- zu 90% und mehr  zu mehr als 2/3  zu mehr als 50%  zu mehr als 1/3  weniger

Unsere Mitarbeiter wissen, wo sie eine Meldung machen können

- zu 90% und mehr  zu mehr als 2/3  zu mehr als 50%  zu mehr als 1/3  weniger

Welche Durchschnittsschulnote von 1 sehr gut bis 6 ungenügend schätzen Sie, würden Ihre Mitarbeiter dem System geben: \_\_\_\_\_

Welche Durchschnittsschulnote von 1 sehr gut bis 6 ungenügend schätzen Sie, würden bisherige Nutzer dem System geben: \_\_\_\_\_

**19. Worauf stützen Sie Ihre Einschätzungen im Rahmen der vorhergehende Frage? (M)**

- Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen
- Einmalige Mitarbeiterbefragung
- Nutzerbefragungen
- Standardisierte Rückmeldungen z.B. im Rahmen von Schulungen
- Sonstiges, nämlich \_\_\_\_\_

**20. Was kann grundsätzlich Gegenstand einer Meldung über das Whistleblowing-/Hinweisgebersystems sein? (M)**

- Jeder unternehmensbezogene Missstand.
- Jeder Gewissenskonflikt.
- Verstöße gegen berufliche Standards.
- Verstöße gegen interne Ethiknormen/Ethikkodizes.
- Verstöße gegen jede Art interner Regelungen.
- Verstöße gegen jede Art gesetzliche Regelungen.
- Verstöße, die von den SOX-Vorgaben erfasst werden.
- Wirtschaftskriminalität zu Lasten des Unternehmens.
- Wirtschaftskriminalität durch Unternehmensvertreter.
- Verstöße gegen Datenschutzregelungen.
- Risiken für die Unternehmensentwicklung.
- Risiken für Gemeinschaftsgüter und öffentliche Interessen.
- Gefahren, die von unseren Produkten und Dienstleistungen für Dritte ausgehen.
- Sonstige Qualitätsmängel von Produkten und Dienstleistungen.
- Verbesserungsvorschläge für Produkte und Dienstleistungen.
- Individuelle Schlechtleistungen oder Leistungsmängel einzelner Mitarbeiter.
- Private Gesetzesverstöße von Mitarbeitern.

Darüber hinaus kann gemeldet werden \_\_\_\_\_

Explizit ausgenommen sind \_\_\_\_\_

**21. Wie kann eine Meldung erfolgen? (M)**

- persönlich
  - per Telefon
  - per Email
  - per Internetportal ohne Rückkanal
  - per Internetportal mit Rückkanal
  - per Post
  - sonstiges, nämlich \_\_\_\_\_
- 

**22. Welche Adressaten sind im System als zulässig vorgesehen? (M)**

- Direkter Vorgesetzter.
  - Nächst höherer Vorgesetzter.
  - Jeder Vorgesetzte unter Übergehung von Hierarchiestufen.
  - Vorgesetzte (aber nur bei Einhaltung bestimmter Formalien).
  - Personalabteilung.
  - Compliance-Abteilung.
  - Spezielle interne Meldestelle.
  - Spezielle interne Meldestelle, die technisch von externem Anbieter betrieben wird.
  - Interner Ombudsmann mit Sonderstellung.
  - Externer Ombudsmann.
  - Zuständige (Aufsichts-)Behörde.
  - Betriebsrat.
  - Gewerkschaften.
  - Aufsichtsrat.
  - Aktionäre.
  - Zuständige (Aufsichts-)Behörde.
  - Medien.
  - Sonstiges, nämlich \_\_\_\_\_
- 

**23. Ist die Einhaltung einer bestimmten Form, Reihenfolge von Meldewegen und/oder Adressaten vorgeschrieben? (E)**

- Nein, der Whistleblower kann diese frei wählen und auch mehrere Meldewege parallel nutzen.
  - Ja, vorgeschrieben ist \_\_\_\_\_
- 

