

# WEBINAR NACHHALTIGKEIT IN DER UNTERNEHMENSPRAXIS

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

### Webinar 4 – Die Umsetzung effektiver Beschwerdeverfahren: Herausforderungen und Lösungen

Dr. Mina Aryobsei-Bergmann, Merck KGaA  
Mechthild Bachmann, BAVC  
Sandra Bränzel, IGBCE  
Simone Heinrich, VCI  
Marie Nientiedt, Löning – Human Rights & Responsible Business GmbH  
Christophe Verolet, Sto SE & Co. KGaA

11. Dezember 2023



## Bitte schalten Sie Ihr Mikrofon stumm



- ▶ Aktivieren, wenn man etwas sagen möchte
- ▶ Bitte 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



## Chemie<sup>3</sup> – Eine Allianz von drei Partnern

### 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 SANITÄREINRICHTUNGEN	<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

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

## 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:  
[www.chemiehoch3.de/branchenstandard](http://www.chemiehoch3.de/branchenstandard)



**Dr. Mina Aryobsei-Bergmann**  
Senior Expert Human Rights Merck KGaA  
mina.aryobsei@merckgroup.com



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



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



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



**Marie Nientiedt**  
Consultant Löning – Human Rights & Responsible Business GmbH  
marie@loening.org



**Christophe Verolet**  
Leiter Internes Audit Sto Gruppe Sto SE & Co. KGaA  
c.verolet@sto.com

## 1. Begrüßung und Einführung

- ▶ Simone Heinrich, VCI

## 2. Beschwerdeverfahren: Hintergrund und Unterstützung durch den Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandard

- ▶ Ziel und Nutzen
- ▶ Anforderungen
- ▶ Abgrenzung zum Hinweisgeberschutzgesetz
- ▶ Implementierung und Effektivitätskriterien  
Mechthild Bachmann, BAVC und Sandra Bränzel, IGBCE

## 3. Praxiseinblick

- ▶ Dr. Mina Aryobsei-Bergmann, Merck KGaA
- ▶ Christophe Verolet, Sto SE & Co. KGaA
- ▶ Marie Nientiedt, Löning – Human Rights & Responsible Business GmbH

## 4. Verabschiedung und Ausblick



## Beschwerdeverfahren: Ziel und Nutzen

Mechthild Bachmann, BAVC

- ▶ **Erreichbarkeit** des Unternehmens für Rechteinhabende
- ▶ **Identifikation von** menschenrechts- und umweltbezogenen **Risiken** und Verletzungen
  - ▶ Erkenntnisgewinn
    - ▶ Möglichst detaillierte Schilderung sinnvoll
    - ▶ Möglichkeit, die Beschwerdeführenden zu kontaktieren, wünschenswert
  - ▶ Ableiten von Trends und/oder Mustern
- ▶ **Möglichkeit**, frühzeitig und proaktiv **tätig zu werden**
  - ▶ Aufklärung des Sachverhalts
  - ▶ Ggf. Ergreifen von Präventions- und Abhilfemaßnahmen

- ▶ Erkenntnis von Risiken/Verletzungen und Möglichkeit, diese (frühzeitig) anzugehen
- ▶ **Weiterentwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse**
  - ▶ z.B. sind Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Beschwerdeverfahren nach § 6 Abs. 5 LkSG (*Präventionsmaßnahmen*) zu berücksichtigen
- ▶ Zeichen des Unternehmens, dass es **am Dialog interessiert** ist und Anliegen der Rechteinhabenden ernst nimmt
- ▶ **Fehlerkultur** im Unternehmen: Beschwerden als Verbesserungspotenziale



## Beschwerdeverfahren: Anforderungen

Mechthild Bachmann, BAVC

# ANFORDERUNGEN AN DAS BESCHWERDEVERFAHREN NACH LKSG

„(1) Das Unternehmen hat dafür zu sorgen, dass ein **angemessenes** unternehmensinternes Beschwerdeverfahren nach den Absätzen 2 bis 4 eingerichtet ist. Das Beschwerdeverfahren **ermöglicht** Personen, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten **hinzuweisen**, die durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich oder eines unmittelbaren Zulieferers entstanden sind. Der Eingang des Hinweises ist den Hinweisgebern zu bestätigen. Die von dem Unternehmen mit der Durchführung des Verfahrens betrauten Personen haben den **Sachverhalt** mit den Hinweisgebern zu **erörtern**. Sie können ein Verfahren der einvernehmlichen Beilegung anbieten. Die Unternehmen können sich stattdessen an einem entsprechenden externen Beschwerdeverfahren beteiligen, sofern es die nachfolgenden Kriterien erfüllt.

