



Compliance sichern:

Umsetzung des Lieferkettengesetzes Ihrem Unternehmen

Dr. Tobias Eggers
Fachanwalt für Strafrecht
Zertifizierter Compliance Officer

Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M.
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dortmund/Essen _ 01.03.2023

Warum eigentlich? Und für wen?

- Umfrage an Teilnehmende:

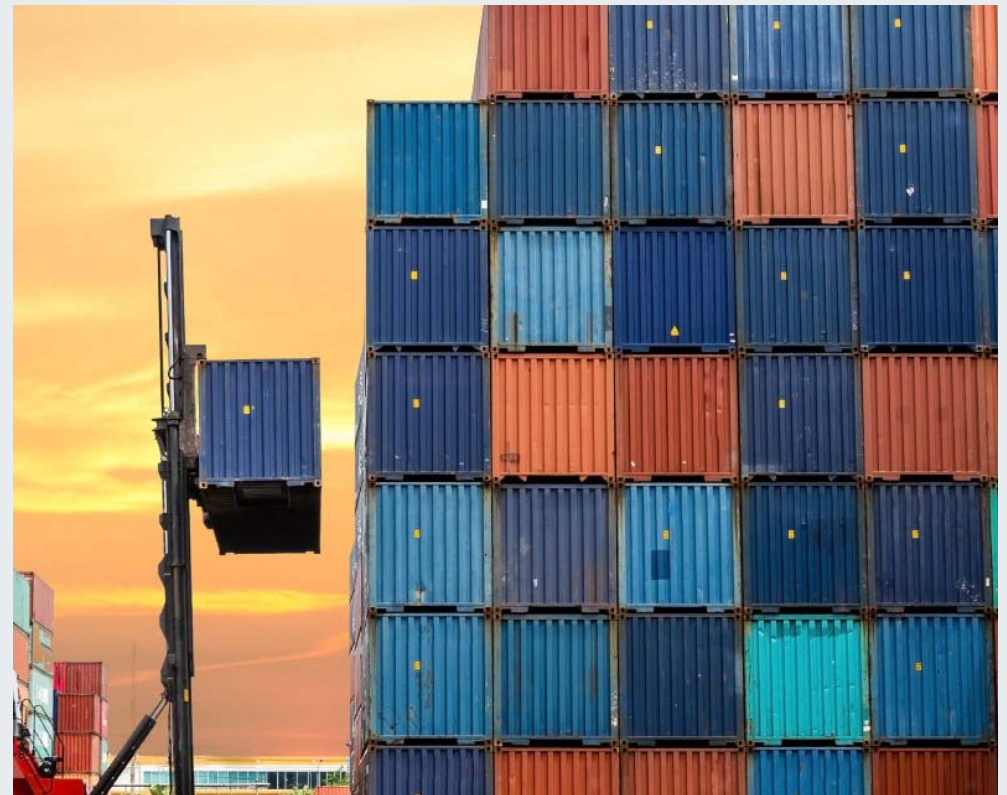
Wie gut ist das Unternehmen schon aufgestellt?



Warum eigentlich? Und für wen?

■ Anwendungsbereich

- (P) Mitarbeiterzahlen und andere Beschäftigte
 - ❖ Mehr als 3.000 Mitarbeitern (ab 01.01.2023)
 - ❖ Mehr als 1.000 Mitarbeitern (ab 01.01.2024)
 - ❖ Berechnung - Leiharbeiternehmer / entsandte Arbeitnehmer
- (P) Konzernweite Geltung
 - ❖ Hauptniederlassung, Verwaltungssitz, satzungsmäßiger Sitz oder eine Zweigniederlassung in Deutschland
 - ❖ Sorgfaltspflichten entlang der gesamten Lieferkette im eigenen Geschäftsbereich, gegenüber unmittelbaren und mittelbaren Zulieferern.



