

## Leitfaden Beschwerdemanagement

### 1. Anwendungsbereich

Das Beschwerdeverfahren steht sowohl internen als auch externen Personen zur Verfügung, um auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Verletzungen hinzuweisen, die (i) im eigenen Geschäftsbereich der Division Oerlikon Polymer Processing Solutions (OPP) weltweit, (ii) sowie bei unmittelbaren Lieferanten entstehen können.

Menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Verletzungen im Sinn dieser Direktive meint insbesondere Risiken und Verletzungen der in Anlage 1 aufgelisteten Rechte.

Potentiell Betroffene können beispielsweise Beschäftigte von OPP, Beschäftigte bei unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferern oder Anwohner rund um die lokalen OPP Standorte sein. Auch Personen, die nicht direkt oder überhaupt nicht von Risiken und möglichen Pflichtverletzungen betroffen sind, können über das eingerichtete Beschwerdeverfahren Meldungen angeben.

### 2. Zielsetzung

Diese Direktive dient der Darstellung der Organisation, Umsetzung und Evaluation des gemäß den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) einzurichtenden Beschwerdeverfahrens.

Das Beschwerdeverfahren ist ein Kernelement der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten. Wichtige Funktionen und Ziele sind:

- **Frühwarnsystem:** Erkennung und wenn möglich Lösung von Problemen bevor Menschen oder die Umwelt tatsächlich zu Schaden kommen;
- **Angemessene Abhilfemaßnahmen:** Sofern Hinweise oder Beschwerden zu bevorstehenden oder tatsächlichen Pflichtverletzungen eingehen und diese sich bestätigen, müssen diese Missstände verhindert, beendet oder zumindest minimiert werden;
- **Präventionsmaßnahmen:** Verhinderung weiterer Rechtsverletzungen der gleichen Art bzw. Minimierung des Risikos bezüglich solcher Rechtsverletzungen.

Ein wirksames Beschwerdeverfahren gibt uns als Unternehmen und Organisation eine Rückmeldung zur Wirksamkeit unseres Risikomanagements sowie einzelner Sorgfaltsprozesse. Es ist somit ein wichtiger Baustein für die Weiterentwicklung unseres Risikomanagements und der Sorgfaltsprozesse.

### 3. Definitionen

Beschwerdeverfahren	Meldungen von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten
Hinweisgebende Personen	Personen, die das Beschwerdeverfahren nutzen
Mittelbare Zulieferer	Jedes Unternehmen, das kein Unmittelbarer Zulieferer ist und dessen Zulieferungen für die Herstellung der Produkte von OPP oder zur Erbringung und Inanspruchnahme der betreffenden Dienstleistung notwendig sind
Potentiell Betroffene	Personen, die direkt von Pflichtverletzungen betroffen sind
Unmittelbare Zulieferer	Partner eines Vertrages über die Lieferung von Waren und Erbringungen von Dienstleistungen, dessen Zulieferung für die Herstellung der Produkte von OPP oder zur Erbringung und Inanspruchnahme der entsprechenden Dienstleistung notwendig sind

## 4. Abkürzungen

LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
OPP	Oerlikon Polymer Processing Solutions Division. Die OT KG ist eine rechtliche Einheit dieser Division
OT KG	Oerlikon Textile GmbH & Co. KG

## 5. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Die OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon (Muttergesellschaft) verfügt über ein bereits seit vielen Jahren etabliertes Hinweisgebersystem, welches die Meldung von Compliance Sachverhalten und Verstößen ermöglicht und weltweit allen Beschäftigten der Oerlikon Gruppe offen steht. Das Verfahren ist auf die Anforderungen des Beschwerdeverfahrens angepasst worden, so dass insbesondere das Hinweisgebersystem „SpeakUp“ auch für die weiteren vom LkSG geschützten Zielgruppen und Rechtspositionen erreichbar ist.

Basierend auf den Ergebnissen der Risikoanalyse sowie der eingehenden Hinweise wird die Zugänglichkeit zum Verfahren für die Zielgruppen, im Rahmen der Wirksamkeitsprüfung des Beschwerdeverfahrens, kontinuierlich verbessert und es werden weitere Anpassungen vorgenommen.

Im Rahmen der Dokumentationspflichten, werden sowohl eingegangene Beschwerden als auch die Umsetzung und Wirksamkeit von Präventions- und Abhilfemaßnahmen fortlaufend dokumentiert und veröffentlicht.

## 5.1. Art von Beschwerden oder Hinweisen

Über das Hinweisgebersystem „SpeakUp“ können neben vorsätzlichen oder fahrlässigen Zuwiderhandlungen gegen gesetzliche Bestimmungen oder behördliche Anordnungen und unternehmensinterne Richtlinien (z.B. Verstöße gegen den Oerlikon Verhaltenskodex) auch alle menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken bzw. Pflichtverletzungen gemeldet werden.

Ein menschenrechtliches Risiko im Sinne des LkSG ist ein Zustand, bei dem auf Grund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der folgenden menschenrechtlichen und umweltbezogenen Schutzgüter und Verbote droht (ausführliche Darstellung siehe Anhang 1):



Das Verbot der Kinderarbeit unter dem zulässigen Alter nach dem Recht des Beschäftigungsortes. Für die legale Beschäftigung haben die meisten Staaten per Gesetz ein Mindestalter zwischen 14 und 16 Jahren festgelegt.



Das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Dazu zählen laut UN Sklaverei und sklavenähnliche Abhängigkeiten, Zwangsarbeit, Kinderprostitution und Kinderpornographie, kriminelle Tätigkeiten etc.

Das Verbot aller Formen von Sklaverei. Gemeint ist hier die Kontrolle einer Person durch eine andere zum Zweck der wirtschaftlichen Ausbeutung, wie z.B. Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Zwangsprostitution, Zwangsheirat oder Menschenhandel



Das Verbot der Missachtung des Arbeitsschutzes. Arbeitnehmer sollen durch Arbeitsschutzvorschriften und Arbeitsschutzrichtlinien vor negativen Auswirkungen von Gefährdungen auf ihre Gesundheit geschützt werden.



Das Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit. Diese Sonderform der Vereinigungsfreiheit definiert das Recht, Vereinigungen zu bilden, um Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren bzw. zu fördern.



Das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigungsverhältnissen. Das bedeutet Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Arbeitnehmenden ohne Diskriminierung.



Grundsatz der Lohngleichheit für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit, etc. Das Verbot des Vorenthalten eines angemessenen Lohns.



Das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern.



Das Verbot der Beauftragung und Nutzung von Sicherheitskräften, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle bei ihrem Einsatz das Folterverbot missachtet, Leib und Leben verletzt oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit nicht gewährt wird.



Das Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlicher Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs.

## 5.2. Beschwerdekanäle

Alle Beschäftigte und Dritte können frei wählen, welchen Kommunikationsweg sie nutzen möchten. Beschwerden, Hinweise oder Verstöße können direkt bei der OPP Compliance Abteilung, der Oerlikon Group Compliance Abteilung oder durch das Oerlikon Hinweisgebersystem „SpeakUp“ angesprochen werden.

Das Oerlikon Hinweisgebersystem „SpeakUp“ steht Beschäftigten und Dritten rund um die Uhr zur Verfügung, 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche. Das System kann in verschiedenen Sprachen sowohl telefonisch oder auch per Internet genutzt werden. Es erlaubt den vertraulichen und auf Wunsch anonymen Dialog mit der OPP Compliance Abteilung oder der Oerlikon Group Compliance Abteilung, durch abgesicherte Verschlüsselung.

## 5.2.1. Kommunikationswege

Es stehen folgende Kommunikationswege zur Verfügung:

Compliance Abteilungen: persönlich, per Post, Telefon oder E-Mail:

### **Oerlikon Textile GmbH & Co KG**

Abt. Legal / Compliance / IP  
Leverkuser Strasse 65  
DE-42897 Remscheid / Deutschland  
Telefon: +49 2191 67 2595  
E-Mail: [lieferkettengesetz-manmade-fibers@oerlikon.com](mailto:lieferkettengesetz-manmade-fibers@oerlikon.com)  
Ansprechpartnerin: Berta Körte

### **OC Oerlikon Management AG**

Global Head of Compliance  
Churerstrasse 120  
CH-8808 Päfikon / Schweiz  
Telefon: +41 58 360 97 28  
Ansprechpartnerin: Alisia Grenville

Hinweisgebersystem „SpeakUp“

- Intern: <https://www.speakupfeedback.eu/web/gho8w/>  
Intern meint vorrangig Beschäftigte von OPP weltweit.
- Extern: <https://www.speakupfeedback.eu/web/oerlikonexternal/>  
Extern meint alle Dritten außerhalb von OPP, beispielsweise Beschäftigte bei unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferern, Anwohner rund um lokale OPP Standorte oder Personen, die nicht direkt oder überhaupt nicht von Risiken und möglichen Pflichtverletzungen betroffen sind, jedoch Meldungen in Namen von vulnerablen Personen und/oder Betroffenen machen möchten.

Eine detaillierte Beschreibung des Systems findet man in dem Dokument „SpeakUp“ – Häufig gestellte Fragen und Antworten (FAQs)“.

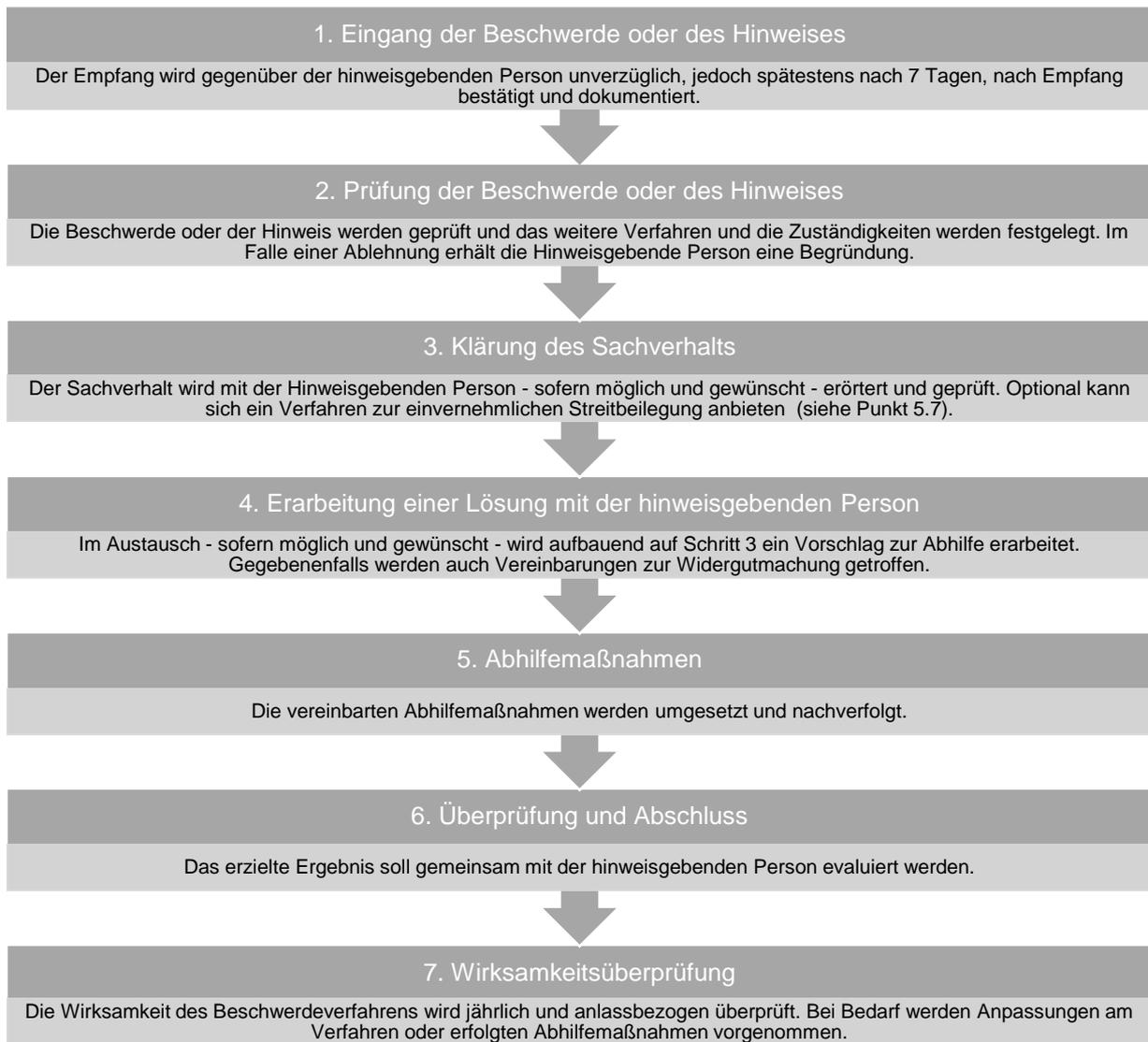
## 5.2.2. Ablauf des Beschwerdeverfahrens

Das Beschwerdeverfahren folgt in allen Phasen des Prozesses und unabhängig von dem gewählten Kommunikationsweg den Grundsätzen des Need-to-know-Prinzip und dem Datenschutz, wie in der Datenschutz Policy der Oerlikon Gruppe und der zugehörigen Richtlinie festgelegt.

Eine angemessene Vertraulichkeit wird durch den gesamten Prozess gesichert, indem

- alle Informationen mit größter Sorgfalt gehandhabt werden.
- Personenbezogene Informationen, die eine Identifizierung ermöglichen, nur auf „Need-to-Know-Basis“ weitergegeben werden, wenn dies für die Untersuchung der Meldung erforderlich ist und im Einklang mit Datenschutzerfordernungen steht.
- unnötige Bloßstellungen und Rufschädigungen zu vermeiden und bei Kenntnis unverzüglich zu unterbinden sind.

Alle Beschwerden und Hinweise durchlaufen nachfolgenden Prozess:



### 5.2.3. Vertraulichkeit der Identität

Das Beschwerdeverfahren ist so angelegt, dass die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden Personen sowie der Schutz ihrer personenbezogenen Daten jederzeit gewährleistet ist.

Grundsätzlich ist die anonyme Nutzung der Kommunikationskanäle möglich, erschwert jedoch die Einhaltung der obigen Prozessschritte, da so mögliche Abstimmungen zu Abhilfemaßnahmen und weitere Informationen, die zur konkreten Sachverhaltsaufklärung notwendig sind, nicht ausgetauscht werden können. In diesem Fall können ggfs. nur bedingt oder gar keine Abhilfemaßnahmen initiiert werden und eine Evaluierung mit der Hinweisgebenden Person kann ggfs. nicht stattfinden.

### 5.3. Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde

Hinweisgebende Personen werden jederzeit vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund der Nutzung eines der angebotenen Beschwerdekommunikationskanäle geschützt.

Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art, aufgrund von Beschwerden oder Hinweisen werden, sofern diese uns bekannt werden, nicht toleriert. Werden Hinweisgebende Personen Repressalien durch Beschäftigte oder Zulieferer ausgesetzt, so werden wir gegen diese Personen und Dritte arbeitsrechtliche und juristische Schritte einleiten.

#### 5.3.1. Hinweisgeberschutz

Der Oerlikon Verhaltenskodex wie auch die Reporting Policy enthalten klare Bekenntnisse zum Schutz von Personen, die Bedenken ansprechen.

Der Hinweisgeberschutz umfasst insbesondere:

- Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Beschäftigten, Beschäftigten von Lieferanten oder Dritten Hinweisgebenden Personen, die im gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, werden nicht geduldet. „Im gutem Glauben“ bedeutet, dass die Person überzeugt ist, dass die Darstellung der Wahrheit entspricht, unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung diese Darstellung bestätigt oder nicht.
- Belehrung von betroffenen Personen sowie anderen Personen, die in der Lage sind, nachteilige Maßnahmen gegen den Hinweisgebenden zu ergreifen, dass Vergeltung gegenüber Hinweisgebenden strikt untersagt ist sowie über mögliche daraus resultierende Disziplinarmaßnahmen.
- Ermutigung und Aufforderung an Hinweisgebende Personen, unverzüglich die Compliance Kommunikationskanäle zu nutzen, wenn sie glauben, dass sie aufgrund ihrer Meldung Einschüchterungen oder Repressalien ausgesetzt sind.
- Meldungen bzgl. Einschüchterungen oder Repressalien wegen einer Compliance Meldung oder Beschwerde, werden nach den vorstehenden Prinzipien untersucht und im Zweifelsfall als Compliance Verstoß geahndet.
- Angebot der Compliance Abteilung and die Hinweisgebende Person, auch nach Abschluss des Verfahrens in Kontakt zu bleiben, um sicherzustellen, dass diese im Nachgang zu einer Meldung keinen Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt ist.

### 5.3.2. Schutz von Beschuldigten

Neben dem Schutz von Hinweisgebern ist auch der Schutz von Personen, denen eine Compliance Verletzung vorgeworfen wird, sicherzustellen.

Die Verfahrensrechte von beschuldigten Personen sind:

- Informationsrecht und die Möglichkeit zur persönlichen Stellungnahme, soweit es die Sachverhaltsprüfung nicht gefährdet. In manchen, u.a. einigen europäischen, Jurisdiktionen ist es erforderlich, die verdächtige Person so früh wie möglich über die gegen sie erhobenen Vorwürfe bzw. Ergebnisse der Sachverhaltsprüfung zu informieren. Die ermittlungsführende Stelle trägt hierbei die Verantwortung für die Berücksichtigung der nach anwendbarem Recht geltenden Informations- und Anhörungspflichten.
- Sicherstellung der Einhaltung des anwendbaren Arbeitsrechts.
- Gewährleistung der Vertraulichkeit während des gesamten Verfahrens sowie Sicherstellung das mit entsprechenden Informationen mit größter Sorgfalt umgegangen wird.
- Einhaltung des „Need-to-know“ Prinzips. Die Weitergabe von personenbezogenen Informationen darf nur erfolgen, soweit dies zur Bearbeitung erforderlich ist, einem berechtigtem Zweck dient und den anwendbaren datenschutzrechtlichen Anforderungen entspricht.
- Ergreifung von Maßnahmen zur Vermeidung von Bloßstellungen und Rufschädigungen.

### 5.3.3. Vorsätzliche Falschmeldung / Anschuldigung

Eine wissentliche Falschmeldung, Beschwerde oder Anschuldigung mit dem Ziel, eine andere Person, die OTKG, eine OTKG Tochtergesellschaft, eine andere OPP Gesellschaft oder die Oerlikon Gruppe vorsätzlich und wahrheitswidrig zu beschuldigen, stellt einen Compliance Verstoß dar und wird mit angemessenen Maßnahmen geahndet.

### 5.4. Eignung und Qualifikation der internen Ansprechpersonen

Um mögliche Interessenskonflikte bei der Untersuchung von Vorwürfen gegen das Unternehmen auszuschließen, erfolgt nach Eingang der Meldung zunächst eine erste Bewertung. Je nach Schwere des Vorwurfs und möglicher involvierter Personen erfolgt mit dem Management, Internal Audit oder der Rechtsabteilung eine Abstimmung, ob ggfs. die Bearbeitung intern, z.B. durch Internal Audit, oder extern durchgeführt wird.

Die Ansprechpartner der Compliance Bereiche sind zur Erfüllung ihrer Aufgaben unabhängig, nicht an Weisungen gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ihnen werden ausreichend zeitliche Ressourcen eingeräumt und der Besuch regelmäßiger Schulungen ermöglicht, um die Sachlage und das Verfahren aus der Sicht der Hinweisgebenden zu verstehen und zu beurteilen, sowie im weiteren Verfahren zu unterstützen oder diese selber zu bearbeiten.

## 5.5. Optionales Verfahren der einvernehmlichen Streitbeilegung

Während der Erörterung und Prüfung des gemeldeten Sachverhalts zusammen mit der Hinweisgebenden Person (sofern möglich) sollte immer auch eine einvernehmlichen Streitbeilegung in Erwägung gezogen werden. Mit Hilfe eines neutralen und vermittelnden Dritten, z.B. Hinzuziehung einer unabhängigen Organisation zur Unterstützung der Hinweisgebenden Person oder Mediatoren, sollten Lösungen gefunden werden die von allen Parteien mitgetragen werden. Der Fokus sollte dabei auf der Entwicklung von Abhilfe- oder Präventionsmaßnahmen liegen.

## Anhang 1:

**Menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Verletzungen umfasst insbesondere die in § 2 des LkSG in Bezug genommenen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Schutzgüter und Verbote (wie nachstehend genannt). Hierzu zählen auch die durch Verweis in § 2 des LkSG und dessen Anlage Nr. 1 – 11 aufgelisteten Übereinkommen und die darin genannten Schutzgüter:**

1. das Verbot der Beschäftigung eines Kindes unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten darf; dies gilt nicht, wenn das Recht des Beschäftigungsortes hiervon in Übereinstimmung mit Artikel 2 Absatz 4 sowie den Artikeln 4 bis 8 des Übereinkommens Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (BGBl. 1976 II S. 201, 202) (ILO Übereinkommen Nr. 138) abweicht;
2. das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit für Kinder unter 18 Jahren; dies umfasst gemäß Artikel 3 des Übereinkommens Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (BGBl. 2001 II S. 1290, 1291):
  - a) alle Formen der Sklaverei oder alle Sklaverei ähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;
  - b) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;
  - c) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen;
  - d) Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist;
3. das Verbot der Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit; dies umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel; ausgenommen von der Zwangsarbeit sind Arbeits- oder Dienstleistungen, die mit Artikel 2 Absatz 2 des Übereinkommens Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 1956 II S. 640, 641) oder mit Artikel 8 Buchstabe b und c des Internationalen Paktes vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte (BGBl. 1973 II S. 1533, 1534) vereinbar sind;
4. das Verbot aller Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen;
5. das Verbot der Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen, insbesondere durch:
  - a) offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel;
  - b) das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden;
  - c) das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen oder
  - d) die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten;
6. das Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit, nach der
  - a) Arbeitnehmer sich frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten können,
  - b) die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden dürfen,