**24. Gibt es inhaltliche Anforderungen an die Qualität der Meldung? (E)**

- Nein, gar keine.
  - Nein, aber der Whistleblower muss gutgläubig handeln.
  - Ja, der Whistleblower muss seine Gutgläubigkeit darlegen.
  - Ja, der Whistleblower muss mögliche Erkenntnisquellen ausgeschöpft haben.
  - Ja, der Whistleblower muss seine Erkenntnisquellen offenlegen.
  - Ja, der gemeldete Verstoß muss eine gewisse Mindestrelevanz haben.
  - Ja, Meldungen wird nur nachgegangen, wenn ein hinreichender Anfangsverdacht dargelegt wird.
  - Ja, sonstige nämlich \_\_\_\_\_
-

**25. Was die technische Verfügbarkeit des Systems angeht, so gilt: (M)**

- Es ist unabhängig von Meldeweg, Region und Sprache rund um die Uhr erreichbar.
  - Es ist nur im elektronischen/postalischen Meldeweg in allen Sprachen erreichbar.
  - Es steht rund um die Uhr ein persönlicher Ansprechpartner bereit.
  - Es steht werktätig mindestens jedoch 12 Stunden ein persönlicher Ansprechpartner bereit.
  - Es steht MO-FR mindestens 6 Stunden ein persönlicher Ansprechpartner bereit.
  - Sprachlich ist das System auf Deutsch beschränkt.
  - Sprachlich auf Deutsch und maximal 2 weitere Fremdsprachen beschränkt.
  - Sprachlich ist das System unbeschränkt nutzbar.
  - Regional ist das System auf Deutschland beschränkt.
  - Regional ist das System auf Europa beschränkt.
  - Regional ist das System weltweit unbeschränkt nutzbar.
  - Es gelten folgende Einschränkungen: \_\_\_\_\_
- 

**26. Hinsichtlich der Problematik Vertraulichkeit/Anonymität treffen auf unser System folgende Aussagen zu? (M)**

- Wir ermutigen zu anonymen Meldungen als bestem Schutz vor Repressalien.
  - Wir ermutigen zu vertraulichen Meldungen als bestem Schutz vor Repressalien.
  - Der beste Schutz vor Repressalien ist eine Unternehmenskultur, die offene Meldungen fördert.
  - Anonyme Meldungen sind in allen Fällen explizit erlaubt.
  - Anonyme Meldungen sind nur in Fällen im Rahmen von SOX explizit erlaubt.
  - Anonyme Meldungen sind möglich. Wir ermuntern aber zu vertraulichen Meldungen.
  - Wir bieten eine spezielle Rückkanal-Kommunikationsmöglichkeit für anonyme Meldungen an.
  - Wir bieten andere spezielle Möglichkeiten für anonyme Meldungen an, nämlich \_\_\_\_\_
- 
- Wir weisen explizit darauf hin, dass anonyme Meldungen, die Aufdeckung von Misständen erschweren.
  - Wir weisen explizit darauf hin, dass Anonymitätsschutz auch durch den Inhalt der Meldung gefährdet sein kann.
  - Meldungen werden bei uns vor Bearbeitung generell anonymisiert.
  - Wir bieten vertrauliche Bearbeitung an, schließen Anonymität aber nicht aus.
  - Wir bieten vertrauliche Bearbeitung an und schließen Anonymität aber aus.
  - Unsere zuständige Abteilung sichert die Vertraulichkeit.
  - Unser interner Ombudsmann sichert die Vertraulichkeit.
  - Unser externer Ombudsmann sichert die Vertraulichkeit.
  - Wir weisen explizit darauf hin, dass im Falle staatsanwaltschaftlicher Ermittlungen Vertraulichkeit nicht gewährleistet werden kann.
  - Wir weisen explizit darauf hin, dass im Falle absichtlicher oder grob fahrlässiger falscher Anschuldigungen Vertraulichkeit/Anonymität nicht gewährleistet wird.
  - Anonyme Meldungen haben für uns die gleiche Glaubwürdigkeit wie solche, bei denen der Absender bekannt ist.
  - Vertrauliche Meldungen haben für uns die gleiche Glaubwürdigkeit wie solche, bei denen der Absender bekannt ist.
  - Bzgl. Vertraulichkeit bzw. Anonymität bestehen darüber hinaus folgende Einschränkungen: \_\_\_\_\_
-