(2) Das Unternehmen legt eine **Verfahrensordnung** in Textform fest, die öffentlich zugänglich ist.

(3) Die von dem Unternehmen mit der Durchführung des Verfahrens betrauten Personen müssen Gewähr für **unparteiisches Handeln** bieten, insbesondere müssen sie unabhängig und an Weisungen nicht gebunden sein. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(4) Das Unternehmen muss in geeigneter Weise klare und verständliche Informationen zur Erreichbarkeit und Zuständigkeit und zur Durchführung des Beschwerdeverfahrens öffentlich zugänglich machen. Das Beschwerdeverfahren muss **für potenzielle Beteiligte zugänglich** sein, die **Vertraulichkeit der Identität wahren** und **wirksamen Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde gewährleisten**.

(5) Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist mindestens einmal im Jahr sowie anlassbezogen zu überprüfen, wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage im eigenen Geschäftsbereich oder beim unmittelbaren Zulieferer rechnen muss, etwa durch die Einführung neuer Produkte, Projekte oder eines neuen Geschäftsfeldes. Die Maßnahmen sind bei Bedarf unverzüglich zu wiederholen.“

(§ 8 LkSG – Beschwerdeverfahren )

# ANFORDERUNGEN AN DAS BESCHWERDEVERFAHREN NACH DEN VN-LEITPRINZIPIEN

- „Zur Gewährleistung ihrer Wirksamkeit sollten sowohl staatliche als auch nicht-staatliche außergerichtliche Beschwerdemechanismen:
- (a) legitim sein: Sie **ermöglichen das Vertrauen** der Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, und sind rechenschaftspflichtig im Sinne einer **fairen Abwicklung von Beschwerdeverfahren**;
  - (b) **zugänglich sein**: Sie sind allen Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, bekannt und gewähren denjenigen, die im Hinblick auf den Zugang zu ihnen unter Umständen vor besonderen Hindernissen stehen, ausreichende Unterstützung;
  - (c) berechenbar sein: Sie bieten ein **klares, bekanntes Verfahren** mit einem vorhersehbaren zeitlichen Rahmen für jede Verfahrensstufe an, ebenso wie klare Aussagen zu den verfügbaren Arten von Abläufen und Ergebnissen und Mitteln zur Überwachung der Umsetzung;
  - (d) **ausgewogen sein**: Sie sind bestrebt, sicherzustellen, dass die Geschädigten vertretbaren Zugang zu den Quellen für Informationen, Beratung und Fachwissen haben, die sie benötigen, um an einem Beschwerdeverfahren auf faire, informierte und respektvolle Weise teilnehmen zu können;
  - (e) **transparent sein**: Sie informieren die Parteien eines Beschwerdeverfahrens laufend über dessen Fortgang und stellen genügend Informationen über die Leistung des Beschwerdemechanismus bereit, um Vertrauen in seine Wirksamkeit zu bilden und etwaigen öffentlichen Interessen Rechnung zu tragen;
  - (f) Rechte-kompatibel sein: Sie stellen sicher, dass die **Ergebnisse und Abhilfen mit international anerkannten Menschenrechten in Einklang** stehen;
  - (g) **eine Quelle kontinuierlichen Lernens** sein: Sie greifen auf sachdienliche Maßnahmen zurück, um Lehren zur Verbesserung des Mechanismus und zur Verhütung künftiger Missstände und Schäden zu ziehen;  
Mechanismen auf operativer Ebene sollten außerdem:
    - (h) auf Austausch und Dialog aufbauen: Sie **konsultieren die Stakeholdergruppen**, für die sie vorgesehen sind, hinsichtlich ihrer Gestaltung und Leistung und stellen auf Dialog als Mittel ab, um Missständen zu begegnen und sie beizulegen.“