- c) Gewerkschaften sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen; dieses umfasst das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen;
- 7. das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist; eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit;
- 8. das Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns; der angemessene Lohn ist mindestens der nach dem anwendbaren Recht festgelegte Mindestlohn und bemisst sich ansonsten nach dem Recht des Beschäftigungsortes;
- 9. das Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs, die
  - a) die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigen,
  - b) einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt,
  - c) einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert oder zerstört oder
  - d) die Gesundheit einer Person schädigt;
- 10. das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert;
- 11. das Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte
  - a) das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird;
  - b) Leib und oder Leben verletzt werden oder
  - c) die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden;
- 12. das Verbot eines über die Nummern 1 bis 11 hinausgehenden Tuns oder pflichtwidrigen Unterlassens, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützten Rechtspositionen zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist.
- 13. das Verbot der Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten gemäß Artikel 4 Absatz 1 und Anlage A Teil I des Übereinkommens von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (BGBl. 2017 II S. 610, 611) (Minamata-Übereinkommen);
- 14. das Verbot der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen im Sinne des Artikels 5 Absatz 2 und Anlage B Teil I des Minamata-Übereinkommens ab dem für die jeweiligen Produkte und Prozesse im Übereinkommen festgelegten Ausstiegsdatum;
- 15. das Verbot der Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen den Bestimmungen des Artikels 11 Absatz 3 des Minamata-Übereinkommens;
- 16. das Verbot der Produktion und Verwendung von Chemikalien nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a und Anlage A des Stockholmer Übereinkommens vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (BGBl. 2002 II S. 803, 804) (POPs-Übereinkommen), zuletzt geändert durch den Beschluss vom 6. Mai 2005 (BGBl. 2009 II S. 1060, 1061), in der Fassung der Verordnung (EU) 2019/1021 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über persistente organische Schadstoffe (ABl. L 169 vom 26.5.2019, S. 45), die zuletzt durch die Delegierte Verordnung (EU) 2021/277 der Kommission vom 16. Dezember 2020 (ABl. L 62 vom 23.2.2021, S. 1) geändert worden ist;
- 17. das Verbot der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen nach den Regelungen, die in der anwendbaren Rechtsordnung nach den Maßgaben des Artikels 6 Absatz 1 Buchstabe d Ziffer i und ii des POPs-Übereinkommens gelten.
- 18. das Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Artikel 1 Absatz 1 und anderer Abfälle im Sinne des Artikels 1 Absatz 2 des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der

grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (BGBl. 1994 II S. 2703, 2704) (Basler Übereinkommen), zuletzt geändert durch die Dritte Verordnung zur Änderung von Anlagen zum Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 vom 6. Mai 2014 (BGBl. II S.306, 307) und im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Juni 2006 über die Verbringung von Abfällen (ABl. L 190 vom 12.7.2006, S. 1) (Verordnung (EG) Nr. 1013/2006), die zuletzt durch die Delegierte Verordnung (EU) 2020/2174 der Kommission vom 19. Oktober 2020 (ABl. L 433 vom 22.12.2020, S. 11) geändert worden ist

- i) in eine Vertragspartei, die die Einfuhr solcher gefährlichen und anderer Abfälle verboten hat (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b des Basler Übereinkommens),
  - ii) in einen Einfuhrstaat im Sinne des Artikel 2 Nummer 11 des Basler Übereinkommens, der nicht seine schriftliche Einwilligung zu der bestimmten Einfuhr gegeben hat, wenn dieser Einfuhrstaat die Einfuhr dieser gefährlichen Abfälle nicht verboten hat (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c des Basler Übereinkommens),
  - iii) in eine Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens (Artikel 4 Absatz 5 des Basler Übereinkommens),
  - iv) in einen Einfuhrstaat, wenn solche gefährlichen Abfälle oder andere Abfälle in diesem Staat oder anderswo nicht umweltgerecht behandelt werden (Artikel 4 Absatz 8 Satz 1 des Basler Übereinkommens);
19. das Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle von in Anhang VII des Basler Übereinkommens aufgeführten Staaten in Staaten, die nicht in Anlage VII aufgeführt sind (Artikel 4A des Basler Übereinkommens; Artikel 36 Verordnung (EG) Nr. 1013/2006).
20. das Verbot der Einfuhr gefährlicher Abfälle und anderer Abfälle aus einer Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens (Artikel 4 Absatz 5 des Basler Übereinkommens).