

# WEBINAR NACHHALTIGKEIT IN DER UNTERNEHMENSPRAXIS

## Webinar-Serie zum Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandard

### Webinar 2 – Menschenrechtliche Sorgfalt wirksam umsetzen: Grundlagen und Maßnahmen

Mechthild Bachmann, BAVC  
Stephanie Borowiec, Löning – Human Rights & Responsible Business GmbH  
Sandra Bränzel, IGBCE  
Dr. Anja Düll, BASF SE  
Simone Heinrich, VCI  
Christian Schmidtner, MSD Sharp & Dohme GmbH

10. Oktober 2023



## Bitte schalten Sie Ihr Mikrofon stumm



- ▶ Aktivieren, wenn man etwas sagen möchte
- ▶ Deaktivieren, wenn man mit seinem Beitrag fertig ist
- ▶ Falls Ihr Mikrofon versehentlich nicht auf stumm geschaltet ist, wird dieses ggf. stumm geschaltet und muss selbst wieder aktiviert werden.

## Redebeiträge ankündigen und Fragen stellen



- ▶ Kündigen Sie Redebeiträge im Chat an. Sie werden dann ggf. von der Moderation aufgerufen.
- ▶ Falls Sie während eines Vortrages Fragen oder Anmerkungen haben, können Sie diese auch gerne in den Chat schreiben.

## Hintergrundgeräusche vermeiden



- ▶ Vermeiden Sie bitte Störgeräusche. Schalten Sie z.B. Ihr Handy bzw. Ihr Telefon auf lautlos, damit Sie während Ihres Redebeitrages nicht gestört werden.

Die Präsentation ist nach der Veranstaltung auf [www.chemiehoch3.de](http://www.chemiehoch3.de) herunterladbar



## Start der Initiative

- ▶ Frühjahr 2013

## Träger der Initiative

- ▶ Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)
- ▶ IGBCE
- ▶ Verband der Chemischen Industrie (VCI)



# LEITLINIEN UND SDGS SETZEN RAHMEN FÜR NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN DER CHEMIE

- ▶ Kern von Chemie<sup>3</sup> sind die 12 „Leitlinien zur Nachhaltigkeit für die chemische Industrie in Deutschland“
- ▶ Wichtige Anforderungen der SDGs sind bereits in den Leitlinien angelegt, wie etwa der Ressourcen- und Klimaschutz, nachhaltiges Wirtschaftswachstum, Sozialpartnerschaft, nachhaltige Lieferketten, etc.

**ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG**

<b>1</b> KEINE ARMUT	<b>2</b> KEIN HUNGER	<b>3</b> GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	<b>4</b> HOCHWERTIGE BILDUNG	<b>5</b> GESCHLECHTERGLEICHHEIT	<b>6</b> SAUBERES WASSER UND SANITÄR-ENRICHTUNGEN	<b>1.</b> Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie integrieren	<b>7.</b> Demografischen Wandel gestalten und Fachkräftebedarf sichern
<b>7</b> BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	<b>8</b> MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM	<b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	<b>10</b> WENIGER UNGLEICHHEITEN	<b>11</b> NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN	<b>12</b> NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION	<b>2.</b> Wertentwicklung und Investitionen nachhaltig gestalten	<b>8.</b> Mensch, Umwelt und biologische Vielfalt schützen
<b>13</b> MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	<b>14</b> LEBEN UNTER WASSER	<b>15</b> LEBEN AN LAND	<b>16</b> FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN	<b>17</b> PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE	<b>ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG</b>	<b>3.</b> Wirtschaftliche Stabilität stärken und globale Zusammenarbeit ausbauen	<b>9.</b> Ressourceneffizienz und Klimaschutz fördern
						<b>4.</b> Mit Innovationen Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung leisten	<b>10.</b> Als guter Nachbar Engagement und Verantwortung zeigen
						<b>5.</b> Nachhaltigkeit in betrieblichen Prozessen umsetzen	<b>11.</b> Transparenz herstellen und Integrität leben
						<b>6.</b> Gute Arbeit sichern und Sozialpartnerschaft leben	<b>12.</b> Dialog pflegen und Beteiligungsmöglichkeiten fördern

# WEBINAR-SERIE ZUM CHEMIE<sup>3</sup>-BRANCHENSTANDARD

## Webinar-Serie

1. Einführung in die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in Lieferketten – 21. September, 13 – 14.30 Uhr  [Download](#)
2. Menschenrechtliche Sorgfalt wirksam umsetzen: Grundlagen und Maßnahmen – **heute**
3. Risiken erkennen und vermeiden: So unterstützt der Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandard – 8. November, 13 - 15 Uhr
4. Umsetzung effektiver Beschwerdeverfahren: Herausforderungen und Lösungen – 11. Dezember, 13 - 14.30 Uhr

Anmeldung hier: [Link](#)

## Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandard als Grundlage der Webinar-Serie

- ▶ Praxisnaher Handlungsrahmen für die menschenrechtliche Sorgfalt
- ▶ Fünf Module zur schrittweisen Erfüllung der Anforderungen und Ziele
- ▶ Tools und Hilfestellungen, insbesondere für KMUs



Hier geht es zu den Modulen des Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandards:  
<https://www.chemiehoch3.de/branchenstandard>



**Mechthild Bachmann**  
Syndikusrechtsanwältin  
BAVC –  
Nachhaltigkeitsinitiative  
Chemie<sup>3</sup>  
mechthild.bachmann@bavc.de



**Stephanie Borowiec**  
Senior Consultant  
Löning – Human Rights  
& Responsible Business  
GmbH  
Stephanie@loening.org