**27. Wenn Sie einen Ombudsmann vorgesehen haben, welche Aussagen treffen auf dessen Einbindung/Rolle zu? (M)**

- Es handelt sich um einen internen Ombudsmann.
- Es handelt sich um einen externen Ombudsmann.
- Es ist ein Rechtsanwalt.
- Er hatte vorher bereits Erfahrungen als Ermittler.
- Er hatte vorher bereits Erfahrungen im Bereich Korruptionsbekämpfung/Wirtschaftskriminalität.
- Er ist für mehrere Unternehmen tätig.
- Er besitzt ein gesetzliches Aussageverweigerungsrecht.
- Ihm ist vertraglich von uns ein Aussageverweigerungsrecht zugestanden worden.
- Er arbeitet ehrenamtlich.
- Er ist auch in anderen Bereichen für unser Unternehmen tätig.
- Er unterhält keinerlei sonstige Beziehungen zu unserem Unternehmen.
- Seine Aufgabe besteht darin Meldungen für die weitere Bearbeitung zu anonymisieren.
- Bei Verdacht auf bewusst falsche Verdächtigungen kann der Ombudsmann von einer Anonymisierung absehen.
- Seine Aufgabe besteht darin Meldungen für die weitere Bearbeitung aufzuarbeiten und zu strukturieren.
- Seine Aufgabe besteht in der Beratung der Whistleblower.
- Er darf Meldungen nur dann weitergeben, wenn der Whistleblower explizit zustimmt.
- Er kann Meldungen bzw. Hinweisgeber als unglaubwürdig aussortieren.
- Er muss jede Meldung weiterreichen, wenn der Whistleblower dies möchte.
- Er hat ausreichende eigene Ressourcen um Ermittlungen durchzuführen.
- Er koordiniert die weitere Sachverhaltsaufklärung.
- Seine Aufgaben enden mit der Weitergabe der (aufgearbeiteten) Meldung an die zuständige Unternehmensabteilung.
- Er wird generell über das Hinweisgebersystem und dessen Praxis im Unternehmen auf dem Laufenden gehalten.
- Er wird in jedem Einzelfall über den weiteren Fortgang der Ermittlungen auf dem Laufenden gehalten.
- Er hat vor Abschluss der Ermittlungen ein Recht zur Stellungnahme.
- Er kann den Whistleblower über den Fortgang der Ermittlungen und deren Ergebnis informieren.
- Er hat in vertraglich festgelegten Fällen das Recht Behörden einzuschalten, nämlich bei \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- Er hat das Recht eigenständig Behörden einzuschalten, wo immer er dies für angemessen hält.
- Er kann auch in Fällen offenen Whistleblowings tätig werden.
- Er ist auch Ansprechpartner für Whistleblower, die sich nachträglich diskriminiert fühlen.
- Er übernimmt auch die Rolle eines Mediators zwischen Unternehmen und Whistleblower z.B. bei Diskriminierungsvorwürfen.

**28. Welches waren für Ihr Unternehmen entscheidende Auswahlgesichtspunkte bei der Wahl des Ombudsmanns?**

---

---

---

**29. Ist jenseits der Meldung eine Kommunikation bzw. ein Dialog mit dem Whistleblower/Hinweisgeber vorgesehen? (M)**

- Nein, keine.
- Ja, der Whistleblower erhält eine formale Bestätigung des Eingangs seiner Meldung.
- Ja, der Hinweisgeber erhält eine Zusammenfassung, wann und wie seine Meldung im System eingegangen ist.
- Ja, der potentielle Whistleblower kann mit der Meldestelle sprechen ohne eine Meldung abgeben zu müssen.
- Ja, der potentielle Whistleblower kann mit dem Ombudsmann sprechen ohne eine Meldung abgeben zu müssen.
- Ja, auch im Prozess der Bearbeitung der Meldung kann ein Dialog stattfinden.
- Ja, im Prozess der Bearbeitung der Meldung ist eine Kommunikation mit dem Whistleblower vorgeschrieben.
- Ja, der Whistleblower hat das Recht vor Abschluss der Angelegenheit zum Untersuchungsergebnis Stellung zu nehmen.
- Ja, dem Whistleblower wird das Ergebnis der Untersuchungen mitgeteilt.
- Ja, der Whistleblower hat die Möglichkeit einer Beschwerde hinsichtlich des Untersuchungsergebnisses.
- Ja, es gibt spezielle Beratungs- und Unterstützungsangebote für potentielle Whistleblower.
- Ja, es gibt spezielle Beratungs- und Unterstützungsangebote für Hinweisgeber.

Hier können Sie nähere Angaben machen, insbesondere falls Sie eine der drei letzten Antwortmöglichkeiten gewählt haben \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**30. Welche Aussagen hinsichtlich der Bearbeitung der Meldung treffen zu? (M)**

- Der generelle Prozess der Bearbeitung einer Meldung ist schriftlich festgelegt und dokumentiert.
- Jede Meldung wird in einem Registersystem registriert.
- Jeder Bearbeitungsschritt der Meldung wird in einem Tracing-System gespeichert und diese ist zugänglich für \_\_\_\_\_
- Die Stellen welche die Meldung annehmen sind von jenen getrennt, die über die Durchführung von Untersuchungen entscheiden.
- Die Person des Meldenden wird von der die Meldung annehmenden Stelle anonymisiert.
- Zu jeder Meldung wird eine kurze Zusammenfassung erstellt.
- Es erfolgt zunächst eine Vorprüfung, ob eine Untersuchungseinleitung gerechtfertigt ist.
- Über die Einleitung einer Untersuchung entscheidet eine Abteilung, nämlich \_\_\_\_\_
- Über die Einleitung einer Untersuchung entscheiden Vertreter mehrerer Abteilungen, nämlich: \_\_\_\_\_
- Es gibt spezielle Regelungen um eine Selbstbetroffenheit/Befangenheit der Entscheider-/Untersuchenden auszuschließen.
- Die Mitarbeitervertretung ist in den Prozess der Meldungsbearbeitung eingebunden, indem \_\_\_\_\_

- Es gibt einen Regelzeitrahmen innerhalb dessen eine Untersuchung abgeschlossen sein soll, nämlich \_\_\_\_\_ Tage.
- Es gibt einen Maximalzeitrahmen innerhalb dessen eine Untersuchung abgeschlossen sein soll, nämlich \_\_\_\_\_ Tage.
- Vor Abschluss einer Untersuchung wird ein schriftlicher Entscheidungsentwurf angefertigt.
- Betroffenen wird vor einer Endentscheidung Gelegenheit zu einer Stellungnahme gegeben. Betroffene in diesem Sinne sind \_\_\_\_\_.
- Über den Abschluss einer Untersuchung entscheidet eine Abteilung/Person, nämlich \_\_\_\_\_.
- Über den Abschluss einer Untersuchung entscheiden Vertreter mehrerer Abteilungen, nämlich \_\_\_\_\_.
- Betroffene werden nach einer Endentscheidung informiert. Betroffene in diesem Sinne sind \_\_\_\_\_.
- Beschuldigte werden in der Regel über eine gegen sie laufende Untersuchung in Kenntnis gesetzt.
- Betroffene Abteilungen werden über eine gegen sie laufende Untersuchung in Kenntnis gesetzt.
- Eine In-Kennntnis-Setzung unterbleibt, wenn die Gefahr der Beeinträchtigung der Untersuchung besteht.
- Mit der Durchführung der Untersuchung werden externe Dienstleister beauftragt.
- Das mit der Durchführung der Untersuchung beauftragte Personal hat besondere Qualifikationen, nämlich \_\_\_\_\_.
- Das mit der Durchführung der Untersuchung beauftragte Personal hat besondere Befugnisse, nämlich \_\_\_\_\_.
- Wo nötig werden staatliche Behörden informiert, nämlich \_\_\_\_\_.
- Bei hinreichendem Straftatverdacht wird immer Strafanzeige erstattet.
- Vor der Erstattung von Anzeigen wird deren Opportunität im Unternehmensinteresse geprüft.
- Bei Verdacht auf Straftaten werden die betreffenden Mitarbeiter suspendiert und ggfls. entlassen.
- Die Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen wird gewährleistet, durch \_\_\_\_\_.
- Die Beachtung sonstiger rechtlicher Rahmenbedingungen wird gewährleistet durch \_\_\_\_\_.
- Der Vorstand wird über sämtliche Untersuchungen informiert.
- Der Aufsichtsrat wird über sämtliche Untersuchungen informiert.
- Die Wirtschaftsprüfer können die Unterlagen über Meldungen und Untersuchungen überprüfen, durch \_\_\_\_\_.
- Manipulative Eingriffe und Beeinflussungen der Bearbeitung und Untersuchungen werden erschwert durch \_\_\_\_\_.
- Manipulation und Beeinflussung von Bearbeitung und Untersuchungen, sowie der Bruch von Vertraulichkeit werden sanktioniert durch \_\_\_\_\_.