(VN-Leitprinzip 31)

= Wirksamkeits-/  
Effektivitätskriterien

# ANFORDERUNGEN AN DAS BESCHWERDEVERFAHREN

Anforderungen an den Beschwerdemechanismus	VN-Leitprinzipien 	LkSG 
1. Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens/-mechanismus (intern oder extern)	x	x
2. Festlegung einer öffentlich verfügbaren Verfahrensordnung	x	x
3. Verfahren (wirksam) gestalten	x	x
4. Jährliche und anlassbezogene Überprüfung der Wirksamkeit		x



# Beschwerdeverfahren und Hinweisgeberschutzgesetz

Mechthild Bachmann, BAVC

# HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ UND LIEFERKETTENSORGFALTSPFLICHTENGESETZ

	HinSchG	LkSG
<b>Ziel</b>	Schutz vor Repressalien, Beweislastumkehr	Schutz vor Benachteiligung und Bestrafung
<b>Meldende Personen</b>	Zusammenhang mit beruflicher Tätigkeit	Weiter Personenkreis
<b>Meldeinhalte</b>	Strafbewehrte Verstöße; bußgeldbewehrte Verstöße, wenn Schutz von Beschäftigten oder Vertretungsorganen bezweckt wird; Katalog (§ 2 HinSchG)	Menschenrechts- und umweltbezogene Risiken und Verletzungen (Lieferkette)
<b>Verfahren</b>	Vertraulichkeit der Identität; fixe Fristen; Dokumentation, Aufbewahrung und Löschung; auch BaFin, BKartA und ggf. Meldestellen der Länder	Anonym möglich; ggf. einvernehmliche Beilegung; zugänglich und angemessen; auch Beschwerde beim BAFA



## Implementierung und Effektivitätskriterien

Sandra Bränzel, IGBCE

Legitimität  
→ Vertrauen

Zugänglichkeit  
→ Bekanntheit

Berechenbarkeit  
→ Verfahren

Ausgewogenheit  
→ Fairness

Transparenz →  
Informationen

Rechte-  
Kompatibilität →  
Menschenrechte

Quelle  
kontinuierlichen  
Lernens →  
Prozesse

Aufbau auf  
Austausch und  
Dialog →  
Stakeholder

# BRANCHENSTANDARD: CHECKLISTE ZUR BEWERTUNG VON BESCHWERDEMECHANISMEN



Effektivitätskriterien	Leitfragen
Legitim	Wurde ein klarer Prozess oder eine Verfahrensordnung aufgesetzt, die den Umgang mit Beschwerden beschreibt?
	Wurden klare Verantwortlichkeiten für die Bearbeitung der Beschwerden festgelegt?
	Wurden die Mitarbeiter:innen, die für die Bearbeitung der eingehenden Beschwerden zuständig sind, angemessen geschult?
	Gibt es ein klares Bekenntnis, dass die Personen, die eine Beschwerde einreichen, dafür nicht benachteiligt oder bestraft werden, und wird dessen Einhaltung überwacht?
Zugänglich	Gibt es Vorkehrungen zum Schutz persönlicher Daten im Beschwerdeprozess?
	Kennen potenzielle Nutzer:innen den Prozess? Sind die (potenziell) Betroffenen in der Lage, eine Beschwerde über den Beschwerdemechanismus einzureichen? Das heißt: <ul style="list-style-type: none"> <li>Ist das Beschwerdeverfahren in den für die Zielgruppen relevanten Sprachen beschrieben?</li> <li>Ist es auch bei mangelndem Lese- oder Schreibvermögen zugänglich (z.B. durch „einfache Sprache“ oder durch illustrierte/grafisch aufbereitete Poster)?</li> <li>Ist das Verfahren kostenfrei zugänglich?</li> <li>Besteht ein (örtlicher<sup>20</sup>) Zugriff auf den Beschwerdekanal?</li> </ul>
Berechenbar	Werden Informationen über die Existenz und die Funktionsweise des Beschwerdemechanismus aktiv und in einer dem Kontext und der Zielgruppe entsprechenden Art und Weise verbreitet (z.B. durch Schulungen, Verbreitung von Informationsmaterialien etc.)?
	Gibt es Hilfestellungen, um mögliche Zugangsbarrieren zu umgehen? Wird bei der Gestaltung auf Anwenderfreundlichkeit geachtet (ist z.B. eine komfortable Smartphone-Nutzung möglich)?
Ausgewogen	Wurden der Beschwerdeprozess, die Zeitschienen für den Beschwerdeprozess und mögliche Lösungsansätze vorab entwickelt und an die potenziellen Nutzer:innen kommuniziert? Gibt es beispielhafte Angaben, die den gesamten Prozess zum Verständnis illustrieren?
Transparent	Wird die notwendige Unterstützung (z.B. Fachwissen, Beratung und Informationen) angeboten, damit potenzielle Nutzer:innen den Prozess tatsächlich auf faire, informierte und respektvolle Weise nutzen können?
	Werden die Nutzer:innen transparent und nachvollziehbar über den Fortschritt des Verfahrens informiert? Werden Informationen zu eingegangenen Beschwerden und deren Lösung (in anonymisierter und ggfs. aggregierter Form) öffentlich bereitgestellt?
Rechte-kompatibel	Stehen die Ergebnisse und Abhilfen im Einklang mit international anerkannten Menschenrechten?
Quelle kontinuierlichen Lernens	Werden die Erfahrungen mit und Rückmeldungen zu dem Beschwerdemechanismus genutzt, um den Mechanismus zu verbessern und relevante Managementprozesse anzupassen?
	Wird das Verfahren jährlich und/oder anlassbezogen auf seine

- ▶ Aufbau auf bestehenden Kanälen/Formaten sinnvoll (ein Beschwerdemechanismus kann aus vielen verschiedenen Kanälen bestehen)
- ▶ Aufbau auf der Risikoanalyse sinnvoll
- ▶ Fokus auf Rechteinhabende
- ▶ Empfohlenes Vorgehen
  - ▶ Bestandsaufnahme
  - ▶ Bewertung der Effektivität von Beschwerdekanälen
  - ▶ Lücken schließen: Aus- und Aufbau von Beschwerdekanälen

# BRANCHENSTANDARD: ÜBERBLICK ÜBER BESCHWERDEKANÄLE

Neben den potenziell Betroffenen selbst können auch Interessensvertretungen und weitere Personen, die Kenntnis von menschenrechtlichen Risiken oder der Verletzung von menschenrechtlichen Pflichten haben, durch Beschwerdekanäle auf mögliche Missstände aufmerksam machen (z.B. Betriebsräte in Zulieferbetrieben). Die untenstehende Tabelle zeigt auf, welche vielfältigen Kommunikationswege mit welchen verschiedenen Nutzer:innen ein Baustein des Beschwerdemechanismus sein können<sup>25</sup>. Die Übersicht kann Ihnen dabei helfen, verschiedene Arten von bereits vorhandenen Beschwerdekanälen in Ihrem Unternehmen zu identifizieren.

Nachdem das Unternehmen einen Überblick darüber hat, welche Beschwerdewege den verschiedenen Nutzergruppen bereits zur Verfügung stehen, sollte die Effektivität der bestehenden Kanäle überprüft werden, um mögliche Schwachstellen zu identifizieren und diese auszubessern.

Mögliche Beschwerdekanäle	Erklärung
<b>Auditprozesse und Interviews mit Beschäftigten</b>	Auditprozesse ermöglichen es, die Einhaltung bestimmter Standards in Unternehmen zu kontrollieren. Im Rahmen von Audits werden häufig Beschäftigte befragt. Durch Gespräche und Interviews mit Beschäftigten können Beschwerden aufgenommen und so potenzielle Missstände aufgedeckt werden.
<b>Beschäftigtenumfragen</b>	Diese können jährlich, aber auch z.B. im Anschluss an Workshops themenbezogen durchgeführt werden. Über diesen Kanal können Beschäftigte auch auf potenzielle oder tatsächliche Menschenrechtsverletzungen aufmerksam machen.
<b>Beschwerdesysteme über öffentliche Stellen, Sektor- oder Multi-Stakeholderinitiativen</b>	Z.B. Nationale Kontaktstelle der OECD, die im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie angesiedelt ist, Initiativen wie der Roundtable on Sustainable Palm Oil oder Responsible Mica Initiative.
<b>Betriebsrat</b>	Ebenso ist der Betriebsrat als Vertretung der Arbeitnehmer:innen eine geeignete Stelle, um Beschwerden aufzunehmen.
<b>Compliance Management System</b>	Häufig gibt es in Unternehmen bereits eine/einen Compliance-Beauftragte/n und etablierte Compliance Management Systeme, die ggfs. entsprechend ausgeweitet werden können, um (neben den

<sup>25</sup> In Anlehnung an DGCN (2018): Zuhören lohnt sich, Menschenrechtliches Beschwerdemanagement verstehen und umsetzen.

	klassischen Compliance-Themen) auch die Meldung menschenrechtlicher und umweltbezogener Themen zu ermöglichen.
Mögliche Beschwerdekanäle	Erklärung
<b>Digitale Meldesysteme</b>	Beschwerden können über digitale Plattformen eingereicht werden. Diese Plattformen ermöglichen u.a. oftmals anonymisierte Meldungen sowie das Einreichen der Beschwerde in unterschiedlichen Sprachen und/oder Formaten (z.B. schriftliche Einreichung der Beschwerde oder über Tonaufnahmen).
<b>E-Mail-Adresse</b>	Beschwerden können in Form einer E-Mail (beispielsweise an die Personalabteilung oder Compliance-Abteilung) eingereicht werden. Aus der Bezeichnung der E-Mail-Adresse sollte hervorgehen, dass es sich hierbei ausschließlich um eine solche für Beschwerden handelt.
<b>Festgelegte Kontaktperson</b>	Eine festgelegte Kontaktperson (beispielsweise aus der Personal- oder Compliance-Abteilung) für die Einreichung von Beschwerden beugt Willkürlichkeiten vor und ermöglicht es, eine Vertrauensbasis aufzubauen.
<b>Gewerkschaft</b>	Auch Gewerkschaften können Beschwerden ihrer Mitglieder entgegennehmen.
<b>Global Framework Agreements (Globale Rahmenvereinbarung)</b>	Hier schließen globale Gewerkschaftsverbände und transnationale Unternehmen Vereinbarungen zum Schutz der Beschäftigten weltweit. Neben Vereinbarungen zu Arbeits- und Sozialstandards werden u.a. auch Verfahren zu Beschwerdemechanismen und Konfliktbeilegung festgelegt.
<b>Hotlines/Apps/Mechanismen in der Lieferkette</b>	Beschwerdehotlines können entlang der gesamten Lieferkette in verschiedenen Sprachen eingerichtet werden. Auf diese sollte z.B. mit Hilfe von Plakaten oder auf der Website des Unternehmens sowie der Lieferanten hingewiesen werden. Auch können Apps (sog. Worker-Voice-Technologien <sup>26</sup> ) genutzt werden,

<sup>26</sup> Der Begriff „Worker-Voice-Technologien“ bezieht sich auf digitale Meldeplattformen für Beschäftigte, die darauf ausgelegt sind, Informationen direkt von den Arbeitnehmer:innen, insb. in der Lieferkette, zu erhalten, um Daten über die Arbeitsbedingungen zu

	um einfach und schnell Beschwerden einreichen zu können.
Mögliche Beschwerdekanäle	Erklärung
<b>Kummerkasten</b>	Ein sog. Kummerkasten sollte gut zugänglich, z.B. im Pausenraum der Mitarbeiter:innen, aufgehängt werden. Hier können schriftliche Beschwerden anonym eingereicht werden.
<b>Ombudsperson</b>	Eine externe Ombudsperson ist unabhängig und für die Bearbeitung von an sie gerichteten Beschwerden zuständig. Sie vermittelt zwischen den involvierten Parteien.
<b>Politik der Offenen Tür/„Speak-up“-Policy</b>	Hierdurch wird Mitarbeiter:innen ermöglicht, jederzeit Beschwerden, z.B. bei Vorgesetzten, offen anzusprechen.
<b>Schlichtungsausschuss</b>	Im Rahmen des Schlichtungsverfahrens werden Beschwerden mit dem Ziel entgegengenommen, eine Einigung zwischen den Parteien zu erzielen.
<b>Schwerbehindertenvertretung/Gleichstellungsbeauftragte</b>	Diese Anlaufstellen können dazu dienen, themenspezifische Beschwerden zu Ungleichbehandlung und/oder Diskriminierung einzureichen.
<b>Stakeholder-Engagement-Prozesse</b>	Auch über bestehende Stakeholder-Engagement-Prozesse können Beschwerden an das Unternehmen herangetragen werden. Lokale Gemeinden können z.B. über Community Advisory Panels auf ihre Interessen aufmerksam machen.
<b>Team-Meetings/Arbeitsmeetings</b>	Hier kann explizit die Möglichkeit gegeben werden, ein Problem anzusprechen, z.B. im Rahmen von Arbeitsprozessbesprechungen, Team-Meetings oder individuellen Jahresgesprächen.

Die genannten Beschwerdekanäle sind sehr vielfältig und richten sich an teils unterschiedliche Nutzergruppen. Bei einem Beschwerdemechanismus handelt es sich in der Regel daher nicht um einen Kanal, sondern meist um eine Kombination verschiedener Kanäle und Verfahren, die unterschiedliche Beschwerdewege für verschiedene Zielgruppen ermöglichen und sich zu einem Mechanismus ergänzen.

generieren. Das können beispielsweise Arbeitnehmerbefragungen sein, bei denen die Beschäftigten automatisch über ihre Mobilgeräte angerufen oder per SMS angeschrieben werden und sehr einfach ihre Einschätzungen zu den Arbeitsbedingungen abgefragt werden.

- ▶ § 87 BetrVG regelt Mitbestimmung des Betriebsrats
  - ▶ Nr. 1 bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
    - ▶ Sofern im Beschwerdemechanismus **Meldepflichten** vorgesehen sind, **die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb beeinflussen können**, hat der Betriebsrat insoweit ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung des Beschwerdemechanismus
  - ▶ Nr. 6 bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen
    - ▶ Ein solches Mitbestimmungsrecht ist anzunehmen, wenn die Meldungen in einem **elektronischen Datenverarbeitungssystem**, beispielsweise in Form einer Hotline oder einer internetbasierten Plattform, erfasst werden **und die Identität** des Beschwerdeführers und/oder des betroffenen Arbeitnehmers erkennbar ist oder **erkennbar gemacht werden kann**
- ▶ Aufspaltung in mitbestimmungspflichtige und mitbestimmungsfreie Teile erscheint wenig zweckmäßig
- ▶ i.d.R. lokaler Betriebsrat, aber auch Konzernbetriebsrat denkbar (im Einzelfall zu prüfen)



## Praxiseinblick Beschwerdeverfahren

Dr. Mina Aryobsei-Bergmann,  
Merck KGaA

Christophe Verolet,  
Sto SE & Co. KGaA

## 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), Sandra Bränzel (IGBCE, sandra.braenzel@igbce.de) und Simone Heinrich (VCI, heinrich@vci.de)
  
- ▶ Ihr Feedback: Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung zum Webinar 4 und der Webinar-Serie insgesamt unter <https://forms.office.com/e/4HJCEH2tUP> (Link gültig bis Dienstag, 12. Dezember 2023, 18:00 Uhr)

## Unsere nächsten Webinare

- ▶ Die Chemie<sup>3</sup>-Webinare werden fortgesetzt. Termine und Themen werden unter [Webinar-Reihe für Mitglieder | Chemie<sup>3</sup> \(chemiehoch3.de\)](#) angekündigt

# CHEMIE 3

DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE  
DER DEUTSCHEN CHEMIE

Eine Initiative von:

