



Informationen zu den LkSG-Anforderungen

Stand: 15.11.2022

Das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz - LkSG) verpflichtet uns, unsere Lieferkette so zu gestalten, dass die gesetzlichen Sorgfaltspflichten in Bezug auf Menschenrechte und Umweltschutz angemessen berücksichtigt werden. Ziel ist es, Risiken für Menschenrechte und Umwelt zu antizipieren und zu minimieren sowie Menschenrechtsverletzungen und Verstöße gegen Umweltauflagen zu unterbinden.

Menschenrechte und Umweltstandards, auf die das LkSG verweist

Die im LkSG dargelegten Grundsätze und Anforderungen beziehen sich auf die unten aufgeführten Konventionen und Standards:

- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte der Vereinten Nationen
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen
- die Übereinkommen und Protokolle der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards
- das Übereinkommen von Minamata über Quecksilber, das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe und das Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung

Die ersten zwei Pakte spiegeln die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen wider – zusammen mit ihr bilden sie die Internationale Menschenrechtscharta – und stellen den für Staaten verbindlichen Teil der Menschenrechtscharta dar. Die ILO-Übereinkommen beinhalten Menschenrechtsnormen in Bezug auf Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die zuletzt gelisteten Umweltstandards sind drei weitgehend ratifizierte Umweltkonventionen der Vereinten Nationen.

Das LkSG sieht die Notwendigkeit, in den folgenden menschenrechtlichen Risikobereichen tätig zu werden:

1. Verbot von Kinderarbeit

Das LkSG bezieht sich auf ILO-Übereinkommen 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und Übereinkommen 182 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit. Nach diesen Übereinkommen darf das Mindestalter nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht nach dem Ort des Beschäftigungsortes endet, wobei das Beschäftigungsalter auf keinen Fall 15 Jahre unterschreiten darf (vorbehaltlich bestimmter begrenzter Ausnahmen nach geltendem örtlichen Recht). Angestellte oder Arbeiter, die jünger als 18 Jahre sind, dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Moral junger Menschen schädlich sind (z. B. Nachtarbeit, Überstunden, Kontakt mit giftigen oder gefährlichen Stoffen).



2. Verbot von Zwangsarbeit und anderen Formen moderner Sklaverei

Es darf keinerlei Form der Zwangsarbeit oder der modernen Sklaverei eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig und ohne Androhung von Strafe verrichtet werden, zum Beispiel als Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel. Andere Formen der Beherrschung oder Unterdrückung am Arbeitsplatz, wie extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung oder Erniedrigung, sind ebenfalls verboten.

3. Recht des Arbeitsschutzes

Die nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes müssen eingehalten werden, um die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden, insbesondere in Bezug auf (i) offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel, (ii) das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden, (iii) das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen, oder (iv) die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten.

4. Koalitionsfreiheit

Das LkSG bezieht sich auf die Koalitionsfreiheit, derzufolge Arbeitnehmer sich frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten können, um sich nach dem Recht des Beschäftigungsortes zu betätigen, inklusive der Nutzung des Streikrechts und des Rechts auf Kollektivverhandlungen. Die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft dürfen nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden.

5. Diskriminierungsverbot

Ungleichbehandlung in Beschäftigung ist zu vermeiden, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt insbesondere für die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit und in Bezug auf Diskriminierung aufgrund von nationaler oder ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung oder anderer gesetzlich geschützter Charakteristika.

6. Angemessener Lohn

Es ist ein angemessener Lohn zu zahlen, dieser bemisst sich nach dem im anwendbaren Recht festgelegten Mindestlohn oder ansonsten nach dem Recht des Beschäftigungsortes. Dies kann erfordern, sich über die örtlichen Lebenshaltungskosten der Beschäftigten und ihrer Familien zu informieren und Löhne zu zahlen, die den nach den Vorschriften des Beschäftigungsortes ermittelten existenzsichernden Lohn erreichen oder übersteigen.



7. Beeinflussung von Lebensbedingungen

Das LkSG bezieht sich auch auf das Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerveränderung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs, wenn dadurch die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt, einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt oder den Zugang zu Sanitäranlage erschwert oder zerstört oder die Gesundheit einer Person geschädigt wird. Darüber hinaus bezieht sich das LkSG auf das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und des widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.

8. Nutzung von Sicherheitspersonal

Sofern private oder öffentliche Sicherheitskräfte eingesetzt werden, ist durch ausreichende Unterweisung und Kontrolle sicherzustellen, dass bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung nicht missachtet wird, Leib oder Leben nicht verletzt werden oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigt werden.

9. Andere gewichtige Verletzungen von geschützten Menschenrechten

Schließlich bezieht sich das LkSG auf ein über diese Ge- und Verbote hinausgehendes Tun oder pflichtwidriges Unterlassen, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition zu beeinträchtigen, wenn dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommender Umstände offensichtlich ist.

Darüber hinaus sieht das LkSG die Notwendigkeit, in den folgenden umweltrechtlichen Risikobereichen tätig zu werden:

10. Umgang mit Abfall und gefährlichen Materialien

Das LkSG fordert die Einhaltung der geltenden Gesetze zur Umsetzung der Verbote zur Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Art. 1 Abs. 2 des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung von 1989 in der Fassung der letzten Änderung vom 6. Mai 2014. Der Umgang mit Quecksilber-haltigen Produkten erfordert die Einhaltung der Verbote des Minamata-Übereinkommens vom 10. Oktober 2013, insbesondere Art. 4 Abs. 1, 5 Abs. 2 und 11 Abs. 3. Der Umgang mit persistenten organischen Schadstoffen muss in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften zur Umsetzung des Stockholmer Übereinkommens vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (POP-Übereinkommen) in seiner geänderten Fassung erfolgen, einschließlich des Verzichts auf die Herstellung und Verwendung der in Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a und Anlage A des Stockholmer Übereinkommens aufgeführten Chemikalien, sofern das geltende nationale Recht dies im Einklang mit dem POP-Übereinkommen vorsieht. Ferner ist die Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen in einer Weise, die nicht umweltverträglich ist und gegen die geltenden Rechtsvorschriften zur Umsetzung von Art. 6 Abs. 1 Buchstabe d Ziffer i und ii des POP-Abkommens verstößt, zu unterlassen.



Weiterführende Links zu den Erwartungen von bp

Verhaltenskodex (Code of Conduct) [bp code of conduct](#)

Menschenrechtsstrategie (Human Rights Policy) [bp-human-rights-policy.pdf](#)

Prinzipien zu Arbeitsrechten und modernen Formen der Sklaverei (Labour Rights and Modern Slavery Principles) www.bp.com/Humanrights

Whistleblowing

Wir haben "OpenTalk" eingerichtet, eine Helpline, die es Einzelpersonen ermöglicht, Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Umweltrisiken oder Pflichtverletzungen innerhalb ihrer Organisation oder unserer Lieferkette zu melden und alle anderen Bedenken in Bezug auf unsere Erwartungen an ethisches Geschäftsverhalten anzusprechen. OpenTalk steht allen zur Verfügung und ermöglicht es Einzelpersonen, Fragen oder Bedenken (auf Wunsch auch anonym) per Telefon (in Deutschland: 0800-2255288) oder online (www.opentalkweb.com) zu melden. Meldungen, die im Rahmen des Whistleblowing-Verfahrens übermittelt werden, werden vertraulich behandelt. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie Mitarbeiter und andere Personen, die sich über die Helpline an uns wenden, nicht diskriminieren oder anderweitig bestrafen.