Hier können Sie noch nähere Angaben zum Aspekt der Bearbeitung der Meldung machen \_\_\_\_\_

---

**31: Welchen Schutz hat der Whistleblower/Hinweisgeber? (M)**

- Es gibt eine klare Aussage, dass gutgläubige Meldungen nicht zu Repressalien führen.
- Es gibt eine klare Aussage, dass nicht gutgläubige Meldungen sanktioniert werden.
- Der Beweis der fehlenden Gutgläubigkeit obliegt dem Unternehmen.
- Schutz des Hinweisgebers wird durch Anonymität bzw. Vertraulichkeit gewährleistet.
- Es gibt eine explizite Zusicherung der Wahrung von Anonymität bzw. Vertraulichkeit.
- Potentielle Whistleblower werden über die Gefahren einer Anonymitätsbeeinträchtigung durch Informationsinhalte aufgeklärt.
- Klare Aussagen, wann Anonymität bzw. Vertraulichkeit nicht mehr gewährleistet werden kann.
- Dem Whistleblower wird Schutz auch dann zugesagt, wenn seine Person bekannt ist/wird.
- Der Whistleblower kann sofortige Intervention zu seinem Schutz verlangen, z.B. \_\_\_\_\_.

---

- Es ist sichergestellt, dass Beschuldigte nicht mehr über Karriere des Hinweisgebers entscheiden.
- Es gibt spezifische Maßnahmen zur Konflikteskalation, nämlich \_\_\_\_\_.

---

- Die Schutzgarantie umfasst einen Schutz vor Mobbing.
- Die Schutzgarantie umfasst einen Schutz vor arbeitsrechtlichen Sanktionen.
- Die Schutzgarantie umfasst einen Schutz vor jeglicher Diskriminierung.
- Es obliegt dem Whistleblower nachzuweisen dass eine Diskriminierung vorliegt.
- Wenn der Whistleblower Anhaltspunkte einer möglichen Diskriminierung aufzeigt obliegt es dem Unternehmen nachzuweisen, dass keine Diskriminierung aufgrund des Whistleblowings erfolgt.
- Diskriminierung umfasst auch die Nichtgewährung von normaler Weise gewährten Vorteilen, z.B. Vertragsverlängerungen.
- Der Schutz setzt voraus, dass die Meldung nur intern erfolgt ist.
- Whistleblower sind auch geschützt, wenn sie sich an zuständige Behörden wenden.
- Dem Whistleblower wird ein Recht auf ordnungsgemäße Ermittlungen zugestanden.
- Dem Whistleblower wird ein Recht auf Abhilfe des Missstandes zugestanden.
- Gibt es Aussagen zur Besserstellung von Kronzeugen, wenn Hinweisgeber selbst Verstöße begangen haben.
- Gibt es einen Nachteilsausgleich für Hinweisgeber/Whistleblower, die durch die Missstände Nachteile erlitten haben.
- Das Unternehmen stellt bewusst und bevorzugt Whistleblower ein, um so ein Zeichen zu setzen.
- Gibt es die Möglichkeit Whistleblower für die Meldung zu belohnen, wenn ja was ist hierzu vorgesehen \_\_\_\_\_

---

- Es gibt Zusicherungen an den Whistleblower die Qualität einklagbarer Rechte haben, nämlich \_\_\_\_\_

---

---

**32. Gilt der den Whistleblowern gewährte Schutz auch für Ihre Unterstützer und Informationszuträger? (E)**

- Nein.
- Ja.
- Ja mit folgenden Besonderheiten \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