Ausblick

■ Entwurf der EU-Lieferkettenrichtlinie (23.02.2022)

- Kleinere Firmen einbezogen
 - ❖ über 500 Mitarbeiter + mehr als € 150 Mio. Jahresumsatz
 - ❖ über 250 Mitarbeiter + mehr als € 40 Mio. Jahresumsatz in bestimmten Branchen
- Zivilrechtliche Haftung
 - ❖ Klageberechtigt sind die zuständigen Aufsichtsbehörden & Betroffenen
- Unternehmensstrategie Klimaschutz
 - ❖ Unternehmensstrategie vereinbar mit dem Ziel des Pariser Abkommens, die Erderwärmung auf 1,5 Grad zu beschränken



Sanktionen

■ Haftungsregime Zivilrecht



- Keine zusätzliche Rechtsgrundlage für eine zivilrechtliche Haftung § 3 Abs. 3 LkSG
- Zivilrechtliche Haftung § 823 Abs.1 BGB
- Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen § 22 LkSG

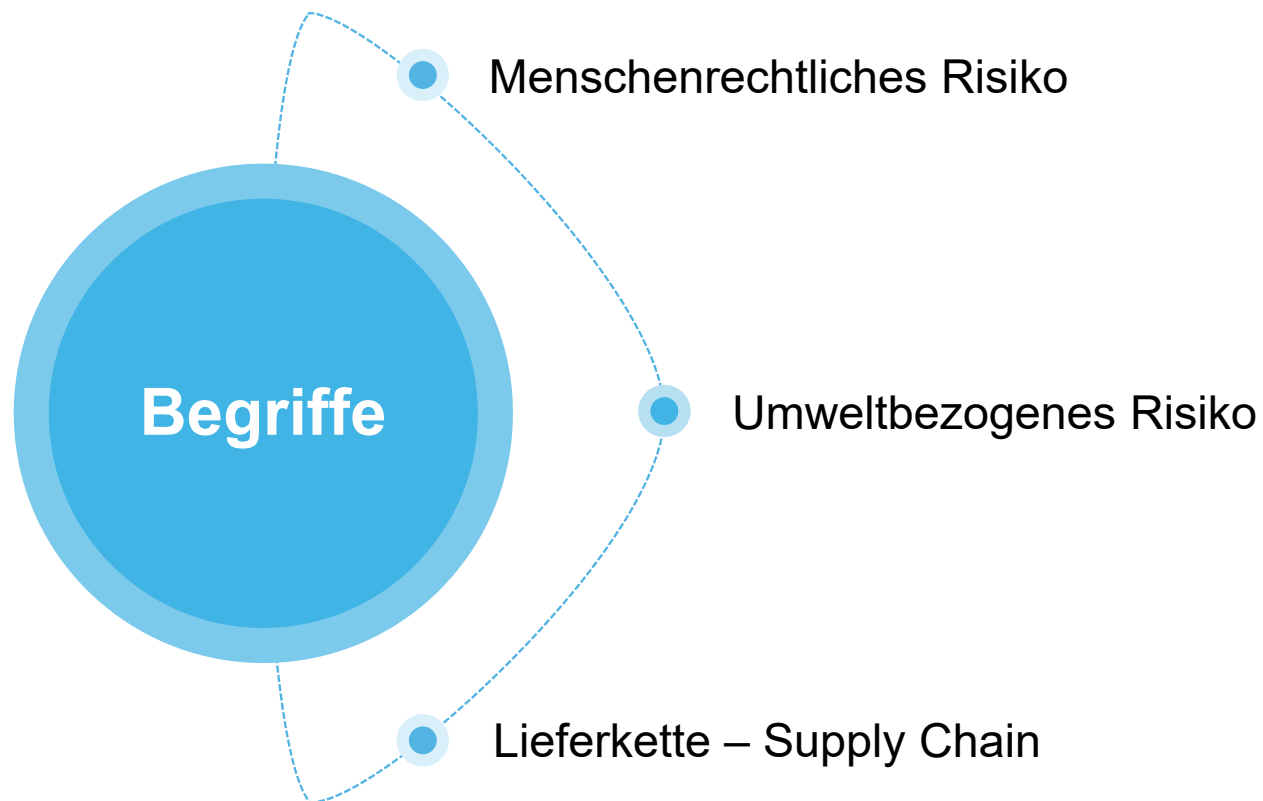
■ Haftungsregime Strafrecht



- Zwangsgelder bis € 50.000 § 23 LkSG
- Hohes Bußgeld - bis zu € 8 Mio. oder höher § 24 LkSG



Warum eigentlich? Und für wen?