**Sandra Bränzel**  
Fachsekretärin  
IGBCE –  
Nachhaltigkeitsinitiative  
Chemie<sup>3</sup>  
sandra.braenzel@igbce.de



**Dr. Anja Düll**  
BASF SE  
Corporate Compliance -  
Human Rights  
anja.duell@basf.com



**Simone Heinrich**  
Abteilungsleiterin  
VCI  
Nachhaltigkeit – Initiative  
Chemie<sup>3</sup>  
Heinrich@vci.de



**Christian Schmidtner**  
MSD Sharp & Dohme  
GmbH  
christian.schmidtner@msd.de

- 1. Begrüßung und Einführung**  
Simone Heinrich, VCI
- 2. Anforderungen und Nutzen einer wirksamen Governance-Struktur**  
Sandra Bränzel, IGBCE
- 3. Praxiseinblick (Impulse mit anschließender Frage- und Diskussionsrunde)**  
Anja Düll (BASF SE)  
Christian Schmidtner (MSD Sharp & Dohme GmbH)  
Moderation: Stephanie Borowiec (Löning – Human Rights & Responsible Business GmbH)
- 4. Anforderungen & Nutzen der Grundsatzklärung**  
Mechthild Bachmann, BAVC
- 5. Praxiseinblick (Impulse anschließender Frage- und Diskussionsrunde)**  
Dr. Anja Düll (BASF SE)  
Christian Schmidtner (MSD Sharp & Dohme GmbH)  
Moderation: Stephanie Borowiec (Löning – Human Rights & Responsible Business GmbH)



## Chemie<sup>3</sup> Branchenstandard

**Anforderungen und Nutzen einer  
wirksamen Governance-Struktur**

Sandra Bränzel, IGBCE



**Die Governance-Struktur beschreibt die Verteilung von Verantwortlichkeiten:**

- ▶ Aufgaben
- ▶ Zuständigkeiten
- ▶ Überwachungsfunktionen

**Sowie die Mechanismen, die sich auf das Steuern und Kontrollieren der Sorgfaltsprozesse beziehen**

**Governance-Struktur ist Voraussetzung für die wirksame Integration von Sorgfaltsprozessen in den relevanten Geschäftsbereichen**

**Zeigt sowohl intern als auch nach extern, wer im Unternehmen zuständig ist**

## Klare Zuständigkeiten sorgen für Effizienz im Management und Zielorientierung

### Möglichkeit schnell zu reagieren auf

- ▶ Risiken,
- ▶ neue Informationen,
- ▶ externe Anfragen sowie
- ▶ Beschwerden

➔ **Es empfiehlt sich also für alle Unternehmen, unabhängig von der Größe, eine klare Governance-Struktur aufzusetzen, um Ressourcen gezielt einzusetzen und Sorgfaltsprozesse ganzheitlich, sinnvoll und angemessen zu verankern.**



## **LkSG:**

Unternehmen müssen festlegen, wer innerhalb des Unternehmens dafür zuständig ist, das Risikomanagement zu überwachen, etwa durch die Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten. Die Geschäftsleitung hat sich regelmäßig, mindestens einmal jährlich, über die Arbeit der zuständigen Person oder Personen zu informieren (§ 4 Abs. 3 LkSG).



## **VN-Leitprinzipien:**

Die Verantwortung dafür, nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu begegnen, soll auf angemessener Ebene in einem angemessenen Aufgabenbereich innerhalb des Unternehmens angesiedelt werden (VN-Leitprinzip 19 lit. a und i).

# HINWEISE ZUR/ZUM MENSCHEN- RECHTSBEAUFTRAGTEN

Nach dem LkSG muss (mindestens) eine Person im Unternehmen mit der Überwachung der Sorgfaltspflichten betraut werden und nennt hier beispielhaft die Einrichtung der Stelle einer/eines Menschenrechtsbeauftragten.

Bei der Auswahl der/des Menschenrechtsbeauftragten und der Frage, welche Qualifikationen die Person mitbringen sollte und wie die Position in der Governance-Struktur eingebettet werden sollte, empfiehlt es sich, interne Wissensträger miteinzubeziehen (z.B. Betriebsrat, Compliance-Abteilung, Nachhaltigkeitsabteilung, Personalabteilung etc.).

Die Ernennung einer einzelnen Person sollte nicht dazu führen, dass andere Abteilungen die Verantwortung und Zuständigkeit nur bei dieser einen Person sehen.

Die Verantwortung kann bei einzelnen Personen, funktionsübergreifenden Arbeitsgruppen oder ausgewählten Abteilungen liegen.

**Menschenrechtsbeauftragte/r ist für die Überwachung des Risikomanagements zuständig:**

- ▶ Durchführung von Risikoanalysen
- ▶ Implementierung von angemessenen Präventionsmaßnahmen
- ▶ Implementierung von angemessenen Abhilfemaßnahmen

**Funktion die Prozesse strategisch zu begleiten sowie im Unternehmen zusammenzuführen**

**Welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten konkret zugeteilt werden, hängt von der Ausgestaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse ab**

# HILFREICHE FRAGESTELLUNGEN ZUR VERANTWORTLICHKEIT

**Welche Prozesse und Strukturen bestehen bereits, in die die Funktion der/der Menschenrechtsbeauftragten integriert werden kann?**

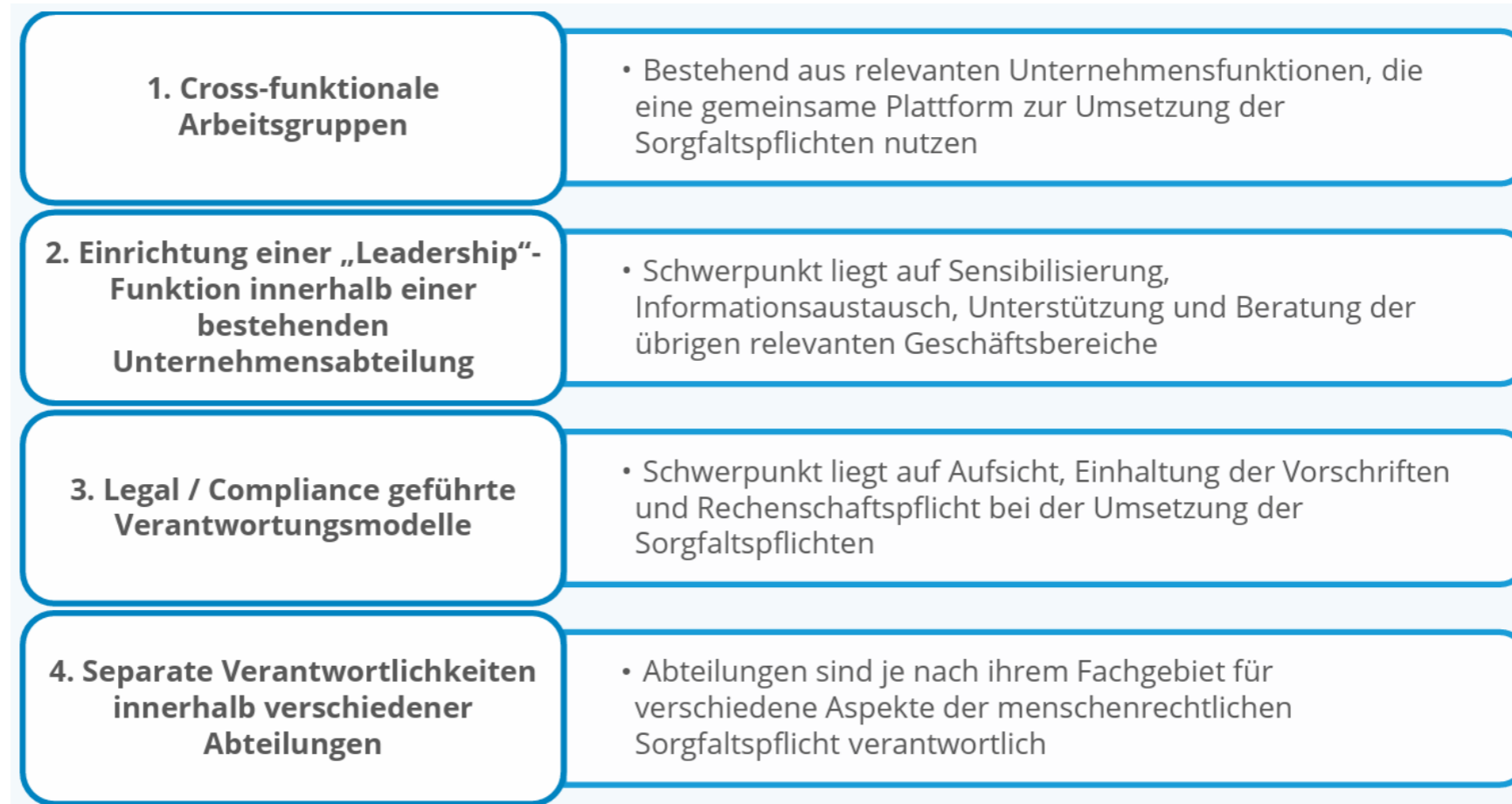
**Wie sollte die Kommunikation zwischen der/dem Menschenrechtsbeauftragten, der Unternehmensleitung und weiteren relevanten Funktionen aussehen?**

**Welche Ressourcen benötigt die/der Menschenrechtsbeauftragte (Zeit, Wissen, finanzielle Mittel)?**

**Welche fachlichen und persönlichen Anforderungen sollten erfüllt werden?**

**Welche Rolle soll die/der Menschenrechtsbeauftragte im Unternehmen einnehmen und welche Befugnisse muss sie/er entsprechend haben?**

## Die gebräuchlichsten Modelle, um Verantwortlichkeiten klar zu verteilen, Sorgfaltsprozesse strukturiert zu steuern und zu überwachen



## Jeweilige Ausgestaltung und Komplexität der Governance-Struktur ist individuelle Unternehmensfrage

### Gute Governance-Struktur zeichnet sich

- ▶ einerseits dadurch aus, dass alle relevanten Geschäftsfunktionen aktiv miteinbezogen werden und
  - ▶ andererseits eine Art Klammerfunktion existiert, die die Sorgfaltsprozesse übergeordnet steuert und überwacht und bei der relevante Informationen zusammenlaufen.
- ➔ **Verantwortlichkeiten sollten klar verteilt sein, und dennoch sollte ein gemeinsames Verantwortungsgefühl für Menschenrechte in der Breite des Unternehmens geschaffen werden.**





## Praxiseinblick Governance-Struktur (Impulse mit anschließender Frage- und Diskussionsrunde)

Dr. Anja Düll, BASF SE  
Christian Schmidtner, MSD Sharp &  
Dohme GmbH

Moderation:  
Stephanie Borowiec, Löning – Human  
Rights & Responsible Business GmbH



# Respect for Human Rights at BASF Group

**Dr. Anja Düll**  
Cluster Lead Human Rights Management  
Corporate Compliance, BASF SE



# Respect for Human Rights at BASF Group

*Building on longstanding self-commitments, proven structures & capabilities*

## Overall Set-Up

CEO / Board of Directors

General Counsel & CCO  
Chief Human Rights Officer

NEW

Overall Risk Monitoring,  
Annual Report to BoD

Human Rights  
Expert Working Group

Compliance, Procurement, ILSS,  
EHS, Sustainability, Site Security,  
Legal, Supply Chain, Investor  
Relations, Communications,  
Operating Divisions

External Human  
Rights Advisory  
Council

WE SUPPORT



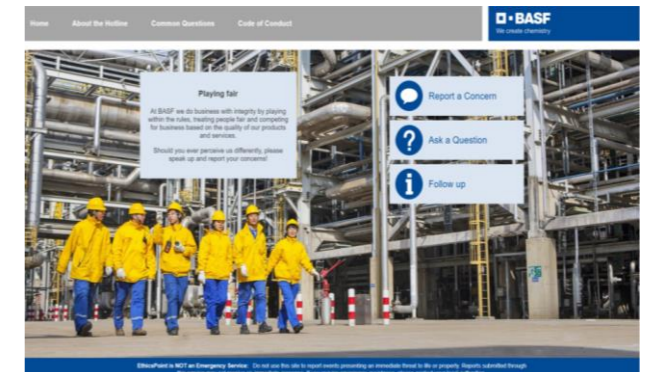
## Important Building Blocks



## Backbone



## Grievance Mechanism





We create chemistry



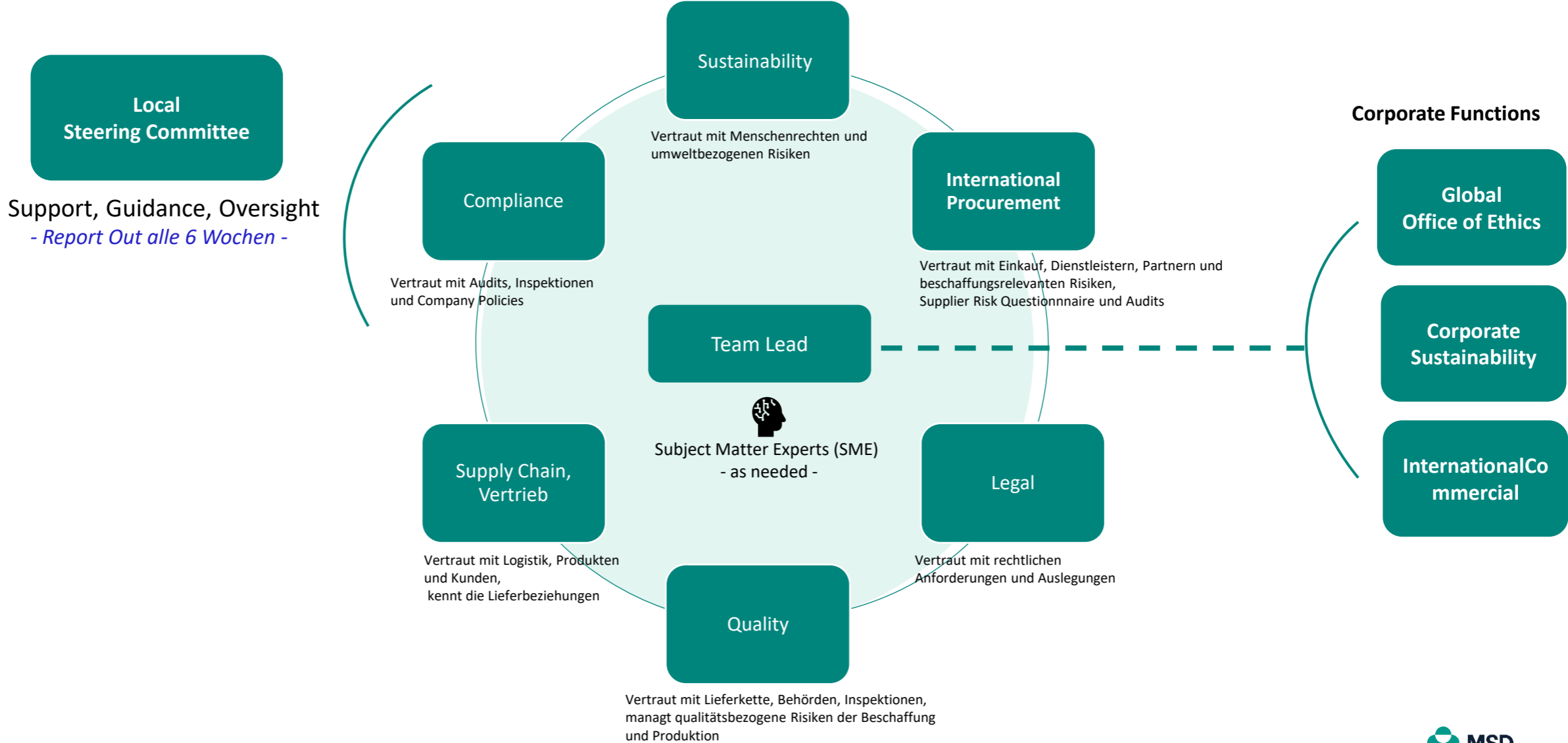
# MSD Germany: Verantwortungsvolle Unternehmensführung im Fokus

Christian Schmidtner

Ass. Director Strategisches  
Projektmanagement

# MSD Germany LkSG Governance – Crossfunctional Team

Working Team: *(bi)weekly Status-Updates*





**Chemie<sup>3</sup> Branchenstandard**

**Anforderungen und Nutzen der  
menschenrechtlichen  
Grundsatzerklärung**

Mechthild Bachmann, BAVC

## ▶ Ziele:

- ▶ Instrument, um menschenrechtliche Sorgfalt in allen Geschäftsbereichen zu **verankern** → Wegbereiter der menschenrechtlichen Sorgfalt in Unternehmen
- ▶ **Signal** an interne und externe Interessengruppen, dass Unternehmen die Achtung der Menschenrechte in ihren betrieblichen Strategien und Prozessen verankern

