

Richtlinie des Beschwerdeverfahrens

1. Einleitung

1.1 Zweck der Richtlinie

Die KNOLL Maschinenbau GmbH bekennt sich, im Interesse des Unternehmens, seiner Beschäftigten, seiner Geschäftspartner und der Öffentlichkeit, zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Ausführung jeglicher Geschäftstätigkeiten. Als global agierendes Familienunternehmen setzt die KNOLL Maschinenbau GmbH die Wahrung und Stärkung der Menschenrechte und des Umweltschutzes in den Fokus des unternehmerischen Handelns.

Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, ist es wichtig, rechtzeitig von potenziellem Fehlverhalten im eigenen Geschäftsbereich aber auch bei Geschäftspartnern zu erfahren und dieses abzustellen. Der KNOLL Maschinenbau GmbH ist es aus diesem Grund sehr wichtig, Hinweise zu potenziellem Fehlverhalten zu erhalten und unterschiedliche Zielgruppen zu ermutigen, dieses unverzüglich zu melden ohne Sanktionen oder Diskriminierung befürchten zu müssen.

Hinweisgebende Personen, intern sowie extern, werden von Sanktionen geschützt, da Hinweise streng vertraulich behandelt werden und die Identität der hinweisgebenden Personen, soweit dies gewünscht und gesetzlich möglich ist, nicht offengelegt wird. Sämtlichen plausiblen Hinweisen wird nachgegangen und es werden im Rahmen der Angemessenheit stets geeignete Maßnahmen ergriffen.

1.2 Inhalte der Richtlinie

Diese Richtlinie beantwortet folgende Fragestellungen:

- Wie kann potenzielles Fehlverhalten gemeldet werden?
- Wird die Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgebenden gewährleistet?
- Wer kann potenzielles Fehlverhalten melden?
- Was kann und soll gemeldet werden?
- Was passiert nach einer Meldung bzw. wie werden Meldungen bearbeitet?
- Wie werden Hinweisgebende geschützt?
- Wie sieht es mit dem Datenschutz aus?

1.3 Gültigkeit der Richtlinie

Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten (Mitarbeiter, Praktikanten, Auszubildende) der KNOLL Maschinenbau GmbH, sowie für alle Mitarbeiter unserer Zulieferer und allen Personen, die direkten Bezug zu den Unternehmensaktivitäten der KNOLL Maschinenbau GmbH haben. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1.4 Vorrang zwingenden lokalen Rechts

Zwingendes lokales Recht bleibt von dieser Richtlinie selbstverständlich unberührt. Sofern diese Richtlinie im Widerspruch zu zwingendem lokalem Recht steht, hat zwingendes lokales Recht Vorrang.

2. Wie kann potenzielles Fehlverhalten gemeldet werden?

Potenzielles Fehlverhalten kann direkt bei der KNOLL Maschinenbau GmbH aber auch über die zuständige Behörde gemeldet werden. Die KNOLL Maschinenbau GmbH begrüßt es, wenn Hinweisgebende zuerst die Möglichkeit nutzen, potenzielles Fehlverhalten direkt zu melden, um dieses schnell untersuchen und ggf. abstellen zu können.

Hinweisgebende sind jedoch nicht verpflichtet, zuerst beim Unternehmen zu melden, bevor sie sich mit einem externen Hinweis an die zuständige Behörde wenden. Bei einem externen Hinweis müssen Hinweisgebende dafür Sorge tragen, die möglichen negativen Konsequenzen des externen Hinweises für das Unternehmen sowie für die beteiligten Personen auf ein Minimum zu beschränken.

2.1 Unternehmensinterne Hinweise

Vorgesetzter

Potenzielles (internes) Fehlverhalten kann dem zuständigen Vorgesetzten gemeldet werden. Hinweisgebende können sich persönlich an den Vorgesetzten wenden oder die Angelegenheit schriftlich formulieren. Es kann, so der Hinweisgebende das wünscht, auch ein persönliches Treffen vereinbart werden, um somit möglicherweise schnell und effektiv eine Lösung finden zu können.

Menschenrechtsbeauftragter

Hinweisgebende (intern als auch extern) können sich jederzeit an den Menschenrechtsbeauftragten wenden, wenn sie potenzielles Fehlverhalten melden

möchten oder Fragen oder Bedenken hinsichtlich der Rechtskonformität bzw. der ethischen Vereinbarkeit bestimmter Unternehmensaktivitäten haben.

Der Menschenrechtsbeauftragte der KNOLL Maschinenbau GmbH kann wie folgt kontaktiert werden:

Name: Florian Müller
Rolle: Head of Quality & Human Rights Officer
E-Mail: florian.mueller@knoll-mb.de
Telefon: +49 7581 200891317

Es kann, sofern der Hinweisgebende das wünscht, auch ein persönliches Gespräch vereinbart werden.

Hinweisgebersystem CONFDNT

Hinweisgebende können potenzielles Fehlverhalten über das Hinweisgebersystem CONFDNT melden.

Online: <https://platform.confndnt.com/case/start/65/ee46cf1ac4c7/>
Telefonisch: +49 89143770084

Potenzielle Hinweisgebende sollen das Hinweisgebersystem leicht finden können. Der Link zum Hinweisgebersystem wird daher an allen relevanten Stellen veröffentlicht (z.B. im Intranet, auf der [Unternehmenshomepage](#) und in der Kommunikation mit Zulieferern/Dienstleistern).

Bei einem schriftlichen Hinweis über das Hinweisgebersystem CONFDNT kann die hinweisgebende Person aus nachfolgenden Optionen zur Identitätsoffenlegung wählen:

- **Anonym:** Es werden keinerlei Daten zur Identität des Hinweisgebenden erfasst, der Status der Bearbeitung des Hinweises kann aber dennoch über einen QR-Code bzw. einen Link jederzeit anonym nachverfolgt werden. Auf diesem Wege können anonym auch weitere ergänzende Hinweise zum Sachverhalt gegeben werden.
- **Pseudonym:** Hinweisgebende können Kontaktdaten angeben, z.B. ihre E-Mail-Adresse, und werden über den Status der Bearbeitung ihres Hinweises informiert und der Hinweisbearbeitende im Unternehmen kann Rückfragen zum Sachverhalt stellen, wodurch die Aufklärung des Sachverhalts vereinfacht und beschleunigt werden kann. Bei einem vertraulichen Hinweis werden die Kontaktdaten und die Informationen zur Identität der/des Hinweisgebenden ausschließlich vom Anbieter des Hinweisgebersystems CONFDNT verarbeitet und

nicht an die/den Hinweisbearbeitenden im Unternehmen weitergeleitet. Dies ist vertraglich mit CONFDNT eindeutig so vereinbart und CONFDNT darf diese Informationen nicht an das Unternehmen weiterleiten. CONFDNT steht dabei als Anonymisierungsebene zwischen den Hinweisgebenden und dem Hinweisbearbeitenden im Unternehmen.

- **Transparent:** Bei einem transparenten Hinweis werden die Kontaktdaten bzw. Informationen zur Identität des Hinweisgebenden vom Anbieter des Hinweisgebersystems CONFDNT an die Hinweisbearbeitenden im Unternehmen weitergegeben und es kann eine direkte Kommunikation zwischen den Hinweisgebenden und den Hinweisbearbeitenden erfolgen.

2.2 Externe Hinweise an die zuständigen Behörden

Hinweisgebende können potenzielles Fehlverhalten auch stets an die zuständige Behörde (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle) melden.

2.3 Anonyme Hinweise

Die KNOLL Maschinenbau GmbH wird auch anonymen Hinweisen nachgehen, selbst wenn dazu unter Umständen keine rechtliche Verpflichtung gegeben sein sollte. Die KNOLL Maschinenbau GmbH ermutigt ausdrücklich nicht dazu, anonyme Hinweise zu geben, da eine ordnungsgemäße Untersuchung schwieriger oder unmöglich sein kann, wenn keine weiteren ergänzenden Informationen zum jeweiligen Sachverhalt von den Hinweisgebenden eingeholt werden können.