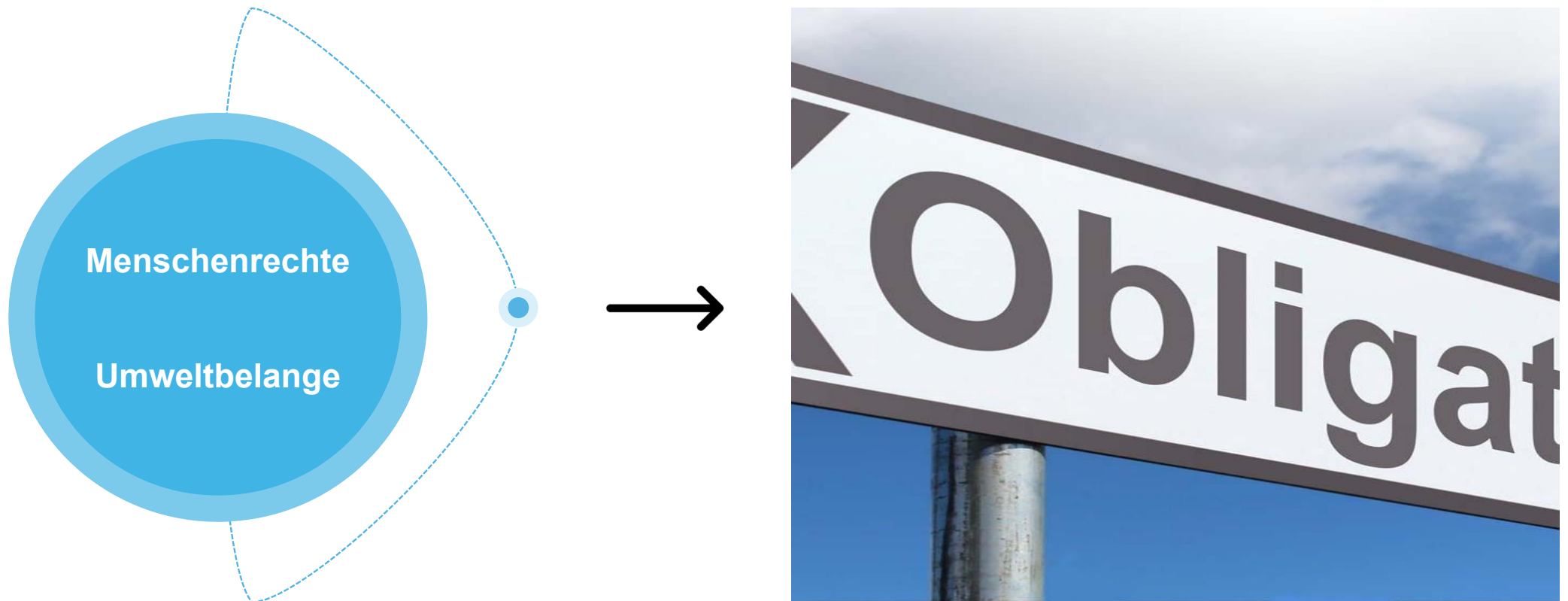


Warum eigentlich? Und für wen?



- **FRAGE an Teilnehmende: Was haben Sie schon?**

Welche Pflichten entstehen für Sie?



Geschützte Belange

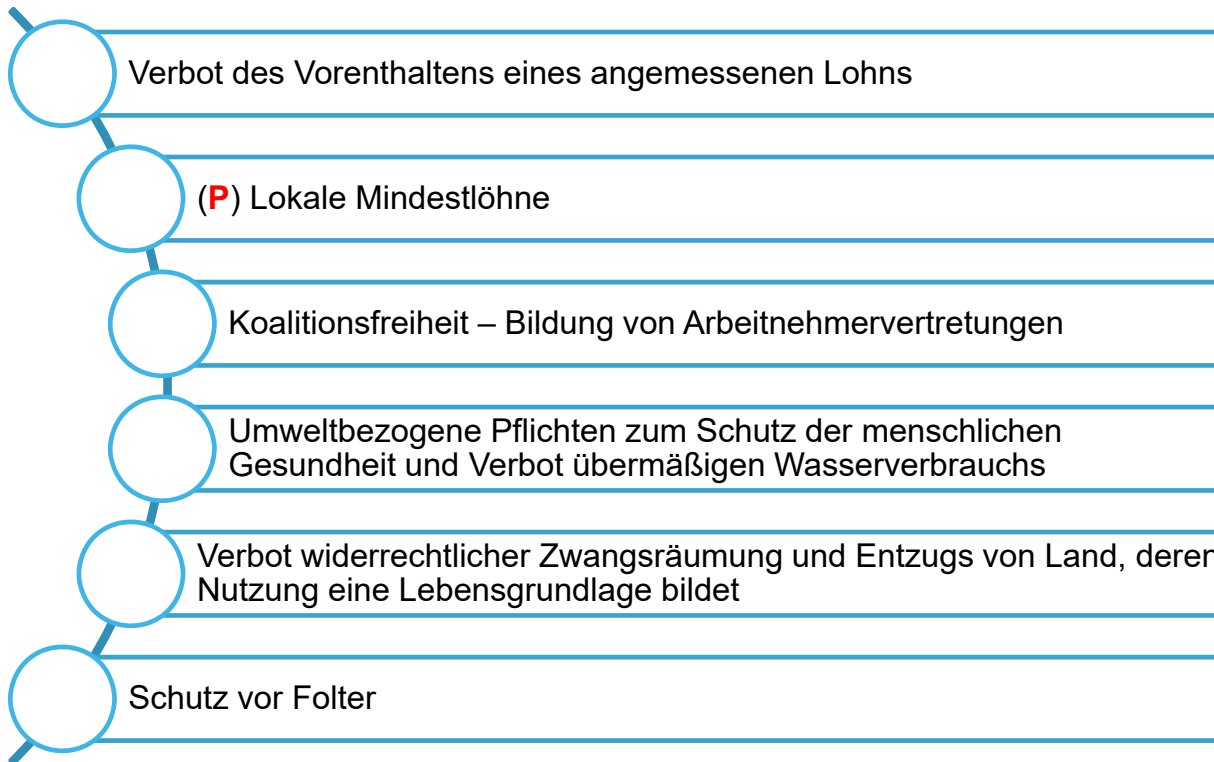
■ Menschenrechte

- Verbot von Kinderarbeit
- Schutz vor Sklaverei und Zwangsarbeit
- Verbot von Ungleichbehandlung
- Arbeitsschutz und damit zusammenhängende Gesundheitsgefahren
- (P) Lokale Arbeitszeitgesetze



Geschützte Belange

■ Menschenrechte



Geschützte Belange

- Umweltbelange

- Übereinkommen von Minamata über Quecksilber
- Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe
- Basler Übereinkommen über die grenzüberschreitende Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung.



Geforderte Compliance-Maßnahmen

■ Abhilfemaßnahmen

- (P) Reaktionsmöglichkeiten / -pflichten im eigenen Geschäftsbereich und Konzern
- (P) Reaktionsmöglichkeiten / -pflichten ggü. Tier 1
 - ❖ Verhindern, Minimieren, Beenden
- (P) Reaktionsmöglichkeiten / -pflichten ggü. Tier 2
 - ❖ Ein Konzept zur Beendigung / Minimierung
 - ❖ Abbruch der Geschäftsbeziehung als letztes Mittel
- (P) Jährliche und anlassbezogene Prüfung der Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen



Geforderte Compliance-Maßnahmen

■ Nachvollziehbarkeit

- (P) Dokumentation und Aufbewahrung, Geheimnis- und Datenschutz §10 Abs. 1 LkSG
- (P) Öffentliche Berichterstattung §10 Abs. 2 LkSG
- (P) Kontrolle der Umsetzung (selbst, Behörden, Gewerkschaften, NGOs Schadensersatzprozesse?) § 11 LkSG



Wie setzen Sie das um?



Wie setzen Sie das um?

■ Einbindung Stakeholder

- Berücksichtigung von Beschäftigteninteressen bei Einrichtung Risikomanagement
- Betriebsrat
- Wirtschaftsausschuss
- Behörden
- Gewerkschaften
- NGO



Berücksichtigung von Beschäftigteninteressen bei Einrichtung Risikomanagement

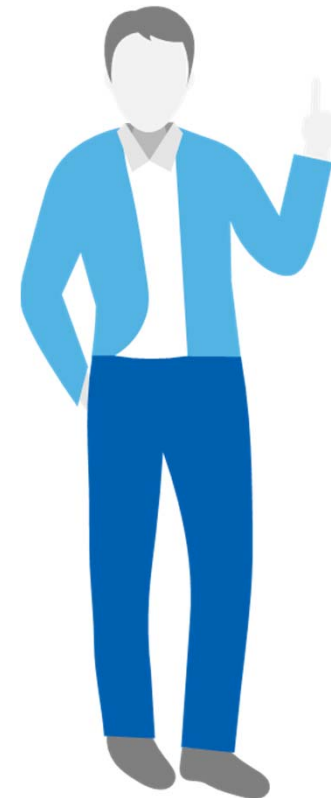
- Mitarbeitenden ausreichende Befugnisse & uneingeschränkten Zugang zu erforderlichen Informationen (z.B. Einkauf/Sales) einräumen
- Weisungen & Beschlüsse der Geschäftsleitung - die für Erfüllung der Sorgfaltspflichten wesentlich sind – bekannt geben
- Mitarbeitende rechtzeitig über wichtige Änderungen der Regelungen - die für Erfüllung der Sorgfaltspflichten wesentlich sind - informieren



Wie setzen Sie das um?

Betriebsrat

- **Beschwerdeverfahren - Hinweisgeber-System § 8 Abs. 1 LkSG - Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG**
 - Öffentlich zugänglich
- **Konkretisierung Arbeitsschutzmaßnahme – Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**
- **Training der Arbeitnehmer - Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats § § 87, 98 BetrVG**



Wie setzen Sie das um?

Wirtschaftsausschuss

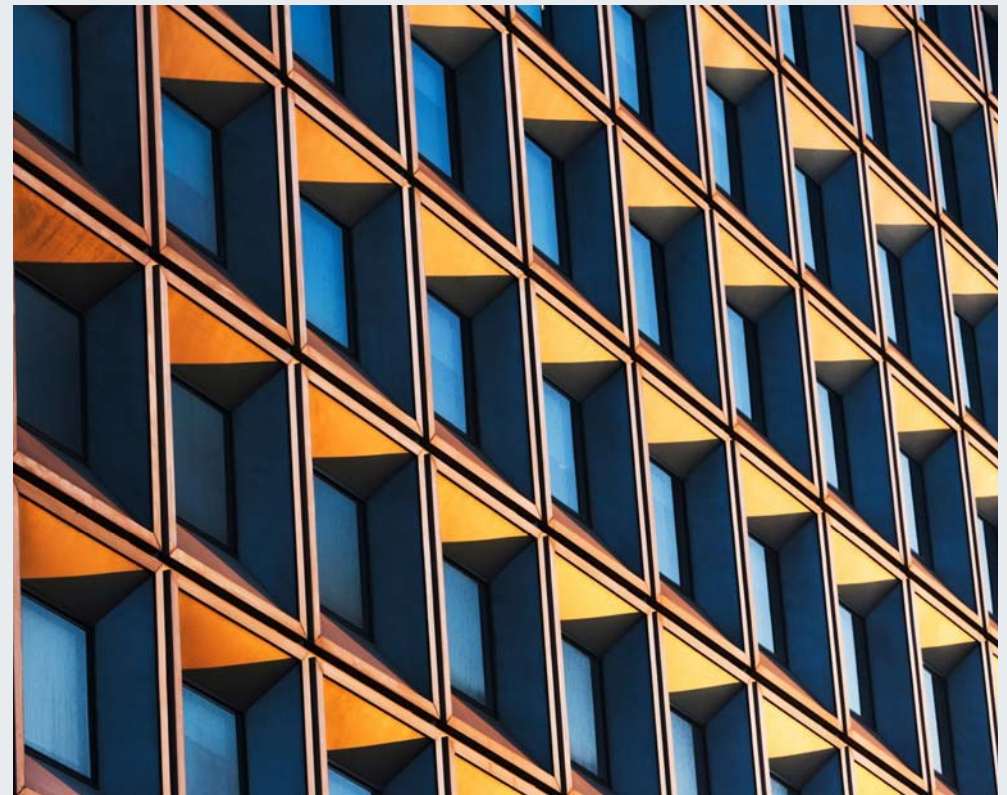


Neue Unterrichtungspflicht im
Wirtschaftsausschuss § 106
Abs. 1 Nr. 5b BetrVG

Keine Einigung -
Einigungsstelle § 109 BetrVG

Behörden

- **Umsetzung durch Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) kontrolliert**
- **Angemessenheitsprinzip**
 - Prüfung, ob Unternehmen angemessen gehandelt haben
- **Umsetzungshilfe – kostenlose Einstiegsberatung**
 - Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte der Bundesregierung und Einrichtung von Unterstützungsnetzwerken durch dt. Botschaften



Gewerkschaften & NGOs

■ Gewerkschaften & NGOs – Konzernweit

– Internationale Zusammenarbeit

- ❖ Direkte Informationen über die Lage der Menschenrechte und Arbeit im Ausland zu bekommen und auszutauschen
- ❖ Engagement der ausländischen Gewerkschaften und NGOs, beispielweise angemessene Arbeitsbedingungen (Gleichbehandlung, Kinderarbeitsverbot usw.) für die Arbeitnehmer der betroffenen Lieferketten zu fördern
- ❖ Lieferkettenbeirat (alle betroffenen Länder) z.B. Gewerkschaften und NGOs in den Beirat berufen



Wie setzen Sie das um?

▪ Vertragsklauseln für Lieferantenverträge und Verhaltenskodex für Lieferanten

- (P) Wie geht man mit Lieferanten ohne Rahmenvertrag um?
 - ❖ Alle Pflichten aus dem LkSG gelten unabhängig vom Vorliegen eines Rahmenliefervertrages. Pflichten trotzdem umzusetzen. Im Zweifelsfall keine neuen Aufträge vergeben?
- (P) Überarbeitung aller bestehenden Verträge? Können Lieferanten gezwungen werden?
 - ❖ Sorgfaltspflichten aus dem LkSG sind eigene Pflichten der Unternehmen
 - ❖ Bei Verletzung der menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflichten - zuerst unverzügliche Abhilfemaßnahmen
 - ❖ Anpassung bestehender Verträge oder ein Kündigungsrecht - Vertragsregelungen und anwendbare Gesetze



Wie setzen Sie das um?

- (P) Umgang mit nicht konformen Lieferanten.
Ersetzen oder entwickeln?
 - ❖ Der Abbruch einer Geschäftsbeziehung ist *Ultima Ratio* (§ 7 Abs. 3 LkSG), nur:
 - Bei einer sehr schwerwiegenden Verletzung
 - die Umsetzung der Maßnahmen nach Ablauf einer festgelegten Zeit keine Abhilfe bewirkt
 - keine milderer Mittel zur Verfügung stehen
 - eine Erhöhung des Einflussvermögens nicht aussichtsreich erscheint
 - ❖ Vertragsklausel anpassen – ermöglichen den Abbruch der Geschäftsbeziehung
 - ❖ Unterschied zwischen den Unternehmensgrößen



Verpflichtung durch neue Regelwerke

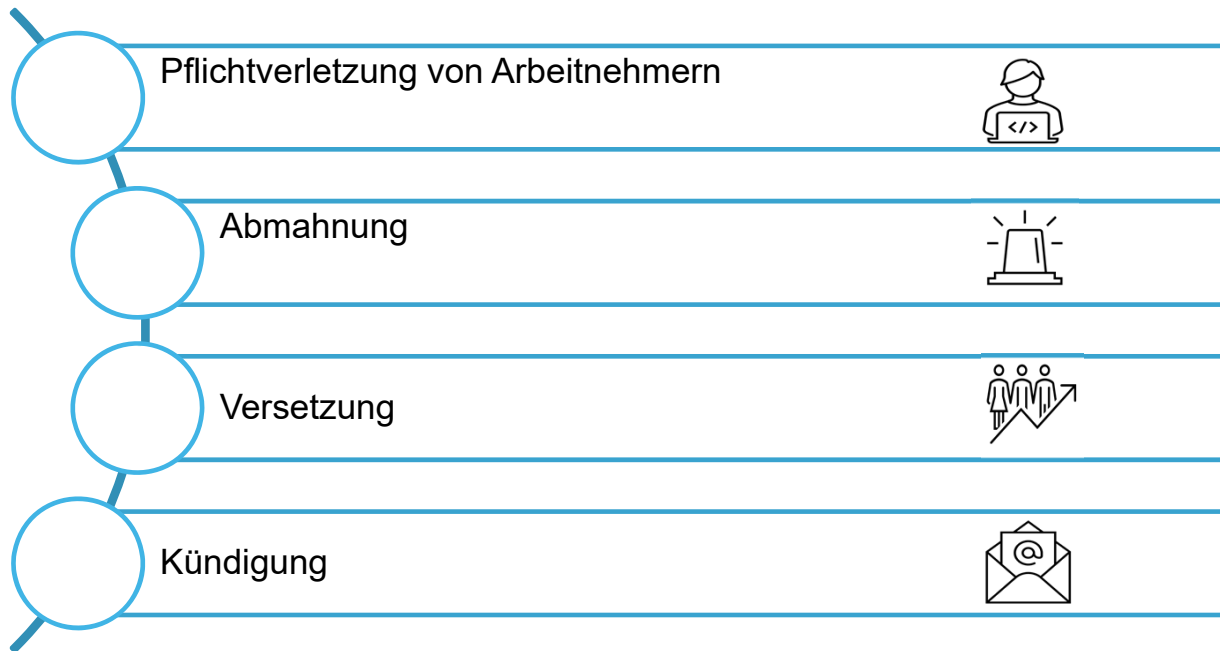
- **Verpflichtung der Arbeitnehmer durch am LkSG orientierten**

Code of Conduct

- Implementierung durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung



Auswirkung auf Arbeitsverhältnisse



Zertifizierungen möglich?

- **Menschenrechtsbeauftragter-Qualifizierung mit Zertifikat gemäß LkSG**
 - Z.B. Prüfung von der unabhängigen Personenzertifizierungsstelle PersCert TÜV Rheinland
 - Zertifikat „Menschenrechtsbeauftragter (TÜV)“ mit Gültigkeit von 3 Jahren
- **Relevanten Zertifizierungen zum LkSG z.B. von TÜV NORD CERT (z.B. Nachhaltigkeit, Arbeits- & Gesundheitsschutz)**
- **Supply Chain Audits z.B. von TÜV Rheinland**



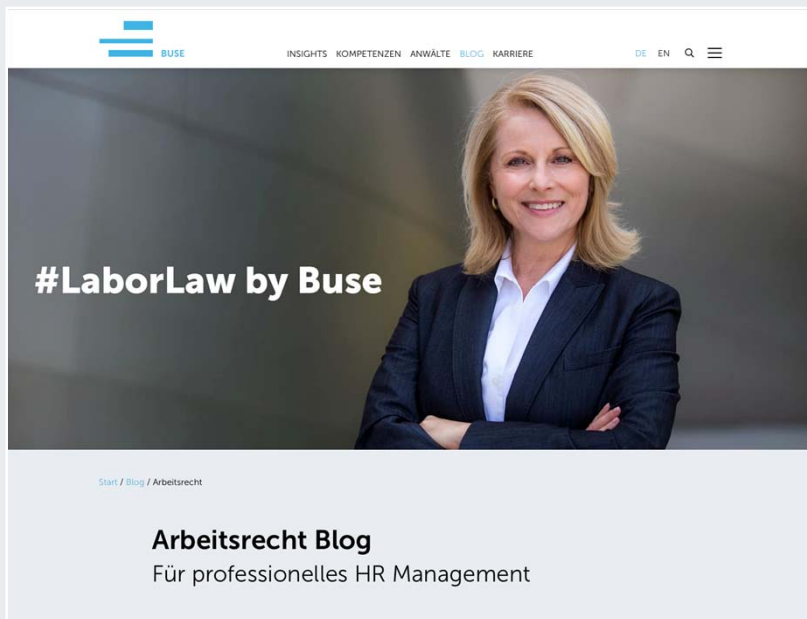
Haben Sie noch Fragen?



BUSE_ BERLIN ESSEN DÜSSELDORF FRANKFURT HAMBURG MÜNCHEN STUTTGART
BRÜSSEL LONDON MAILAND PALMA DE MALLORCA PARIS NEW YORK SYDNEY ZÜRICH



Weitere Informationen



[Blog: LaborLaw by Buse](#)



**Aktuelles
Arbeitsrecht
auch als
Podcast**

Mit spannenden Themen, die das Arbeitsrecht bewegen.
von Andreas Krabel und Jan Tibor Lelley.

Apple Podcast: <https://podcasts.apple.com/us/podcast/aue-podcast/id1584084719>

Spotify: <https://open.spotify.com/show/4ZWVU8N5MkpoT5qVkdQPa5>

Deezer: <https://www.deezer.com/de/show/29486020>



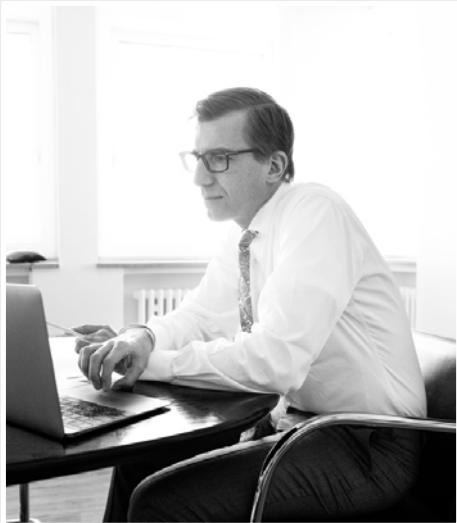
Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!



BUSE

BUSE _ BERLIN ESSEN DÜSSELDORF FRANKFURT HAMBURG MÜNCHEN STUTTGART
BRÜSSEL LONDON MAILAND PALMA DE MALLORCA PARIS NEW YORK SYDNE ZÜRICH

Kontakt



Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M.
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 69 989 72350

lelley@buse.de

[@JanTiborLelley](https://www.instagram.com/JanTiborLelley)