## ▶ Nutzen:

- ▶ Erfüllung rechtlicher Anforderungen
- ▶ **dialogfördernd**, schafft Vertrauen und erhöht die Bereitschaft externer Interessengruppen, konstruktiv mit Ihnen als Unternehmen zusammenzuarbeiten
- ▶ Der Erstellungsprozess einer Grundsaterklärung
  - ▶ stärkt **Zusammenhänge** bestehender Prozesse
  - ▶ kann interne **Lernprozesse** anstoßen
  - ▶ kann die Identifizierung und das **Verständnis von Risiken** im Unternehmen erleichtern



dient als öffentliches Bekenntnis  
und Selbstverpflichtung

enthält die Menschenrechtsstrategie

Menschenrechtliche  
Grundsatzklärung

beschreibt Verfahren, wie Unternehmen  
den Sorgfaltspflichten nachkommt

enthält die Erwartungen an Beschäftigte  
und Zulieferer

„Zur Verankerung ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte sollten Wirtschaftsunternehmen ihre Selbstverpflichtung, dieser Verantwortung gerecht zu werden, in einer Grundsatzerklärung zum Ausdruck bringen, die:

- (a) auf **höchster Führungsebene** des Wirtschaftsunternehmens angenommen wird;
- (b) sich auf einschlägiges internes und/oder externes **Fachwissen stützt**;
- (c) menschenrechtsbezogene **Erwartungen des Unternehmens** an die Mitarbeiter, Geschäftspartner und sonstigen Parteien **festlegt**, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder seinen Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind;
- (d) öffentlich **verfügbar ist** sowie intern und extern allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen relevanten Parteien **mitgeteilt wird**;
- (e) sich **in den operativen** Politiken und **Verfahren widerspiegelt**, die notwendig sind, um sie innerhalb des gesamten Wirtschaftsunternehmens **zu verankern**.“



(Leitprinzip 16 – Grundsatzverpflichtung)

„Das Unternehmen muss eine Grundsatzerklärung über seine Menschenrechtsstrategie abgeben. Die **Unternehmensleitung** hat die Grundsatzerklärung abzugeben. Die Grundsatzerklärung muss mindestens die folgenden Elemente einer Menschenrechtsstrategie des Unternehmens enthalten:



1. die **Beschreibung des Verfahrens**, mit dem das Unternehmen seinen Pflichten nach § 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1, § 6 Abs. 3 bis 5, sowie den §§ 7 bis 10 nachkommt,
2. die für das Unternehmen auf Grundlage der Risikoanalyse **festgestellten prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken** und
3. die auf Grundlage der Risikoanalyse erfolgte **Festlegung der menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen**, die das Unternehmen an seine Beschäftigten und Zulieferer in der Lieferkette richtet.“

(§ 6 Abs. 2 LkSG – Präventionsmaßnahmen)

# ÜBERSICHT: PROZESSUALE / FORMALE ANFORDERUNGEN UND ERWARTUNGEN

Anforderungen an eine Grundsatzerklärung	VN-Leitprinzipien 	LkSG 
1. Abgabe einer Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie	X	X
2. Abgabe der Grundsatzerklärung durch die <b>Unternehmensleitung</b>	X	X
3. <b>Verankerung</b> der in der Grundsatzerklärung dargelegten Menschenrechtsstrategie in den relevanten Geschäftsabläufen	X	X
4. Jährliche und anlassbezogene <b>Überprüfung und Aktualisierung</b>		X
5. <b>Einbeziehung von</b> internem und/oder externem <b>Fachwissen</b>	X	
6. <b>Veröffentlichung</b> und Kommunikation der Grundsatzerklärung	X	X

# ÜBERSICHT: INHALTLICHE ANFORDERUNGEN UND ERWARTUNGEN

Anforderungen an eine Grundsatzerklärung	VN-Leitprinzipien 	LkSG 
1. Einleitung		
2. Beschreibung der <b>Erwartungen</b> an Beschäftigte, Zulieferer und weitere Geschäftspartner	X	X
3. Beschreibung des <b>Verfahrens</b> , mit dem das Unternehmen seinen unternehmerischen Sorgfaltspflichten nachkommt		X
4. Beschreibung der <b>prioritären</b> menschenrechtlichen und umweltbezogenen <b>Risiken</b> für das Unternehmen, die auf Grundlage der Risikoanalyse identifiziert wurden		X

# WEITERE INHALTE VON MODUL I DES CHEMIE<sup>3</sup>-BRANCHENSTANDARDS

Mustergrundsatzserklärung

Praxisbeispiele aus der  
Chemieindustrie

Übersicht über die ILO-  
Kernarbeitsnormen (Annex)

Download Modul I: [hier](#)

## 4. MUSTERGRUNDSATZERKLÄRUNG

*[Hier bietet es sich an, in wenigen Sätzen die Vision/Mission des Unternehmens und übergeordnete Unternehmenswerte darzulegen.] „Wir betrachten den Schutz der Menschenrechte als zentrales Element unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir stützen unser Engagement zur Achtung der Menschenrechte auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir bekennen uns dazu, die international anerkannten Menschenrechte zu respektieren, sie in unseren Geschäftstätigkeiten und entlang unserer Wertschöpfungsketten zu achten. Dies umfasst insbesondere das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot aller Formen der Sklaverei und Diskriminierung sowie die Stärkung der Koalitionsfreiheit. [Für Unternehmen, die unter das LkSG fallen: „Wir bekennen uns zudem zu der Einhaltung des Arbeitsschutzes, der Zahlung angemessener Löhne sowie dem Verbot der Umweltverschmutzung, der Zwangsräumung und des Einsatzes von Sicherheitskräften, wenn mit deren Einsatz die Gefahr der Missachtung oder Einschränkung von Menschenrechten einhergeht.“]*

*[Hier ggfs. schreiben: „Wir bekennen uns zu dem Minamata-, dem POPs- und dem Basler Übereinkommen.“]  
[Nennen Sie hier weitere Mitgliedschaften und Normen/Standards.]*

*[Hier ggfs. schreiben: „Die vorliegende Erklärung verdeutlicht unser grundsätzliches Engagement für die Achtung der Menschenrechte, das sich bereits in anderen Unternehmensrichtlinien widerspiegelt. Dazu gehören [Nennen Sie hier die relevanten Unternehmensrichtlinien.“]*

*Die hier festgehaltenen Prinzipien gelten für unsere eigenen Geschäftstätigkeiten und alle Mitarbeiter:innen von [Unternehmensname]. [Bei Konzernstrukturen bitte hier kurz definieren, für wen die Grundsatzserklärung gilt.] Darüber hinaus erwarten wir auch von unseren Zulieferern und sonstigen Geschäftspartnern, dass sie sich zur Einhaltung der hier festgehaltenen Prinzipien verpflichten und angemessene Prozesse zur Achtung der Menschenrechte implementieren. Dazu gehört auch, dass sie bei Aufforderung Informationen darüber bereitstellen, wie die genannten Prinzipien eingehalten werden.*

*Wir halten uns stets an geltendes nationales Recht. In Fällen, in denen internationale Menschenrechte von lokalen Gesetzen eingeschränkt werden, sind wir bestrebt, die Prinzipien hinter den internationalen Standards zu fördern, ohne dabei mit örtlichen Gesetzen in Konflikt zu geraten. Sofern lokale Gesetze über die internationalen Standards hinausgehen, werden wir diese befolgen.*

*[Wenn Sie nicht unter das LkSG fallen, aber dennoch zu Ihren Sorgfaltsprozessen kommunizieren wollen und am Anfang der Einführung von Sorgfaltsprozessen stehen:] Um unserer Selbstverpflichtung, Menschenrechte zu achten, gerecht zu werden, arbeiten wir daran, geeignete Sorgfaltsprozesse zu implementieren, um Risiken oder Auswirkungen zu identifizieren und zu verringern. Unsere Grundsatzserklärung werden wir mit der Zeit entsprechend anpassen.*

21

## ANNEX

Bei den ILO-Übereinkommen handelt es sich um internationale Verträge, die nach ihrer Ratifizierung durch einen Mitgliedstaat in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Dieses ist auch für Unternehmen bindend. Obwohl nur die Mitgliedstaaten sie ratifizieren, enthalten die Übereinkommen und Empfehlungen Grundsätze und wertvolle Hinweise, die Unternehmen dabei helfen können, ihre Praktiken am Arbeitsplatz über die Einhaltung der Rechtsvorschriften hinaus zu verbessern. Der ILO-Verwaltungsrat hat acht „grundlegende“ Übereinkommen festgelegt, in denen internationale Arbeitsnormen zu einem breiten Spektrum an Themen festgeschrieben sind. Diese beinhalten unter anderem Menschenrechte am Arbeitsplatz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Beschäftigungspolitik und Personalentwicklung. Die Normen werden von Staaten weitgehend akzeptiert und können auch Unternehmen als Richtschnur für die Förderung von Arbeitsgrundsätzen und Menschenrechten bei der Arbeit dienen.

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die acht grundlegenden Übereinkommen der ILO. Für einen Überblick über die Ratifizierungen pro Land klicken Sie bitte [hier](#). Weitere Informationen finden Sie im [ILO-Informationsblatt „Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“](#), in dem die Beziehung zwischen den Arbeitsprinzipien und Geschäftsaktivitäten ausführlicher erörtert wird und das Beispiele dafür enthält, wie Unternehmen diese grundlegenden Prinzipien stärken können.

Konvention	Ziel	Kernpunkte	Erklärung	Ratifizierungen (Stand 2022)
Mindestalter (1973) (Nr. 138)	Abschaffung der Kinderarbeit	Das Mindestalter für Arbeit beträgt 15 Jahre, für gefährliche Arbeiten 18 Jahre.	Kinder im Alter von 13 bis 14 Jahren (oder von 12 bis 13 Jahren in Ländern, die das Mindestalter auf 14 Jahre festsetzen) dürfen leichte Arbeiten verrichten, die ihrer Gesundheit oder Entwicklung nicht schaden und den Schulbesuch nicht beeinträchtigen. C138 erlaubt es den Ländern, gefährliche Arbeiten ausnahmsweise ab 16 Jahren zuzulassen, sofern die Gesundheit, die Sicherheit und die Moral der betreffenden Jugendlichen	173

25



**Praxiseinblick Grundsatzklärung  
(Impulse anschließender Frage- und  
Diskussionsrunde)**

Dr. Anja Düll, BASF SE  
Christian Schmidtner, MSD Sharp &  
Dohme GmbH

Moderation:  
Stephanie Borowiec,  
Löning – Human Rights & Responsible  
Business GmbH



MSD Sharp & Dohme GmbH  
Levelingstr. 4a  
81673 München  
www.msdd.de

DE-NON-0482

## Grundsatzklärung Menschenrechte und Umwelt

Die Achtung der Menschenrechte und des Umweltschutzes sind grundlegende Bestandteile unserer Mission Leben zu retten und Lebensqualität zu verbessern. Wir respektieren die unantastbare Würde jedes Menschen und erkennen die internationalen Menschenrechtsprinzipien an. Wir orientieren uns dabei:

- am Global Compact der Vereinten Nationen,
- an der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und ihren nachfolgenden Änderungen,
- dem internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Vorschriften,
- den internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte,
- den Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für multinationale Unternehmen,
- sowie den Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation.

Als Unterzeichner des UN Global Compact setzen wir uns dafür ein, Nachhaltigkeit in allen Geschäftsbereichen zu fördern. Wir unterstützen Umweltschutz, Arbeitsschutz und die Korruptionsbekämpfung weltweit. Außerdem erklären wir hiermit unsere Verpflichtung Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen in unseren eigenen Betrieben und in unserer Lieferkette zu verhindern und ein entsprechendes Risikomanagement inkl. Beschwerdeverfahren einzurichten.

Wir tragen dafür Sorge, dass die unten aufgeführten Grundsätze in unseren eigenen Betrieben und Einrichtungen, sowie denen unserer externen Partner befolgt werden.

Wir erstellen eine jährliche Risikoanalyse, die sowohl unseren eigenen Geschäftsbereich als auch unsere Zulieferer umfasst. Die daraus resultierenden Berichte veröffentlichen wir auf unserer [WebSite](#).

Sie haben die Möglichkeit Arbeits- oder Menschenrechtsverletzungen zu melden, wenn Sie diese in unseren eigenen Einrichtungen oder den Betrieben unserer externen Partner beobachten oder vermuten. Dafür haben wir ein eigenes Meldeverfahren in unserem Unternehmen eingerichtet, das Ihnen jederzeit zur Verfügung steht: [LkSG – Informations- und Kontaktseite - msd.de](#)

### Kinderarbeit

Wir verbieten den Einsatz von Kinderarbeit. Die Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen unter 18 Jahren ist nur zulässig, wenn die Person das gesetzliche Beschäftigungsalter des jeweiligen Landes erreicht hat.

### Zwangsarbeit & Menschenhandel

Wir verbieten den Einsatz von Zwangs- oder unfreiwilliger Arbeit, einschließlich Schuldknechtschaft, Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit und jede Form von Menschenhandel. Alle Tätigkeiten müssen

freiwillig sein und es steht den Mitarbeitenden frei, ihr Arbeitsverhältnis jederzeit zu verlassen oder zu beenden. Wir verweigern oder hindern Mitarbeitende niemals daran, auf die eigene Identität oder Einwanderungsdokumente wie Pässe, Arbeitslaubnisse oder Führerscheine zuzugreifen. Bei Bedarf stellen wir den Rücktransport von Mitarbeitenden sichern, die außerhalb ihres Heimatlandes für MSD tätig sind.

### Kommerzielle sexuelle Handlungen

Wir erkennen an, dass die Sexindustrie, selbst wenn sie legal ist, zu Menschenhandel und Ausbeutung beitragen kann. Wir erlauben Mitarbeitenden nicht, sich an kommerziellen sexuellen Handlungen zu beteiligen: weder (i) mit Unternehmensgeldern, Vermögenswerten oder Kreditkarten; noch (ii) während geschäftlicher Reisen, einschließlich Treffen mit Kolleg:innen, Kund:innen oder Geschäftspartner:innen. Kommerzielle sexuelle Handlungen umfassen den Besuch von Unterhaltungsstätten für Erwachsene und / oder die Werbung für Prostituierte, auch wenn dies an dem Aufenthaltsort legal ist.

### Rekrutierungspraktiken

Wir verwenden keine irreführenden oder betrügerischen Rekrutierungspraktiken oder berechnen Rekrutierungsgebühren. Wir kommunizieren alle wichtigen Beschäftigungsbedingungen klar und vollständig und arbeiten nur mit Personalagenturen, die sich an dieselben Grundsätze halten und die lokalen Arbeitsgesetze einhalten.

### Faire Behandlung

Wir bieten einen sicheren Arbeitsplatz, der frei von harter und unmenschlicher Behandlung ist, einschließlich sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlicher Züchtigung, geistiger oder körperlicher Nötigung oder verbalem Missbrauch. Wenn unseren Mitarbeitenden Wohnraum zur Verfügung gestellt wird, kümmern wir uns darum, dass dieser sicher ist und lokale Wohn- und Sicherheitsstandards eingehalten werden. Wir tolerieren keine Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, nationaler Herkunft, Abstammung, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, genetischen Informationen, Nationalität, Familienstand, Militär-/Veteranenstatus oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen.

### Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren das Recht der Mitarbeitenden, sich frei zusammenschließen und eine Gewerkschaft zu gründen, einer Gewerkschaft beizutreten oder es nicht zu tun. Alle Mitarbeitenden können offen mit dem Management und untereinander über die Arbeitsbedingungen kommunizieren, ohne Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu befürchten.

### Zugang

Wir respektieren das Recht auf Gesundheit für alle Menschen und verpflichten uns, unser Fachwissen zu nutzen, um die Barrieren zu beseitigen, die zwischen Patient:innen und der benötigten Gesundheitsversorgung bestehen.