Mit dem Hinweisgebersystem CONFDNT steht die Möglichkeit zur Verfügung, vertrauliche Hinweise zu geben, ohne dass den Hinweisbearbeitenden im Unternehmen die Identität der Hinweisgebenden aufgedeckt wird, da die Identität der Hinweisgebenden bei einem vertraulichen Hinweis lediglich dem Anbieter des Hinweisgebersystems CONFDNT bekannt ist und CONFDNT die Identität der Hinweisgebenden dem Unternehmen gegenüber nicht aufdecken wird und nicht aufdecken darf.

2.4 Telefonische Hinweise und persönliches Treffen

Telefonische Hinweise bzw. Hinweise, die im Rahmen eines persönlichen Gesprächs gegeben werden, werden mit Zustimmung des Hinweisgebenden aufgezeichnet oder das Gespräch wird protokolliert. Dem Hinweisgebenden wird das Gesprächsprotokoll im Anschluss zur Überprüfung und Korrektur zur Verfügung gestellt und kann das Protokoll durch Unterschrift bestätigen.

3. Wer kann potenzielles Fehlverhalten melden?

Meldeberechtigt sind alle aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden, alle Bewerber, Geschäftspartner wie Lieferanten, Dienstleister und Kunden der KNOLL Maschinenbau GmbH und alle sonstigen relevanten Stakeholder, welche Kenntnis von einem potenziellen Fehlverhalten haben.

4. Was kann und soll gemeldet werden?

4.1 Verbote

Es können und sollen sämtliche Missstände, welche im Rahmen von menschenrechts- und umweltbezogenen Pflichtverletzungen stehen, gemeldet werden. Auch die Meldung von Verdachtsfällen ist ausdrücklich erwünscht. Nachfolgende Verbote stehen im Fokus des Beschwerdeverfahrens im Rahmen des [Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes](#) (§ 2 Absatz 2 und Absatz 3 LkSG).

- Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei
- Missachtung des Arbeitsschutzes
- Missachtung der Koalitionsfreiheit
- Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Beauftragung/Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte unter Missachtung der Menschenrechte
- Vorenthalten angemessener Löhne
- Nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Stoffen und Chemikalien ([Stockholmer Übereinkommen](#))
- Produktion und Verwendung persistenter organischer Schadstoffe ([Stockholmer Übereinkommen](#))
- Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten, Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen, Behandlung von Quecksilberabfällen (siehe [Minamata-Übereinkommen](#))
- Ausfuhr und Einfuhr gefährlicher Abfälle (siehe [Basler Übereinkommen](#))
- Schädliche Verunreinigungen von Böden, Gewässern und Luft sowie schädliche Lärmemissionen und übermäßiger Wasserverbrauch
- Widerrechtliche Zwangsräumung und widerrechtlicher Entzug von Land, Wäldern und Gewässern

Natürlich können und sollen auch anderweitige Missstände gemeldet werden, welche beispielsweise im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes ([HinSchG](#)) aufgeführt sind. Nachfolgend werden beispielhaft einige Bereiche aufgeführt, sind aber keinesfalls auf diese beschränkt.

- Betrug und Fehlverhalten in Bezug auf die Rechnungslegung
- Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit
- Verstöße gegen das Kartellrecht
- Geheimnisverrat, Verstöße gegen Vertraulichkeitsverpflichtungen
- Missbrauch von Unternehmensgütern, Diebstahl oder Veruntreuung
- Fälschung von Verträgen, Berichten oder Aufzeichnungen
- Umweltgefährdungen, Gemeingefahren, Gefahren für die Gesundheit bzw. Sicherheit der Mitarbeiter und ähnliche Fälle

4.2 Begründeter Verdacht

Es sollen sämtliche Fälle gemeldet werden, bei denen ein begründeter Verdacht vorliegt, dass ein nach dieser Richtlinie relevanter Vorfall vorliegt. Nicht in allen Fällen wird für den Hinweisgebenden klar erkennbar sein, ob eine bestimmte Handlung oder ein bestimmtes Verhalten einen Missstand bzw. einen Verstoß gegen Gesetze und/oder Firmenrichtlinien darstellt. Der Hinweisgebende sollte dies vor seinem Hinweis sorgfältig prüfen.

Es ist jedoch eindeutig im Interesse des Unternehmens, wenn ein Verdachtsfall gemeldet wird, auch wenn sich Hinweisgebende nicht zu 100 Prozent sicher sind, dass es sich tatsächlich um einen Missstand handelt, bei dem das Unternehmen eingreifen muss. Im Zweifelsfall kann der potenzielle Hinweisgebende den Fall bzw. seinen Verdacht auch ohne Nennung von Namen vertraulich mit der bzw. dem Menschenrechtsbeauftragten oder seinem Vorgesetzten besprechen und abstimmen, ob es sich um einen relevanten Fall handelt, der zu melden ist.

4.3 Konkret und schlüssig

Jeder Hinweis sollte so konkret wie möglich erfolgen. Hinweisgebende sollten möglichst detaillierte Informationen über den zu meldenden Sachverhalt vorlegen, so dass die Angelegenheit richtig eingeschätzt werden kann. In diesem Zusammenhang sollten die Hintergründe, der Tathergang und der Grund der Meldung sowie Namen, Daten, Orte und sonstige Informationen benannt werden. Sofern vorhanden, sollten Dokumente vorgelegt werden. Persönliche Erfahrungen, mögliche Vorurteile oder subjektive Auffassungen sollten als solche kenntlich gemacht werden. Der Hinweisgeber ist grundsätzlich nicht zu eigenen Ermittlungen verpflichtet. Eine Ausnahme kann gelten, wenn er dazu arbeitsvertraglich verpflichtet ist.

4.4 Gutgläubigkeit bzw. Missbrauch des Hinweisgebersystems

Ein Hinweis sollte in gutem Glauben erfolgen. Ergibt die Überprüfung des Hinweises, dass beispielsweise kein begründeter Verdacht besteht oder die Fakten nicht ausreichen, um einen Verdacht zu erhärten, haben Hinweisgebende, die einen Hinweis gutgläubig melden, keine disziplinarischen Maßnahmen zu befürchten.

Anderes gilt für Hinweisgebende, die das Hinweisgebersystem bewusst für falsche Meldungen missbrauchen. Diese müssen mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen. Auch eine Beeinträchtigung des Hinweisgebersystems durch bspw. Manipulation, Vertuschung oder der Bruch von Absprachen betreffend die Vertraulichkeit können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen. Als Maßnahmen kommen bspw. Abmahnungen oder Kündigungen in Betracht. Daneben kann dies zivilrechtliche oder strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

4.5 Hinweispflicht

Soweit Anlass zu der Annahme besteht, dass ein Sachverhalt, der im Zusammenhang mit dem Unternehmen steht, eine Straftat darstellt oder geeignet ist, zu schweren Schäden für das Unternehmen oder für Dritte zu führen, besteht eine Hinweispflicht. Diese Hinweispflicht entfällt, sofern der Sachverhalt dem Unternehmen bereits erkennbar bekannt ist oder sofern nach der Strafprozessordnung keine Zeugnispflicht bestünde.

5. Was passiert nach einer Meldung bzw. wie werden Meldungen bearbeitet?

5.1 Eingangsbestätigung

Hinweisgebende erhalten innerhalb von sieben Tagen nach Eingang ihres Hinweises eine Eingangsbestätigung, sofern der Hinweis nicht anonym abgegeben wurde. Bei der Nutzung unseres Hinweisgebersystems CONFIDENT kann auch bei einer anonymen Meldung die Eingangsbestätigung über den QR-Code bzw. Link zum jeweiligen Hinweis die Eingangsbestätigung und der Status der Bearbeitung abgerufen werden.

5.2 Bearbeitung des Hinweises

Jeder Hinweis wird streng vertraulich und unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzgesetze behandelt. Für die Bearbeitung der Hinweise ist bei der KNOLL Maschinenbau GmbH ein unparteiischer Menschenrechtsbeauftragter und jeweils einen Stellvertreter benannt. Nach dem Eingang eines Hinweises erfolgt durch sie eine erste Prüfung nach Plausibilität und Relevanz des Hinweises. Ist der Menschenrechtsbeauftragte der Auffassung, dass weitere Ermittlungen erfolgen sollten,

dokumentiert er dies und leitet die Informationen an die im Unternehmen für die weitere Ermittlung zuständige Stelle bzw. zuständigen Stellen weiter. Diese führt/führen im Anschluss die internen Ermittlungen durch. Der Name des Hinweisgebenden wird nur dann kommuniziert und im Unternehmen offengelegt, wenn der Hinweisgebende dafür seine ausdrückliche Freigabe erteilt hat.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die für die Untersuchung zuständige Stelle bei ihren Ermittlungen zu unterstützen und nach bestem Gewissen an der Aufklärung des Verdachts mitzuwirken. Alle sind zur Vertraulichkeit verpflichtet. Die ermittelten Informationen werden dokumentiert, wobei nur die erforderlichen Daten erhoben und verarbeitet werden. Die Untersuchung wird zeitlich so schnell wie im angemessenen Rahmen möglich durchgeführt. Die für die internen Ermittlungen zuständige Stelle bzw. zuständigen Stellen halten den Menschenrechtsbeauftragten über den Fortgang der Ermittlungen auf dem Laufenden. Der Hinweisgebende wird vom Menschenrechtsbeauftragten über den Fortgang des Verfahrens informiert und erhält in angemessenem zeitlichem Rahmen, spätestens innerhalb von drei Monaten nach Eingang des Hinweises, eine Rückmeldung zum Bearbeitungsstand bzw. zu den im Zusammenhang mit dem Hinweis ergriffenen Maßnahmen.

5.3 Abschluss der Ermittlungen und Maßnahmen

Die für die internen Ermittlungen zuständige Stelle bzw. zuständigen Stellen informieren nach Abschluss der Ermittlungen die jeweils entscheidungsbefugten Personen, sofern sich ein Hinweis als zutreffend und relevant herausstellt. Entscheidungsbefugte Personen sind Personen, die im Unternehmen Handlungsmöglichkeiten zur Behebung, Verfolgung oder Ahndung von Missständen haben. Im Regelfall wird dies die Geschäftsführung sein. Die entscheidungsbefugten Personen beschließen, basierend auf dem ermittelten Sachverhalt, die im Interesse des Unternehmens notwendigen Maßnahmen. Soweit aufgrund der ermittelten Ergebnisse erforderlich, werden im Anschluss auch die zuständigen Behörden eingeschaltet und die entsprechenden Daten an diese übermittelt. Stellt sich ein Hinweis als falsch heraus oder kann nicht ausreichend mit Fakten belegt werden, wird dies entsprechend dokumentiert und das Verfahren unverzüglich eingestellt. Für betroffene Mitarbeitende dürfen keine Konsequenzen entstehen, insbesondere wird der Vorgang nicht in der Personalakte dokumentiert. Das Unternehmen wird sich im Übrigen bemühen, die Ergebnisse und Vorschläge einer jeden Untersuchung so zu nutzen, dass ein Fehlverhalten, soweit dies nach den bestehenden Umständen möglich ist, korrigiert werden kann.

5.4 Beschwerde über die Art und Weise der Bearbeitung des Hinweises

Die KNOLL Maschinenbau GmbH legt großen Wert darauf, dass sämtliche Hinweise umfassend aufgedeckt und gewürdigt werden und dass sie stets fair und angemessen bearbeitet werden. Wenn Hinweisgebende mit der Art und Weise wie ein Hinweis bearbeitet wurde nicht zufrieden sind, können sie sich an ihren Vorgesetzten, den Menschenrechtsbeauftragten, direkt an die Geschäftsführung oder an die zuständige Behörde (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle) wenden.

6. Wie werden Hinweisgebende geschützt?

6.1 Vertraulichkeit und Verschwiegenheit

Der Schutz der Hinweisgebenden wird durch die vertrauliche Behandlung ihrer Identität gewährleistet. Die Vertraulichkeit gilt auch für alle anderen Informationen, aus denen die Identität des Hinweisgebenden direkt oder indirekt abgeleitet werden kann. Grundsätzlich wird der Name eines Hinweisgebenden nicht bekannt gegeben; abweichendes kann gelten, wenn der Hinweisgebende die Offenlegung der Identität gestattet oder eine entsprechende Rechtspflicht besteht. Hinweisgebende sind zu unterrichten, bevor ihre Identität offengelegt wird, es sei denn, diese Unterrichtung würde die entsprechenden Ermittlungen gefährden. Gleiches wie für die Vertraulichkeit hinsichtlich der Hinweisgebenden gilt auch für Personen, die an der Aufklärung eines Verdachts mitgewirkt haben.

6.2 Schutz vor Repressalien

Jede Person, die einen Hinweis in gutem Glauben abgibt oder an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, muss nicht aufgrund des Hinweises bzw. der Mitwirkung mit benachteiligenden Maßnahmen und Repressalien, wobei dies insbesondere folgende benachteiligenden Maßnahmen und Repressalien einschließt:

- Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen
- Herabstufung oder Versagung einer Beförderung
- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit
- Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
- negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses
- Disziplinarmaßnahme, Rüge oder sonstige Sanktion einschließlich finanzieller Sanktionen
- Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung
- Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung

- Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Fällen, in denen die/der Mitarbeitende zu Recht erwarten durfte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags;
- Schädigung (einschließlich Rufschädigung), insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung finanzieller Verluste (einschließlich Auftrags- oder Einnahmeverluste)
- Erfassung der/des Hinweisgebenden auf einer „schwarzen Liste“ auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass die/der Hinweisgebende sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr findet
- vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen
- Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung
- psychiatrische oder ärztliche Überweisungen

Abweichendes kann gelten, wenn die Person in den aufzuklärenden Vorfall verwickelt ist. Sollten Hinweisgebende oder Personen, die an der Aufklärung eines Verdachts mitwirken der Auffassung sein, dass sie deshalb Repressalien ausgesetzt sind bzw. wurden, haben sie dies ihrer jeweiligen Führungskraft mitzuteilen bzw. sofern der Vorgesetzte in die potenzielle Repressalie involviert ist, dem Menschenrechtsbeauftragten.

Es obliegt der Person, welche die benachteiligende Maßnahme ergriffen hat zu beweisen, dass diese Maßnahme auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte und keine Repressalie aufgrund des Hinweises bzw. der Mitwirkung darstellt. Jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung oder ähnliches von Hinweisgebenden oder an der Aufklärung mitwirkenden Personen wird seitens des Unternehmens nicht geduldet. Das Unternehmen prüft die Umstände des jeweiligen Falles und kann vorübergehende oder dauerhafte Maßnahmen ergreifen, um den Hinweisgebenden bzw. mitwirkende Personen zu schützen und die Interessen des Unternehmens zu wahren. Jeder Mitarbeitende oder Vorgesetzte, der einen Hinweisgebenden oder Personen, die an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirken, aufgrund des Hinweises oder der Mitwirkung entlässt, herabstuft, belästigt oder diskriminiert oder ähnliches, muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die im äußersten Fall zur Entlassung führen können.

Der Schutz vor Repressalien erstreckt sich auch auf Dritte, die mit einem Hinweisgebenden in Verbindung stehen und in einem beruflichen Kontext Repressalien erleiden könnten, wie z.B. Kollegen oder Verwandte des Hinweisgebenden, juristische Personen, die im Eigentum eines Hinweisgebenden stehen oder für die der Hinweisgebende arbeitet oder mit denen der Hinweisgebende in einem beruflichen Kontext anderweitig in Verbindung steht.

7. Wie werden gemeldete Personen geschützt?

7.1 Informationen der gemeldeten Person

Jede von einem Hinweis betroffene Person oder jedes betroffene Unternehmen wird zu gegebener Zeit und unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben über die gegen sie gerichteten Verdachtsäußerungen benachrichtigt, sofern diese Benachrichtigung nicht den Fortgang des Verfahrens zur Feststellung des Sachverhalts erheblich erschweren würde. Die Benachrichtigung erfolgt spätestens nach Abschluss der Ermittlungen.

Die Benachrichtigung enthält in der Regel folgende Informationen:

- die Einzelheiten der eingereichten Meldung
- die Zwecke der Verarbeitung
- die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung sowie die berechtigten Interessen des Unternehmens, die der Verarbeitung zugrunde liegen
- die Kategorien der personenbezogenen Daten, die verarbeitet werden,
- die Abteilungen, die über die Meldung informiert sind sowie die zum Zugriff auf die Daten berechtigten Personen
- die Empfänger bzw. Kategorien der Empfänger
- die Absicht, die Daten an einem Empfänger mit Sitz in einem unsicheren Drittland zu übermitteln sowie die Rechtsgrundlage für die Übermittlung
- Informationen zur Identität der/des Hinweisgebenden bzw. die Quelle
- die Dauer der Speicherung der Daten bzw. die Kriterien für die Festlegung der Dauer
- das Recht des Betroffenen auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung bzw. etwaige Widerspruchsrechte
- Beschwerderechte bei der Aufsichtsbehörde

7.2 Recht auf Stellungnahme

Die betroffene Person oder das betroffene Unternehmen ist von der für die internen Ermittlungen zuständigen Stelle anzuhören, bevor am Ende des oben erläuterten Verfahrens Schlussfolgerungen unter namentlicher Benennung der Person oder des Unternehmens gezogen werden. Ist eine Anhörung aus objektiven Gründen nicht möglich, fordert die zuständige Stelle die betroffene Person oder das betroffene Unternehmen auf, ihre Argumente schriftlich zu formulieren.

7.3 Recht auf Löschung der Daten

Bestätigt sich der in der Meldung geltend gemachte Verdacht nicht, hat die betroffene Person oder das betroffene Unternehmen ein Recht auf Löschung ihrer in diesem Zusammenhang von dem Unternehmen gespeicherten Daten.

7.4 Recht auf Beschwerde beim Betriebsrat

Die gemeldete Person kann intern von ihrem Beschwerderecht nach §§ 84, 85 BetrVG Gebrauch machen und den Betriebsrat hinzuziehen.

8. Datenschutz

8.1 Rechtskonformität und Rechtsgrundlage

Personenbezogene Daten, die von Hinweisgebenden mitgeteilt werden bzw. die im Rahmen der internen Ermittlungen erhoben werden, werden unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben verarbeitet. Die erhobenen Daten werden ausschließlich für die in dieser Richtlinie beschriebenen Zwecke genutzt. Die Bereitstellung der Daten erfolgt insbesondere um die gesetzlichen Pflichten des Unternehmens bzw. die Compliance im Unternehmen sicherzustellen. Die Verarbeitung der Daten erfolgt auf Grundlage des § 26 Abs. 1 BDSG für die Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten bzw. auf Grundlage der überwiegenden berechtigten Interessen des Unternehmens gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO. Diese berechtigten Interessen sind die Sicherstellung der Compliance im Unternehmen, insbesondere die Aufdeckung und Aufklärung von Missständen im Unternehmen, unternehmensschädigendem Verhalten, Wirtschaftskriminalität etc. sowie der Schutz der Mitarbeiter, Geschäftspartner, Kunden und sonstiger Stakeholder.

8.2 Information und Auskunft

Den Hinweisgebenden werden bei der Erhebung der Daten die erforderlichen Informationen zur Datenverarbeitung und zum Datenschutz mitgeteilt. Sämtliche Personen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens vom Unternehmen verarbeitet werden (z.B. Hinweisgebende, gemeldete Personen oder die bei der Aufklärung mitwirkenden Personen), haben gemäß Art. 15 DSGVO das Recht, vom Unternehmen Auskunft über die vom Unternehmen über sie gespeicherten Daten und weitere Informationen, wie z.B. die Verarbeitungszwecke oder die Empfänger der Daten, zu erhalten.

8.3 Aufbewahrung und Löschung

Hinweise werden nicht länger aufbewahrt, als dies erforderlich und verhältnismäßig ist, um die in dieser Richtlinie festgelegten Anforderungen bzw. rechtliche Aufbewahrungsfristen zu erfüllen. Die Löschung der erhobenen Daten erfolgt dabei grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss der internen Ermittlungen. Kommt es infolge eines Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie oder eines Missbrauchs des Hinweisgeber zu einem Straf-, Disziplinar- oder Zivilgerichtsverfahren, kann sich die Speicherdauer bis zum rechtskräftigen Abschluss des jeweiligen Verfahrens verlängern. Personen- oder unternehmensbezogene Daten, die für die Bearbeitung eines spezifischen Hinweises offensichtlich nicht relevant sind, werden nicht erhoben bzw. unverzüglich wieder gelöscht, falls sie unbeabsichtigt erhoben wurden.

8.4 Technische und organisatorische Maßnahmen

Die infolge eines Hinweises erhobenen und verarbeiteten Daten werden getrennt von den sonstigen im Unternehmen verarbeiteten Daten gespeichert. Durch entsprechende Berechtigungssysteme und angemessene technische und organisatorische Maßnahmen ist sichergestellt, dass nur die jeweils zuständigen Personen Zugriff auf diese Daten erlangen.

8.5 Übermittlung in Drittländer

Die Verarbeitung der Daten erfolgt ausschließlich innerhalb der EU bzw. des EWR. Lediglich bei außereuropäischen Sachverhalten kann eine Übermittlung in unsichere Drittländer erforderlich sein. In diesem Falle werden geeignete Garantien gemäß Art. 46 ff. DSGVO vorgesehen.

8.6 Betroffenenrechte

Sämtliche Personen und Unternehmen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens von dem Unternehmen verarbeitet werden, haben das Recht auf Berichtigung ihrer unrichtigen Daten, auf deren Vervollständigung, auf die Sperrung ihrer Daten oder deren Löschung zu verlangen, sofern dafür die Voraussetzungen nach Art. 16 ff. DSGVO vorliegen. Ein Löschungsverlangen ist z.B. berechtigt, wenn die Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden oder die Daten für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, nicht mehr benötigt werden.

8.7 Widerspruchsrechte

Werden Daten auf Grundlage von berechtigten Interessen des Unternehmens verarbeitet, kann die von dieser Verarbeitung betroffene Person oder das betroffene Unternehmen jederzeit aus Gründen, die sich aus der besonderen Situation ergeben, gegen die Verarbeitung der Daten bei dem Unternehmen Widerspruch einlegen. Das Unternehmen wird dann entweder überwiegende schutzwürdige Gründe, welche die Verarbeitung erlauben, nachweisen oder es verarbeitet die Daten nicht mehr. Für die Zeit dieser Überprüfung erfolgt eine Sperrung der Daten für diese Zwecke.

8.8 Datenschutzbeauftragter

Personen oder Unternehmen, die an dem Verfahren beteiligt sind, darunter auch die Hinweisgebenden selbst, können sich jederzeit an den Datenschutzbeauftragten des Unternehmens wenden, um kontrollieren zu lassen, ob die aufgrund der einschlägigen anwendbaren Bestimmungen bestehenden Rechte beachtet wurden.

8.9 Beschwerderecht bei der Datenschutzaufsichtsbehörde

Sofern ein Betroffener oder ein betroffenes Unternehmen der Ansicht ist, dass das Unternehmen die Daten nicht im Einklang mit dem geltenden Datenschutzrecht verarbeitet, kann Beschwerde bei der zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörde eingelegt werden.

9. Konsequenzen bei Verstößen

Ein Verstoß gegen diese Richtlinie kann arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen, einschließlich einer fristlosen Kündigung des Anstellungsverhältnisses bzw. bei freien Mitarbeitern einer fristlosen Beendigung der Zusammenarbeit. Ebenso kommen strafrechtliche Sanktionen und zivilrechtliche Folgen wie Schadenersatz in Betracht.

10. Hinweisgeberrichtlinie

Die Richtlinie des Beschwerdeverfahrens baut in großen Teilen auf der Hinweisgeberrichtlinie der Compliance.One GmbH auf und wurde auf die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz angepasst. Die Compliance.One GmbH ist der Partner der KNOLL Maschinenbau GmbH, wenn es um das Thema Hinweisgeber- bzw. Meldesystem geht.