**33. Gibt es einen ähnlichen Schutz auch als Gewährleistung der Meinungsäußerungsfreiheit? (E)**

- Nein.
- Ja.
- Ja mit folgenden Besonderheiten \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

**34. Gibt es eine explizite Regelung mit dem Recht zur Leistungsverweigerung? (E)**

- Nein.
- Ja, bei Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften.
- Ja, bei Verstößen gegen unternehmensinterne Regelungen und den Ethik-Code.
- Ja unter folgenden anderen Voraussetzungen \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

**35. Welchen Schutz bzw. welche Rechte haben diejenigen die von Whistleblowern /Hinweisgebern beschuldigt werden? (M)**

- Bei nicht-gutgläubigen Meldungen werden sie soweit möglich über die Person des Meldenden informiert.
- Sie werden so früh wie möglich, ohne Gefährdung der Untersuchung, informiert.
- Sie haben ein Recht zur Stellungnahme vor einer abschließenden Entscheidung.
- So weit ungerechtfertigte Nachteile entstehen, verpflichtet sich das Unternehmen zu deren Ausgleich.
- Es werden besondere Vorkehrungen zum Schutz der Daten getroffen, nämlich \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

**C. Fragen zur konkreten Praxis und zu den Erfahrungen mit dem Whistleblowingsystem**

**36. Gibt es eine Dokumentation über Ihre Praxis und die Erfahrungen hinsichtlich des Systems?**

Ja  Nein

*(Wenn ja, wären wir Ihnen sehr dankbar, wenn Sie uns diese zur Verfügung stellen könnten.)*

**37. Haben Sie die Öffentlichkeit über die praktischen Ergebnisse Ihres Systems informiert?**

Ja  Nein

*(Wenn ja, wären wir Ihnen sehr dankbar, wenn Sie uns diese zur Verfügung stellen könnten.)*

38. Wie viele Meldungen sind in den letzten 12 Monaten pro Monat durchschnittlich ca. über das Whistleblowing/Hinweisgebersystem erfolgt? \_\_\_\_\_

39. Können Sie die Zahl der Meldungen Prozentual aufschlüsseln nach dem Grad der Anonymität offen/vertraulich/anonym? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

40. Können Sie die Zahl der Meldungen Prozentual aufschlüsseln nach der Stellung des Meldenden Mitarbeiter/Lieferanten/Kunden/Sonstige? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

41. Welcher Prozentsatz der Meldungen wurde ca. als nicht gutgläubige Denunziation eingestuft? \_\_\_\_\_

42. Gab es hierfür Sanktionen?

O Ja

O Nein

Wenn ja, welche \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

43. Der Anteil der als nicht gutgläubige Denunziation eingestuften anonymen Meldungen war:

- Null
- geringer als bei anderen Meldungen
- höher als bei anderen Meldungen, nämlich um den Faktor \_\_\_\_\_

44. Der Anteil der Meldungen zu Korruption/Wirtschaftskriminalität war ca.: \_\_\_\_\_

45. Welche besonderen Risiken konnten dank Whistleblowing identifiziert werden? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

46. Welcher Prozentsatz der Meldungen führte ca. zu einer Untersuchung? \_\_\_\_\_

47. In wie viel Prozent der Fälle stellten sich die Meldung als berechtigt heraus? \_\_\_\_\_

48. In wie vielen Fällen wurde ein Missstand dank Whistleblowing erfolgreich bekämpft bzw. ein Risiko identifiziert? \_\_\_\_\_

49. In wie vielen Fällen haben Sie Behörden eingeschaltet? \_\_\_\_\_

50. In wie vielen Fällen waren Whistleblower/Hinweisgeber mit der Bearbeitung ihrer Meldung unzufrieden? \_\_\_\_\_

51. In wie vielen Fällen haben Whistleblower eine Diskriminierung auf Grund ihrer Meldung behauptet? \_\_\_\_\_

52. In wie vielen Fällen wurde ein Whistleblower für eine Diskriminierung entschädigt, bzw. Maßnahmen zu deren Beseitigung ergriffen? \_\_\_\_\_

53. In wie vielen Fällen wurde eine Beeinflussung bzw. Manipulation der Untersuchung festgestellt? \_\_\_\_\_

54. Gab es eine Evaluation des Whistleblower/Hinweisgebersystems oder ist eine solche geplant?

- Nein weder geplant noch durchgeführt
- Ja, bereits durchgeführt
- Ja, innerhalb der nächsten 2 Jahre geplant
- Ja, grundsätzlich geplant

55. Wie hoch schätzen Sie die finanzielle Relevanz der erfolgreichen Aufdeckungen? \_\_\_\_\_

56. Welche Kosten des Whistleblower/Hinweisgebersystems stehen dem gegenüber? \_\_\_\_\_

57. Mit welcher Schulnote von 1 sehr gut bis 6 ungenügend würden Sie die theoretische Konstruktion Ihres Systems bewerten? \_\_\_\_\_

58. Mit welcher Schulnote von 1 sehr gut bis 6 ungenügend würden Sie die bisherige Praxis Ihres Systems bewerten? \_\_\_\_\_

59. In wie weit haben sich in der Praxis Ihre Erwartungen erfüllt? \_\_\_\_\_

---

---

---

60. Wo sehen Sie einen Nachbesserungsbedarf auf Grund der bisherigen Erfahrungen? \_\_\_\_\_

---

---

---

61. Welchen Positionen/Einschätzungen würden Sie auf Grund Ihrer Erfahrungen zustimmen: (M)

- Die Akzeptanz des Systems steht und fällt mit ausreichender Kommunikation.
- Transparenz ist ein entscheidender Gesichtspunkt um Glaubwürdigkeit und damit Meldungen zu erhalten.
- Unternehmen sollten spezielle Whistleblowing-/Hinweisgebersysteme vorhalten.
- Die Ausgestaltung der Whistleblowing-/Hinweisgebersysteme muss den Unternehmen obliegen.
- Unternehmen sollten eine Eskalationsmöglichkeit des Whistleblowers an Behörden explizit und freiwillig einräumen.
- Eine gesetzlich einheitliche Regelung zum Whistleblowing ist sinnvoll.
- Whistleblowing ist keine Denunziation und sollte gefördert werden.
- Mitarbeiter sollten ermuntert werden mehr Zivilcourage zu zeigen.

- Whistleblowing hilft Schwächen und Risiken frühzeitig zu erkennen.
- Verantwortung bedeutet auch offen zu eigenen Fehlern zu stehen.
- Der Deutsche Corporate Governance Kodex sollte um eine Regelung zum Whistleblowing ergänzt werden.

## **2. Teil: Ergänzende Fragen zum Umfeld von Ethik-, Compliance und C(S)R**

### **A. Corporate (Social) Responsibility - C(S)R**

**62. Gab oder gibt es in Ihrem Unternehmen eine Diskussion mit der Belegschaft über Unternehmenswerte und -ziele?**

Ja

Nein

Wenn ja, können Sie hierzu bitte nähere Angaben machen \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**63. In wie weit bekennt sich Ihr Unternehmen zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung? \_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_

**64. Gibt es Unternehmensaktivitäten im Bereich Corporate (Social) Responsibility?**

Ja

Nein

Wenn ja, können Sie hierzu bitte nähere Angaben machen \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**65. Welche besonderen CSR-Maßnahmen hat Ihr Unternehmen gegenüber seinen Mitarbeitern ergriffen? \_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_

**66. Besteht eine Mitgliedschaft im UN Global Compact oder ähnlichen Organisationen?**

Ja

Nein

Wenn ja, in welchen \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**67. Werden Aktivitäten im Bereich C(S)R mit der Mitarbeitervertretung, den Sozialpartnern oder den Mitarbeitern abgestimmt?**

Ja

Nein

Wenn ja, in wie fern \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

***B. Compliance und Governance***

**68. Gibt es in Ihrem Hause eine spezifische Organisationsstruktur, die sich mit Compliance beschäftigt?**

Ja

Nein

Wenn ja, können Sie zu deren Stellung im Organigramm und zur Ausstattung nähere Angaben machen. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

**69. Beteiligt sich Ihr Unternehmen an der Weiterentwicklung des Deutschen Corporate Governance Kodex?**

Ja

Nein

Wenn ja, in wie fern \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

**70. Gibt es eine vollständige Entsprechungserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex?**

Ja

Nein

Wenn nein, welche Einschränkungen bestehen. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

**71. Welche Maßnahmen hat Ihr Unternehmen in diesem Bereich ergriffen, die über den DCGK hinausgehen?** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

**72. Hat Ihr Unternehmen einen oder mehrere Ethik-Kodizes?**

Ja

Nein

Wenn ja, seit wann? \_\_\_\_\_ (bitte fügen Sie diese bei).

Wenn ja, wie wurden die Mitarbeiter bei deren Entstehung eingebunden?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Wenn ja, wie wird/wurde dies den Mitarbeitern gegenüber kommuniziert? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Wenn ja, in wie weit sind diese rechtsverbindlich und Bestandteil des Arbeitsvertrages \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Wenn ja, wie werden Verstöße gegen Ethik-Kodizes festgestellt bzw. geahndet? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### **C. Behandlung von Konflikten und Fehlern**

**73. Hat Ihr Unternehmen besondere Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung getroffen? (M)**

- Nein
- Ja, im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen des AGG.
- Ja, bereits vor In-Kraft-Treten des AGG.
- Ja, auch über die Verpflichtungen des AGG hinaus, nämlich \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**74. Gibt es spezielle Regelungen hinsichtlich der Vermeidung von Diskriminierung und Mobbing? (M)**

- Nein.
- Ja, in Form innerbetrieblicher Anweisungen und Regelungen.
- Ja, in Form einer Betriebsvereinbarung. (*Wenn möglich bitte Dokumente beifügen*)

**75. Gibt es im Unternehmen eine spezifische Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung und Mobbing?**

Ja

Nein

Wenn ja, welche Aufgaben und Befugnisse hat diese? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**76. Gibt es bei Ihnen Untersuchungen zur Mitarbeiterzufriedenheit?**

- Nein.
- Nur in Teilbereichen des Unternehmens.
- Ja, regelmäßig mindestens alle 2 Jahre.
- Ja, in Form einmaliger Aktionen.

**77. Gibt es ein besonders ausgestaltetes innerbetriebliches Vorschlagswesen?**

Ja

Nein

Wenn ja, können Sie bitte nähere Angaben zu dessen Ausgestaltung und auch dazu wie dort mit kritischen Meldungen umgegangen wird: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

---

**78. Hat sich Ihr Unternehmen schon einmal mit Fragen der Fehlerkultur auseinandergesetzt?**

Ja

Nein

Wenn ja, in wie fern \_\_\_\_\_

---

---

**79. Sind im Unternehmen spezielle Mechanismen zur Konfliktlösung vorgesehen?**

Ja

Nein

Wenn ja, welche? \_\_\_\_\_

---

---

**80. Sind die folgenden Themen Gegenstand von Unternehmens-/Intranetveröffentlichungen für Mitarbeiter? (M)**

- Teambuilding.
- Verhinderung von Diskriminierungen.
- richtiger Umgang mit Konflikten.
- Mobbing erkennen und verhindern.
- Kritik richtig anbringen.
- Vorschlagswesen nutzen.

**81. Werden zu folgenden Themen spezifische Schulungen für Mitarbeiter angeboten? (M)**

- Teambuilding.
- Verhinderung von Diskriminierungen.
- richtiger Umgang mit Konflikten.
- Mobbing erkennen und verhindern.
- Kritik richtig anbringen.
- Vorschlagswesen nutzen.

**82. Gab es in Ihrem Unternehmen bereits Fälle von Leistungsverweigerung aus Gewissensgründen, wie würden bzw. sind Sie damit umgegangen?** \_\_\_\_\_

---

---

*Wenn Sie zu bestimmten Fragen oder Aspekten so z.B. zu Risikokommunikation oder Korruptionsprävention noch Informationen ergänzen möchten, können Sie dies auf zusätzlichen Blättern gerne tun. Falls Sie bestimmte Fragen nicht beantwortet haben, wüssten wir gerne warum.*

***Wir danken für Ihre Mitarbeit!***

**Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen und die zusätzlichen Dokumente an:**

Andrea Fuchs, Gräsiger Weg 5 G, 65719 Hofheim am Taunus - oder per Fax: 03212-1057460