veröffentlicht von Rechtsanwalt **Max-Lion Keller**, LL.M. (IT-Recht)

Hinweisgeberschutz: Komplett-Lösung inkl. Ombudsperson

Nicht erst durch die Hinweisgeberschutz-Richtlinie der Europäischen Union spielt der Hinweisgeberschutz als solches, auch bekannt als Whistleblower-Schutz, eine entscheidende Rolle in modernen Unternehmen. Er fördert eine Kultur der Transparenz und Verantwortlichkeit, indem er sicherstellt, dass Mitarbeiter, die von internen Fehlverhalten oder Unregelmäßigkeiten erfahren, sicher melden können, ohne Vergeltungsmaßnahmen oder negative Auswirkungen auf ihre Karriere befürchten müssen.

Der Hauptzweck liegt darin, ein Umfeld zu schaffen, in dem Unrecht ohne Angst vor Repressalien angesprochen werden kann. Ein wirksames System kann gleichzeitig eine abschreckende Wirkung auf potenzielle Regelverstöße haben, da Mitarbeiter wissen, dass Fehlverhalten wahrscheinlich gemeldet wird. Dies trägt zur Stärkung der Compliance-Kultur im Unternehmen bei und reduziert gleichzeitig das Risiko rechtlicher Probleme und damit verbundener Kosten.

Umsetzung in Deutschland

Der deutsche Gesetzgeber hat die Hinweisgeberschutz-Richtlinie durch das Hinweisgeberschutzgesetz in Deutschland umgesetzt. Danach sind Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichtet, ab dem 17.12.2023 ein Hinweisgeberschutz-System einzuführen und eine Ombudsperson zur Entgegennahme vertraulicher Meldungen zu benennen.

Weitere Informationen finden Sie hier.

Nutzung des Systems: optionales Einreichen von Verbesserungsvorschlägen

Die Einführung eines solchen System kann zum Anlass genommen werden, intern weitere Möglichkeiten der Verbesserung – seien es Prozesse oder Arbeitsabläufe oder auch Situationen und Arbeitsumstände – zu schaffen. Sollte man es Mitarbeitern ermöglichen, eigene Verbesserungsvorschläge einzubringen schafft man ein wertvolles Instrument, um Leistung und Effizienz zu steigern. Mitarbeiter sind oftmals die besten Quellen für innovative Ideen, da sie direkt in Arbeitsprozessen und -abläufen involviert sind und daher potenzielle Verbesserungsgebiete identifizieren können. Durch die Einbeziehung der Mitarbeiter in den Verbesserungsprozess wird zudem das Gefühl der Wertschätzung und des Engagements gefördert. Dies führt unweigerlich zu höherer Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität. Darüber hinaus ermöglicht die Berücksichtigung von Mitarbeiterideen eine bessere Anpassung an Veränderungen und Herausforderungen im Markt, was langfristige Wettbewerbsvorteile schaffen kann.

Finden Sie hier weitere Informationen, wie Sie zeit- und kosteneffizient ein solches System in Ihrem

Unternehmen einsetzen können.

Veröffentlicht von:
RA Max-Lion Keller, LL.M. (IT-Recht)
Rechtsanwalt