### Umwelt

Ein gesunder Planet ist essenziell für die menschliche Gesundheit und die Nachhaltigkeit unseres Geschäfts, ebenso wie die Verbesserung der Möglichkeiten für Produkt Innovation und Kosten- und Risikoreduzierung. Unser Unternehmen übernimmt schon lange Verantwortung für Umwelt und Compliance. Wir erkennen, dass unsere Strategie und Bemühungen angesichts des sich verändernden Klimas kontinuierlich weiterentwickeln müssen. Wir haben Verfahren, Systeme und Prozesse eingerichtet, um Zulassung, Beschaffung, Bestandserhebung, Empfang, Weitergabe,

Lagerung, Nutzung und Entsorgung von Chemikalien an allen unseren Standorten zu verwalten. Wir liefern unseren Mitarbeitenden und Dritten Informationen über Gefahrenpotenziale von Chemikalien in unseren Betrieben und Endprodukten durch entsprechende Kennzeichnung und Erstellung von Sicherheitsdatenblättern zur Verfügung. Wir sind Gründungsmitglied des ACS Green Chemistry Institute®. Die Initiative hilft bei der Entwicklung von Maßnahmen, wie z. B. Lösungsmittelauswahl, Reagenzienführung und dem PMI-Rechner, der die Integration von Nachhaltigkeit in der Prozessgestaltung vorantreibt.

### Prävention und Kommunikation mit Dritten.

Wir kommunizieren unsere Erwartungen an Lieferant:innen und externe Partner:innen und verpflichten uns, mit denjenigen Geschäfte zu machen, die unser Engagement für Umwelt, Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen und die in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze teilen.

Wir nutzen unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen, um unsere Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte, Arbeit und Beschäftigung, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt sowie ethische Geschäftspraktiken zu kommunizieren. Unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen wird zusammen mit unseren Erwartungen an Lieferant:innen (Supplier Performance Expectations) an bestehende und potenzielle Dritte weitergegeben. Sie sind in Angeboten sowie in unseren Bestellbedingungen enthalten. Unser Business Partner of Conduct beruht auf der Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI) und den damit verbundenen Prinzipien für verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement. Wir stellen den Kodex in 26 Sprachen zur Verfügung. Innerhalb unserer Lieferkette arbeiten wir daran, unserer Verantwortung nachzukommen, indem wir über die bereits dargestellten Aktionen hinaus:

- vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mit einem Lieferanten oder einer Lieferantin eine angemessene Due Diligence und Ermittlung der Risiken durchführen - einschließlich der damit verbundenen Menschenrechte -, um sicherzustellen, dass diese die Erwartungen unseres Unternehmens erfüllen.
- Labor & Human Rights (LHR) Audits und Umwelt-Gesundheits- und Sicherheitsprüfungen (EHS) an ausgewählten Lieferantenstandorten durchführen, um zu überprüfen, ob diese die Erwartungen unseres Unternehmens erfüllen. Wir arbeiten mit unseren Lieferanten anschließend zusammen, um festgestellte Compliance-Lücken zu schließen.
- Lieferant:innen managen und überwachen, um sicherzustellen, dass sie weiterhin die Erwartungen unseres Unternehmens erfüllen. Wir machen Lieferant:innen für die Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtungen verantwortlich und ergreifen geeignete Maßnahmen, um diejenigen zu sanktionieren, die dies nicht tun.
- Verfahren zur Gewährleistung einer verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien aufrechterhalten. Wir bemühen uns, den Kauf von Mineralien (z. B. Zinn, Tantal, Wolfram und Gold) zu vermeiden, die direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen oder Täter schwerer Menschenrechtsverletzungen finanzieren oder ihnen zugutekommen.

### Sprechen Sie mit uns

Wenn Sie Anhaltspunkte für Fehlverhalten, unethische oder illegale Aktivitäten von Mitarbeitenden beobachten, können Sie sich über unser Kontaktformular unter [msd.de](#) an uns wenden.

MSD Mitarbeiter:innen sind angehalten, mit ihren Vorgesetzten, einer anderen Vertrauensperson im Unternehmen oder bei [msdethics.com](#), ihre Fragen oder Bedenken vertraulich zu besprechen, ohne Sanktionen befürchten zu müssen.

Kevin Peters

Sep 6, 2023

 Digitally signed by Kevin Peters  
Reason: Approved  
Date: 2023-09-06 10:35:39+02:00

Klicken Sie hier, um uns zu kontaktieren und eine Beschwerde oder Frage einzureichen





# BASF Group's Policy Statement on Human Rights

*Approved by the Board of Executive Directors*



## Nachbereitung

Die **Präsentation des Webinars** wird auf der Chemie<sup>3</sup>-Internetseite bereitgestellt.

Gerne stehen wir für weitere **Fragen und Hinweise** zum heutigen Thema zur Verfügung.

Kontakt: Mechthild Bachmann (BAVC, [mechthild.bachmann@bavc.de](mailto:mechthild.bachmann@bavc.de)), Sandra Bränzel (IGBCE, [sandra.braenzel@igbce.de](mailto:sandra.braenzel@igbce.de)) und Simone Heinrich (VCI, [heinrich@vci.de](mailto:heinrich@vci.de))

## Ihr Feedback

- ▶ Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung unter <https://forms.office.com/e/rLi7yVxbzR> (Link gültig bis Mittwoch, 11. Oktober 2023, 18:00 Uhr)

## Unsere nächsten Webinare

- ▶ Risiken erkennen und vermeiden: So unterstützt der Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandard – 8. November, 13 - 15 Uhr
- ▶ Umsetzung effektiver Beschwerdeverfahren: Herausforderungen & Lösungen – 11. Dezember, 13 - 14.30 Uhr

Hier geht es zur Anmeldung: [Webinar-Serie zum Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandard](#)

# CHEMIE 3

DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE  
DER DEUTSCHEN CHEMIE

Eine Initiative von:

