

Hagel/Wiedmann

Menschenrechtsbeauftragte

Rechte und Pflichten sowie Arbeitshilfen
für die Praxis

Compliance Berater Schriftenreihe

Menschenrechtsbeauftragte

Rechte und Pflichten sowie Arbeitshilfen
für die Praxis

von

Dr. Ulrich Hagel, Rechtsanwalt, Berlin

und

Michael Wiedmann, Rechtsanwalt, Essen

Alle im Buch verwendeten Begriffe verstehen sich geschlechterneutral. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet – entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat lediglich redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Bibliografische Information Der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.de> abrufbar.

I S B N 978-3-8005-1860-9

dfv' Mediengruppe

© 2024 Deutscher Fachverlag GmbH, Fachmedien Recht und Wirtschaft, Frankfurt am Main
www.ruw.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Druck: Beltz Grafische Betriebe GmbH, 99947 Bad Langensalza

Printed in Germany

Vorwort

Mit unserem Buch wollen wir alle unterstützen, die bereits die Funktion des Menschenrechtsbeauftragten übernommen haben oder diese Rolle zukünftig übernehmen werden und sich darauf vorbereiten. Da das Gesetz es dem Unternehmen überlässt, wie es den für das Risikomanagement Verantwortlichen bezeichnet und zudem dieser Person auch die Überwachung von umweltbezogenen Risiken übertragen hat, sprechen wir im Folgenden vom Menschenrechts- und Umweltbeauftragten (nachfolgend „MRUB“).

Das Buch soll aber auch alle anderen unterstützen, die sich mit der Umsetzung des LkSG beschäftigen und auf der Suche nach praxiserprobten Beispielen sind. Der MRUB hat entgegen der knappen Beschreibung seiner Aufgaben im LkSG eine zentrale Rolle bei der Umsetzung des Gesetzes. Zum einen ist seine Benennung eine der Sorgfaltspflichten und zum anderen ist er für die Überwachung der Erfüllung aller Sorgfaltspflichten einschließlich der Berichterstattung verantwortlich. Diese zentrale Rolle des MRUB sieht das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) genauso. Daher bat es in seinem ersten Auskunftersuchen im März 2023 die im Rahmen des risikobasierten Ansatzes ausgewählten Unternehmen um Auskunft und Beschreibung ihrer Maßnahmen zur Erfüllung ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflichten bei der Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit sowie bei der Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens. Dabei wollte das BAFA insbesondere herausfinden, wie die Unabhängigkeit und Verschwiegenheit des MRUB sichergestellt ist.

Das Buch beantwortet diese Fragen. Aber es beschreibt auch, wie die Sorgfaltspflichten insgesamt umzusetzen sind und welche Rolle und Verantwortlichkeit der MRUB hier jeweils zu erfüllen hat. Mit unserer gemeinsamen In-house-Erfahrung von mehr als 50 Jahren haben wir für den MRUB auch einen „Werkzeugkoffer“ zusammengestellt, der u.a. verschiedene Checklisten enthält, um die Angemessenheit und Wirksamkeit der Erfüllung der Sorgfaltspflichten zu überwachen. Dabei orientieren wir uns nicht nur an den Sorgfaltspflichten des LkSG, sondern beziehen auch (Sorgfalts-) Pflichten aus anderen Gesetzen, wie bspw. dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) oder der noch in Bundesrecht umzusetzenden EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD), mit ein. Das Gleiche gilt für weitere Gesetzgebungen der EU, bspw. die Verordnungen zu den Konfliktmineralien, zur Entwaldung oder zu Batterien.

Des Weiteren beschreiben wir die Qualifikationen, Kenntnisse und Soft Skills des MRUB, seine Einbettung im Unternehmen, die Ausgestaltung seines Arbeits- und Vertragsverhältnisses, sein Verhältnis zu anderen Funktionen und die ihm idealerweise zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Vorwort

Schwerpunkt des Risikomanagements, der Überwachungstätigkeit des MRUB und des momentanen Interesses der zuständigen Behörde ist die Auseinandersetzung mit der Risikoanalyse. Im Gegensatz zu vielen anderen Werken geben wir konkrete Hinweise wie hier zu verfahren ist und wie der MRUB die Wirksamkeit überprüfen und beurteilen kann.

Ein weiterer Schwerpunkt des Buches sind die praktischen Arbeitshilfen, Checklisten, Übersichten und Kontrollfragen, sozusagen der Werkzeugkoffer des MRUB.

Das Buch spiegelt die Entwicklungen und Veröffentlichungen bis Mitte Januar 2024 und den Stand der EU-Lieferkettenrichtlinie bis zur Verabschiedung des Ausschusses der ständigen Vertreter der EU-Mitgliedstaaten am 15. März 2024 wider. Wir sind uns sehr bewusst, dass wir nicht alle Fragen um den MRUB umfassend behandeln konnten. Daher freuen wir uns über Ihr kritisches Feedback, weitere praktische Anregungen und auch Ihre Erfahrungen bei der Umsetzung bzw. Überwachung des LkSG-Risikomanagements. Sie erreichen uns unter druhagel@gmail.com und mw@wiedmann-compliance.de.

Unser ausdrücklicher Dank gilt Herrn Vincent Hoppmann der uns auch während seiner erfolgreichen Vorbereitung auf das erste Staatsexamen stets kritisch mit vielen Anregungen unterstützte.

Berlin/Essen, im März 2024

*Dr. Ulrich Hagel
Michael Wiedmann*

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.	V
Abkürzungsverzeichnis	XVII
A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen	1
I. Entstehungsgeschichte	1
1. Einleitung	1
2. Charta der Vereinten Nationen vom 26.6.1945	1
3. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948.	2
4. Die UN-Menschenrechtspakte	3
a) UN-Zivilpakt	3
b) UN-Sozialpakt	3
5. Internationale Menschenrechtscharta	4
6. ILO-Übereinkommen und Kernarbeitsnormen	4
7. Internationale Umweltabkommen	7
8. OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.	9
9. Der UN Global Compact	10
10. UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte von 2011	11
a) Hintergrund und Geschichte	11
b) Inhalt und Reichweite der Leitprinzipien	15
11. Nationaler Aktionsplan.	15
12. Zusammenfassung und Ausblick	18
II. Entwicklungen auf EU-Ebene	19
1. Blutdiamantenverordnung	19
2. EU-Holzhandelsverordnung	20
3. EU-Konfliktmineralienverordnung	20
4. EU-Taxonomie und Menschenrechte	21
5. EU-Entwaldungsverordnung	24
6. Batterieverordnung	24
7. EU-Lieferkettenrichtlinie	25
a) Einleitung.	25
b) Anwendungsbereich.	27
c) Verpflichtungen der Unternehmen.	27
d) Aktivitätenkette	28
e) Besonderheiten bei der Risikoanalyse.	28
f) Spezifizierung der Sorgfaltspflichten	29
g) EU-weite Harmonisierung von Sorgfaltspflichten.	29
h) Stärkung der Rolle der Stakeholder.	29
i) Eindämmung des Klimawandels und die unternehmensinterne Umsetzung.	30

Inhaltsverzeichnis

j) Sanktionen und Kriterien für ihre Verhängung	30
k) Zivilrechtliche Haftung für die Verletzung von Sorg- faltspflichten	30
l) Umsetzung in nationales Recht	31
8. Entwurf einer Verordnung für kritische Rohstoffe.	32
9. Verordnung über das Verbot von in Zwangsarbeit herge- stellten Produkten	32
III. Weitere menschenrechtliche Sorgfaltspflichten für Unter- nehmen in Deutschland	33
1. Grüner Knopf	33
2. Bündnis für nachhaltige Textilien	34
IV. Gesetzgebungsverfahren des LkSG	34
B. Grundlagen des LkSG	37
I. Anwendungsbereich	37
1. Unternehmensgröße als Anknüpfungskriterium.	37
2. Vertikale Zurechnung von Arbeitnehmern verbundener Unternehmen	37
3. Einbeziehung von Zweigniederlassungen ausländischer Unternehmen	39
4. Besonderheiten bei der Einbeziehung von Personen- gruppen.	39
5. Berechnung der Stammebelegschaft	40
6. Überprüfung der Stammebelegschaft.	42
7. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB im Hinblick auf den Anwendungsbereich des LkSG	44
II. Geschützte Rechtspositionen	45
III. Lieferkette.	46
1. Der eigene Geschäftsbereich	47
2. Unmittelbare Zulieferer	47
3. Mittelbare Zulieferer	48
4. Keine Endkunden	48
5. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB hinsichtlich des sachlichen Anwendungsbereichs	49
IV. Kriterien bei der Anwendung und Umsetzung des Gesetzes	49
1. Bemühenspflicht.	50
2. Angemessenheit	50
a) Art und Umfang der Geschäftstätigkeit.	51
b) Einflussvermögen	51
c) Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit.	51
d) Art des Verursachungsbeitrags.	51
3. Befähigung vor Rückzug	52

C. Der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte	53
I. Rechtliche Grundlagen	53
1. Einleitung	53
2. Der Begriff des Menschenrechtsbeauftragten	53
3. Der Begriff des Umweltbeauftragten	54
4. Pflicht zur Bestellung eines Überwachungszuständigen	55
5. Freiwillige Benennung eines Menschenrechts- und Umweltbeauftragten	55
6. Ein oder mehrere Menschenrechts- und Umweltbeauftragte?	56
II. Organisatorische Einbindung	56
1. Hierarchische Integration	56
2. Fachliche Integration	58
3. Betriebsinterne Integration und Möglichkeit des Outsourcings	59
4. Ausübung mehrerer Funktionen im Unternehmen	60
III. Qualifikation	61
IV. Bestellung und Mitbestimmung	61
1. Allgemeine Ausführungen	61
2. Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes	64
3. Anwendung des Sprecherausschussgesetzes	65
V. Aufgabenbereich	65
VI. Arbeitsrechtliche Sonderrechte	66
VII. Unabhängigkeit und Verschwiegenheit	66
1. Unabhängigkeit/Weisungsungebundenheit	66
2. Verschwiegenheit	68
VIII. Haftung des MRUB	69
1. Arbeits- und schuldrechtliche Haftung	69
2. Bußgeldrechtliche Haftung	70
IX. Pflicht zur Anzeige von Straftaten und Verdachtsmeldung wegen Geldwäsche	70
1. Anzeige von Straftaten	70
2. Verdachtsmeldung nach dem Geldwäschegesetz	71
D. Risikomanagement	75
I. Begrifflichkeiten	75
1. Risikobegriff	75
a) Zustand	75
b) Tatsächliche Umstände	76
c) Hinreichende Wahrscheinlichkeit	76
d) Verursachung durch das Unternehmen	78
2. Verletzung	80
3. Menschenrechtliche Risiken	82

Inhaltsverzeichnis

a) Verbote im Zusammenhang mit Kinderarbeit	84
aa) Verbot von Kinderarbeit	84
bb) Verbot der schlimmsten Formen von Kinderarbeit . .	84
cc) Praxishinweise zur Erkennung und Verhütung von Kinderarbeit	85
dd) Kontrollfragen	88
b) Verbote im Zusammenhang mit Zwangsarbeit und Sklaverei	88
aa) Verbot von Zwangsarbeit.	88
bb) Verbot von Sklaverei	88
cc) Praxishinweise zur Erkennung und Verhütung von Zwangsarbeit und Sklaverei	89
dd) Kontrollfragen	91
c) Verbote im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten . .	91
aa) Verbot der Missachtung von Pflichten des Ar- beitsschutzes	91
bb) Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG)	92
cc) Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung . .	93
dd) Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns	96
ee) Verbot der Missachtung von Menschenrechten durch Sicherheitskräfte	99
ff) Praxishinweise zur Erkennung und Verhütung der Missachtung von Arbeitnehmerrechten	101
gg) Kontrollfragen	103
d) Verbot der Herbeiführung schädlicher Umweltaus- wirkungen	104
aa) Einführung	104
bb) Praxishinweise zur Erkennung und Vermeidung von schädlichen Umweltauswirkungen	105
cc) Kontrollfragen	107
e) Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und Entzug von Lebensgrundlagen.	107
aa) Einführung	107
bb) Praxishinweise zur Erkennung und Vermeidung von widerrechtlichen Zwangsräumungen und des Entzugs von Lebensgrundlagen.	108
cc) Kontrollfragen	109
f) Verbot der besonders schwerwiegenden Beeinträchti- gung einer Rechtsposition	109
4. Umweltbezogene Risiken.	110

a) Verbot des Einsatzes von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)	110
aa) Einführung	110
bb) Praxishinweise	111
cc) Kontrollfragen	112
b) Verbot der Produktion und Verwendung und des nicht umweltgerechten Umgangs mit persistenten organischen Schadstoffen.	112
aa) Einführung	112
bb) Praxishinweise	112
cc) Kontrollfragen	113
c) Verbote der grenzüberschreitenden Abfallverbringung	113
aa) Einführung	113
bb) Praxishinweise	114
cc) Kontrollfragen	114
II. Risikomanagement	114
III. Überwachung	119
1. Der MRUB als Teil eines Überwachungssystems	119
2. Die Überwachungsaufgabe des MRUB	121
3. Überwachungsprozess	124
4. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB bezogen auf das Risikomanagement und dessen Überwachung.	128
IV. Risikoanalyse	130
1. Risikoermittlung.	132
a) Risikoermittlung im eigenen Geschäftsbereich	133
aa) Vorbereitungshandlungen und Datenermittlung	133
bb) Abstrakte Risikoermittlung für den eigenen Geschäftsbereich	135
cc) Konkrete Risikoermittlung (Risikobegriff nach § 2 Abs. 2 und 3 LkSG) im eigenen Geschäftsbereich	136
b) Risikoermittlung bei unmittelbaren Zulieferern	138
aa) Vorbereitungshandlungen und Datenermittlung	138
bb) Abstrakte Risikoermittlung bei unmittelbaren Zulieferern	139
cc) Konkrete Risikoermittlung bei unmittelbaren Zulieferern	139
2. Risikogewichtung.	139
3. Risikopriorisierung	141
4. Risikokommunikation	143
5. Zeitpunkt der Risikoanalyse	143
6. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB	144

V. Allgemeine Präventionsmaßnahmen	145
1. Einleitung	145
2. Grundsatzklärung	146
a) Adressatenkreis und Form	146
b) Zeitpunkt	146
c) Bestandsaufnahme	147
d) Referenzrahmen	147
e) Inhalt	148
f) Ausfertigung	149
g) Kommunikation	149
h) Umsetzung der Grundsatzklärung	150
i) Erweiterung	150
j) Entwicklung und Aktualisierung	150
k) Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB im Rahmen der Grundsatzklärung	151
3. Verankerung der Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	152
a) Verankerung der Grundsatzklärung	152
b) Entwicklung und Implementierung von geeigneten Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken	152
c) Durchführung von Schulungen	153
d) Weitere Präventionsmaßnahmen im eigenen Ge- schäftsbereich	154
aa) Integration der Erwartungen des Unternehmens im Bereich Personal	154
bb) Beitritt zu Brancheninitiativen	155
cc) Entwicklung von Maßnahmen mit Stakeholdern	155
e) Durchführung von Kontrollmaßnahmen	155
f) Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB bei der Ver- ankerung von angemessenen Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	156
4. Präventionsmaßnahmen gegenüber unmittelbaren Zulie- ferern	156
a) Auswahl und Onboarding von unmittelbaren Zuliefe- rern	157
aa) Unternehmenseigene Recherche	158
bb) Verifizierung der unternehmenseigenen Recher- che durch Fragebogen oder Interview	159
cc) Selbstauskünfte des Zulieferers	160
dd) Überprüfung von Zulieferern anhand von webba- sierten Tools	160

b) Compliance-Klausel zur Erfüllung der Verpflichtung nach § 6 Abs. 4 Nr. 2 LkSG.	163
aa) Inhalt und Zulässigkeit der Compliance-Klausel ...	163
bb) Inhalt des Lieferantenkodex	164
cc) Weitergabeklausel	164
dd) Zivilrechtliche Folgen der Nichteinhaltung einer Compliance-Klausel	165
ee) Vorgehen bei der Ablehnung des Lieferantenkodex .	165
c) Entwicklung von Schulungskonzepten für die Zulie- ferer	166
d) Weitere Präventionsmaßnahmen	167
aa) Studien und Pilotprojekte zur Steigerung der Transparenz in der Lieferkette	167
bb) Anreize für Zulieferer	168
cc) Unterstützungsangebote für die Zusammenarbeit in der Lieferkette	168
e) Entwicklung von Kontrollmechanismen gegenüber den Zulieferern.	169
aa) Kontrolle mit unternehmenseigenen Auditoren.	169
bb) Kontrolle mit externen Auditoren	169
cc) Zertifizierungen und andere Sozialaudits	170
dd) Verweigerung von Kontrollmaßnahmen durch den Zulieferer.	172
5. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB bei der Ver- ankerung von angemessenen Präventionsmaßnahmen gegenüber unmittelbaren Zulieferern	173
VI. Allgemeine Abhilfemaßnahmen	175
1. Eigener Geschäftsbereich des Unternehmens im Inland ...	177
2. Eigener Geschäftsbereich des Unternehmens im Aus- land sowie bei Konzerngesellschaften	177
3. Umgang mit unmittelbaren Zulieferern	177
a) Mittel- und langfristige Abhilfepläne	177
aa) Beendigung	180
bb) Minimierung	180
b) Abbruch der Geschäftsbeziehung als Ultima ratio	180
4. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB	181
VII. Beschwerdeverfahren	182
1. Einführung	182
2. Behandlung von Hinweisen/Kommunikation mit dem Hinweisgeber	183
3. Einvernehmliche Beilegung	186
4. Multi-Stakeholder-Initiativen	189

5. Zuständigkeit und Vertraulichkeit	190
6. Zugänglichkeit	191
7. Schutz vor Benachteiligung und Repressalien	191
8. Verfahrensordnung	192
9. Datenschutz	192
10. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB	193
VIII. Maßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	193
1. Einleitung	193
2. Substantiierte Kenntnis	194
3. Wissenszurechnung	194
4. Abfrage von mittelbaren Zulieferern durch Kunden	195
5. Folgen der substantiierten Kenntnis	195
6. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB	196
IX. Dokumentation	196
1. Dokumentation der Sorgfaltspflichten durch das Unternehmen	196
2. Dokumentation der Überwachungsaufgaben des MRUB ..	197
3. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB	197
X. Berichterstattung	198
1. Inhalt der Berichtspflicht	198
2. Gleichlaufende Berichtspflichten von Konzerngesellschaften	200
3. Konkurrierende Berichtspflichten zwischen LkSG und CSRD	200
4. Konkurrierende Berichtspflichten aus anderen Gesetzgebungen für Konzerngesellschaften	201
5. Konkurrierende freiwillige Berichtspflichten	201
6. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB	202
E. Stakeholder	205
I. Definition der Stakeholder	205
II. Stakeholder Mapping und Zusammenarbeit	206
III. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB	206
F. Verwaltungsverfahren	207
I. Zuständige Behörde	207
II. Aufgaben und Befugnisse der zuständigen Behörde	207
1. Berichtsprüfung	208
2. Kontrolle der Sorgfaltspflichten	208
3. Durchsetzung der Sorgfaltspflichten	208
4. Sanktionen	209
5. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB	212

G. Folgen von Verstößen und Verdachtsfällen	215
I. Strafrechtliche Folgen	215
1. Dritte als Geschädigte	215
2. Unternehmen als Geschädigter	215
II. Zivilrechtliche Folgen	216
1. Geschäftsleitung	216
2. Unternehmen	216
III. Sanktionen (Handelsbeschränkungen)	219
IV. Reputationsfolgen und sonstige Konsequenzen	220
V. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB im Verwaltungs-, Zivil- und Strafprozess	221
H. Werkzeugkoffer des MRUB	223
I. Übersicht über die Aufgaben des MRUB per Vorschrift des LkSG	223
II. Indizes zu menschen- und umweltrechtlichen Risiken	233
III. Drittanbieter von webbasierten Tools zur Überprüfung von Zulieferern	239
IV. Statistische Werte und KPIs für die Wirksamkeitsprüfung	240
V. Checkliste Grundsatzzerklärung	245
VI. Checkliste Lieferantenkodex	247
VII. Checkliste Beschwerdeverfahren	252
VIII. Checkliste Verfahrensordnung Hinweisgeberschutzsystem	256
IX. Checkliste für Risikowahrscheinlichkeit	257
X. Checkliste zur Ermittlung des bestimmenden Einflusses	259
XI. Übersicht über die Veröffentlichungen des BAFA	260
XII. Dokumentationskonzept (Beispiel)	261
XIII. Kontrolltätigkeiten des BAFA	262
1. Auskunftersuchen	262
2. Erweitertes Auskunftersuchen	265
XIV. Brancheninitiativen	265
XV. Übersicht zu (gesetzlichen) Pflicht-Beauftragten innerhalb des Unternehmens	267
Anhang	
Anhang 1: Muster	275
I. Stellenausschreibung eines MRUB	275
II. Ernennungsurkunde zum MRUB	277
III. Lieferantenkodex	279
IV. Klauselvorschläge für Verträge mit unmittelbaren Zulieferern	280
1. Verweis in den AEB auf den Lieferantenkodex	280
2. Weitergabeklausel	280
3. Informations- und Abhilfeklausel	281

Inhaltsverzeichnis

4. Auditklausel	281
5. Schulungsklauseln	281
6. Beschwerdeverfahren	282
7. Kündigung	282
8. Vertragsstrafe und Schadensersatz	283
Anhang 2: Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten – Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) .	284
Literatur	305
Stichwortverzeichnis	313
Autorenprofile	319

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	andere Ansicht
ABl.	Amtsblatt der Europäischen Union
Abs.	Absatz
AEB	Allgemeinen Einkaufsbedingungen von Unternehmen
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AktG	Aktiengesetz
Art.	Artikel
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BAG	Bundesarbeitsgericht
BCM	Bromchlormethan
Bd.	Band
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
bzw.	beziehungsweise
CBD	Convention on Biological Diversity (Biodiversitätskonvention)
CITES	Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (Washingtoner Artenschutzübereinkommen)
CMS	Compliance-Management-System
CS3D	Corporate Sustainability Due Diligence Directive/Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit
CSR	Corporate Social Responsibility
CTC	Chlortetracycline
d. h.	das heißt
DCAF	Geneva Centre for Security Sector Governance
DCGK	Deutscher Corporate Governance Kodex
DDT	Dichlorphenyltrichlorethan
ders.	derselbe
dies.	dieselbe
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
f./ff.	folgende/fortfolgende
FAQ	Frequently Asked Questions
FCKW	Fluorchlorkohlenwasserstoff
ggf.	gegebenenfalls
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
GwG	Geldwäschegesetz
h. M.	herrschende Meinung

Abkürzungsverzeichnis

HBFKW	Bromfluorkohlenwasserstoff
HFCKW	Chlorfluorkohlenwasserstoff
HGB	Handelsgesetzbuch
i. V. m.	in Verbindung mit
ILO	International Labour Organization
IWF	Internationaler Währungsfonds
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KPI(s)	Key Performance Indicator(s)/Leistungskennzahl(en)
LG	Landgericht
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
m. w. N.	mit weiteren Nennungen
MaRisk	Mindestanforderungen an das Risikomanagement
MB	Mainboard
NAP	Nationaler Aktionsplan
NGO	Non Governmental Organisation/Nichtregierungsorganisation
Nr.	Nummer
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
OHCHR	Office of the United Nations High Commissioner for Refugees
OLG	Oberlandesgericht
OWiG	Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
PCB	Printed Circuit Board (Leiterplatte)
POP	Persistent Organic Pollutants
Rn.	Randnummer
S.	Seite
s. o.	siehe oben
s. u.	siehe unten
SDG	Sustainable Development Goals
SprAuG	Sprecherausschussgesetz
TCA	Trichloressigsäure
u.a.	unter anderem
UN-Leitprinzipien	Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung

A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen

I. Entstehungsgeschichte

1. Einleitung

Das LkSG ist im Sommer 2021 von Bundestag und Bundesrat verabschiedet worden. In § 2 Abs. 1 bis 4 LkSG werden die geschützten Rechtspositionen, die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken und die Verletzungen aufgeführt, hinsichtlich derer die in den §§ 3 bis 10 LkSG enthaltenen Sorgfaltspflichten anzuwenden sind. Die vom Gesetz geschützten Rechtspositionen finden sich in den Nummern 1 bis 11 der Anlage zum Gesetz aufgelisteten Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte. Der Katalog ist abschließend. Er dient als Referenzrahmen für die unternehmerischen Sorgfaltspflichten.¹ Grundlegende Abkommen und Erklärungen zum Schutz der Menschenrechte wie bspw. die Charta der Vereinten Nationen, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte oder die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte werden dort aber nicht aufgelistet. Die nachfolgenden einleitenden Ausführungen dienen dazu, kurz die Zusammenhänge zwischen diesen grundlegenden Abkommen und Erklärungen untereinander aufzuzeigen und wie sich diese auf das LkSG und andere Gesetzgebungen ausgewirkt haben und noch auswirken und warum diese Abkommen und Erklärungen als Referenzrahmen für Gesetze wie auch für Lieferantenkodizes benutzt werden.

2. Charta der Vereinten Nationen vom 26.6.1945

Der Beginn des zweiten Weltkrieges markierte das Versagen des Völkerbundes. Schon während des zweiten Weltkrieges entstand das Bedürfnis nach einer neuen Friedensordnung. Dieses Ziel wurde mit der Charta der Vereinten Nationen (nachfolgend „UN-Charta“) verwirklicht, die am 26.6.1945 in San Francisco von 50 Gründungsstaaten unterzeichnet wurde.² Nachdem auch Polen als 51. Staat seine Ratifizierungsurkunde hinterlegt hatte, trat die UN-Charta am 24.10.1945 endgültig in Kraft. Dieses Datum gilt als der Tag der Vereinten Nationen.³

1 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 34.

2 Die Charta der Vereinten Nationen, abrufbar unter <https://unric.org/de/charta> (abgerufen am 28.9.2023).

3 Vgl. Die Geschichte der Vereinten Nationen, abrufbar unter <https://unric.org> (abgerufen am 28.9.2023).

A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen

An verschiedenen Stellen wurde die Achtung der Menschenrechte als Prinzip und Ziel der UN verankert. U. a. wurde festgehalten, dass „die Vereinten Nationen die allgemeine Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle ohne Unterschied der Rasse, des Geschlechts, der Sprache oder der Religion, fördern“ (Art. 56 i. V.m. Art. 55c UN-Charta). Des Weiteren sah die UN-Charta in Art. 68 die Schaffung einer Menschenrechtskommission vor, die von der Konferenz in San Francisco beauftragt wurde, eine „Bill of Rights“ zu formulieren.⁴

3. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948

Die Kommission nahm 1946 ihre Arbeit auf, musste aber feststellen, dass die Staaten, angesichts des aufziehenden Kalten Krieges zwischen Ost und West, nicht mehr bereit waren, eine Menschenrechtskonvention zu verabschieden. Letztendlich wurde am 10.12.1948 nur eine rechtlich nicht bindende Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen zu den Menschenrechten verkündet.⁵ Gegenstand der Erklärung sind 30 Artikel mit politischen⁶ und bürgerlichen Freiheitsrechten⁷ genauso wie wirtschaftliche⁸ und soziale Rechte⁹.

4 Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, Kurze Geschichte der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, abrufbar unter <https://www.bpb.de/themen/recht-justiz/dossier-menschenrechte/38643/kurze-geschichte-der-allgemeinen-erklaerung-der-menschenrechte/> (abgerufen am 28.9.2023).

5 Vereinte Nationen, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, abrufbar unter <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr> (abgerufen am 28.9.2023).

6 Artikel 1 (Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit)

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geist der Brüderlichkeit begegnen.

7 Artikel 17 (Recht auf Eigentum)

1. Jeder hat das Recht, sowohl allein als auch in Gemeinschaft mit anderen Eigentum innezuhaben.

2. Niemand darf willkürlich seines Eigentums beraubt werden.

8 Artikel 23 (Recht auf Arbeit, gleichen Lohn)

1. Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.

2. Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

3. Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.

4. Jeder hat das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.

9 Artikel 24 (Recht auf Erholung und Freizeit).

Jeder hat das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigen bezahlten Urlaub.

Die Erklärung ist zwar völkerrechtlich nicht verbindlich, war und ist jedoch der Ausgangspunkt für viele internationale und nationale Gesetzgebungen. Sie wird zur Auslegung völkerrechtlich verbindlicher Vorschriften herangezogen und stellt mittlerweile zumindest in Teilen Gewohnheitsrecht dar.¹⁰

4. Die UN-Menschenrechtspakte

Um das Defizit der fehlenden Verbindlichkeit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte auszugleichen, beschloss die UN-Generalversammlung 1952 die Menschenrechtskommission zu beauftragen, Entwürfe für ein Abkommen über bürgerliche und politische Rechte (International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)) einerseits sowie ein Abkommen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)) andererseits vorzubereiten. Die Entwürfe lagen zwei Jahre später schon vor, aber vor dem Hintergrund des Kalten Kriegs und der Dekolonisierung dauerte es bis zum 20.12.1966, bis die beiden Pakte von der UN-Generalversammlung einstimmig angenommen wurden. Es dauerte dann weitere zehn Jahre, bis die erforderlichen Ratifikationen für das Inkrafttreten vorlagen.¹¹

a) UN-Zivilpakt

Regelungsgegenstand des UN-Zivilpakts, des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte¹², sind die grundlegenden Menschenrechte, die sogenannten Menschenrechte der 1. Generation: das Recht auf Leben, das Verbot der Sklaverei und Zwangsarbeit, das Recht auf persönliche Freiheit und Sicherheit, Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit sowie das Recht auf die Teilnahme an allgemeinen, gleichen und geheimen Wahlen und die Gleichberechtigung von Mann und Frau. Der UN-Zivilpakt wurde insbesondere von den „westlichen“ Ländern vorangetrieben.

b) UN-Sozialpakt

Regelungsgegenstand des UN-Sozialpakts, des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte,¹³ sind Rechte eines jeden

¹⁰ Payandeh, JuS 2012, 506, 511.

¹¹ Vgl. Wagner, Aus Politik und Zeitgeschichte 10-11/2016, 17 ff.

¹² Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt), abrufbar unter <https://www.bmz.de/de/service/lexikon/internationaler-pakt-buergerliche-politische-rechte-60140> (abgerufen am 28.9.2023).

¹³ Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt), abrufbar unter <https://www.bmz.de/de/service/lexikon/internationaler-pakt-wirtschaftliche-soziale-kulturelle-rechte-60142> (abgerufen am 28.9.2023).

A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen

Einzelnen, man spricht auch von Menschenrechten der 2. Generation. Dazu zählen u. a. das Recht auf Arbeit, Berufsfreiheit, gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, angemessenen Lohn, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, angemessenen Lebensunterhalt, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, Bildung von Gewerkschaften und auf Streik. Diese Rechte wurden vor allem durch die „östlichen“ Länder entwickelt, die diese als Grundvoraussetzungen für die von den westlichen Demokratien betonten Freiheitsrechte sahen.

5. Internationale Menschenrechtscharta

Der UN-Zivil und -Sozialpakt, gemeinsam mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, wird auch als Internationale Menschenrechtscharta (International Bill of Human Rights) bezeichnet.¹⁴

6. ILO-Übereinkommen und Kernarbeitsnormen

Die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization (ILO)) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen.¹⁵ Sie ist einzigartig, da nicht nur die Mitgliedstaaten, sondern auch Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen Repräsentanten in ihre Organe entsenden, um gemeinsam menschenwürdige Beschäftigungsmöglichkeiten, die Verbesserung des Sozialschutzes und die Stärkung des Dialogs über arbeitsbezogene Fragen zu fördern.

Die so erarbeiteten Übereinkommen setzen universelle Mindeststandards für menschenwürdige Arbeit. Bei den Kernarbeitsnormen handelt es sich um acht internationale Übereinkommen zur grundlegenden Verbesserung der Standards für Arbeitsbeziehungen und Lebensbedingungen. Mangels Rechtssetzungsbefugnis der ILO begründen die Kernarbeitsnormen auch keine Rechte und/oder Pflichten für Bürger, Unternehmen oder öffentliche Auftraggeber. Bei den Kernarbeitsnormen handelt es sich um völkerrechtliche Verträge, „die aber keine allgemeinen Regeln des Völkerrechts darstellen und deshalb auch nicht unter Art. 25 GG fallen und somit keine Gesetzeskraft haben.“¹⁶

Die Unterzeichnung der Übereinkommen steht jedem der 187 Mitglieder der ILO frei. Die acht Übereinkommen sind zwischenzeitlich von 138 Mitglie-

14 Vgl. International Bill of Human Rights, A brief history, and the two International Covenants, abrufbar unter <https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights> (abgerufen am 28.9.2023).

15 Vgl. International Labour Organization, abrufbar unter <https://www.ilo.org> (abgerufen am 28.9.2023).

16 *Summa*, in: Terwiesche/Becker/Prechtel, § 7 TVgG NRW Rn. 21.

dern, einschließlich Deutschland, unterzeichnet worden.¹⁷ Die Ratifizierung verpflichtet die Mitglieder, „die erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung der Bestimmungen des Übereinkommens zu treffen.“¹⁸ Aber erst die nationalen Gesetze, bspw. das LkSG, „begründen Rechte und Pflichte für Staatsbürger und für in dem jeweiligen Staat ansässige oder tätige Unternehmen sowie für staatlichen Stellen.“¹⁹

Die acht Konventionen basieren auf den vier ILO Kernprinzipien Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit und Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Die acht Kernarbeitsnormen lassen sich wie folgt zusammenfassen:²⁰

1. **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen** (Übereinkommen 87 und 98) – Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht, sich ohne äußere Einmischung oder vorherige Genehmigung in Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden zu organisieren sowie Tarifverhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen zu führen und Arbeitnehmer haben das Recht zu streiken.
2. **Beseitigung der Zwangsarbeit** (Übereinkommen 29 und 105)²¹ – Jeder hat das Recht, seine Arbeit frei zu wählen. Niemand darf unter Androhung von Strafe gezwungen oder verpflichtet werden, bestimmte Arbeiten zu verrichten; Ausnahmen sind möglich im Falle des Wehrdienstes oder beim Einsatz in Katastrophenfällen.²² Zwangsarbeit ist verboten. Diese umfasst alle Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitsleistung durch Gewalt oder Drohungen erzwungen wird, z. B. Sklaverei, Schuldknechtschaft und Arbeitsverhältnisse, bei denen Arbeitnehmer eingesperrt oder bedroht werden oder ihnen die Ausweispapiere abgenommen werden.
3. **Abschaffung der Kinderarbeit** (Übereinkommen 138 und 182)²³ – Ziel der beiden Übereinkommen ist es, Kinder vor Ausbeutung zu schützen

17 Vgl. Ratifications of fundamental Conventions by number of ratifications, abrufbar unter https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO::P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F (abgerufen am 28.9.2023).

18 *Summa*, in: Terwiesche/Becker/Prechtel, § 7 TVgG NRW Rn. 23.

19 *Summa*, in: Terwiesche/Becker/Prechtel, § 7 TVgG NRW Rn. 23.

20 Ausführlich unten unter D. I.3.

21 Laut dem G20-Arbeits- und Beschäftigungsministertreffen in Matsuyama, Japan 1./2.9.2019 sind 25 Millionen Menschen Opfer von Zwangsarbeit, abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2019/g20-arbeits-und-beschaeftigungsministertreffen-in-matsuyama.html> (abgerufen am 28.9.2023).

22 *Summa*, in: Terwiesche/Becker/Prechtel, § 7 TVgG NRW Rn. 29.

23 Laut dem G20-Arbeits- und Beschäftigungsministertreffen in Matsuyama, Japan 1./2.9.2019 müssen noch 152 Millionen Kinder arbeiten, abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2019/g20-arbeits-und-beschaeftigungsministertreffen-in-matsuyama.html> (abgerufen am 28.9.2023).

A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen

und die Mitglieder zu verpflichten, Kindern den Schulbesuch zu ermöglichen und sie vor jeglicher Beschäftigung vor Vollendung des 15. Lebensjahres zu schützen. Des Weiteren ist jede gefährliche oder die Entwicklung hindernde Tätigkeit für Personen unter 18 Jahren grundsätzlich verboten. „Für einfache Tätigkeiten dürfen auch 13–15-Jährige beschäftigt werden, wenn die nationalen Gesetze dies erlauben und der Schulbesuch dadurch nicht verhindert wird. Die Abschaffung der Kinderarbeit beinhaltet auch eine Verpflichtung, Alternativen (Schulbesuch, gesichertes Einkommen für die Eltern) zu schaffen.“²⁴

Das Übereinkommen 138 wird durch das Übereinkommen 182 ergänzt, mit dem die schlimmsten Formen der Kinderarbeit verboten und beseitigt werden sollen. Art. 3 a)–d) des Übereinkommens 182 findet sich in den Verboten des § 2 Abs. 2 Nr. 2 a)–d) LkSG wieder. Die besondere Herausforderung bei der Umsetzung des Art. 3 d) des Übereinkommens 182 besteht darin, dass die Mitgliedstaaten erst durch nationales Recht bestimmen müssen, welche Tätigkeiten darunter zu subsumieren sind und ob diese in ihrem Staatsgebiet überhaupt vorkommen und wenn ja, diese Stätten in einem Verzeichnis festzuhalten.²⁵

4. **Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf** (Übereinkommen 100 und 111) – verboten ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen²⁶ sowie die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit.²⁷

24 Die Kernarbeitsnormen der ILO, abrufbar unter <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm> (abgerufen am 28.9.2023).

25 Vgl. zu den weiteren Herausforderungen *Summa*, in: Terwiesche/Becker/Prechtel, § 7 TVgG NRW Rn. 35.

26 Vgl. Art. 1 des Übereinkommens 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958, <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm> (abgerufen am 28.9.2023).

27 Vgl. Art. 1 des Übereinkommens 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951, abrufbar unter <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm> (abgerufen am 28.9.2023).

ILO Kernprinzipien	ILO Kernarbeitsnormen
<i>Vereinigungsfreiheit</i>	Nr. 29 (1930) Zwangs- und Pflichtarbeit
	Nr. 87 (1948) Vereinigungsfreiheit und -rechte
<i>Abschaffung der Zwangsarbeit</i>	Nr. 98 (1949) Recht zur Kollektivverhandlung
	Nr. 100 (1951) Gleichheit des Entgelts
<i>Beseitigung der Kinderarbeit</i>	Nr. 105 (1957) Abschaffung der Zwangsarbeit
	Nr. 111 (1958) Diskriminierungsverbot
<i>Gleichheit</i>	Nr. 138 (1973) Mindestbeschäftigungsalter
	Nr. 182 (1999) Schlimmste Kinderarbeit

Abbildung 1: Übersicht über die ILO-Grundsätze²⁸

7. Internationale Umweltabkommen

Das LkSG nimmt auch Bezug auf Verbote zum Schutz der Umwelt und der menschlichen Gesundheit, die auf völkerrechtlichen Verträgen beruhen²⁹ und die zugleich dem „Schutz der menschlichen Gesundheit dienen.“³⁰ Dabei handelt es sich um die Übereinkommen von Minamata³¹, Stockholm³² und Basel³³.

1. **Übereinkommen von Minamata** – Die Konvention vom 10.10.2013 regelt den Umgang mit Quecksilber, das in einigen Formen sehr giftig ist und sich aufgrund seiner Eigenschaften global verteilt.³⁴ § 2 Abs. 3 Nr. 1–3 LkSG verbietet daher die Herstellung von mit Quecksilber ver-

28 Die Grafik entstammt der Broschüre „Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) – Ein Wegweiser für GewerkschafterInnen“.

29 Vgl. § 2 Abs. 3 Nr. 1–8 LkSG.

30 Vgl. Ausschussbegründung, BT-Drs. 19/30505, S. 37.

31 Vgl. BGBl. II 2017, S. 610, 611.

32 Vgl. BGBl. II 2002, S. 803, 804.

33 Vgl. BGBl. II 1989, S. 2703, 2704.

34 Vgl. Umweltbundesamt, Die Minamata-Konvention zu Quecksilber, abrufbar unter <https://www.umweltbundesamt.de/themen/chemikalien/chemikalien-management/die-minamata-konvention-zu-quecksilber#die-minamata-konvention> (abgerufen am 28.9.2023).

A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen

setzen Produkten, die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen und die Behandlung von Quecksilberabfällen.

2. **Übereinkommen von Stockholm** – Die Konvention vom 23.5.2001 dient dem Schutz der menschlichen Gesundheit und der Umwelt vor persistenten organischen Schadstoffen („persistent organic pollutants“ – POPs).
3. **Übereinkommen von Basel**³⁵ – Die Konvention vom 22.3.1989 regelt die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung.

Details zu den drei Abkommen finden sich unter D.I.4.

Daneben gibt es eine Vielzahl weiterer internationaler Abkommen zum Schutz der Umwelt, die letztendlich auch dem Schutz der Menschenrechte dienen. Diese haben auch teilweise Eingang in den Vorschlag der EU-Kommission vom 23.2.2022 für eine Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit (nachfolgend „CS3D“) gefunden,³⁶ u. a. werden Verstöße gegen die anerkannten Ziele und Verbote der folgenden Übereinkommen miteinbezogen:

1. **Übereinkommen über die Biologische Vielfalt (CBD):** Das Übereinkommen, informell auch Biodiversitätskonvention genannt, „ist eines der Ergebnisse der Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung (UNCED) in Rio de Janeiro im Jahr 1992. Es ist das weltweit umfassendste Abkommen zum Schutz der Natur und der Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen des Menschen. Bei der Umsetzung des Übereinkommens sollen ökologische, ökonomische und soziale Aspekte in ausgewogener Form berücksichtigt werden“.³⁷
2. **Washingtoner Artenschutzübereinkommen (CITES):** Das 1973 unterzeichnete Übereinkommen regelt den internationalen Handel mit gefährdeten Arten freilebender Tiere und Pflanzen und soll diese vor übermäßiger Ausbeutung schützen. „CITES gewährt heute mehr als 37 000 Tier- und Pflanzenarten unterschiedlichen Schutz, unabhängig davon, ob

35 Vgl. Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22.3.1989, abrufbar unter <https://www.bmu.de/gesetz/basler-uebereinkommen-ueber-die-kontrolle-der-grenzueberschreitenden-verbringung-gefaehrlicher-abfaelle-und-ihrer-entsorgung> (abgerufen am 28.9.2023).

36 Vgl. Vorschlag der EU-Kommission vom 23.2.2022 für eine Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1937, Teil II des Anhangs zur Richtlinie, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A52022PC0071> (abgerufen am 28.9.2023).

37 Vgl. Bundesamt für Naturschutz, abrufbar unter <https://www.bfn.de/abkommen-richtlinie/uebereinkommen-ueber-die-biologische-vielfalt-cbd> (abgerufen am 28.9.2023).

sie als lebende Exemplare, deren Teile oder daraus gefertigte Erzeugnisse gehandelt werden.“³⁸

3. **Wiener Übereinkommen:** Das Übereinkommen von 1985 regelt den Umgang mit Verstößen gegen das Verbot der Herstellung und des Verbrauchs bestimmter Stoffe, die zum Abbau der Ozonschicht führen (z. B. FCKW, Halone, CTC, TCA, BCM, MB, HBFKW und HFCKW).

8. OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen³⁹ bieten einen freiwilligen Verhaltenskodex für verantwortungsvolles Verhalten von Unternehmen bei ihren Auslandsinvestitionen und für ihre Zusammenarbeit mit ausländischen Zulieferern. Sie enthalten Empfehlungen von Regierungen an die Wirtschaft, wie Unternehmen weltweit Menschenrechte achten, die Umwelt schützen, mit Gewerkschaften umgehen, die Korruption bekämpfen und die Verbraucherinteressen wahren sollen.⁴⁰ Die Leitsätze gehen auf das Jahr 1976 zurück und wurden 2011, unter Berücksichtigung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (s. u. A. I.10.) umfassend überarbeitet⁴¹ und im Juni 2023 nochmals aktualisiert. Die Aktualisierung enthält u. a. Empfehlungen für Unternehmen, wie sie ihre Ziele an international vereinbarte Ziele zum Klimawandel und zur biologischen Vielfalt anpassen oder wie Unternehmen die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit oder ihrer Lieferkette überprüfen sollen.⁴²

Des Weiteren hat die OECD den Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln erlassen.⁴³ Er bietet multinationalen Unternehmen praktische Erläuterungen, Empfehlun-

38 Vgl. Bundesamt für Naturschutz, abrufbar unter [https://www.bfn.de/thema/cites#:~:text=Das%201973%20unterzeichnete%20Washingtoner%20Artenschutz%C3%BCbereinkommen%20\(Convention%20on%20International%20Trade%20in,zum%20Schutz%20vor%20%C3%BCberm%C3%A4%C3%9Figer%20Ausbeutung](https://www.bfn.de/thema/cites#:~:text=Das%201973%20unterzeichnete%20Washingtoner%20Artenschutz%C3%BCbereinkommen%20(Convention%20on%20International%20Trade%20in,zum%20Schutz%20vor%20%C3%BCberm%C3%A4%C3%9Figer%20Ausbeutung) (abgerufen am 28.9.2023).

39 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Ausgabe 2011, abrufbar unter <https://mneguidelines.oecd.org/48808708.pdf> (abgerufen am 28.9.2023).

40 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, 2011 abrufbar unter <https://mneguidelines.oecd.org/48808708.pdf> (abgerufen am 28.9.2023).

41 Vgl. *Nietsch*, in: *Nietsch*, CSR-Compliance, § 7 Rn. 18 f.

42 OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, 2023, abrufbar unter <https://www.oecd.org/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct-81f92357-en.htm> (abgerufen am 28.9.2023).

43 OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, abrufbar unter <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-leitfaden-fur-die-erfullung-der-sorgfaltspflicht-fur-verantwortungsvolles-unternehmerisches-handeln.pdf> (abgerufen am 28.9.2023).

A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen

gen und anschauliche Beispiele für die Umsetzungen der Due Diligence. Insbesondere soll er Unternehmen helfen, negative Auswirkungen, die mit ihren Tätigkeiten, Lieferketten und anderen Geschäftsbeziehungen verbunden sein können, insbesondere in Bezug auf Arbeitnehmer, Menschenrechte und die Umwelt, zu vermeiden und zu bewältigen.

Daneben gibt es noch sektorspezifische Leitfäden für die unternehmerische Sorgfalt entlang der Lieferketten, bspw. der Agrar-, Finanz- und Textilindustrie. Der bekannteste dürfte der Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten sein, auf den die EU-Konfliktmineralien-Verordnung⁴⁴ (s. u. A.II.3.) Bezug nimmt. Neben diesem Leitfaden hat die OECD noch weitere Berichte und Standards zum Abbau von Mineralien in verschiedenen Ländern veröffentlicht.⁴⁵

9. Der UN Global Compact

Der UN Global Compact geht auf ein Angebot des damaligen UN-Generalsekretärs Kofi Annan zurück, der am 31.1.1999 beim World Economic Forum in Davos Unternehmen anbot, einen Pakt zu schließen, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten und so zu einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte beizutragen.

Beim UN Global Compact handelt es sich um die freiwillige Verpflichtung von Unternehmen, zehn universelle Prinzipien (Minimalstandards) im Bereich der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, der Umwelt und der Korruptionsprävention in den eigenen unternehmerischen Aktivitäten umzusetzen.⁴⁶ Konkret handelt es sich um einen nicht bindenden Vertrag (Letter of Commitment) zwischen Unternehmen und der UN. Der Beitrittsantrag muss vom CEO unterzeichnet sein.⁴⁷

44 OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt und Hochrisikogebieten, Dritte Ausgabe 2019, abrufbar unter <https://www.oecd.org/publications/oecd-leitfaden-fur-die-erfullung-der-sorgfaltspflicht-zur-forderung-verantwortungsvoller-lieferketten-fur-minerale-aus-konflikt-3d21faa0-de.htm> (abgerufen am 28.9.2023).

45 OECD, Responsible Mineral Supply Chains in Focus, abrufbar unter https://mneguidelines.oecd.org/Brochure_OECD-Responsible-Mineral-Supply-Chains.pdf (abgerufen am 28.9.2023).

46 Die Zehn Prinzipien des Global Compact, abrufbar unter <https://www.globalcompact.de> (abgerufen am 28.9.2023).

47 Vgl. Online Bewerbungs-Guideline mit einer Beschreibung der Teilnahmevoraussetzungen, abrufbar unter https://www.globalcompact.de/fileadmin/user_upload/Online_Application_Guideline_Business_Deutsch.pdf (abgerufen am 28.9.2023).

Seit der Verabschiedung der Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen unterstützt der UN Global Compact ferner auch die damit festgelegten 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals – SDGs).⁴⁸

Nach eigenen Angaben ist der UN Global Compact die „weltweit größte und wichtigste Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung“. ⁴⁹ Die teilnehmenden Unternehmen sind verpflichtet, einen jährlichen Fortschrittsbericht (Communication on Progress – CoP) vorzulegen. Unternehmen, die zwei Jahre in Folge ihren Pflichten nicht nachkommen werden ausgeschlossen und entsprechend gelistet.⁵⁰

Die Umsetzung der Verpflichtungen der Unternehmen entzog sich bislang jeglicher Kontrolle und Überprüfung, weshalb auch der Vorwurf von Bluewashing⁵¹ aufkam.

Ab 2023 sind die Unterzeichner jedoch verpflichtet, ihre Fortschritte mithilfe eines Online-Fragebogens offenzulegen. Dies bedeutet einen Übergang von einem narrativen Format zu einem standardisierten Fragebogen. Der Online-Fragebogen soll die Fortschritte beim UN Global Compact und bei den SDGs messen und nachweisen. Der Fragebogen muss zusammen mit dem „e-Sign CEO Statement of Continued Support“ ausgefüllt werden.⁵² Es wird sich zeigen, ob diese Reformen helfen, die Reputation des Global Compact zu verbessern.

10. UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte von 2011

a) Hintergrund und Geschichte

Spätestens seit der Jahrtausendwende mit der Gründung des Global Compact und der Einladung des damaligen UN-Generalsekretärs Kofi Annan an die Unternehmen der Initiative beizutreten, sahen sich viele Unternehmen veranlasst, ökonomische Aktivitäten einerseits und den Schutz der Menschenrechte, Sozialstandards und der Umwelt sowie die Korruptions-

48 Vgl. Vereinte Nationen, Regional Informationszentrum, abrufbar unter <https://unric.org/de/17ziele/> (abgerufen am 28.9.2023).

49 Global Compact Netzwerk Deutschland, abrufbar unter <https://www.globalcompact.de> (abgerufen am 28.9.2023).

50 About the UN Global Compact, FAQs, Does the UN Global Compact have teeth, abrufbar unter <https://unglobalcompact.org/about/faq> (abgerufen am 28.9.2023).

51 UmSoReSS Steckbrief 2015, S.6, abrufbar unter https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/378/dokumente/umsoress_kurzsteckbrief_eg-bergbauabfall_final.pdf (abgerufen am 28.9.2023).

52 UN Global Compact, Online Application Guidelines, abrufbar unter <https://unglobalcompact.org/participation/join/application> (abgerufen am 28.9.2023).

A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen

bekämpfung andererseits vereinbar zu gestalten. Den Unternehmen wurde zunehmend die (moralische) Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte übertragen. Die Verantwortung manifestiert sich vor allem darin, dass Unternehmen sich dazu verpflichten, regelmäßig öffentlich zu berichten, wie sie mit dem Thema umgehen. Das Prinzip des „blaming and shaming“ ist der Hebel dafür. Die Öffentlichkeit soll in die Lage versetzt werden auf die Berichterstattung der Unternehmen reagieren zu können und diese, im Zweifel über ihr Konsumverhalten zu veranlassen, ihre Bemühungen zur Achtung der Menschenrechte zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang sprach man auch von „soft law“, von Regelungen, die keine verbindlichen, sondern nur moralische Vorgaben für Unternehmen machen. Die Verabschiedung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte am 16.6.2011 durch den UN-Menschenrechtsrat (nachfolgend „Leitprinzipien“)⁵³ führte eine „Zeitenwende“ ein. Sie waren rund um den Globus der Ausgangspunkt für unzählige Gesetze zum Schutz der Menschenrechte. Der Verbindlichkeitscharakter dieser Regelungen für die Unternehmen stieg von Jahr zu Jahr und von Gesetz zu Gesetz. Daher spricht man auch von einem Wandel der unternehmerischen Sorgfaltspflichten „from soft law to hard law.“⁵⁴

Die nachfolgende Grafik illustriert den zeitlichen Ablauf; dabei wird jeweils auf den Zeitpunkt der Verabschiedung der einzelnen aufgezählten Gesetze und Maßnahmen abgestellt.

⁵³ Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, abrufbar unter <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/266624/b51c16faf1b3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf> (abgerufen am 28.9.2023).

⁵⁴ Vgl. u. a. *Nietsch*, in: *Nietsch, CSR-Compliance*, § 1 Rn. 52.

Überblick: Soft Law to Hard Law (Verabschiedung)

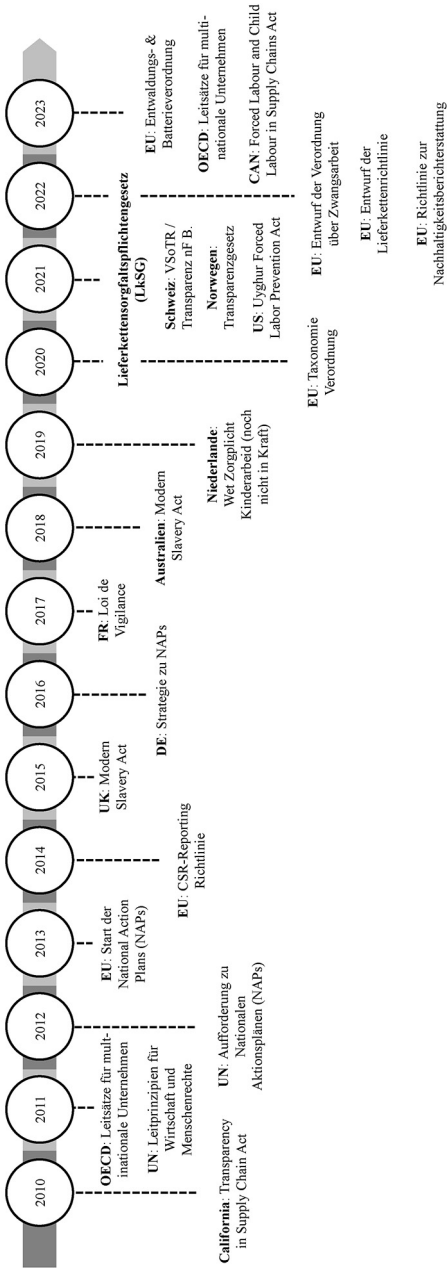


Abbildung 2: Entwicklung der Lieferkettenverantwortung vom Soft Law zum Hard Law.

A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen

Die Leitprinzipien gehen wie der UN Global Compact auf den damaligen UN-Generalsekretär Kofi Anan zurück. Dieser berief 2005 den Harvard-Professor John Ruggie zum Sonderbeauftragten für Fragen der Menschenrechte und transnationaler Unternehmen sowie anderer Wirtschaftsunternehmen. In seinem Zwischenbericht stellte Professor Ruggie 2008 ein Drei-Säulen-Modell vor, das später auch zur Grundlage der Leitprinzipien wurde. Die drei Säulen standen für den Schutz und die Achtung von Menschenrechten sowie die Wiedergutmachung im Falle ihrer Verletzung.

In der ersten Säule haben die Staaten die völkerrechtliche Verpflichtung, Menschen vor wirtschaftsbezogenen Menschenrechtsverstößen zu schützen, bspw. „Rechtsvorschriften durchzusetzen, deren Ziel oder Wirkung darin besteht, von Wirtschaftsunternehmen die Achtung der Menschenrechte einzufordern, und in unregelmäßigen Abständen die Hinlänglichkeit dieser Rechtsvorschriften zu bewerten und etwaige Lücken zu schließen.“⁵⁵

In der zweiten Säule haben die Unternehmen die Menschenrechte zu achten sowie mögliche negative menschenrechtliche Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu beenden und im Falle von Menschenrechtsverletzungen sich um Wiedergutmachung zu bemühen. Das Modell und auch die Leitprinzipien sprechen in diesem Zusammenhang von der Verantwortung und nicht von der Verpflichtung der Unternehmen. Dieser Ansatz ist auf die noch herrschende Dogmatik zur Völkerrechtssubjektivität zurückzuführen.⁵⁶ Danach haben transnationale Unternehmen aus völkerrechtlicher Sicht, ungeachtet ihrer tatsächlichen Wirkungsmacht, keine ausdrücklichen Rechte und Pflichten und sind somit nicht zum Schutz von Menschenrechten sowie der Verwirklichung des weltweiten Gemeinwohls verpflichtet. Sie laufen bei unterlassenem Bemühen aber immer Gefahr, dass sie an den Pranger („courts of public opinion“) gestellt werden und sich ggf. gegenüber Arbeitnehmern, Gemeinden, Verbrauchern, der Zivilgesellschaft, aber zunehmend auch Investoren und gelegentlich auch vor den Gerichten für ihr Untätigkeit verantworten müssen.⁵⁷

In der dritten Säule müssen die Staaten den Betroffenen von Menschenrechtsverstößen Zugang zu gerichtlichen und außergerichtlichen Mitteln verschaffen, damit wirtschaftsbezogene Menschenrechtsverstöße untersucht, geahndet und wiedergutmacht werden können.

55 Leitprinzip 3 (a).

56 Vgl. *Nettesheim*, in: Dürig/Herzog/Scholz, GG, Art. 32 Rn. 40.

57 *John Ruggie*, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 7.4.2008 Rn. 54, abrufbar unter <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf> (abgerufen am 28.9.2023).

b) Inhalt und Reichweite der Leitprinzipien

Die erste Säule, also die Leitprinzipien 1 bis 10, beschreiben die Maßnahmen, die Staaten zu treffen haben, um Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen zu verhüten, zu untersuchen, zu ahnden und wiedergutzumachen. Staaten können ihrer Verantwortung u. a. im Rahmen von Rechtsvorschriften, Berichtspflichten, Schulungen, eigenen unternehmerischen Aktivitäten oder bei der Ausgestaltung von Exportgarantien und der staatliche Auftragsvergabe sowie im Rahmen von Investitionsabkommen oder multilateralen Institutionen nachkommen.

Die zweite Säule, also die Leitprinzipien 11 bis 24, beschreiben die Verantwortung der Unternehmen. Dabei beschränkt sich der Schutz nicht auf die eigene Geschäftstätigkeit, sondern erstreckt sich auch auf die Geschäftstätigkeit der Geschäftspartner. Zur Verantwortung zählt u. a. die Analyse der Geschäftstätigkeiten im Hinblick auf Menschenrechtsrisiken sowie die Ergreifung angemessener Maßnahmen, um diese zu verhindern bzw. zu mildern. Ebenso ist die Wirksamkeit dieser Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu verifizieren. Des Weiteren sollen Unternehmen in Form einer Grundsatzerklärung öffentlich bekannt machen, wie sie ihrer Verantwortung nachkommen. Zusätzlich sollen sie, falls es zu schweren menschenrechtlichen Risiken im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit kommt, hierüber berichten und auch für Wiedergutmachung sorgen.

In der dritten Säule, in den Leitprinzipien 25 bis 31, wird beschrieben, was zu veranlassen ist, um den von Menschenrechtsverletzungen Betroffenen Zugang zu wirksamer Abhilfe und Wiedergutmachung zu gewähren. So finden sich in den Leitprinzipien 29 bis 31 Vorgaben für außergerichtliche Beschwerdemechanismen vergleichbar zu § 8 LkSG.

11. Nationaler Aktionsplan

Neben der Verabschiedung der Leitprinzipien setzte der UN-Menschenrechtsrat eine Arbeitsgruppe ein, die die Verbreitung und Umsetzung der Leitprinzipien voranbringen sollte.⁵⁸

In ihrem ersten Bericht an den Menschenrechtsrat in 2012 forderte die Arbeitsgruppe die Staaten nachdrücklich auf, einen nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte zu entwickeln, zu verabschieden und regelmäßig zu aktualisieren. Entsprechend hat auch die Bundesregierung einen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der Leitprinzipien am 16.12.2016

⁵⁸ Vgl. Working Group on Business and Human Rights, National action plans on business and human rights, abrufbar unter <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/national-action-plans-business-and-human-rights> (abgerufen am 16.10.2023).

A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen

verabschiedet.⁵⁹ Im Aktionsplan formulierte die Bundesregierung ihre klare Erwartung an die unternehmerische Sorgfaltspflicht, nämlich die Achtung der Menschenrechte entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten. Den Umsetzungsstand der Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in der Wirtschaft überprüfte die Bundesregierung im Rahmen des NAP-Monitorings in zwei Erhebungsphasen im Herbst 2019 und im Frühjahr 2020 mittels strukturierter Fragebögen. Adressaten der Fragebögen waren Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern. Da weniger als 20 % der Unternehmen die Anforderungen des NAP vollständig erfüllten und nicht die avisierten 50 %⁶⁰, entschloss sich die Bundesregierung, wie im Koalitionsvertrag vom 12.3.2018 angekündigt,⁶¹ national gesetzlich tätig zu werden und sich für eine EU-weite Regelung einzusetzen.

Die nachfolgende Weltkarte zeigt auf, wo Menschenrechte durch umfassende Sorgfaltspflichtengesetze („DD“) geschützt werden. Weiterhin sind Länder abgebildet, in denen nur einzelne Risikobereiche durch Sorgfaltspflichten abgedeckt werden (eingeschränkte DD Gesetze). Ebenso enthält die Karte die Länder die einen NAP schon umgesetzt haben bzw. planen.⁶²

Insbesondere sollten multinationale Unternehmen bei ihren Auslandsaktivitäten berücksichtigen, inwieweit es lokale NAPs gibt, da diese einen Ausblick auf mögliche Sorgfaltspflichtengesetze geben.

59 Nationaler Aktionsplan – Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, abrufbar unter <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf> (abgerufen am 16.10.2023).

60 Vgl. Abschlussbericht des Monitorings zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte, abrufbar unter <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2405080/23e76da338f1a1c06b1306c8f5f74615/201013-nap-monitoring-abschlussbericht-data.pdf> (abgerufen am 16.10.2023).

61 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, S.156 Zeilen 7380 bis 7384: „Wir setzen uns für eine konsequente Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) ein, einschließlich des öffentlichen Beschaffungswesens. Falls die wirksame und umfassende Überprüfung des NAP 2020 zu dem Ergebnis kommt, dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen nicht ausreicht, werden wir national gesetzlich tätig und uns für eine EU-weite Regelung einsetzen.“, abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/koalitionsvertrag-zwischen-cdu-csu-und-spd-195906> (abgerufen am 16.10.2023).

62 Vgl. National action plans on business and human rights – Working Group on Business and Human Rights, abrufbar unter <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/national-action-plans-business-and-human-rights> (abgerufen am 16.10.2023).

12. Zusammenfassung und Ausblick

Menschenrechte waren und sind immer noch ein Instrument der politischen Auseinandersetzung zwischen den Staaten.

Die Durchsetzung der Menschenrechte durch die Vereinten Nationen erwies sich seit Beginn als schwierig bis unmöglich. Die Nichteinmischung in die inneren Angelegenheiten von Staaten führte dazu, dass den universellen Menschenrechten keine Geltung verschafft wurde, auch nicht durch die UN. Dies liegt vielerorts daran, dass die Mitgliedstaaten ihr eigenes Verständnis der Menschenrechte haben oder bei Vorliegen von Menschenrechtsverletzungen behaupten, dass es sich um innerstaatliche Angelegenheiten handle, in die sich niemand einzumischen habe.⁶³

Die effektive Umsetzung der Menschenrechte scheiterte auch daran, dass nur die Staaten und nicht die Unternehmen, mangels ihrer Völkerrechtssubjektivität, Adressaten der internationalen Abkommen waren.

Mit Beginn der 70er Jahre verließen die Menschenrechte jedoch die Konferenzräume der internationalen Organisationen. Grenzüberschreitende NGOs wie Amnesty International nutzten die globale, überwiegend westliche Öffentlichkeit, um für die internationale Achtung der Menschenrechte zu mobilisieren.

Gleichzeitig appellierte die OECD an die multinationalen Unternehmen der Mitgliedstaaten ihrer Verantwortung nicht nur in ihrem Heimatstaat, sondern auch an Auslandsstandorten gerecht zu werden. So enthielten die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen von 1976 Empfehlungen wie multinationale Unternehmen einen positiven Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt ihrer Gastländer leisten können.

Es dauerte aber bis zum Fall des Eisernen Vorhangs und der damit verbundenen weiteren Welle der Globalisierung, dass die Menschenrechte bzw. ihre Achtung durch Unternehmen auch in den Fokus der internationalen Organisationen wie der UN, der Weltbank, dem IWF und der EU rückten. Diese machten die Achtung der Menschenrechte zur Voraussetzung für die Zusammenarbeit oder Einbindung von multinationalen Unternehmen in ihre eigenen Aktivitäten. Infolgedessen wurde den Unternehmen aufgrund ihrer multinationalen Präsenz aufgetragen, sich auch dort für Rechtsdurchsetzung im Allgemeinen und für die Achtung der Menschenrechte im Besonderen einzusetzen, wo die „rule of law“ u. a. infolge von Korruption und/oder schwacher bzw. fehlender Institutionen kaum oder nicht vorhanden ist. Ob es angemessen ist, dass multinationale Unternehmen diese Aufgaben über-

63 Vgl. Merkur, Menschenrechte in China: Die bisherige Entwicklung, 26.5.2021, abrufbar unter <https://www.merkur.de/politik/china-menschenrechte-volksrepublik-vereinte-nationen-meinungsfreiheit-diskriminierung-90254654.html> (abgerufen am 16.10.2023).

tragen werden und sie gewissermaßen lokale Defizite kompensieren sollen, was bspw. ihre Heimatstaaten im Rahmen von internationalen Verträgen nicht durchzusetzen vermögen, ist eine andere Frage.

Ebenso stellt sich die Frage, ob durch den Wettstreit der Systeme, Demokratien gegen autokratische Staaten sowie der Rivalität zwischen den G7⁶⁴ und den BRICS-Staaten⁶⁵ sowie deren Institutionen⁶⁶ die weitere Ausbreitung der Menschenrechte vorübergehend verlangsamt wird und überwiegend auf die westliche Staatengemeinschaft sowie ihre dort beheimateten multinationalen Unternehmen beschränkt bleibt.

II. Entwicklungen auf EU-Ebene

1. Blutdiamantenverordnung

Die Verordnung (EG) zur Umsetzung des Zertifikationssystems des Kimberley-Prozesses⁶⁷, auch Blutdiamantenverordnung genannt, war eine der ersten Regelungen der EU mit dem Zweck, Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden oder zu beenden. Diese entstanden im Zusammenhang mit der Finanzierung von gewalttätigen Konflikten durch Diamanten. Die EU führte mit der Blutdiamantenverordnung das Zertifikationssystem des Kimberley-Prozesses für den internationalen Handel mit Rohdiamanten ein, das den Handel mit Blut- und Konfliktdiamanten unterbinden soll und die Akteure verpflichtet, gebührende Sorgfalt walten zu lassen.⁶⁸ Der Kimberley-Prozess vereint Verwaltungen, Zivilgesellschaften und die Industrie, um den Fluss von Konfliktdiamanten – „Rohdiamanten, die zur Finanzierung von Kriegen gegen Regierungen verwendet werden“ – weltweit zu reduzieren.⁶⁹

64 Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Japan, Kanada und die USA sowie die EU.

65 Brasilien, Russland, Indien, China und Südafrika.

66 New Development Bank, Contingent Reserve Arrangement.

67 Vgl. Verordnung (EG) Nr. 2368/2002 vom 20.12.2002 zur Umsetzung des Zertifikationssystems des Kimberley-Prozesses für den internationalen Handel mit Rohdiamanten, zuletzt geändert durch die Durchführungsverordnung (EU) 2020/2149 vom 9.12.2020, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:02002R2368-20210101&qid=1657734676191&from=en> (abgerufen am 16.10.2023).

68 Generalzolldirektion, Konflikt- und Blutdiamanten, abrufbar unter <https://www.zoll.de/DE/Unternehmen/Warenverkehr/Durchfuhr-durch-Deutschland/Einschraenkungen/Rohdiamanten/rohdiamanten.html> (abgerufen am 16.10.2023).

69 Kimberley Process, abrufbar unter <https://www.kimberleyprocess.com> (abgerufen am 16.10.2023).

2. EU-Holzhandelsverordnung

Auch die EU-Holzhandelsverordnung⁷⁰ kennt wie die Blutdiamantenverordnung das System der gebotenen Sorgfalt beim Inverkehrbringen von Holz oder Holzserzeugnissen. Ziel der Verordnung ist es, den illegalen Holzeinschlag zu stoppen, der wiederum Entwaldung, Verlust an biologischer Vielfalt, die Emission von Treibhausgasen sowie Konflikte um Landrechte und Ressourcen und die Entmachtung lokaler Bevölkerungsgruppen zur Folge hat. Die Verordnung trat am 3.3.2013 in Kraft und wird durch die Verordnung über entwaldungsfreie Erzeugnisse aufgehoben. Die neuen Vorschriften bauen auf dem bestehenden Rahmen für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht auf.⁷¹

3. EU-Konfliktmineralienverordnung

Auch diese Verordnung⁷² sowie das deutsche Gesetz zur Durchführung der Verordnung⁷³ verpflichten Unternehmen, Sorgfaltspflichten bei der Einfuhr von Mineralien und Metallen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten anzuwenden. Das sind Gebiete, in denen Staatsführung und Sicherheit schwach oder nicht vorhanden sind und in denen weit verbreitete und systematische Verstöße gegen internationales Recht einschließlich Menschenrechtsverletzungen stattfinden. Unter die Verordnung fallen folgende Mineralien: Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erze und Gold.⁷⁴ Mit der Verordnung soll verhindert werden, dass Erlöse aus dem Verkauf dieser Mineralien in die Finanzierung von bewaffneten Gruppen fließen, die staatliche Institutionen sowie die Achtung und Durchsetzung lokalen Rechts noch weiter schwächen. Im Unterschied zum vergleichbaren aber schon 2010 erlassenen US Dodd-Frank Act

70 Vgl. Verordnung (EU) Nr. 995/2010 vom 20.10.2010 über die Verpflichtungen von Marktteilnehmern, die Holz und Holzserzeugnisse in Verkehr bringen, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:295:0023:0034:de:PDF#:~:text=Verpflichtungen%20der%20Marktteilnehmer,oder%20Holzserzeugnisse%20in%20Verkehr%20bringen> (abgerufen am 16.10.2023).

71 Vgl. die weitergehenden Informationen zur Holzverordnung: Europäische Kommission, Timber Regulation, https://environment.ec.europa.eu/topics/forests/deforestation/illegal-logging/timber-regulation_de?ettrans=de (abgerufen am 16.10.2023).

72 Vgl. Verordnung (EU) 2017/821 vom 17.5.2017 zur Festlegung von Pflichten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TEXT/PDF/?uri=CELEX:32017R0821> (abgerufen am 16.10.2023).

73 Vgl. Mineralische-Rohstoffe-Sorgfaltspflichten-Gesetz (MinRohSorgG), BGBl. I 2020, S. 864–866.

74 Im Englischen „tantalum, tin, tungsten and gold“, abgekürzt „3TG“.

Section 1502⁷⁵ spielt es keine Rolle, wo die bewaffneten Konflikte⁷⁶ weltweit auftreten. Ebenso wie das LkSG sieht auch die Verordnung vor, dass die betroffenen Unternehmen über die Umsetzung ihrer Sorgfaltspflichten berichten.⁷⁷

4. EU-Taxonomie und Menschenrechte

Die EU hat 2019 den Green Deal⁷⁸ mit dem Ziel verabschiedet, bis 2050 klimaneutral zu werden und Finanzströme in nachhaltige Projekte und Unternehmen zu lenken. Um dieses Ziel zu erreichen hat die EU u. a. die Verordnung zur EU-Taxonomie⁷⁹ verabschiedet, die in Art. 3 der Verordnung Kriterien für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten definiert. So muss zur Ermittlung des Grades der ökologischen Nachhaltigkeit einer Investition, die Wirtschaftsaktivität

- einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung von mindestens einem der sechs in Art. 9 der Verordnung definierten Umweltziele⁸⁰ leisten,
- nicht eines oder mehrere der anderen Umweltziele erheblich beeinträchtigen und
- unter Einhaltung des in Art. 18 der Verordnung festgelegten Mindestschutzes ausgeübt werden.

Bei diesem Mindestschutz „handelt es sich um Verfahren, die von einem eine Wirtschaftstätigkeit ausübenden Unternehmen durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, einschließlich der Grundprinzipien und Rechte aus den

75 U.S. Securities and Exchange Commission, Factsheet, 14.3.2017, abrufbar unter <https://www.sec.gov/opa/Article/2012-2012-163htm---related-materials.html> (abgerufen am 16.10.2023).

76 Siehe hierzu auch die Ausführungen zum Einsatz von Sicherheitskräften und den Überblick über die Konfliktintensität nach Ländern unter D. I.3.c) ee) sowie die Informationen nach dem HIIK, Konfliktbarometer 2022, abrufbar unter <https://hiik.de/konfliktbarometer/aktuelle-ausgabe/> (abgerufen am 16.10.2023).

77 Vgl. Art. 7 Abs. 3 der Verordnung (EU) 2017/821 vom 17.5.2017.

78 Siehe weiterführende Informationen der EU-Kommission, abrufbar unter https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_de (abgerufen am 16.10.2023).

79 Verordnung (EU) über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 vom 18.6.2020, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R0852&qid=1693470156651> (abgerufen am 16.10.2023).

80 Umweltziele: Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, die nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung, der Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen

acht Kernübereinkommen, die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgelegt sind, und aus der Internationalen Charta der Menschenrechte, befolgt werden.“ Wenngleich das LkSG und die dort enthaltenen Sorgfaltspflichten große Parallelen zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und zu den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte aufweisen, so gibt es Unterschiede, die bei der Anwendung des Art. 18 Abs. 1 der Verordnung zu beachten sind,⁸¹ und die im nachfolgenden Schaubild illustriert sind.

81 Siehe auch: *Schmitz/Hagel/Hörner*, ESG 2023, 350 ff.

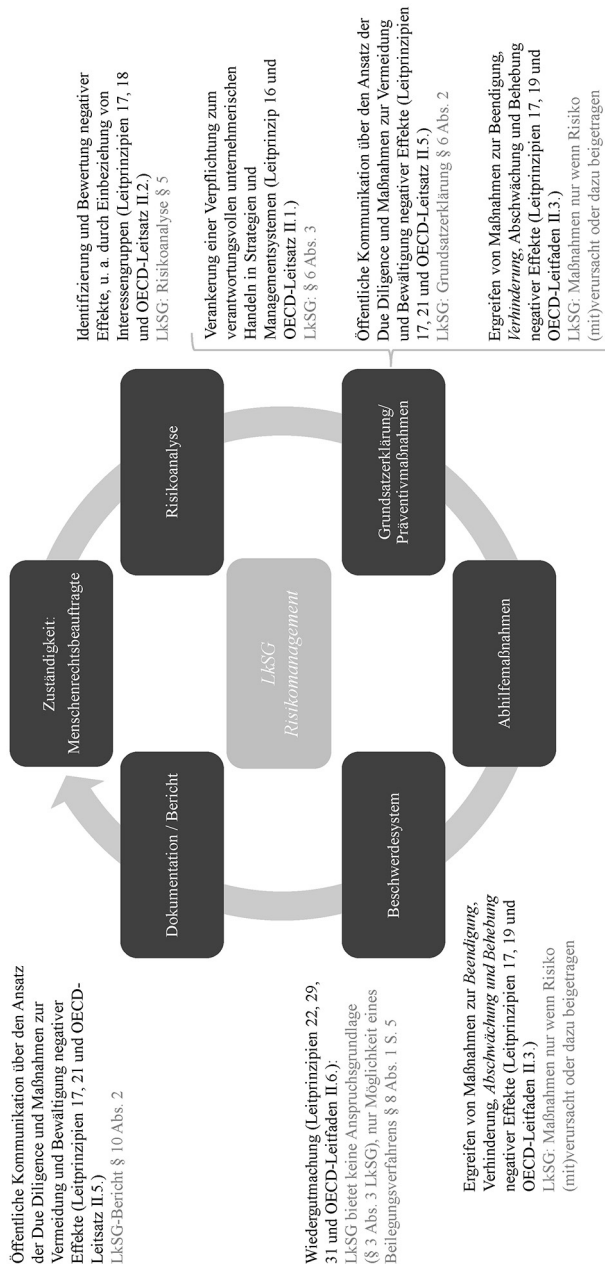


Abbildung 4: Gegenüberstellung der Sorgfaltpflichten von LkSG versus OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und UN-Leitprinzipien

5. EU-Entwaldungsverordnung

Mit der Verordnung zur Bekämpfung der weltweiten Entwaldung und Waldschädigung⁸² werden Unternehmen verpflichtet, Sorgfaltspflichten beim Import oder Export von bestimmten Erzeugnissen zu beachten.⁸³ Dazu zählen u. a. Palmöl, Rindfleisch, Soja, Kaffee, Kakao, Holz und Kautschuk sowie daraus hergestellte Erzeugnisse (wie Rindfleisch, Möbel oder Schokolade). Diese Erzeugnisse dürfen weder von illegal gerodeten Flächen stammen noch im Widerspruch zu sonstigen im Erzeugerland geltenden einschlägigen Rechtsvorschriften stehen. Die Verordnung soll „nicht nur die Treibhausgasemissionen und den Verlust an biologischer Vielfalt verringern, sondern auch dazu beitragen, die Lebensgrundlagen von Millionen von Menschen, einschließlich indigener Völker (s. u. D.I.3.e)) und lokaler Gemeinschaften auf der ganzen Welt, die stark von Waldökosystemen abhängig sind, zu sichern.“⁸⁴

6. Batterieverordnung

Am 14.6.2023 hat das EU-Parlament mit großer Mehrheit neue Regeln für Batterien beschlossen, die Vorgaben für den ganzen Lebenszyklus der Batterie sowie für die Wiederverwendbarkeit der darin enthaltenen Ressourcen enthalten. Weiterhin regelt sie auch Sorgfaltspflichten für Unternehmen, die Batterien im Binnenmarkt vertreiben.⁸⁵ Regelungsadressat sind alle Wirtschaftsakteure⁸⁶, die ab dem 18.8.2025 Batterien in Verkehr bringen oder in Betrieb nehmen. Die in der Verordnung geregelten Sorgfaltspflichten gelten

82 Verordnung (EU) 2023/1115 über die Bereitstellung bestimmter Rohstoffe und Erzeugnisse, die mit Entwaldung und Waldschädigung in Verbindung stehen, auf dem Unionsmarkt und ihre Ausfuhr aus der Union sowie zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 995/2010, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R1115> (abgerufen am 16.10.2023).

83 Unterstützung bei der Umsetzung der Sorgfaltspflichten bietet die Handreichung des World Business Council for Sustainable Development, „Deforestation-free finance: a guide on tools and frameworks for financial institutions“, abrufbar unter <https://www.wbcsd.org/contentwbc/download/17016/240207/1> (abgerufen am 16.10.2023).

84 EU-Kommission, Pressemitteilung vom 6.12.2022, Der Grüne Deal: EU vereinbart Gesetz zur Bekämpfung der weltweiten Entwaldung und Waldschädigung infolge von Produktion und Verbrauch in der EU, abrufbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_22_7444 (abgerufen am 16.10.2023).

85 Vgl. Art. 1a der Verordnung (EU) vom 12.7.2023 über Batterien und Altbatterien, zur Änderung der Richtlinie 2008/98/EG und der Verordnung (EU) 2019/1020 und zur Aufhebung der Richtlinie 2006/66/EG, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R1542> (abgerufen am 16.10.2023).

86 Gemäß Art. 47 Abs. 1 der Verordnung sind das Unternehmen, die im vorletzten Geschäftsjahr einen Nettoumsatz von mehr als 40 Mio. EUR erzielt haben oder einer aus Muttergesellschaft und untergeordneten Gesellschaften oder Stellen bestehenden

ab 18.8.2025. Die in Art. 48 Abs. 1 der Verordnung genannten Wirtschaftsakteure müssen u. a. den sozialen und umweltbezogenen Risiken Rechnung tragen, die entlang der Lieferkette mit der Gewinnung und Verarbeitung bestimmter Rohstoffe und Sekundärrohstoffe der Batterieerzeugung und dem Handel damit verbunden sind.⁸⁷ Die Sorgfaltspflichten sollen die Risiken in Bezug auf den Schutz der Menschenrechte, einschließlich der menschlichen Gesundheit, des Gemeinschaftslebens, des Lebens der indigenen Völker (s. u. D.I.3.e)), des Schutzes von Kindern und der Gleichstellung der Geschlechter, im Einklang mit den internationalen Menschenrechtsvorschriften behandeln.⁸⁸ Aufgrund der niedrigen Umsatzwerte können auch Wirtschaftsakteure in den Anwendungsbereich der Sorgfaltspflichten fallen, für die das LkSG wegen Nichterreichen der Schwellenwerte in § 1 LkSG keine Anwendung findet. Zudem müssen die Wirtschaftsakteure auf Verlangen der Marktüberwachungsbehörden der Mitgliedstaaten oder der nationalen Behörden Nachweise für die Einhaltung der Sorgfaltspflichten zur Verfügung stellen (Art. 52 Abs. 1 Batterieverordnung). Des Weiteren haben sie jährlich ihre Strategie zur Erfüllung der für sie geltenden Sorgfaltspflichten im Internet zu veröffentlichen (Art. 52 Abs. 3 Satz 1 Batterieverordnung).

7. EU-Lieferkettenrichtlinie

a) Einleitung

Der Entwurf der Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit, auch CS3D oder Lieferkettenrichtlinie genannt, wurde von der EU-Kommission am 23.2.2022 veröffentlicht.⁸⁹ Am 1.12.2022 hat der Rat sein Verhandlungsmandat im Hinblick auf die CS3D beschlossen.⁹⁰ Mit großer Mehrheit verabschiedete das EU-Parlament am 1.6.2023 seinen Standpunkt,⁹¹ der insgesamt 381 Änderungen gegenüber dem ursprünglichen Entwurf der EU-Kommission enthielt. Die Vertreter des

Gruppe angehören, die den Grenzwert von 40 Mio. EUR auf konsolidierter Basis überschreitet.

87 Vgl. Erwägungsgrund 82 der BatterieVO, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R1542> (abgerufen am 16.10.2023).

88 Vgl. Erwägungsgrund 87 der BatterieVO, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R1542> (abgerufen am 16.10.2023).

89 Entwurf der CS3D in der Fassung der EU-Kommission vom 23.2.2022, abrufbar unter https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:bc4dcea4-9584-11ec-b4e4-01aa-75ed71a1.0007.02/DOC_1&format=PDF (abgerufen am 22.12.2023).

90 Verhandlungsmandat des Rats vom 30.11.2022, abrufbar unter <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15024-2022-REV-1/de/pdf> (abgerufen am 22.12.2023).

91 Entwurf der CS3D in der Fassung des EU-Parlaments (Stand: 1.6.2023), abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/HIS/?uri=CELEX:52022PC0071> (abgerufen am 22.12.2023).

A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen

Rates und des EU-Parlaments konnten sich am 14.12.2023 im Rahmen des Trilogs vorläufig auf die Richtlinie einigen.⁹² Dem folgten neun sogenannte technische Meetings, um den erzielten Kompromiss umzusetzen.⁹³ Am 15.1.2024 fasste die FDP einen Präsidiumsbeschluss, um die „EU-Lieferkettenrichtlinie zu stoppen und den Bürokratie-Burnout zu verhindern“.⁹⁴ Infolge der Ablehnung der FDP konnte sich die Bundesregierung nicht auf ein gemeinsames Votum im Ausschuss der Ständigen Vertreter (COREPER) des Rats einigen. Daraufhin verschob die Belgische Ratspräsidentschaft die für den 9.2.2024 vorgesehene Abstimmung, weil auch Frankreich Bedenken hatte⁹⁵ und eine Mehrheit für die Lieferkettenrichtlinie fraglich war. Als auch in der Sitzung des COREPER am 28. Februar keine Mehrheit für das Vorhaben ersichtlich war,⁹⁶ vermittelte die Belgische Ratspräsidentschaft eine Fassung der CS3D unter den zustimmungswilligen Mitgliedstaaten, um die notwendige qualifizierte Mehrheit, Zustimmung von mindestens 15 EU-Ländern, die mindestens 65 % der EU-Bevölkerung repräsentieren, zu erreichen, was dann in der Sitzung am 15.3.2024 auch gelang.⁹⁷ Schwerpunkt des Deals war die Streichung der Überprüfungsklausel zur späteren Aufnahme der Downstream-Aktivitäten des Finanzbereichs sowie eine Reduzierung der in den Anwendungsbereich fallenden Unternehmen. Laut EURAKTIV⁹⁸ unter Berufung auf SOMO⁹⁹, das Centre for Research on Multinational Corporations, wurde die Anzahl der Unternehmen um 67 % reduziert. Anstatt wie ursprünglich geplant 16.389 Unternehmen sollen nur noch 5.421 Unternehmen Adressaten der CS3D sein, also 0,005 % aller EU-Unternehmen. Die CS3D verlangt wie das LkSG von den betroffenen Unternehmen, dass

92 Vgl. Pressemitteilung des EU-Parlaments vom 14.12.2023, abrufbar unter <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20231205IPR15689/corporate-due-diligence-rules-agreed-to-safeguard-human-rights-and-environment> (abgerufen am 22.12.2023).

93 Entwurf der CS3D in der Fassung vom 13.3.2024 vom Generalsekretariat des Rats an den Ausschuss der Ständigen Vertreter.

94 Beschluss des Präsidiums der FDP, Berlin, 15.1.2024, abrufbar unter https://www.fdp.de/sites/default/files/2024-01/2024_01_15_praesidium_eu-lieferkettenrichtlinie-stoppen-buerokratie-burnout-verhindern_1.pdf (abgerufen am 18.3.2024).

95 Frankreich hatte zuletzt für den Anwendungsbereich die Anhebung der Mitarbeiterzahl auf 5.000 gefordert (entsprechend dem Loi de Vigilance).

96 I. Einleitung, Ziffer 10 Entwurf der CS3D in der Fassung vom 13.3.2024 vom Generalsekretariat des Rats an den Ausschuss der Ständigen Vertreter.

97 Am 19.3.2024 passierte der Entwurf auch die Abstimmung des Rechtsausschusses des EU-Parlaments, so dass nur noch die Abstimmungen im EU-Parlament und im Rat ausstehen.

98 EURAKTIV, „EU-Lieferkettengesetz wird stark abgeschwächt: 70 % weniger Unternehmen betroffen“; abrufbar unter <https://www.euractiv.de/section/unternehmen-und-arbeit/news/eu-lieferkettengesetz-wird-stark-abgeschwaecht-70-weniger-unternehmen-betroffen> (abgerufen am 18.3.2024).

99 SOMO, the Centre for Research on Multinationals, abrufbar unter <https://www.somo.nl/> (abgerufen unter 18.3.2024).

sie die von ihnen ausgehenden nachteiligen Auswirkungen auf Menschenrechte und/oder die Umwelt identifizieren, priorisieren, vermeiden, beenden oder zumindest minimieren. Im Folgenden werden die wesentlichen Aspekte der CS3D¹⁰⁰ sowie verschiedene grundlegende Unterschiede zum LkSG dargestellt.

b) Anwendungsbereich

In den Anwendungsbereich fallen EU-Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern, unabhängig davon, wo sie beschäftigt sind, und einem weltweiten Umsatz von mindestens 450 Mio. Euro sowie Nicht-EU-Unternehmen, die im Binnenmarkt einen Umsatz von mehr als 450 Mio. Euro erzielen, ohne dass es auf die Anzahl ihrer Mitarbeiter ankommt. Eine weitere Kategorisierung nach Hochrisikobereichen mit geringeren Schwellenwerten für Mitarbeiter und Umsatz, wie sie im Entwurf der EU-Kommission enthalten war, entfällt.

Ebenso fallen EU- oder Nicht-EU-Unternehmen in den Anwendungsbereich, die Einkünfte aus Lizenz- oder Franchisevereinbarungen beziehen, die eine gemeinsame Identität, ein gemeinsames Geschäftskonzept und die Anwendung einheitlicher Geschäftsmethoden gewährleisten. Voraussetzung hierfür ist, dass die EU-Unternehmen im letzten Geschäftsjahr mehr als 22,5 Mio. Euro solcher Einkünfte und einen weltweiten Umsatz von mehr als 80 Mio. Euro erzielen. Nicht-EU-Unternehmen müssen im letzten Geschäftsjahr 22,5 Mio. Euro dieser Einkünfte und mehr als 80 Mio. Euro im Binnenmarkt erzielen, um in den Anwendungsbereich zu fallen. Die Anzahl der Mitarbeiter ist in beiden Konstellationen irrelevant.

Die EU-Kommission wird die Mitgliedstaaten informieren, welche Nicht-EU-Unternehmen in den Anwendungsbereich fallen (Art. 21).

c) Verpflichtungen der Unternehmen

Im Anhang werden in Teil I die konkreten Rechte und Verbote, deren Missachtung oder Verletzung als negative Auswirkungen auf die Menschenrechte gelten, sowie in Teil II die unter die Richtlinie fallenden Umweltauswirkungen aufgelistet. Teil I und II enthalten sowohl die geschützten Rechtspositionen gemäß § 2 Abs. 1 LkSG als auch die in § 2 Abs. 3 aufgeführten Abkommen zu Basel, Minamata und Stockholm.

Darüber hinaus wird der Katalog der menschenrechtlichen Verpflichtungen der Unternehmen um weitere Rechte und Verbote erweitert, bspw. um das

100 Stand: Entwurf der CS3D vom 13.3.2024 vom Generalsekretariat des Rats an den Ausschuss der Ständigen Vertreter. Artikelnennungen ohne weiteren Bezug beziehen sich auf diesen Stand.

A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen

Verbot von willkürlichen oder rechtswidrigen Eingriffen in das Privatleben (Art. 17 UN-Zivilpakt), das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit (Art. 18 UN-Zivilpakt) oder das Verbot der Beschränkung des Zugangs zu angemessenem Wohnraum für Arbeitnehmer. Im Gegensatz zum LkSG mit seinem „überschaubaren Katalog an umweltbezogenen Verboten“¹⁰¹ wird der Kanon an Verboten von messbaren Umweltschädigungen um weitere sieben internationale Übereinkünfte erweitert, bspw. um das Übereinkommen über die biologische Vielfalt (CBD) von 1992,¹⁰² das Washingtoner Artenschutzübereinkommen (CITES) von 1973¹⁰³ oder das Montrealer Protokoll von 1987 über Stoffe, die zu einem Abbau der Ozonschicht führen¹⁰⁴.

d) Aktivitätenkette

Das LkSG beschränkt gemäß § 2 Abs. 5 LkSG die Sorgfaltspflichten auf die Lieferkette. Der Kommissionsentwurf und die Stellungnahme des Rats gingen insbesondere im Bereich der nachgelagerten Lieferkette¹⁰⁵ (downstream) darüber hinaus. Der von der Belgischen Ratspräsidentschaft vermittelte Kompromiss begrenzt die nachgelagerten Sorgfaltspflichten wie das LkSG auf den Transport oder die Lagerung der Produkte durch direkte Geschäftspartner an den Kunden. Die zwischenzeitlich diskutierten Entsorgungspflichten entfallen. Die CS3D erstreckt die Sorgfaltspflichten auch auf vorgelagerte Aktivitäten (upstream) von indirekten Lieferanten.

e) Besonderheiten bei der Risikoanalyse

Die Unternehmen sind verpflichtet, tatsächliche und potenzielle schädliche Auswirkungen ihrer eigenen Tätigkeiten, diejenigen ihrer Tochterunternehmen und ihrer Geschäftspartner zu ermitteln und zu bewerten. Anders als beim LkSG sollen sich die Unternehmen auf der Grundlage der Bestandsaufnahme auf die Risiken fokussieren, in denen die Wahrscheinlichkeit des Auftretens und die Schwere der nachteiligen Auswirkungen am größten sind, unabhängig davon, ob diese durch unmittelbare oder mittelbare Lieferanten verursacht werden (Art. 6).

101 *Ruttloff/Schulga*, in: *Wagner/Ruttloff/Wagner*, LkSG, § 2 Rn. 247 ff.

102 Übereinkommen über die biologische Vielfalt, abrufbar unter <https://www.cbd.int/convention/text> (abgerufen am 18.3.2024).

103 Washingtoner Artenschutzübereinkommen, abrufbar unter <https://cites.org/eng/disc/text.php> (abgerufen am 18.3.2024).

104 Montreal Protokoll, abrufbar unter <https://ozone.unep.org/treaties/montreal-protocol> (abgerufen am 18.3.2024).

105 Die CS3D spricht nicht von der Lieferkette, sondern von der Aktivitätenkette und definiert diese in Art. 1 Abs. 1 (g).

f) Spezifizierung der Sorgfaltspflichten

Wie das LkSG verlangt die CS3D, dass Maßnahmen, die im Rahmen der Sorgfaltspflichten ergriffen werden, angemessen und darüber hinaus auch wirksam sein müssen. Es reicht also nicht, dass Unternehmen irgendeine angemessene Maßnahme ergreifen, sondern diese muss nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte oder Umwelt auch wirksam bekämpfen.

Der Vorschlag des EU-Parlaments sieht ebenso wie das LkSG die Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken als Hebel für die Achtung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt an. Damit soll u. a. sichergestellt werden, dass Beschäftigte in der Lieferkette einen angemessenen Lohn und Zulieferer ein einträgliches Einkommen erhalten.

Wie die Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen des LkSG enthalten die korrespondierenden Maßnahmen der CS3D keine abschließende Auflistung von konkreten zu ergreifenden Maßnahmen, sondern nur Regelbeispiele, die anzuwenden sind, sofern sie relevant sind. Unternehmen können also auch andere Maßnahmen ergreifen, um ihre Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu mindern oder zu beenden.

g) EU-weite Harmonisierung von Sorgfaltspflichten

Normalerweise besteht die Schwäche von Richtlinien darin, dass sie von den Mitgliedstaaten unterschiedlich umgesetzt werden. Um dieses Anwendungsrisiko für EU-weit tätige Unternehmen zu vermeiden, sollen die Vorgaben für die Sorgfaltspflichten in den Art. 6 (Risikoanalyse), Art. 7 (Präventionsmaßnahmen) und Art. 8 (Abhilfemaßnahmen) wie eine Verordnung voll harmonisiert eins zu eins in allen Mitgliedstaaten einheitlich umgesetzt werden. Die Mitgliedstaaten haben jedoch die Möglichkeit, strengere Bestimmungen einzuführen, um ein höheres Niveau des Schutzes der Menschen-, Arbeits- und Sozialrechte, der Umwelt oder des Klimas zu erreichen (Art. 3a Abs. 2).

h) Stärkung der Rolle der Stakeholder

Misst das LkSG den Stakeholdern noch eine eher überschaubare Bedeutung bei, so enthält die CS3D eine umfassende Definition der Stakeholder sowie umfassende Vorgaben, um Stakeholder in die Sorgfaltsprüfung frei von Vergeltungsmaßnahmen und Repressalien und unter Wahrung von Vertraulichkeit und Anonymität effektiv einzubinden. Diese Einbindung in jeder Phase des Sorgfaltspflichtenprozesses wird ausführlich in Art. 8d beschrieben. Unternehmen sind daher gut beraten, wenn sie proaktiv auf relevante Stakeholder zugehen und diese frühzeitig einbinden.

A. Entwicklung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten für Unternehmen

i) *Eindämmung des Klimawandels und die unternehmensinterne Umsetzung*

Wie im ursprünglichen Kommissionsvorschlag vorgesehen, sollen Unternehmen einen jährlich aktualisierten Übergangsplan entsprechend den Vorgaben der CSRD festlegen und umsetzen, mit dem sie bestmöglich („*through best efforts*“) sicherstellen, dass ihr Geschäftsmodell und ihre Strategie mit dem Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft und der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5° C gemäß dem Übereinkommen von Paris vereinbar sind. Die CS3D unterstellt, dass Unternehmen, die einen Übergangsplan für den Klimaschutz gemäß Art. 19a, 29a bzw. 40a der Richtlinie (EU) 2013/34 übermitteln, ihrer Pflicht nachgekommen sind (Art. 15).

j) *Sanktionen und Kriterien für ihre Verhängung*

Non-compliance mit der CS3D kann gemäß Art. 20 Abs. 3 mit einer Geldbuße von bis zu 5 % des weltweiten Umsatzes geahndet werden.¹⁰⁶ Falls die Geldbuße nicht rechtzeitig bezahlt wird, kann das Unternehmen sowie der Verstoß auch öffentlich bekannt gemacht werden.

Vergleichbar zu § 24 Abs. 4 LkSG sieht die CS3D in Art. 20 Abs. 2 eine Vielzahl von Kriterien vor, die bei der Verhängung einer Sanktion berücksichtigt werden sollen. Kriterien sind u. a. Art, Schwere und Dauer des Verstoßes sowie die Schwere der sich aus dem Verstoß ergebenden Auswirkungen, die Umsetzung der von einer Aufsichtsbehörde angeordneten Abhilfemaßnahmen, Vorteile oder Vermeidung von Verlusten aus dem Verstoß.

k) *Zivilrechtliche Haftung für die Verletzung von Sorgfaltspflichten*

Anders als das LkSG sieht die CS3D in Art. 22 eine zivilrechtliche Haftung von Unternehmen vor, sofern sie vorsätzlich oder fahrlässig gegen ihre Pflicht zur Ergreifung von Präventiv- und Abhilfemaßnahmen verstoßen. Betroffene, die durch die Pflichtverletzung in Mitleidenschaft gezogen worden sind, können innerhalb von fünf Jahren Ersatz des durch die Pflichtverletzung entstandenen Schadens verlangen. Dies gilt nicht, wenn der Schaden durch einen Geschäftspartner in der Aktivitätenkette verursacht worden ist. NGOs können den Schaden für den Betroffenen geltend machen. Die Mitgliedstaaten sollen dafür Sorge tragen, dass die Prozesskosten keine Barriere darstellen. Sofern ein Kläger plausibel seinen Anspruch darlegt, kann das Gericht in einer Art Discovery-Verfahren anordnen, dass das Unternehmen Beweise, die unter seine Kontrolle liegen, offenlegen muss.

¹⁰⁶ Es handelt sich hierbei um eine Mindestgrenze, die von den Mitgliedstaaten in der Umsetzung über- aber nicht unterschritten werden darf.

l) Umsetzung in nationales Recht

Die Richtlinie ist gemäß Art. 30 Abs. 1 innerhalb von zwei Jahren nach ihrer Veröffentlichung in nationales Recht umzusetzen. Die konkrete Anwendbarkeit der nationalen Gesetze kann in Abhängigkeit von Größe und Umsatz gestaffelt werden:

Geltung ab	EU-Unternehmen	Drittstaatliche Unternehmen
2027 ¹⁰⁷	> 5.000 Arbeitnehmern und einem weltweiten Nettoumsatz von > 1.500 Mio. Euro	Nettoumsatz von > 1.500 Mio. Euro in der EU
2028	> 3.000 Arbeitnehmern und einem weltweiten Nettoumsatz von > 900 Mio. Euro	Nettoumsatz von 900 Mio. Euro in der EU
2029	> 1.000 Arbeitnehmern und einem weltweiten Nettoumsatz von > 450 Mio. Euro	Andere gemäß Art. 2 Abs. 1 und 2

Damit muss das LkSG spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten der CS3D hinsichtlich der über das LkSG hinausgehenden Anforderungen (beispielsweise die weiteren menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken, die zivilrechtliche Haftung) angepasst werden. Überschießende Anforderungen des LkSG (bspw. die fehlenden Umsatzerfordernisse beim persönlichen Anwendungsbereich, die Sorgfaltspflicht der Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit (MRUB) oder die Berichtspflicht) müssen hingegen nicht zurückgenommen werden, können es aber.¹⁰⁸ Eine doppelte Berichterstattung, wie sie momentan nach dem LkSG und der CSRD angelegt ist, sollte gesetzgeberisch vermieden werden,¹⁰⁹ da diese ansonsten erst mit dem Inkrafttreten der CS3D beendet würde.

¹⁰⁷ Die Jahreszahlen beziehen sich auf ein unterstelltes Inkrafttreten der CS3D in 2024. Art. 30 Abs. 1 enthält Fristen ab Inkrafttreten, hier drei Jahre danach (Art. 30 Abs. 1a), für die folgenden Kategorien vier und fünf Jahre danach.

¹⁰⁸ In der Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 32, ist vorgesehen, die Sicherstellung eines „level-playing-field“ bei der spätestens sechs Monate nach Verabschiedung einer EU-Richtlinie erfolgenden Evaluierung des LkSG zu berücksichtigen, was eine Rücknahme überschießender Anforderungen vermuten lässt.

¹⁰⁹ Wie vom Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz *Robert Habeck* im September 2023 angekündigt, vgl. FAZ.NET, Habeck will Unternehmen bei Lieferkettengesetz entlasten, abrufbar unter <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/habeck-will-unternehmen-bei-lieferkettengesetz-entlasten-19178845.html> (abgerufen am 22.12.2023).

8. Entwurf einer Verordnung für kritische Rohstoffe

Am 16.3.2023 hat die EU-Kommission den Entwurf einer Verordnung für kritische Rohstoffe vorgestellt.¹¹⁰ Diese soll die CS3D dergestalt ergänzen, dass Unternehmen bei Rohstoffprojekten nicht nur sicherstellen, „dass sie negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt in ihren eigenen Tätigkeiten und Wertschöpfungsketten angemessen berücksichtigen“,¹¹¹ sondern dass auch der ökologische Fußabdruck dieser Projekte Eingang in die unternehmerische Sorgfaltspflicht findet. Um die Anerkennung durch die EU-Kommission als strategisches Rohstoffprojekt zu erhalten, muss es die detaillierten in Art. 5 Abs. 1 (a) bis (e) aufgelisteten Kriterien erfüllen. Dazu zählt u. a. die nachhaltige Durchführung im Hinblick auf die Überwachung, Vermeidung und Minimierung von Umweltauswirkungen, die Anwendung sozial verantwortlicher Verfahren, einschließlich der Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte.¹¹²

9. Verordnung über das Verbot von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten

Der im September 2022 veröffentlichte Vorschlag für eine Verordnung über das Verbot von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten auf dem Unionsmarkt¹¹³ verpflichtet originär die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten mit Unterstützung der Zollbehörden, die Produkte an den EU-Außengrenzen zu identifizieren und zu stoppen, die mittels Zwangsarbeit hergestellt worden sind. Zwar sind Unternehmen nicht die originären Adressaten, doch liegt es in ihrem ureigenen Interesse, nur Produkte zu importieren oder zu exportieren, die frei von Zwangsarbeit sind. Das setzt, wie bei den anderen zuvor genannten Rechtsakten der EU, voraus, dass sie entsprechende Sorgfaltspflichten bei der Auswahl ihrer Zulieferer walten lassen. Ebenso

110 Entwurf einer Verordnung zur Schaffung eines Rahmens zur Gewährleistung einer sicheren und nachhaltigen Versorgung mit kritischen Rohstoffen, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52023PC0160> (abgerufen am 19.10.2023).

111 Vgl. Gesetzesbegründung, S. 7 des Entwurfs einer Verordnung zur Schaffung eines Rahmens zur Gewährleistung einer sicheren und nachhaltigen Versorgung mit kritischen Rohstoffen, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52023PC0160> (abgerufen am 19.10.2023).

112 Vgl. Art. 5 Abs. 1 (c) des Entwurfs seiner Verordnung zur Schaffung eines Rahmens zur Gewährleistung einer sicheren und nachhaltigen Versorgung mit kritischen Rohstoffen, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52023PC0160> (abgerufen am 19.10.2023).

113 Vorschlag für eine Verordnung über ein Verbot von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten auf dem Unionsmarkt, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0453> (abgerufen am 19.10.2023).

III. Weitere menschenrechtliche Sorgfaltspflichten für Unternehmen in Deutschland

wie bei den Konfliktmineralien gibt es auch in den USA eine Regelung im Zusammenhang mit der Einfuhr von Produkten, nämlich „The Tariff Act of 1930“.¹¹⁴ Dieser verbietet die Einfuhr von Waren in die USA, die durch Zwangsarbeit oder Zwangsarbeit im Gefängnis hergestellt wurden. Konkret wandten die amerikanischen Zollbehörden diese Vorschrift während Covid-19 an, als es um den Import von Latex-Handschuhen aus Malaysia ging. Diese wurden von Arbeitern produziert, die für ihre Einstellung Vermittlungsgebühren zahlen mussten und so lange bleiben mussten, bis sie diese zurückzahlen konnten.¹¹⁵

III. Weitere menschenrechtliche Sorgfaltspflichten für Unternehmen in Deutschland

1. Grüner Knopf

„Der Grüne Knopf ist ein staatliches Siegel für nachhaltige Textilien.“¹¹⁶ Das Siegel wird vergeben vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Um das Siegel auf der Grundlage einer unabhängigen Prüfung zu erlangen, müssen die beteiligten Unternehmen, wie im LkSG, verschiedene Sorgfaltspflichten erfüllen. Sie sind verpflichtet, eine Grundsatzerklärung für das eigene unternehmerische Handeln entlang der Wertschöpfungskette abzugeben. Des Weiteren müssen Sie eine Risikoanalyse mit den potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen des eigenen Handelns auf Menschenrechte und die Umwelt in den Wertschöpfungsketten durchführen und identifizierte Risiken bewerten und priorisieren. Sie müssen Präventions- und Abhilfemaßnahmen ergreifen, ein effektives Beschwerdeverfahren etablieren sowie öffentlich und transparent über die Maßnahmen berichten.

114 Congressional Research Service, Section 307 and Imports Produced by Forced Labor, 26.7.2022, abrufbar unter [https://crsreports.congress.gov/product/pdf/IF/IF11360#:~:text=Section%20307%20of%20the%20Tariff,\(CBP\)%20enforces%20the%20prohibition](https://crsreports.congress.gov/product/pdf/IF/IF11360#:~:text=Section%20307%20of%20the%20Tariff,(CBP)%20enforces%20the%20prohibition) (abgerufen am 19.10.2023).

115 *Pattison*, US bars rubber gloves from Malaysian firm due to “evidence of forced labour”, *The Guardian*, 30.3.2021, abrufbar unter <https://www.theguardian.com/global-development/2021/mar/30/us-bars-rubber-gloves-malaysian-firm-top-glove-evidence-forced-labour> (abgerufen am 19.10.2023).

116 Weitergehende Informationen abrufbar unter <https://gruener-knopf.de> (abgerufen am 19.10.2023).

2. Bündnis für nachhaltige Textilien

Beim Bündnis für nachhaltige Textilien¹¹⁷ bekennen sich die Mitglieder zu ihrer individuellen Verantwortung für die Nachhaltigkeit in ihren Lieferketten. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, identifizieren die Mitglieder die schwerwiegendsten sozialen, ökologischen und Compliance-Risiken in ihren Wertschöpfungsketten, um ihnen effektiv vorzubeugen und sie zu mindern.

Der Grüne Knopf und das Bündnis für nachhaltige Textilien unterscheiden sich dadurch, dass das Textilbündnis eine Multi-Stakeholder-Initiative ist, das sich zum Ziel gesetzt hat, die Bedingungen in der Textilindustrie weltweit zu verbessern und vier Fokusthemen bearbeitet, nämlich (1) existenzsichernde Löhne und Einkaufspraktiken, (2) Kreislaufwirtschaft und Klimaschutz, (3) Geschlechtergerechtigkeit und (4) Beschwerdemechanismen und Abhilfe. Der Grüne Knopf hat hingegen den Anspruch, auf der Grundlage einer systematischen Überprüfung der Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards in unternehmerischen Lieferketten ein Zertifikat zu vergeben.¹¹⁸

IV. Gesetzgebungsverfahren des LkSG

Um die Schwierigkeiten in der Anwendung des LkSG zu verstehen, lohnt sich ein Blick auf die Gesetzgebungshistorie. Ausgangspunkt des LkSG ist die Vorgabe des Koalitionsvertrages von 2018 von CDU, SPD und CSU und die dort gemachte Aussage für eine „konsequente Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte“¹¹⁹, was dann infolge der enttäuschenden Ergebnisse des NAP-Monitorings¹²⁰ auch erforderlich wurde. 2020 wurden erste Verhandlungen in der Koalition zu einem Lieferkettengesetz geführt.¹²¹ Das Ergebnis war ein im Juli 2020 durchgesickertes Eckpunktepapier, auf das sich die Bundesministerien für Arbeit (BMAS) und Entwicklung (BMZ) geeinigt hatten, welches aber auf den Widerstand des Bundeswirtschaftsministeriums traf. Bis Anfang 2021 und bedrohlich

117 Vgl. Bündnis für nachhaltige Textilien, abrufbar unter <https://www.textilbuenndnis.com> (abgerufen am 19.10.2023).

118 Vgl. Grüner Knopf, abrufbar unter <https://www.gruener-knopf.de> (abgerufen am 19.10.2023).

119 Vgl. Koalitionsvertrag, Fn. 61.

120 Ausführlich oben unter A.I.11.

121 Statt aller *Koch/Specht*, Das Lieferkettengesetz kommt – und wird durch China zum Problem, Handelsblatt, 12.8.2020, <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/haftung-das-lieferkettengesetz-kommt-und-wird-durch-china-zum-problem/26085990.html> (abgerufen am 17.8.2023).

nah zum Ende der Legislaturperiode gab es keine Einigung zwischen den beteiligten Ministerien.¹²² Mitte Februar veröffentlichte das BMAS den ersten Referentenentwurf. Am 1.3.2021 wurde dann um 12:30 Uhr ein überarbeiteter Referentenentwurf an ausgewählte Verbände und Stakeholder versendet; die Rückmeldefrist endete schon am gleichen Tag um 19 Uhr.¹²³ Am 3. März verabschiedete das Bundeskabinett den Regierungsentwurf. Im Eilverfahren wurde das Gesetz dann am 11.6.2021 in einer der letzten Sitzungen der ablaufenden Legislaturperiode verabschiedet. Die knappe Zeit zwischen Regierungsentwurf und der dritten Lesung im Bundestag und die fehlende Möglichkeit, sich mit dem Entwurf auseinander zu setzen, waren sicher Gründe für die vielseitige Kritik seitens der Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft.¹²⁴ Die monierten Unzulänglichkeiten und die unbestimmten Rechtsbegriffe¹²⁵ mögen auch zu den heutigen Anwendungsproblemen, den zahlreichen Handreichungen des BAFA und zu den diversen Meinungsstreitigkeiten in der Literatur geführt haben.

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über das in der Schlussphase sehr eng getaktete Gesetzgebungsverfahren.



Abbildung 5: Gesetzgebungsverfahren zum LkSG.

122 Statt aller *Koch/Neuerer/Specht*, Gegen Kinderarbeit und Umweltzerstörung: Wirtschaftsminister Altmaier blockiert Lieferkettengesetz, Handelsblatt, 4.2.2021, <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/menschenrechte-gegen-kinderarbeit-und-umweltzerstoerung-wirtschaftsminister-altmaier-blockiert-lieferkettengesetz/26878862.html> (abgerufen am 17.8.2023).

123 Vgl. Transparency International Deutschland e. V., Lieferkettengesetz-Entwurf: Nur 6,5 Stunden Rückmeldefrist, 1.3.2021, abrufbar unter <https://www.transparency.de/aktuelles/detail/article/lieferkettengesetz-entwurf-nur-65-stunden-rueckmeldefrist> (abgerufen am 19.10.2023).

124 Ausführlich *Rothermel*, LkSG, Teil A Rn. 15 ff.

125 Bspw. wird der Begriff „angemessen“ 19-mal im Gesetzestext benutzt.

B. Grundlagen des LkSG

I. Anwendungsbereich

1. Unternehmensgröße als Anknüpfungskriterium

Der Anwendungsbereich des LkSG ist in § 1 LkSG beschrieben und beschränkt sich auf größere Unternehmen mit Sitz oder Zweigniederlassung in Deutschland. Auch wenn sich das LkSG an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN-Leitprinzipien) orientiert¹²⁶, so weicht es beim Anwendungsbereich davon ab, ebenso wie von den OECD-Leitsätzen und dem NAP Deutschlands. Die UN-Leitprinzipien sind anwendbar auf „alle transnationalen und sonstigen Wirtschaftsunternehmen, ungeachtet ihrer Größe,...“¹²⁷. Die Unternehmensgröße hat lediglich Einfluss auf die Maßnahmen, durch die Unternehmen ihrer Verantwortung nachkommen.¹²⁸ Auch die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen schließen kleinere und mittlere Unternehmen nicht vom Anwendungsbereich aus¹²⁹, ebenso wie der Nationale Aktionsplan¹³⁰. Trotz Forderungen im Gesetzgebungsverfahren, keine oder geringere Schwellenwerte vorzusehen, oder bei mittleren Unternehmen nur solche aus bestimmten Risikobereichen in den Anwendungsbereich fallen zu lassen¹³¹, hat der Gesetzgeber kleine und mittlere Unternehmen gänzlich vom Anwendungsbereich ausgenommen, um zusätzliche Belastungen für diese Unternehmen zu vermeiden¹³².

Das LkSG ist in 2023 anwendbar auf Unternehmen mit Hauptverwaltung, Hauptniederlassung, oder satzungsgemäßem Sitz in Deutschland (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LkSG) und mindestens 3.000 Arbeitnehmern im Inland (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 LkSG). Ab Jahresbeginn 2024 gilt ein Schwellenwert von mindestens 1.000 Arbeitnehmern (§ 1 Abs. 1 Satz 3 LkSG).

2. Vertikale Zurechnung von Arbeitnehmern verbundener Unternehmen

Bei verbundenen Unternehmen (§ 15 AktG) wird eine vertikale Zurechnung der Arbeitnehmer im Inland auf die letzte Obergesellschaft im Inland („von

126 BT-Drs. 17/28649, S. 2.

127 UN Leitprinzipien Nr. 14 Satz 1.

128 UN Leitprinzipien Nr. 14 Satz 1; siehe hierzu: *Berg*, in: *Berg/Kramme*, LkSG, § 1 Rn. 2.

129 OECD-Leitsätze I.6, S. 20.

130 *Berg*, in: *Berg/Kramme*, LkSG, § 1 Rn. 4.

131 Siehe zum Meinungsbild: *Berg*, in: *Berg/Kramme*, LkSG, § 1 Rn. 5 f.

132 BT-Drs. 19/28649, S. 23.

unten nach oben“¹³³) vorgenommen (§ 1 Abs. 3 LkSG). Dabei spielt es keine Rolle, ob die verbundenen Unternehmen im In- oder Ausland sitzen, wobei allerdings bei im Ausland sitzenden verbundenen Unternehmen nur die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer zugerechnet werden.¹³⁴ Eine horizontale Zurechnung bei Schwesterunternehmen findet nicht statt. Bei Gleichordnungskonzernen (§ 18 Abs. 2 AktG) mit mindestens zwei gleichrangigen Konzernmüttern kommt es zudem zu einer wechselseitigen Zurechnung der Arbeitnehmer, da sämtliche Konzernmütter zugleich Obergesellschaft für die anderen Konzernmütter sind.¹³⁵ Auf die Konsolidierung (vertikale Zurechnung) kommt es aber nur dann an, wenn die Obergesellschaft ohne Zurechnung den Schwellenwert (3.000 bzw. 1.000 Arbeitnehmer) allein nicht überschreitet. Nicht der Konsolidierung unterliegen hingegen ausländische Obergesellschaften mit Tochtergesellschaften im Inland.¹³⁶

Zu den verbundenen Unternehmen nach § 15 AktG gehören:¹³⁷

1. im Mehrheitsbesitz stehende Unternehmen (§ 16 AktG),
2. abhängige Unternehmen (§ 17 AktG),
3. Konzernunternehmen (§ 18 AktG),
4. wechselseitig beteiligte Unternehmen (§ 19 AktG) oder
5. Vertragsteile eines Unternehmensvertrages (§§ 291, 292 AktG).

Für die Zurechnung von Arbeitnehmern verbundener Unternehmen ist nicht erforderlich, dass die Obergesellschaft einen bestimmenden Einfluss auf das verbundene Unternehmen hat. Der bestimmende Einfluss ist lediglich dafür maßgeblich, ob das verbundene Unternehmen auch zum eigenen Geschäftsbereich der Obergesellschaft zählt (§ 2 Abs. VI Satz 3 LkSG).¹³⁸

Die Voraussetzungen der Zurechnung (nur) der Arbeitnehmerzahl verbundener Unternehmen oder des gesamten Geschäftsbereichs der verbundenen Unternehmen auf die Obergesellschaft sind nachfolgend dargestellt:

133 BAFA, FAQ IV.3 f., einschließlich Enkel- und Urenkelgesellschaften (BAFA, FAQ IV.1 f.), abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/FAQ/haeufig_gestellte_fragen_node.html (abgerufen am 19.10.2023). Ebenso, mit illustrativem Beispiel: *Rotheburg/Rogg*, AG 2022, 257, 260.

134 *Walden*, in: Depping/Walden, LkSG, § 1 Rn. 111.

135 BAFA, FAQ IV.5, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/FAQ/haeufig_gestellte_fragen_node.html (abgerufen am 19.10.2023); *Langenhagen*, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 1 Rn. 303 mit ausführlicher Begründung.

136 *Valdini*, BB 2021, 2955, 2956.

137 Ausführlich dazu: *Walden*, in: Depping/Walden, LkSG, § 1 Rn. 89 ff.

138 *Leyens*, in: Hopt, HGB, § 1 LkSG Rn. 2.

Erfordernis	Zurechnung der Arbeitnehmer (§ 1 Abs. 3 LkSG)	Zurechnung zum eigenen Geschäftsbereich (§ 2 Abs. 6 LkSG)
Arbeitnehmer im Inland	erforderlich	nicht erforderlich
Sitz im Inland	nicht erforderlich	nicht erforderlich
Bestimmender Einfluss der Obergesellschaft	nicht erforderlich	erforderlich

3. Einbeziehung von Zweigniederlassungen ausländischer Unternehmen

Auch ausländische Unternehmen können in den Anwendungsbereich des LkSG fallen, wenn sie eine Zweigniederlassung gemäß § 13d HGB in Deutschland haben, welche die entsprechenden Arbeitnehmergrenzwerte überschreitet (§ 1 Abs. 2 LkSG).

4. Besonderheiten bei der Einbeziehung von Personengruppen

Bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl sind folgende Punkte zu beachten:

- Der Arbeitnehmerbegriff umfasst nach den Grundsätzen des BetrVG Arbeiter und Angestellte sowie zur Berufsausbildung Beschäftigte unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im (inländischen) Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt sind.
- Leitende Angestellte sind bei der Zahl der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.¹³⁹

¹³⁹ Anders als in § 3 Abs. 1 DrittelbG sind leitende Angestellte im LkSG nicht ausdrücklich ausgenommen.

- Mitzuzählen sind zudem: zur Berufsausbildung Beschäftigte¹⁴⁰, Werkstudenten¹⁴¹, Arbeitnehmer in Kurzarbeit¹⁴² und wegen Mutterschaftsurlaub Abwesende.¹⁴³
- Nicht mitzuzählen sind: Organmitglieder (Geschäftsführer und Vorstände)¹⁴⁴, Handelsvertreter¹⁴⁵, freie Mitarbeitende¹⁴⁶, Praktikanten¹⁴⁷, Volontäre.¹⁴⁸
- Es sind nur Arbeitnehmer im Inland mitzuzählen, einschließlich ins Ausland Entsendete mit Arbeitsvertrag¹⁴⁹ in Deutschland („Secondments“) (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Hs. 2 LkSG).
- Maßgeblich ist die Kopfzahl (Headcount), nicht das Vollzeitäquivalent (FTE), sodass auch Teilzeitkräfte voll mitgezählt werden.
- Leiharbeitnehmer werden dann eingerechnet, wenn die geplante oder tatsächliche Einsatzdauer im Unternehmen 6 Monate überschreitet, wobei eine arbeitsplatzbezogene Betrachtung maßgeblich ist, sodass es für die Berechnung nicht auf die Personenidentität ankommt.

5. Berechnung der Stammelegschaft

Relevant ist die Zahl an Arbeitnehmern, die ein Unternehmen „in der Regel“ hat (§ 1 Abs. 1 LkSG). Kurzfristige Personalschwankungen sollen keinen Einfluss auf die Anwendbarkeit des LkSG haben und daher ist nicht die zu einem bestimmten Stichtag konkret ermittelte Arbeitnehmerzahl maßgeblich, sondern die für das Unternehmen prägende Arbeitnehmerzahl

140 Anders als in § 267 Abs. 5 letzter Halbsatz HGB sind Auszubildende im LkSG nicht ausdrücklich vom Begriff der Arbeitnehmer ausgenommen; wie hier: *Langenhagen*, in: *Fleischer/Mankowski*, LkSG, § 1 Rn. 86; *Altensmidt/Helling*, LkSG, § 1 Rn. 12; a.A. BAFA, FAQ III.2, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/FAQ/haeufig_gestellte_fragen_node.html (abgerufen am 19.10.2023), das auf den einschränkenden Arbeitnehmerbegriff in § 611a BGB verweist.

141 *Bürger/Müller*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 1 Rn. 70.

142 *Leyens*, in: *Hopt*, HGB, § 1 LkSG Rn. 2; Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 34.

143 *Johann/Wildfeuer*, in: *Johann/Sangi*, LkSG, § 1 Rn. 25.

144 *Berg*, in: *Berg/Kramme*, LkSG, § 1 Rn. 23.

145 *Berg*, in: *Berg/Kramme*, LkSG, § 1 Rn. 24.

146 *Berg*, in: *Berg/Kramme*, LkSG, § 1 Rn. 24; Scheinselbstständige sind allerdings der Arbeitnehmerzahl zuzurechnen.

147 Streitig, allerdings ist bei Praktikanten nicht von einer Dauerbeschäftigung („in der Regel“) auszugehen, sodass sie nicht mitzuzählen sind; ausführlich: *Bürger/Müller*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 1 Rn. 71.

148 BAFA, FAQ III.2, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/FAQ/haeufig_gestellte_fragen_node.html (abgerufen am 19.10.2023).

149 Egal ob nach dem Einvertrags- oder Mehrvertragsmodell; hierzu ausführlich: *Berg*, in: *Berg/Kramme*, LkSG, § 1 Rn. 31; *Bürger/Müller*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 1 Rn. 75.

(„Stammbelegschaft“).¹⁵⁰ Diese ist auf der Grundlage eines Rückblicks auf die bisherige und einer Prognose über die zukünftige Personalentwicklung zu ermitteln.

Weder zum Rückblicks- noch zum Prognosezeitraum gibt es klare Vorgaben, es kommt vielmehr auf eine Einzelfallbetrachtung an. Die Gesetzesbegründung erwähnt als Referenzrahmen das Geschäftsjahr, die in der Begründung auch erwähnte Rechtsprechung des BAG erachtet einen Zeitraum zwischen sechs Monaten bis zwei Jahren als angemessen.¹⁵¹

Als Faustformel kann folgendes Prüfschema für die Frage der Anwendbarkeit des LkSG auf das Unternehmen genutzt werden:¹⁵²

1. Ist der Schwellenwert aktuell erreicht?
 - a. Falls ja (Schwellenwert ist aktuell erreicht):
 - i. Ist die Überschreitung dauerhaft („in der Regel“)?
 1. Dies wird vermutet, wenn sie bereits seit mind. zwei Jahren andauert
 2. Dies wird nicht vermutet, wenn sie weniger als sechs Monate andauert¹⁵³
 3. Eine Einzelfallprüfung ist erforderlich bei einem Überschreiten zwischen sechs Monaten und zwei Jahren:
 - a. Überschreitung ist Ausdruck eines stetigen Wachstums: Dauerhaftigkeit wird vermutet
 - b. Überschreitung ist gestützt auf Unternehmensentscheidung, die Überschreitung dauerhaft zu halten: Dauerhaftigkeit gegeben
 - c. Konkrete Unternehmensentscheidung, Personalbestand zu reduzieren: keine Dauerhaftigkeit
 - b. falls nein (Schwellenwert ist aktuell nicht erreicht):
 - i. ist die Unterschreitung dauerhaft („in der Regel“)?
 1. Bei Unterschreitung seit weniger als sechs Monaten: Unterschreitung wird (noch) nicht als dauerhaft gesehen¹⁵⁴
 2. Unterschreitung dauert bereits zwei Jahre: Es wird vermutet, dass das Unternehmen in der Regel weniger Arbeitnehmer als den Schwellenwert hat

150 *Langenhagen*, in: *Fleischer/Mankowski*, LkSG, § 1 Rn. 123.

151 BAG, Beschluss vom 4.11.2015 – 7 ABR 42/13.

152 In Anlehnung an: *Johann/Wildfeuer*, in: *Johann/Sangi*, LkSG, § 1 Rn. 21.

153 Streitig ist, ob auch bei erstmaliger Überschreitung in den letzten sechs Monaten die dazukommende Prognose (siehe nächste Ziffer) ausreichend ist (so *Lambrich/Reinhard*, NJW 2014, 2239, 2234), oder ob die Prognose erst greift, wenn sich das Überschreiten für zumindest sechs Monate verfestigt hat (so *Johann/Wildfeuer*, in: *Johann/Sangi*, LkSG, § 1 Rn. 21).

154 Die Ausführungen der vorherigen Fn. gelten entsprechend.

3. Bei Unterschreitung zwischen sechs Monaten und zwei Jahren bedarf es der Einzelfallbetrachtung:
 - a. Unterschreitung ist Ausdruck eines stetigen Abbaus: Es wird vermutet, dass die Regelstärke unter dem Schwellenwert liegt.
 - b. Unterschreitung ist gestützt auf eine Abbauentcheidung: Regelstärke unter Schwellenwert
 - c. Konkrete Entscheidung die Unterschreitung auszugleichen: Regelstärke über Schwellenwert

Bei der Prognose sind nur konkret vorhersehbare Änderungen der zukünftigen Personalentwicklung zu berücksichtigen, zu denen bereits Vorbereitungsmaßnahmen erfolgt sind und ihrer Verwirklichung nichts Wesentliches mehr im Weg steht (bspw. der Beschluss der zuständigen Gesellschaftsorgane zum Stellenabbau oder die Genehmigung neuer Stellen).¹⁵⁵

6. Überprüfung der Stammebelegschaft

Die Anwendbarkeit ist jährlich zu überprüfen. Da sich der Berichtszeitraum auf das Geschäftsjahr des Unternehmens bezieht, sollte die das Unternehmen prägende Arbeitnehmerzahl jeweils vor Beginn des neuen Geschäftsjahres ermittelt und dokumentiert werden, um Klarheit zu haben, ob das Unternehmen im kommenden Geschäftsjahr erstmals oder weiterhin unter den Anwendungsbereich fällt oder nicht (mehr). Für die Jahre 2023 und 2024 ist die Prüfung, ob der Schwellenwert von 3.000 bzw. 1.000 Arbeitnehmern überschritten wird vor Beginn des Kalenderjahres durchzuführen, wobei das Unternehmen dann bei einem vom Kalenderjahr abweichenden Geschäftsjahr gegebenenfalls nur für ein erstes Rumpffjahr unter den Anwendungsbe-
reich fällt.

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die in den Anwendungsbereich fallenden Unternehmen bzw. die Ausschlusskriterien.

¹⁵⁵ BT-Drs. 19/28649, S. 33; *Frank/Edel/Heine/Heine*, BB 2021, 2165 ff.; *Langenhagen*, in: *Fleischer/Mankowski*, LkSG, § 1 Rn. 131.



Abbildung 6: Übersicht über den Anwendungsbereich des LkSG.

7. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB im Hinblick auf den Anwendungsbereich des LkSG

Der MRUB hat insbesondere festzustellen, ob das Risikomanagement(-system), das er überwacht, zwingend LkSG-konform sein muss, da das Unternehmen (schon oder noch) unter den Anwendungsbereich des LkSG fällt, und ob deshalb auch die Pflicht der Geschäftsleitung, sich vom MRUB informieren zu lassen, zwingend ist.

Auch wenn Unternehmen einen MRUB ernennen können, ohne unter den Anwendungsbereich des LkSG zu fallen, werden sie häufig nur dann einen MRUB benennen, wenn sie der Auffassung sind, unter den Anwendungsbereich des LkSG zu fallen. Sobald der MRUB benannt ist, hat er (fortlaufend, mindestens einmal jährlich) zu prüfen, ob die Annahmen des Unternehmens bei der Prüfung der persönlichen Anwendbarkeit zutreffend sind, beispielsweise:

1. Liegen die Voraussetzungen des Sitzes oder der Zweigniederlassung im Inland (noch) vor?
2. Ist der Schwellenwert der Zahl der Mitarbeitenden (noch) überschritten? Wie wurde das Merkmal „in der Regel“ berücksichtigt?
3. Wurden lediglich Mitarbeitende im Inland gezählt?
4. Wurde die Zurechnung von Leiharbeitnehmern zutreffend berücksichtigt?
5. Falls Mitarbeiter von verbundenen Unternehmen hinzugerechnet wurden: Handelt es sich um verbundene Unternehmen nach § 15 AktG (nicht etwa nach § 271 Abs. 2 HGB i. V. m. § 290 HGB¹⁵⁶), also im Mehrheitsbesitz stehende Unternehmen (§ 16 AktG), abhängige Unternehmen (§ 17 AktG), Konzernunternehmen (§ 18 AktG), wechselseitig beteiligte Unternehmen (§ 19 AktG) oder Vertragsteile eines Unternehmensvertrages (§§ 291, 292 AktG)?¹⁵⁷
6. Falls der Schwellenwert unterjährig und prognostisch dauerhaft unterschritten wird: Wurden alle im Gesetz vorgesehenen Zurechnungen von Mitarbeitenden berücksichtigt, beispielsweise von verbundenen Unternehmen oder Leiharbeitnehmern?
7. Liegt eine ausreichende Dokumentation für die getroffenen Entscheidungen vor?

¹⁵⁶ Siehe hierzu: *Walden*, in: Depping/Walden, LkSG, § 1 Rn. 89.

¹⁵⁷ Ausführlich dazu: *Walden*, in: Depping/Walden, LkSG, § 1 Rn. 89 ff.

II. Geschützte Rechtspositionen

Die durch das LkSG geschützten Rechtspositionen sind in § 2 Abs. 1 LkSG abschließend bestimmt. Darunter fallen lediglich die in der Anlage zum LkSG unter Nummern 1 bis 11 gelisteten Übereinkommen zu Menschenrechten.

Die Abkommen zu den Umweltrechten sind hingegen nicht in Bezug genommen und stellen daher keine geschützten Rechtspositionen im Sinne des LkSG dar¹⁵⁸ (siehe nachfolgende Grafik).

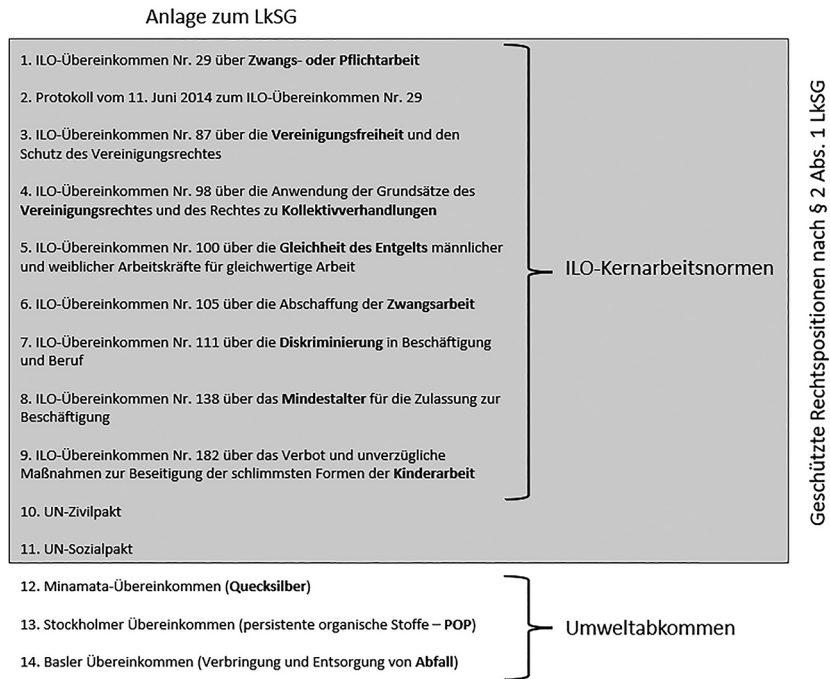


Abbildung 7: Übersicht über die geschützten Rechtspositionen anhand der Anlage zum LkSG.

Der Begriff der geschützten Rechtsposition wird im LkSG verwendet für den Auffangtatbestand der menschenrechtlichen Risiken (§ 2 Abs. 2 Nr. 12 LkSG), der Berücksichtigung der Interessen Betroffener bei der Errichtung und Umsetzung des LkSG-Risikomanagements (§ 4 Abs. 4 LkSG), beim Gebot zum Abbruch der Geschäftsbeziehungen als Abhilfemaßnahme (§ 7

¹⁵⁸ Wehrmann, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 8.

Abs. 3 Satz 1 LkSG), der Prozessstandschaft (§ 11 Abs. 1 LkSG) und das behördliche Tätigwerden auf Antrag (§ 14 Abs. 1 Nr. 2a LkSG).

III. Lieferkette

Die Lieferkette ist der zentrale Begriff des Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetzes. Die Lieferkette ist in § 2 Abs. 5 LkSG definiert. Sie hat eine räumliche Beschreibung (im In- und Ausland), eine produktbezogene Beschreibung (Produkte und Dienstleistungen), eine Beschreibung der Beteiligten (eigener Geschäftsbereich des Unternehmens, dessen unmittelbare und mittelbare Zulieferer) und eine Beschreibung der Reichweite der Lieferkette (vom Rohstoff bis zur Lieferung an den Endkunden).

Die Lieferkette nach § 2 Abs. 5 LkSG umfasst den Wertschöpfungsprozess lediglich bis zur Lieferung des Produktes an den Endkunden des Unternehmens („enger Lieferkettenbegriff“)¹⁵⁹. Die Sorgfaltspflichten beziehen sich hingegen nicht auf den gesamten Lebenszyklus des Produktes, insbesondere die Verwendung des Produktes in der weiteren (Downstream) Kundenket-te.¹⁶⁰

Zur Lieferkette gehören neben dem eigenen Geschäftsbereich alle zur Herstellung der Produkte oder zur Erbringung der Dienstleistung des Unternehmens notwendigen¹⁶¹ Lieferanten (Upstream). Notwendig sind alle Lieferanten, soweit sie nicht gänzlich untergeordnet tätig sind, wie beispielsweise der Lieferant für die Blumen an der Rezeption.¹⁶² Positiv gefasst sind alle Zulieferer notwendig, die für die Herstellung der Produkte oder die Erbringung der Dienstleistung des Unternehmens unabdingbar sind.¹⁶³

159 *Gehne/Gabriel*, in: Johann/Sangi, LkSG, § 2 Rn. 157; *Altenschmidt/Helling*, LkSG, § 2 Rn. 74.

160 *Kolb*, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 2 Rn. 210; *Altenschmidt/Helling*, LkSG, § 2 Rn. 74; offen: *Hembach*, LkSG, S. 116, der zur Sicherung eines weiten Anwendungsbereiches vorschlägt, Endkunden im Sinne von „Verbraucher“ nach § 14 BGB zu verstehen, was aber nicht mit dem Wortlaut der Definition der Lieferkette in § 2 Abs. 5 LkSG übereinstimmt.

161 Die Begriffe „erforderlich“ und „notwendig“ werden synonym verwendet, vgl. Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 40 f.; *Leyens*, in: Hopt, HGB, § 2 LkSG Rn. 15; *Kolb*, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 2 Rn. 250; kritisch: *Rothermel*, LkSG, § 2 Rn. 105.

162 Streitig, ausführlich mit Beispielen und m. w. N. *Leyens*, in: Hopt, HGB, § 2 LkSG Rn. 8 ff.; *Gehling/Ott/Lüneborg*, CCZ 2021, 230, 233; *Harings/Zegula*, CCZ 2022, 165, 166 ff.

163 *Leyens*, in: Hopt, HGB, § 2 LkSG Rn. 8.

1. Der eigene Geschäftsbereich

Der eigene Geschäftsbereich eines Unternehmens umfasst alle Aktivitäten, die zur Erreichung des Unternehmenszwecks beitragen. Damit sind sowohl die Herstellung und Verwertung von Produkten als auch die Erbringung von Dienstleistungen inbegriffen, unabhängig davon, ob sie an einem Standort im Inland oder Ausland durchgeführt werden (§ 2 Abs. 6 LkSG).

Wenn das Unternehmen als Obergesellschaft einen bestimmenden Einfluss auf verbundene Unternehmen ausübt, wird der Geschäftsbereich der konzernangehörigen Gesellschaft(en) als Teil des eigenen Geschäftsbereichs der Obergesellschaft betrachtet. Hier treffen die Obergesellschaft für die verbundenen Unternehmen die gleichen Pflichten wie für den eigenen Geschäftsbereich.

Wann ein bestimmender Einfluss vorliegt, ist gesetzlich nicht bestimmt und ist in einer Gesamtschau unter Berücksichtigung folgender Kriterien zu ermitteln (siehe hierzu die Checkliste im Anhang):

- hohe Mehrheitsbeteiligung,
- (teilweise) Personenidentität in der Geschäftsleitung,
- verbindliche und tatsächliche Nutzung der maßgeblichen Systeme der Obergesellschaft (bspw. Riskmanagement, Compliance, Einkauf).

Das Unternehmen hat zu dokumentieren, dass geprüft wurde:

- ob es verbundene Unternehmen hat,
- falls ja, ob die Kriterien zur Ermittlung eines bestimmenden Einflusses geprüft wurden und zu welchem Ergebnis es gekommen ist.

2. Unmittelbare Zulieferer

Ein unmittelbarer Zulieferer ist ein Partner, der an einem Vertrag beteiligt ist, der die Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen beinhaltet. Er muss für die entsprechende Tätigkeit des Unternehmens (Produktion oder Erbringung von Dienstleistung) notwendig sein (§ 2 Abs. 7 LkSG).¹⁶⁴ Erfasst sind damit Zulieferer der ersten Stufe, die zur Herstellung der Produkte oder zur Erbringung der Dienstleistung des Unternehmens erforderlich sind.

Zulieferer erster Stufe sind nur Geschäftspartner, mit denen das Unternehmen unmittelbar eine vertragliche Geschäftsbeziehung unterhält. Diese Partner können beispielsweise Rohstofflieferanten, Komponentenhersteller, Zwischenhändler oder Dienstleister sein.

¹⁶⁴ Zur Notwendigkeit oben am Ende der Einführung zu III.

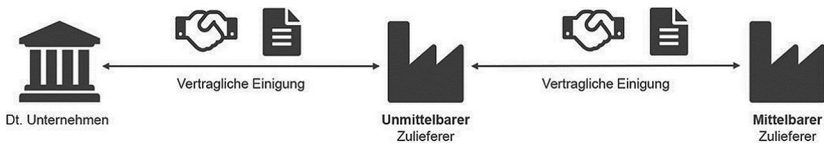


Abbildung 8: Lieferkette im Rahmen des LkSG.

3. Mittelbare Zulieferer

Mittelbare Zulieferer sind Unternehmen, deren Zulieferung für die Herstellung des Produktes des unter das LkSG fallenden Unternehmens oder zur Erbringung und Inanspruchnahme von dessen Dienstleistungen notwendig ist, ohne eine direkte vertragliche Beziehung zu haben. Mittelbare Zulieferer können entweder mit dem unmittelbaren Zulieferer (Tier-1-Lieferant) eine vertragliche Beziehung haben (und sind dann Tier-2-Lieferant) oder mit einem mittelbaren Zulieferer (sodass sie Tier-3- bis Tier-N-Lieferant sind) (§ 2 Abs. 8 LkSG).

4. Keine Endkunden

Vom Lieferkettenbegriff (§ 2 Abs. 5 LkSG) sind die Kunden des Unternehmens nicht erfasst. Die Lieferkette endet mit der Lieferung an den (End-)Kunden, wobei die Liefertätigkeit entweder zum eigenen Geschäftsbereich gehören kann oder durch einen Transportdienstleister (unmittelbarer oder mittelbarer Zulieferer) erbracht werden kann. Zur Lieferung an den Kunden gehören auch Distributoren, die im Namen und im Auftrag des Unternehmens dessen Produkte vertreiben, nicht jedoch Eigen- und Vertragshändler, die im eigenen Namen und auf eigene Rechnung vertreiben.¹⁶⁵ Der Ausschluss der Kunden von der Lieferkette gilt aufgrund des klaren Gesetzeswortlauts für alle Unternehmen gleichermaßen und umfasst auch Finanzdienstleister und Versicherungen.¹⁶⁶

¹⁶⁵ Pelz, in: Pelz/Krais, LkSG, Kapitel 2 Rn. 9; im Ergebnis ebenso: Kolb, in: Fleischer/Mankowski, LkSG § 3 Rn. 215; Gehne/Gabriel, in: Johann/Sangi, LkSG, § 2 Rn. 157.

¹⁶⁶ BAFA, Handreichung zur Anwendung des LkSG auf die Kredit- und Versicherungswirtschaft, S. 4, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/handreichung_kredit_versicherung.html (abgerufen am 19.10.2023); Kolb, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 5 Rn. 219 ff.; Leyens, in: Hopt, HGB, § 2 LkSG Rn. 10; Altensmidt/Helling, LkSG, § 2 Rn. 75; Grothaus/Winter, DB 2022, Beilage 02 zu Heft 22, 24, 26; Bettermann/Hoes, BKR 2022, 23, 26 ff.; Habrich, ZVglRWiss 122 (2023), 219, 234 f.; a.A. basierend auf der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 19/28649, S. 40), wonach Kunden für Finanzdienstleister bei bestehender Informations- und Kontrollmöglichkeit (etwa bei Großkrediten) einbezogen sein sollen: Gehne/Gabriel, in: Johann/Sangi, LkSG, § 2 Rn. 158.

5. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB hinsichtlich des sachlichen Anwendungsbereichs

Zur Überwachung des LkSG-Risikomanagements durch den MRUB gehört die Prüfung, ob das Unternehmen die Lieferkette gesetzeskonform berücksichtigt hat, insbesondere hinsichtlich der Erforderlichkeit und des Umfangs der Risikoanalyse, der erforderlichen Präventions- und Abhilfemaßnahmen, beispielsweise:

1. Wurde die für das Unternehmen maßgebliche Lieferkette richtig ermittelt?
2. Wurde die Zurechnung verbundener Unternehmen zum eigenen Geschäftsbereich berücksichtigt, das Vorliegen eines bestimmenden Einflusses anhand der Kriterien geprüft, das Ergebnis im weiteren Risikomanagement berücksichtigt und der Prozess, die Ergebnisse und die darauf basierende Zuordnungsentscheidung begründet, dokumentiert und archiviert?
3. Wurden die relevanten („notwendigen“) unmittelbaren Zulieferer ermittelt und Entscheidungen, Zulieferer nicht zu betrachten, begründet und dokumentiert?
4. Wurde geprüft, ob eventuell unmittelbare Zulieferer verbundener Unternehmen dem Unternehmen als eigene unmittelbare Zulieferer zugerechnet werden?
5. Wurde ermittelt, welche mittelbaren Lieferanten dem Unternehmen bekannt sind?

IV. Kriterien bei der Anwendung und Umsetzung des Gesetzes

Das Gesetz zeichnet sich durch drei Kriterien aus, die die Anwendung und Umsetzung wesentlich beeinflussen und sich von den Vorgaben anderer Gesetze abheben. So begründen die Sorgfaltspflichten nur eine Bemühenspflicht und keine Erfolgspflicht.¹⁶⁷ Die einzige Ausnahme bilden die Abhilfemaßnahmen gemäß § 7 Abs. 1 Satz 3 und 4 LkSG. Die im Rahmen der Bemühenspflichten zu ergreifenden Maßnahmen müssen gemäß § 3 Abs. 2 LkSG angemessen sein und sie gebieten Unternehmen bei Abhilfemaßnahmen im Rahmen des § 7 Abs. 3 LkSG grundsätzlich Zulieferer zunächst zu befähigen, bevor der Abbruch der Geschäftsbeziehung in Erwägung gezogen wird.¹⁶⁸

¹⁶⁷ Vgl. Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 41.

¹⁶⁸ Vgl. Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 49.

1. Bemühenspflicht

Dem Gesetzgeber war es ein Anliegen, den Unternehmen „einen klaren, verhältnismäßigen und zumutbaren gesetzlichen Rahmen zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten“ vorzugeben. Daher müssen Unternehmen bei der Umsetzung des Gesetzes nicht garantieren, dass in ihren Lieferketten keine Menschenrechte oder umweltbezogene Pflichten verletzt werden.¹⁶⁹ Hinsichtlich der Vermeidung von Verletzungen besteht vielmehr nur eine *Bemühenspflicht*, eine Garantiehafung wird ausgeschlossen.¹⁷⁰ Die Unternehmen müssen aber im Rahmen der Angemessenheit die erforderlichen Sorgfaltspflichten umgesetzt haben (*Handlungs-*¹⁷¹ bzw. *Verfahrenspflicht*¹⁷²). Im Umkehrschluss bedeutet das Vorliegen von Risiken oder Verletzungen daher auch nicht zwingend eine Verletzung von Sorgfaltspflichten.¹⁷³ Die Nichtvornahme von gebotenen Maßnahmen kann aber, ungeachtet des Vorliegens einer Verletzung, zu einem Verstoß gegen die Sorgfaltspflichten führen.¹⁷⁴

2. Angemessenheit

Das Kriterium der Angemessenheit ist Fluch und Segen für die Unternehmen zugleich. Zum einen handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der Raum für Interpretationen gibt und zum anderen erlaubt es den Unternehmen, situativ und unternehmensspezifisch zu reagieren, was ihnen auch einen Ermessensspielraum einräumt. Ungeachtet dessen sah sich das BAFA veranlasst auch die Kriterien gemäß § 3 Abs. 2 LkSG durch eine Handreichung näher zu erläutern.¹⁷⁵ Die vier im Gesetz genannten und nachfolgend ausführlich beschriebenen Angemessenheitskriterien stehen gleichberechtigt zueinander, es gibt keine Hierarchie zwischen ihnen.¹⁷⁶ Weiterhin ist zu be-

169 BT-Drs. 19/28649, S. 2.

170 Vgl. Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 2.

171 *Hein/Vossen*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht, § 3 LkSG Rn. 56; *Pour Rafsendsjani/Purucker*, in: Schall/Theusinger/Pour Refsendsjani, LkSG, § 3 Rn. 20, sprechen von einer Pflicht zum Tätigwerden.

172 *Walden*, in: Depping/Walden, LkSG, § 3 Rn. 6.

173 *Ruttloff/Kappler*, in: Wagner/Ruttloff/Wagner, § 3 Rn. 467; ausführlich *Walden*, in: Depping/Walden, LkSG, § 3 Rn. 6.

174 Vgl. Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 41.

175 BAFA, Handreichung zum Prinzip der Angemessenheit nach den Vorgaben des LkSG, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/handreichung_angemessenheit.html?nn=1469820 (abgerufen am 19.10.2023).

176 Vgl. BAFA, Handreichung zum Prinzip der Angemessenheit nach den Vorgaben des LkSG, S. 4/25, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/handreichung_angemessenheit.html?nn=1469820 (abgerufen am 19.10.2023).

IV. Kriterien bei der Anwendung und Umsetzung des Gesetzes

achten, dass das Prinzip der Wirksamkeit gemäß § 4 Abs. 2 LkSG im engen Zusammenhang mit dem Prinzip der Angemessenheit steht, da nur solche Maßnahmen angemessen sind, die zugleich wirksam sind. Entsprechende Maßnahmen müssen also Risiken erkennen und minimieren sowie Verletzungen verhindern, beenden oder zumindest mindern.

a) Art und Umfang der Geschäftstätigkeit

Das erste Kriterium gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 LkSG berücksichtigt zum einen die Risikosituation des Unternehmens, also die Art der erstellten Produkte, Dienstleistungen sowie die Länge und Komplexität der Lieferkette und zum anderen die Unternehmensgröße.

b) Einflussvermögen

Das zweite Kriterium gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 2 LkSG beschreibt die Nähe des Unternehmens zu einem Risiko oder einer Verletzung. Je größer die Nähe, umso umfangreicher die Sorgfaltspflichten. Daher sind die Sorgfaltspflichten bei einem festgestellten Risiko im eigenen Geschäftsbereich deutlich höher als bei einem mittelbaren Lieferanten.¹⁷⁷ Je höher das Auftragsvolumen zum (bekannten Gesamt-)Umsatz eines Lieferanten, umso größer dürfte auch das Einflussvermögen sein. Beruht das Risiko oder die Verletzung auf der Anwendung geltenden nationalen Rechts, fehlt es dem Unternehmen an Einflussvermögen.¹⁷⁸

c) Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit

Das dritte Kriterium gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 3 LkSG fragt nach Schwere und der Wahrscheinlichkeit des Eintritts der Verletzung. Je unumkehrbarer eine Verletzung wäre, umso größere Anforderungen sind an die Sorgfaltspflichten zu stellen. Das Gleiche gilt, falls bestimmte Faktoren, bspw. produktspezifische Risiken wie der Abbau von Gold im Kleinbergbau im Globalen Süden, gewisse Eintrittswahrscheinlichkeiten indizieren.

d) Art des Verursachungsbeitrags

Das vierte Kriterium gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 4 LkSG befasst sich mit dem Verursachungsbeitrag des Unternehmens. Dabei stellt sich die Frage, ob das

¹⁷⁷ Haan, in: Henn/Jahn, BeckOK LkSG, § 3 Rn. 54.

¹⁷⁸ Vgl. BAFA, Handreichung zum Prinzip der Angemessenheit nach den Vorgaben des LkSG, S. 7/25, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/handreichung_angemessenheit.html?nn=1469820 (abgerufen am 19.10.2023).

Unternehmen alleine oder mit Dritten das Risiko oder die Verletzung verursacht oder dazu beigetragen hat. Der Verursachungsbeitrag steht in der Regel im engen Zusammenhang mit dem Einflussvermögen des Unternehmens, je höher der Verursachungsbeitrag, umso höher das Einflussvermögen und umgekehrt.¹⁷⁹

3. Befähigung vor Rückzug

Schließlich ist das Ziel des LkSG nicht, dass sich deutsche Unternehmen aus internationalen Lieferketten zurückziehen. Im Gegenteil sollen Unternehmen ihren Einfluss auf Lieferanten nutzen und ausbauen, um die Ziele des LkSG zu erreichen. Das LkSG möchte einen *Impact* in der globalen Lieferkette bewirken, dazu müssen die betroffenen Unternehmen darin auch aktiv sein.

¹⁷⁹ Vgl. BAFA, Handreichung zum Prinzip der Angemessenheit nach den Vorgaben des LkSG, S.7/25, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/handreichung_angemessenheit.html?nn=1469820 (abgerufen am 19.10.2023).

C. Der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte

I. Rechtliche Grundlagen

1. Einleitung

Der Begriff des Menschenrechtsbeauftragten wird im LkSG lediglich an einer Stelle verwendet, nämlich in § 4 Abs. 3:

§ 4 Risikomanagement

(3) Das Unternehmen hat dafür zu sorgen, dass festgelegt ist, wer innerhalb des Unternehmens dafür zuständig ist, das Risikomanagement zu überwachen, etwa durch die Benennung eines **Menschenrechtsbeauftragten**.

Darüber hinaus gibt es nur zwei weitere direkte Anknüpfungspunkte im LkSG an die betriebsinterne Überwachungszuständigkeit. Nach § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 LkSG ist die Festlegung der betriebsinternen Zuständigkeit im Sinne von § 4 Abs. 3 LkSG eine menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflicht und in § 4 Abs. 3 Satz 2 LkSG wird zudem gefordert, dass sich die Geschäftsleitung regelmäßig, mindestens einmal jährlich über die Arbeit der zuständigen Person oder Personen zu informieren hat.

Da die Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten eine menschenrechtliche *und* umweltbezogene Sorgfaltspflicht des Unternehmens ist¹⁸⁰ und sich auch das vom Menschenrechtsbeauftragten zu überwachende Risikomanagement sowohl auf menschenrechtliche Risiken als auch auf umweltbezogene Risiken bezieht, ist die Bezeichnung „*Menschenrechts- und Umweltbeauftragter*“ zutreffender.¹⁸¹ Dies umso mehr, als der europäische Richtlinienentwurf der CS3D deutlich mehr umweltbezogene Risiken beinhaltet, sodass bei der Überarbeitung des LkSG zur Umsetzung der Richtlinie ebenfalls mit einer Ausweitung des umweltbezogenen Aspektes zu rechnen ist. Letztlich kommt es auf die tatsächliche Bezeichnung aber nicht an, solange zumindest eine Person benannt ist, die für die Überwachung des LkSG-Risikomanagements zuständig ist.

2. Der Begriff des Menschenrechtsbeauftragten

Der MRUB nach § 4 Abs. 3 LkSG ist ein vom Unternehmen zu benennender Verantwortlicher für die Überwachung des LkSG-Risikomanagements des

¹⁸⁰ § 3 Abs. 1 LkSG

¹⁸¹ So auch *Ruttloff/Wagner/Hahn/Freihoff*, CCZ 2022, 20, 22.

Unternehmens. Davon zu unterscheiden sind die mit menschenrechtlichen Themen befassten Beauftragten der Bundesregierung nach § 21 Abs. 3 GGO:

- Beauftragte der Bundesregierung für Menschenrechtspolitik und humanitäre Hilfe im Auswärtigen Amt, deren Aufgabe es ist, die politischen Entwicklungen zu verfolgen und dem Außenministerium Vorschläge zur Gestaltung der deutschen Politik in diesen Bereichen zu machen,
- Beauftragte der Bundesregierung für Menschenrechtsfragen im Bundesministerium der Justiz, welche die Bundesregierung in Gremien und Ausschüssen zu Menschenrechten der Vereinten Nationen, der Europäischen Union und des Europarates vertreten und zugleich Verfahrensbevollmächtigte vor dem Europäische Gerichtshof für Menschenrechte sind.

3. Der Begriff des Umweltbeauftragten

Der Begriff des Umweltbeauftragten war in den verschiedenen Entwürfen des Umweltgesetzbuches (UGB) enthalten

- im Allgemeinen Teil des sog. Professoren-Entwurfes von 1990 in den §§ 95–102,¹⁸²
- im Entwurf der Unabhängigen Sachverständigenkommission (UGB-KoME) von 1997 in den §§ 155–163¹⁸³ und im
- Referentenentwurf von 2008 in den §§ 20–23¹⁸⁴.

Es gab zudem einen Entwurf der „Verordnung über Umweltbeauftragte (Umweltbeauftragtenverordnung – UmwBV)“ vom 4.12.2008¹⁸⁵, der Regelungen zu der Bestellung, den Aufgaben, der Fachkunde und Zuverlässigkeit des Umweltbeauftragten nach § 20 UGB vorsah. Das Vorhaben eines Umweltgesetzbuches wurde jedoch aufgegeben, sodass der Begriff des Umweltbeauftragten gesetzlich bisher nicht belegt ist.

Der im LkSG zwar nicht genannte, aber mitzulesende Begriff des Umweltbeauftragten ist abzugrenzen von den Betriebsbeauftragten für bestimmte Bereiche des Umweltschutzes („Umweltschutzbeauftragte“)¹⁸⁶:

- Immissionsschutzbeauftragter, §§ 53–58 BImSchG
- Abfallbeauftragter, §§ 59 f. KrWG
- Gewässerschutzbeauftragter, §§ 64–66 WHG
- Störfallbeauftragter, §§ 58a–58d BImSchG

182 Kloepfer/Rehbinder/SchmidtAßmann, Umweltgesetzbuch, 7/90.

183 Bundesministerium für Umwelt, UGB-KoME.

184 Abrufbar unter https://www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Gesetze/ugb1_allgem_vorschriften_mai08.pdf (zuletzt abgerufen 21.7.2023).

185 Abrufbar unter https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1/dokumente/ugb_umweltbeauftragtenv.pdf (zuletzt abgerufen am 21.7.2023).

186 Vgl. hierzu Kotulla, NUR 42 (2020), 16 ff.

- Gefahrgutbeauftragter, § 8 GBV
- Strahlenschutzbeauftragter, § 43StrlSchV.

4. Pflicht zur Bestellung eines Überwachungszuständigen

Das Gesetz fordert in § 4 Abs. 3 LkSG, dass festgelegt wird, wer im Unternehmen für die Überwachung des LkSG-Risikomanagement zuständig ist. Die Benennung eines MRUB nennt das Gesetz als eine Möglichkeit, dieser Sorgfaltspflicht nachzukommen. Über weitere Möglichkeiten schweigt sich das Gesetz aus. Mit der Überwachung des LkSG-Risikomanagement kann auch ein Menschenrechts-Komitee¹⁸⁷ oder Menschenrechtsüberwachungsausschuss¹⁸⁸ beauftragt werden. Letztlich kommt es nicht auf die Bezeichnung des oder der Zuständigen für die Überwachung des LkSG-Risikomanagements an¹⁸⁹, sondern auf die Tatsache, dass dafür eine oder mehrere Personen festgelegt wurden.¹⁹⁰ Dies wird unterstrichen durch die Bußgeldbewehrung in § 24 Abs. 1 Nr. 1 LkSG, wonach das Versäumen der Festlegung eines Zuständigen für die Überwachung des LkSG-Risikomanagements nach § 4 Abs. 3 LkSG als Ordnungswidrigkeit geahndet und mit einem Bußgeld von bis zu 5 Mio. EUR belegt ist¹⁹¹.

5. Freiwillige Benennung eines Menschenrechts- und Umweltbeauftragten

Für Unternehmen, die dem Anwendungsbereich des LkSG unterfallen, empfiehlt das Gesetz die Benennung eines MRUB, um die Pflicht der Festlegung eines Zuständigen für die Überwachung des LkSG-Risikomanagement zu überwachen, schreibt dies aber nicht zwingend vor. Andererseits steht es aber auch Unternehmen außerhalb des Anwendungsbereichs des LkSG frei, einen MRUB zu benennen. Dies kann sich, insbesondere für unmittelbare Lieferanten der vom Gesetz erfassten Unternehmen, sogar empfehlen.

187 DICO Standard S16 – Lieferketten-Compliance-Management-System (L-CMS), abrufbar unter https://www.dico-ev.de/wp-content/uploads/2022/08/S16_Lieferketten_CMS_2022_web.pdf (abgerufen am 20.10.2023).

188 *Harings/Jürgens*, LkSG, S. 93, für ein Gremium auch: *Herrmann/Rünz*, DB 2021, 3078, 3080.

189 Aus Gründen der Transparenz wird aber eine Bezeichnung, aus der die Rolle der zuständigen Personen(en) hervorgeht, empfohlen: *Harings/Jürgens/Thalhammer*, CB 2022, 93 ff.

190 Vgl. hierzu: *Hagel/Wiedmann*, BB 2023, Heft 19, Umschlagteil, I.

191 § 24 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 LkSG i. V. m. § 24 Abs. 2 Satz 2 LkSG, § 30 Abs. 2 Satz 3 OWiG.

6. Ein oder mehrere Menschenrechts- und Umweltbeauftragte?

§ 4 Abs. 3 LkSG spricht von der „Benennung *eines* Menschenrechtsbeauftragten“ während § 4 Abs. 3 Satz 2 LkSG vorsieht, dass sich die Geschäftsleitung regelmäßig, mindestens einmal jährlich, über die Arbeit „der zuständigen Person oder Personen“ zu informieren hat. Die eigentlich als Klarstellung gemeinte Gesetzesbegründung¹⁹² legt gar die Vermutung nahe, es seien zwingend mehrere MRUB zu benennen, nämlich an jedem Unternehmensstandort.

Trotz der widersprüchlichen Formulierungen in § 4 Abs. 3 LkSG und der unglücklichen Ergänzung in der Gesetzesbegründung gilt für MRUB Folgendes:

Unternehmen können einen oder mehrere MRUB für die Überwachung des Risikomanagements menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken benennen, unabhängig davon, ob sie dem Anwendungsbereich des LkSG unterfallen.

Sofern ein Unternehmen mehrere MRUB bestellt hat, muss es die jeweiligen Zuständigkeitsbereiche klar voneinander abgrenzen (beispielsweise menschenrechtliche Risiken einerseits und umweltbezogene Risiken andererseits) und dafür sorgen, dass sie sich untereinander abstimmen. Dazu gehört insbesondere die Aufstellung von Organisations- und Geschäftsverteilungsplänen, die Inhalt und Umfang der Verantwortungsbereiche genau festlegen.

II. Organisatorische Einbindung

1. Hierarchische Integration

Das Gesetz macht in § 4 Abs. 3 LkSG zur organisatorischen, insbesondere hierarchischen Einbindung des MRUB keine Angaben. Dies ist auch nicht verwunderlich, da die Benennung eines MRUB nur als eine Möglichkeit für die Festlegung eines Zuständigen für die Überwachung des Risikomanagements genannt wird. Auch die Gesetzesbegründung empfiehlt lediglich die Einrichtung der Stelle des MRUB direkt unter der Geschäftsleitung.¹⁹³ Bei anderen betrieblichen Beauftragten sind die Regelungen unterschiedlich. Im Compliance-Bereich ist beispielsweise der Geldwäschebeauftragte nach § 7 Abs. 1 Satz 3 GWG zwingend der Geschäftsleitung direkt zu unterstellen und auch der Datenschutzbeauftragte berichtet nach Art. 38 Abs. 3 Satz 3

¹⁹² BT-Drs. 19/28649, S. 43.

¹⁹³ BT-Drs. 19/28649, S. 42.

DSGVO unmittelbar der höchsten Managementebene des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters. Offener ist die hierarchische Anbindung in der Konfliktmineralienverordnung für Person(en), die damit betraut werden, den Prozess der Erfüllung der Sorgfaltspflicht in der Lieferkette zu überwachen. Nach Art. 4c der Konfliktmineralienverordnung sollen dies Mitglieder des gehobenen Managements sein.

In Ermangelung gesetzlicher Vorgaben kann der MRUB theoretisch auch auf einer anderen (höheren oder niedrigeren) hierarchischen Ebene als direkt unter der Geschäftsleitung angesiedelt werden. Bei der hierarchischen Einordnung stellt sich für die Unternehmen die Frage der Angemessenheit ebenso wie die Frage der Zweckmäßigkeit.

Theoretisch kann der MRUB auch auf Geschäftsleitungsebene angesiedelt werden¹⁹⁴, womit das Unternehmen die hohe Bedeutung der Position des MRUB zum Ausdruck bringen würde. Allerdings ist die Geschäftsleitung verpflichtet, eine zuständige Stelle für die Überwachung des Risikomanagements im Unternehmen festzulegen und diese Stelle auszustatten und zu überwachen (§ 130 OWiG)¹⁹⁵, sodass die Geschäftsleitung ihre weitergehende Verantwortung nicht vollständig (z. B. auf einen MRUB) delegieren kann. Die Position des MRUB in der Geschäftsleitung würde diese Verantwortlichkeit auch nicht ersetzen. Verantwortet das Geschäftsleitungsmitglied zumindest auch teilweise die Umsetzung des LkSG, beispielsweise aufgrund der durch Geschäftsverteilungsplan zugewiesenen Verantwortung für die Funktionsbereiche Personal, EHS¹⁹⁶ oder Einkauf, kann es zumindest für diese Funktionsbereiche zu einem Interessenkonflikt kommen, wenn dieses Geschäftsleitungsmitglied zugleich die Verantwortung als MRUB innehat, da er als MRUB eine Überwachungspflicht auch für „seine(n)“ Funktionsbereich(e) haben würde.¹⁹⁷ Zu bedenken ist aufgrund des umfangreichen Aufgabenkatalogs des MRUB auch, ob ein Geschäftsleitungsmitglied dafür ausreichend Kapazitäten hat. Empfehlenswert ist daher, einerseits die Verantwortung für die Einrichtung, Ausstattung und Überwachung des MRUB einem Mitglied der Geschäftsleitung im Geschäftsverteilungsplan zuzuweisen („*horizontale Delegation*“) und die Überwachung des LkSG-Risikomanagements auf einen unter dem Geschäftsleitungsmitglied angesiedelten MRUB zu übertragen („*vertikale Delegation*“). Soll die LkSG-Zuständigkeit eines Geschäftsleitungsmitglieds im Geschäftsverteilungsplan geregelt und einem Mitglied der Geschäftsführung als *Ressortverantwortlichkeit* zugewiesen werden, sollte

194 Altenschmidt/Helling, LkSG, § 4 Rn. 10; a. A. Harings/Jürgens, LkSG, S. 94 „sollte der Menschenrechtsbeauftragte nicht Mitglied der Geschäftsleitung sein“.

195 Kraus, in: Pelz/Kraus, LkSG, Kapitel 6 Rn. 10.

196 Steht für Environment, Health & Safety, im SCC-Regelwerk auch SGU (Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutz) genannt.

197 Harings/Jürgens, LkSG, S. 93 f.

dies klar und unmissverständlich erfolgen¹⁹⁸, denn Unklarheiten führen dazu, dass die gesamte Geschäftsleitung verantwortlich bleibt¹⁹⁹. Unklarheiten können sich unter anderem dadurch ergeben, dass versucht wird, die Verantwortungsübertragung aus einem bestehenden Geschäftsverteilungsplan abzuleiten. Gibt es dort beispielsweise eine Geschäftsverteilung für die Bereiche Recht, Compliance und CSR auf unterschiedliche Mitglieder der Geschäftsleitung, so dürfte unklar sein, wem die Verantwortung für das LkSG-Risikomanagement obliegt. Es empfiehlt sich daher eine klare und dokumentierte Zuordnung der LkSG-Verantwortung auf ein Geschäftsleitungsmitglied.

2. Fachliche Integration

Auch hinsichtlich der fachlichen Integration, also der Frage, welchem Funktionsbereich im Unternehmen die Stelle des MRUB zugeordnet wird, gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Der DICO-Standard zum Lieferketten-Compliance-Management-System („LCM“) enthält dazu folgende Ansatzpunkte in der Praxis:

- Verankerung bei Compliance (LCM als Teil des CMS): Für das Modell spricht die fachlich-juristische Beurteilungskompetenz aufgrund Verantwortung für weitere Compliance-Themenfelder, aber auch das Potenzial von Synergien mit bestehenden CMS-Elementen (z. B. Risikoanalyse, Hinweisgebersystem, etc.).
- Verankerung bei Nachhaltigkeit (LCM als strategisch relevantes Thema): Zunächst spricht die thematische Nähe für dieses Modell, allerdings ist hervorzuheben, dass dort eher der strategische Fokus (geringe Nähe zum Umsetzungsnetzwerk) als der operative Bezug im Vordergrund steht. Ferner würde eine solche Verankerung zur Erhöhung der Komplexität durch Aufbau einer weiteren Compliance-Funktion führen.
- Verankerung beim Einkauf (starke operationelle Einbindung): Dafür spricht zunächst die operative Nähe zu den Lieferanten, allerdings liegt dort wiederum der Fokus auf dem operationellen Geschäft und es entsteht ein Konfliktpotenzial.

Neben den im DICO-Standard genannten Beispielen gibt es weitere Möglichkeiten der fachlichen Integration, etwa in der Rechtsabteilung oder die Schaffung eines eigenständigen Funktionsbereichs. Letztlich hat das Unternehmen nach sorgfältiger Abwägung unter Berücksichtigung der Grundsätze der Angemessenheit und Wirksamkeit zu entscheiden, welche funktionale Anbindung die Überwachung des LkSG-Risikomanagements unternehmensspezifisch am besten sicherstellt. Wichtig ist in jedem Fall auf die Weisungs-

¹⁹⁸ Allgemein zur Klarheit der Ressortaufteilung im Geschäftsverteilungsplan: *Fleischer*, in: *Fleischer/Goette*, MüKo GmbHG, § 43 Rn. 140; *Freund*, NZG 2021, 579, 586.

¹⁹⁹ *Grabosch*, in: *Grabosch*, LkSG, § 4 Rn. 42.

ungebundenheit und die Vermeidung von Interessenkonflikten bezüglich Implementierung, Betrieb und Überwachung der Sorgfaltspflichten zu achten.

3. Betriebsinterne Integration und Möglichkeit des Outsourcings

Bei Unternehmen mit mehreren Standorten und in Konzernstrukturen stellt sich die Frage, ob an jedem Standort und/oder im Konzern in jeder Konzerngesellschaft ein MRUB ernannt werden muss („dezentrale Integration“) oder ob es ausreicht, einen konzernweit tätigen MRUB zu ernennen („zentrale Integration“). Unternehmen mit mehreren Standorten und Konzerne nutzen häufig Matrixorganisationen, bei denen Systeme standort- und/oder gesellschaftsübergreifend aufgebaut sind. Dies gilt auch für das Risikomanagement. Da für den MRUB die Überwachung der Wirksamkeit des LkSG-Risikomanagement(systems) nach § 4 Abs. 3 Satz 1 LkSG die maßgebliche Aufgabe ist, bietet sich ein Modell an, das der Ausgestaltung des Risikomanagements im Unternehmen/Konzern entspricht (zentral oder dezentral). Soweit also Geschäftsabläufe konzernweit organisiert sind, ist daher auch eine zentrale Integration des MRUB angemessen. Auch unter organisatorischen und Kostengesichtspunkten kann bei hinreichender Berücksichtigung der Risikostrukturen des jeweiligen Unternehmens ein zentraler Menschenrechts- und Umweltbeauftragter innerhalb des Unternehmensverbundes ausreichend sein.²⁰⁰

Das LkSG enthält keine ausdrückliche Erlaubnis der Auslagerung der Überwachung, anders als für den Beschwerdebeauftragten (§ 8 Abs. 1 Satz 6 LkSG) oder das GWG für den Geldwäschebeauftragten (§ 6 Abs. 7 GWG), für die jeweils die Möglichkeit der Auslagerung ausdrücklich vorgesehen ist. Vielmehr sieht die Sorgfaltspflicht (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 LkSG) die Festlegung einer *betriebsinternen* Zuständigkeit vor. Auch § 4 Abs. 3 Satz 1 LkSG verlangt, dass festzulegen ist, wer *innerhalb* des Unternehmens für die Überwachung des Risikomanagements zuständig ist. Insofern ist eine vollständige Auslagerung an einen Konzernexternen nicht möglich²⁰¹, selbst wenn im Einzelfall eine Kontrolle durch einen nicht betriebsangehörigen Dritten noch wirksamer und unbeeinflusster sein könnte²⁰². Unbestritten ist,

200 Im Ergebnis so auch: *Gehling*, CCZ 2023, 211, 217; *Theusinger/Gergen*, in: Schall/Theusinger/Pour Rafsendjani, LkSG, § 4 Rn. 107, halten eine Benennung im Unternehmensverbund für zulässig.

201 *Ruttloff/Wagner/Hahn/Freihoff*, CCZ 2022, 20, 24; *Rudkowski*, in: Henn/Jahn, BeckOK LkSG, § 4 Rn. 52; a.A. *Kramme/Ponholzer*, in: Berg/Kramme, LkSG, § 4 Rn. 24, *Harings/Jürgens/Thalhammer*, CB 2022, 93, 97; *Gehling*, CCZ 2023, 211, 217.

202 Aus diesem Grund für die zulässige Delegation an einen Externen: *Harings/Jürgens/Thalhammer*, CB 2022, 93, 97.

dass die Unterstützung des MRUB durch einen externen Dienstleister möglich²⁰³ oder in Abhängigkeit des konkreten Risikoprofils und mit Blick auf den allgemeinen Angemessenheitsvorbehalt gar geboten ist²⁰⁴.

4. Ausübung mehrerer Funktionen im Unternehmen

Zur Frage, ob der MRUB zusätzlich andere Funktionen im Unternehmen ausüben kann, enthält das Gesetz keine Angaben, also weder eine Erlaubnis noch eine Einschränkung. Bei anderen Beauftragten finden sich hierzu gesetzliche Aussagen, beispielsweise zum Datenschutzbeauftragten, der nach Art. 38 Abs. 6 DSGVO andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen darf, wenn der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter sicherstellt, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu einem Interessenkonflikt führen.

Übertragen auf den MRUB bedeutet dies, dass zunächst kein Verbot der Übernahme anderer Aufgaben (im Unternehmen) besteht. So könnte also beispielsweise der Chief Compliance Officer, der Datenschutzbeauftragte oder der Leiter der Rechtsabteilung zugleich MRUB sein, wenn dafür ausreichend Kapazitäten vorhanden sind. Allerdings erfordert die Überwachungsfunktion des MRUB die Vermeidung möglicher Interessenkollisionen mit seinen anderen Aufgaben²⁰⁵. In Analogie zur DSGVO, bei der der Verantwortliche (oder Auftragsverarbeiter) sicherstellen muss, dass andere Aufgaben und Pflichten des Datenschutzbeauftragten nicht zu einem Interessenkonflikt führen, trifft beim MRUB die Geschäftsleitung diese Sicherstellungspflicht.

Aufgrund der Fachexpertise des MRUB wird er häufig auch ein gefragter Berater der Geschäftsleitung und der Fachabteilungen im menschenrechtlichen und umweltbezogenen Kontext sein. Insbesondere bietet es sich an, dass er beratend bei folgenden Themenbereichen eingebunden wird:

- Unterstützung bei strategischen Fragestellungen,
- Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation,
- Tauglichkeitsprüfung bei der Einführung von LkSG-Hilfsmitteln (z. B. für die LkSG-Risikoanalyse oder das Hinweisgebersystem)

203 *Ruttloff/Wagner/Hahn/Freihoff*, CCZ 2022, 20, 24; *Lorenzen*, in: *Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß*, Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht, § 4 LkSG Rn. 132; *Theusinger/Gergen*, in: *Schall/Theusinger/Pour Rafsendsjani*, LkSG, § 4 Rn. 108.

204 DICO 30 FAQ zum Menschenrechtsbeauftragten (Antwort auf Frage 9), für Mitglieder abrufbar unter <https://www.dico-ev.de/2022/08/10/30-faq-zum-menschenrechtsbeauftragten/> (abgerufen am 21.7.2023).

205 A. A. *Ruttloff/Wagner/Hahn/Freihoff*, CCZ 2022, 20, 26, die eine vollständige Freiheit von Interessenkonflikten für eine Überdehnung der erforderlichen Unabhängigkeit ansehen.

- Planung neuer Produktionsstandorte
- Fusionen/Übernahmen

Beratungsleistungen des MRUB sind unbedenklich, solange die Unabhängigkeit gewahrt und Interessenkonflikte vermieden werden können. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass der gesetzliche Überwachungsauftrag des MRUB der Beratung vorgeht und dem MRUB keine Entscheidungsrechte bei Beratungsleistungen und kein Stimmrecht in Gremien eingeräumt werden.

III. Qualifikation

Das LkSG enthält keine speziellen Anforderungen zur Qualifikation des MRUB. Somit gelten die allgemeinen Organisations- und Aufsichtspflichten nach § 130 OWiG. Der nach § 4 Abs. 3 LkSG benannte „Zuständige“ (und damit auch der MRUB) muss in Bezug auf seine Aufgaben ordnungsgemäß ausgewählt werden und hinreichend qualifiziert sein. Dies erfordert die fachliche Sachkunde, Erfahrung und Vorbildung. Hinsichtlich seiner Tätigkeiten muss er zudem ordnungsgemäß instruiert sein und ihm muss ein ausreichendes Zeitbudget zur Aufgabenerfüllung zugeteilt werden.

Die Position des MRUB ist eine Querschnittsfunktion. Auch wenn sie Rechtskenntnis über die nationalen und internationalen Vorgaben erfordert, muss der MRUB kein Jurist sein. Zudem bedarf es auch Hintergrundwissen zu den Unternehmensabläufen und den Bedingungen innerhalb der Lieferkette des Unternehmens. Da die Hauptaufgabe des MRUB in der Informationsbeschaffung und -analyse besteht, sind Kommunikationsfähigkeiten einerseits und ein analytisches, konzeptionelles sowie fachübergreifend vernetztes Denken und Handeln andererseits von besonderer Bedeutung. Eine Musterausschreibung mit Aufgabenbeschreibung und Anforderungsprofil findet sich im Anhang 1 (unter I.).

Zudem muss der MRUB dem Unternehmen gegenüber objektiv, loyal und verantwortungsbewusst handeln und seine Tätigkeit sorgfältig und ehrlich ausführen.

IV. Bestellung und Mitbestimmung

1. Allgemeine Ausführungen

Das Unternehmen hat dafür zu sorgen, dass festgelegt ist, wer innerhalb des Unternehmens dafür zuständig ist, das LkSG-Risikomanagement zu überwachen (§ 4 Abs. 3 Satz 1 LkSG). Da das LkSG-Risikomanagement funk-

tionsübergreifend ist²⁰⁶, empfiehlt sich ein Beschluss der Geschäftsleitung. Die Ernennung ist nach dem Gesetz zwar formfrei möglich, Schriftform empfiehlt sich aber schon deswegen, weil die Erfüllung der in § 3 LkSG genannten Sorgfaltspflichten, zu denen auch die Benennung der zuständigen Person(en) für die Überwachung des LkSG-Risikomanagements gehört, nach § 10 Abs. 1 LkSG fortlaufend zu dokumentieren ist. Die Ernennung hat gegenüber dem MRUB zu erfolgen. Die Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB kann dem Mitarbeitenden nicht ohne dessen Zustimmung zugewiesen werden.²⁰⁷ Es empfiehlt sich zu Dokumentationszwecken, die Ernennungsurkunde von dem oder den MRUB gegenzeichnen zu lassen. Die Ernennungsurkunde sollte auch den Aufgabenbereich und die notwendigen Befugnisse sowie Aussagen zur Vertraulichkeit und Weisungsungebundenheit und, falls vereinbart, zum Kündigungsschutz des oder der MRUB enthalten. Sollten in Konzernen mehrere Gesellschaften unter den Anwendungsbereich des LkSG fallen, sollte jede dieser Gesellschaften jeweils eine Ernennungsurkunde ausstellen, auch wenn die MRUB personenidentisch sind. Das Muster einer Ernennungsurkunde findet sich im Anhang 1 (unter II.).

Das Unternehmen ist nicht verpflichtet, einen Vertreter des MRUB zu benennen, wie dies beispielsweise für den Geldwäschebeauftragten nach § 7 Abs. 1 GWG erforderlich ist. Fällt der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte für längere Zeit aus (z. B. krankheitsbedingt, wegen Elternzeit oder aufgrund eines Sabbaticals), ist die Geschäftsleitung verpflichtet, die Rolle entweder selbst übergangsweise wahrzunehmen oder eine andere Person ad interim zu benennen.²⁰⁸

Der MRUB muss der zuständigen Behörde nicht gemeldet werden, anders als beispielsweise der Datenschutzbeauftragte.²⁰⁹ Allerdings ist der Name des MRUB auf Verlangen der zuständigen Behörde (BAFA) zu nennen (§ 17 Abs. 2 Nr. 3 LkSG).

Die Einstellung einer oder mehrerer konkreter Person(en) als MRUB und die Versetzung eines Arbeitnehmers auf die Position des MRUB unterliegen der Mitbestimmung. Art und Umfang der Mitbestimmung sind unternehmens- und einzelfallabhängig. Folgende Fragen sind vorab zu klären, um zu prüfen, ob, wie und in welcher Form die Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen in die Besetzung der Position des MRUB erforderlich ist:

206 Zumindest unter Einbindung der Personalabteilung, der EHS-Abteilung, des Einkaufs und der Rechtsabteilung.

207 *Sturm*, in: Wagner/Ruttloff/Wagner, LkSG, § 6 Rn. 1008.

208 *Krais*, in: Pelz/Krais, LkSG, Kapitel 6 Rn. 15.

209 Art. 37 Abs. 7 DSGVO.

1. In welchem Land und an welchem Standort soll die Stelle geschaffen oder die Position besetzt werden?

Da die Stelle des MRUB nicht zwingend im Inland besetzt werden muss, stellt sich zunächst die Frage, welches Recht auf den Anstellungsvertrag des MRUB Anwendung findet, um zu klären, welche mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften Anwendung finden. Die Standortfrage spielt, zumindest in Deutschland, eine Rolle, falls das BetrVG oder das SprAuG²¹⁰ Anwendung finden, da der örtliche Betriebsrat bzw. Sprecherausschuss für personelle Einzelmaßnahmen zuständig ist.²¹¹

2. Auf welcher hierarchischen Stufe soll die Position des MRUB im Unternehmen angesiedelt werden? Handelt es sich um die Position eines Organmitglieds, eines leitenden Angestellten oder eines sonstigen Arbeitnehmers?

Bezogen auf Deutschland ist die Beantwortung dieser Frage erforderlich, um prüfen zu können, ob das BetrVG, das SprAuG oder keine mitbestimmungsrechtlichen Regelungen anwendbar sind. Verbleibt die Position des MRUB in der Geschäftsleitung (siehe dazu C.II.1) oder unterfällt die Position den Merkmalen eines leitenden Angestellten bzw. soll ein leitender Angestellter zusätzlich die Rolle des MRUB übernehmen,²¹² ist das BetrVG nicht anwendbar²¹³ und ein gegebenenfalls vorhandener Betriebsrat nicht einzubinden. Sofern die Position des MRUB als leitende Angestelltenposition eingerichtet oder einem leitenden Angestellten zusätzlich übertragen wird, ist zu prüfen, ob ein Sprecherausschuss für leitende Angestellte nach dem SprAuG gebildet wurde, der einzubeziehen ist, sofern es sich um eine personelle Maßnahme nach § 31 Abs. 1 SprAuG (beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines leitenden Angestellten) handelt.

3. Soll die Position nur innerhalb des Unternehmens oder auch extern ausgeschrieben werden?

4. Handelt es sich bei einer innerbetrieblichen Besetzung (noch) um eine Weisung, um eine Versetzung oder eine neue Vollzeitstelle.

Die Einbeziehung des örtlichen Betriebsrates oder Sprecherausschusses ist bei personellen Maßnahmen nur erforderlich, wenn es sich um eine Versetzung oder Neueinstellung handelt, nicht jedoch, wenn nur eine

210 Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschußgesetz – SprAuG) vom 20.12.1988, BGBl. I 1988, S. 2312 und 2316, zuletzt geändert am 16.9.2022, BGBl. I 2022, S. 1454.

211 *Kalbfuss/Zimmer*, ArbRAktuell 2023, 165, 168; *Fitting*, BetrVG, § 50 Rn. 55.

212 Gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG (z.B. Personalbefugnis, Generalvollmacht oder Prokura, herausragende Stellung aufgrund der Bedeutung der Aufgabe, der besonderen Kenntnisse oder Erfahrungen oder der Weisungsfreiheit). Ausführlich dazu und einschließlich einer Checkliste: *Schrader/Klagges/Siegel/Lipski*, NZA 2023, 209 ff.

213 Organe: § 5 Abs. 2 BetrVG; leitende Angestellte: § 5 Abs. 3 BetrVG.

Weisung unterhalb der Schwelle der Versetzung vorliegt. Beim MRUB kann dies der Fall sein, wenn der Mitarbeitende bisher beispielsweise in der CSR- oder Compliance-Abteilung bereits mit Überwachungsaufgaben beauftragt war und die (zusätzliche) Übertragung der Aufgabe des MRUB eine nur unwesentliche Änderung der bisherigen Tätigkeit darstellt.²¹⁴

2. Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes

Sofern nach den obigen Ausführungen das BetrVG anwendbar ist, ist folgendes zu beachten: Die Stelle des MRUB ist vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebes auszuschreiben (§ 93 BetrVG). Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat vor jeder Einstellung oder Versetzung²¹⁵ folgende Informationen zu übermitteln (§ 99 Abs. 1 BetrVG):

- Die erforderlichen Bewerbungsunterlagen
- Auskunft über die Person der Beteiligten
- Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme
- Mitteilung des in Aussicht genommenen Arbeitsplatzes
- Vorgesehene Eingruppierung

Die Einstellung oder Versetzung ist nicht nur informationspflichtig, sondern sie erfordert die Zustimmung des Betriebsrates (§ 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Zuständig ist hierfür der örtliche Betriebsrat.²¹⁶ Dieser kann die Zustimmung zur Einstellung oder Versetzung nur aus den in § 99 Abs. 2 BetrVG vorgesehenen Gründen verweigern, beispielsweise²¹⁷ wenn die Ausschreibung der Stelle innerhalb des Betriebes unterblieben ist (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG), Tatsachen die Besorgnis begründen, dass der Bewerber den Betriebsfrieden stören wird (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG) oder der betroffene Arbeitnehmer ungerechtfertigt benachteiligt wird (§ 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG).

214 Vgl. hierzu: *Kalbfuss/Zimmer*, ArbRAktuell 2023, 165, 166.

215 Bei Versetzungen entfällt die Mitbestimmungspflicht bei einer nur unwesentlichen Änderung der Tätigkeit, was bei MRUB der Fall sein kann, wenn diese zuvor bereits Compliance-Beauftragte waren. Vgl. hierzu: *Kalbfuss/Zimmer*, ArbRAktuell 2023, 165, 166.

216 *Kalbfuss/Zimmer*, ArbRAktuell 2023, 165, 168; *Fitting* BetrVG § 50 Rn. 55.

217 Weitere Ablehnungsgründe sind: (1) Verstoß gegen Gesetz, Verordnung, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gerichtsentscheidung oder behördliche Anordnung (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG). Da eine gesetzliche Verpflichtung zur Ernennung eines MRUB besteht, dürfte dieser Verweigerungsgrund eine untergeordnete Rolle spielen. (2) Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG (§ 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG) und (3) Besorgnis von Nachteilen für im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG).

3. Anwendung des Sprecherausschussgesetzes

Sofern nach den obigen Ausführungen das SprAuG anwendbar ist, ist Folgendes zu beachten: Dem Sprecherausschuss der leitenden Angestellten steht lediglich ein Mitwirkungsrecht zu, nicht jedoch ein dem Betriebsrat vergleichbares Mitbestimmungsrecht.²¹⁸ Bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 31 SprAuG, zu denen auch beabsichtigte Einstellungen oder personelle Veränderungen eines leitenden Angestellten gehören, hat der Arbeitgeber dem lokal zuständigen Sprecherausschuss die Maßnahme nur mitzuteilen. Der Sprecherausschuss kann sich zwar äußern, anders als der Betriebsrat, aber der Maßnahme nicht widersprechen.²¹⁹

V. Aufgabenbereich

Der Aufgabenbereich des oder der MRUB liegt in der Überwachung des LkSG-Risikomanagements (§ 4 Abs. 3 Satz 1 LkSG) und der mindestens einmal jährlichen Information der Geschäftsleitung (§ 4 Abs. 3 Satz 2 LkSG). Dem MRUB können weitere Aufgaben im Unternehmen zugewiesen werden, wobei die Grenze bei der Verursachung möglicher Interessenkonflikte zwischen Ausführung und Überwachung liegt. Man kann daher wie folgt unterscheiden:

1. Zwingend erforderliche Aufgaben des MRUB
2. Mögliche weitere LkSG-bezogene Aufgaben des MRUB
3. Ausgeschlossene weitere Tätigkeiten des MRUB

Einzelne Aufgabenbereiche des MRUB mit möglichen Interessenkollisionen schließen eine Person nicht gänzlich von der Übernahme der Rolle des MRUB aus, allerdings sind dann die konfliktbehafteten Bereiche zwingend von einer anderen Person im Unternehmen zu überwachen.

Beispiel:

Ist der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte zugleich Chief Compliance Officer und fällt das Hinweisgebersystem in seinen Verantwortungsbereich, so kann er nicht auch die Wirksamkeitsüberwachung des Beschwerdesystems nach § 8 Abs. 5 S. 1 LkSG übernehmen. Dies hat dann zwingend durch eine andere Person zu erfolgen.

²¹⁸ *Bornmann*, in: Braun/Wisskirchen, Konzernarbeitsrecht, Teil II Rn. 503.

²¹⁹ *Rinck*, in: Schaub, ArbeitsR § 124 Rn. 71; *Bornmann*, in: Braun/Wisskirchen, Konzernarbeitsrecht, Teil II Rn. 503.

Zu möglichen weiteren Aufgaben des MRUB im Unternehmen s. o. C.II.4.

VI. Arbeitsrechtliche Sonderrechte

Ein gesetzlicher Kündigungsschutz steht dem MRUB nicht zu, anders als etwa dem Geldwäschebeauftragten nach § 7 Abs. 7 Satz 2 GWG, bei dem eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur zulässig ist, wenn Tatsachen vorliegen, die zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Zur Wahrung einer unabhängigen Überwachung des LkSG-Risikomanagements durch den MRUB empfiehlt sich allerdings eine entsprechende arbeitsvertragliche Regelung.²²⁰

Musterklauseln zum Kündigungsschutz:

„Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur aus wichtigem Grund zulässig.“

Eine ausführliche Klausel in Anlehnung an § 6 Abs. 3 und 4 BDSG könnte wie folgt lauten: „Der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte darf wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht abberufen oder benachteiligt werden. Die Abberufung des Menschenrechts- und Umweltbeauftragten sowie die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses sind nur in entsprechender Anwendung des § 626 BGB (fristlose Kündigung aus wichtigem Grund) zulässig. Nach dem Ende der Tätigkeit als Menschenrechts- und Umweltbeauftragter ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Jahres unzulässig, es sei denn, der Arbeitgeber ist zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.“

VII. Unabhängigkeit und Verschwiegenheit

1. Unabhängigkeit/Weisungsungebundenheit

Das Gesetz macht keine Vorgaben zur Unabhängigkeit, Weisungsfreiheit und Verschwiegenheit des MRUB, anders als beispielsweise für die vom Unternehmen mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betrauten Personen, bei denen das LkSG die Unparteilichkeit, Unabhängigkeit, Weisungsfreiheit und Verschwiegenheit fordert (§ 8 Abs. 3 LkSG). Auch für den Datenschutzbeauftragten besteht die Pflicht, sicherzustellen, dass er bei der

²²⁰ Siehe hierzu: *Grabosch*, in: *Grabosch*, LkSG, § 5 Rn. 37.

Erfüllung seiner Aufgaben keine Anweisungen bezüglich der Ausübung dieser Aufgabe erhält (Art. 38 Abs. 3 Satz 1 DSGVO).

Auch ohne besondere gesetzliche Vorgabe muss der MRUB über eine Unabhängigkeit verfügen²²¹ und darf an der Ausübung der Überwachungstätigkeit nicht gehindert werden.²²² Übernimmt ein Mitarbeiter des Unternehmens (zusätzlich) die Position des MRUB, muss sichergestellt werden, dass keine Interessenkollision bezüglich der vorhergehenden oder parallelen Tätigkeit mit der Überwachungsaufgabe besteht. Bleibt der Mitarbeiter parallel in einer der zu überwachenden Bereiche, scheidet diesbezüglich eine Überwachung aus und muss von einem anderen Mitarbeiter als MRUB übernommen werden. Bei einem Wechsel eines Mitarbeiters unter Aufgabe der bisherigen Position bietet sich eine angemessene Übergangsfrist an, bevor der MRUB den bisherigen Tätigkeitsbereich überwachen kann („cooling off“) und sein bisheriger Bereich ist übergangsweise durch einen anderen Mitarbeiter zu überwachen. Hierdurch wird sichergestellt, dass sachliche Beeinträchtigungen die Unabhängigkeit und Objektivität des MRUB nicht beeinträchtigen.²²³

Gründe für Beeinträchtigungen der individuellen Unabhängigkeit und der persönlichen Objektivität können aber auch aus der geschützten Privatsphäre (z. B. Partner, Freunde) des MRUB resultieren. Sind Freunde oder Familienangehörige des MRUB zu überwachen, sollte er die Beeinträchtigung seiner Unabhängigkeit anzeigen, wobei er nicht verpflichtet ist, die konkreten Gründe zu nennen.²²⁴

221 Nach *Harings/Jürgens*, LkSG, Kapitel, S. 95: „sollte der Menschenrechtsbeauftragte grundsätzlich nicht weisungsgebunden sein“; ähnlich: *Fleischer/Götz*, in: *Fleischer/Mankowski*, LkSG, § 4 Rn. 59: „weitgehende Unabhängigkeit“; weitergehend: *Sturm*, in: *Wagner/Ruttloff/Wagner*, LkSG, § 6 Rn. 1007: „Seiner Überwachungsfunktion kann [...] nur nachkommen, wenn er unabhängig ist“; so auch *Frank/Edel/Heine/Heine*, BB 2021, 2165, 2167: „muss der Menschenrechtsbeauftragte ferner unabhängig arbeiten können.“; *Theusinger/Gergen*, in: *Schall/Theusinger/Pour Rafsendsjani*, LkSG, § 4 Rn. 98.

222 *Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 4 Rn. 118.

223 Bei der mit der Funktion des MRUB vergleichbaren Internen Revision gilt eine Übergangsfrist von mindestens einem Jahr. Gemäß IPPF-Standard 1130.A1, abrufbar unter https://www.diir.de/fileadmin/fachwissen/standards/downloads/IPPF_2017_Version_7_20190311.pdf (abgerufen am 19.10.2023): „Beeinträchtigung von Unabhängigkeit oder Objektivität“ kann die Objektivität als beeinträchtigt angenommen werden, wenn ein Interner Revisor eine Aktivität prüft, für die er im Verlauf des vorangegangenen Jahres operativ verantwortlich war.

224 Schutz der Privatsphäre der Mitarbeitenden. Verhaltenskodizes der Unternehmen sehen meist Regelungen zu Interessenkollisionen wegen Freundschafts- oder Verwandtschaftsverhältnissen vor.

C. Der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte

Der MRUB darf an der Ausübung der Überwachungstätigkeit nicht gehindert werden.²²⁵ Um seiner Überwachungspflicht nachkommen zu können, braucht der MRUB ein vollständiges Informationsrecht, lediglich beschränkt auf die Notwendigkeit für seine Aufgabe. Angefragte Informationen sind dem MRUB zu geben, Unterlagen zur Verfügung zu stellen und Einblick in die Aktivitäten, Prozesse und IT-Systeme zu gewähren. Dieses Recht bezieht sich auch auf Weisungen und Beschlüsse der Geschäftsleitung, die für den MRUB von Bedeutung sein können.²²⁶ Das Recht und der Umfang der Informationsbeschaffung sollte in der Ernennungsurkunde des MRUB (siehe im Anhang I unter II.) geregelt werden.

Der MRUB muss in der Lage sein, die Geschäftsleitung ungefiltert gemäß § 4 Abs. 3 Satz 2 zu informieren. Es wird empfohlen, auch dies in der Ernennungsurkunde oder dem Arbeitsvertrag zu dokumentieren.²²⁷

Musterklausel zur Weisungsungebundenheit und der Zurverfügungstellung von Ressourcen:

„Der Arbeitgeber stellt sicher, dass der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte bei der Erfüllung seiner Aufgaben keine Anweisungen bezüglich der Ausübung dieser Aufgaben erhält.

Der Arbeitgeber unterstützt den Menschenrechts- und Umweltbeauftragten bei der Erfüllung seiner Aufgaben, indem er die für die Erfüllung dieser Aufgaben erforderlichen Ressourcen (Personal, Räume, Betriebsmittel und externe Beratung) und den Zugang zu den Mitarbeitern der relevanten Fachabteilungen, Vorgängen und Informationen sowie die zur Erhaltung seines Fachwissens erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stellt.“

2. Verschwiegenheit

Eine besondere Vertraulichkeit ist für den MRUB im LkSG nicht vorgesehen. Eine Verpflichtung zur Verschwiegenheit erscheint aber insoweit notwendig, als sich der MRUB mit Hinweisen aus dem Beschwerdeverfahren beschäftigt, da § 8 Abs. 3 LkSG fordert, dass die mit der Durchführung des Verfahrens betrauten Personen zur Verschwiegenheit zu verpflichten sind.

²²⁵ Walden, in: Depping/Walden, LkSG, § 4 Rn. 118.

²²⁶ Gleichartige Regelung enthält die MaRisk in AT 4.4.3 Ziffer 4.

²²⁷ Weitere Musterklauseln finden sich bei Grabosch, in: Grabosch, LkSG, § 5 Rn. 37.

Musterklausel zur Verschwiegenheit:

„Der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte verpflichtet sich, alle ihm im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangten Informationen, Vorgänge und Dokumente vertraulich zu behandeln und keinem Dritten zugänglich zu machen. Sofern er im Rahmen seiner Wirksamkeitsprüfung Informationen aus eingegangenen Beschwerden erlangt, hat er diese nur zu Analyse Zwecken zu verwenden. Namen der Meldenden, Betroffenen und Beschuldigten gibt er nicht weiter, auch nicht im Rahmen seiner Informationspflicht an die Geschäftsleitung. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.“

VIII. Haftung des MRUB

Da dem MRUB eine Überwachungsfunktion zukommt, stellt sich die Frage, ob damit auch eine besondere Haftung einhergeht. Hierbei ist einerseits an eine schuldrechtliche Haftung gegenüber dem Unternehmen zu denken, andererseits an eine bußgeldrechtliche Haftung.

1. Arbeits- und schuldrechtliche Haftung

Der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte haftet für Pflichtverletzungen aus seinem Arbeitsverhältnis. Pflichtverletzungen können aus Nichtleistung (MRUB nur auf dem Papier), verspäteter Leistung oder Schlechterfüllung bestehen. Aus Pflichtverletzungen des MRUB kann dessen Arbeitgeber ein Recht zur Abmahnung/Kündigung und ein Anspruch auf Schadensersatz entstehen. Eine Entgeltminderung kennt das Arbeitsrecht hingegen nicht, ein Entfall der Pflicht zur Entgeltzahlung liegt nur in Ausnahmefällen vor.²²⁸ Der MRUB haftet für schuldhaftes Pflichtwidrigkeiten in den Grenzen der Arbeitnehmerhaftung²²⁹ nach den Grundsätzen der Rechtsprechung des BAG²³⁰:

– Keine Haftung bei leichtester Fahrlässigkeit²³¹

228 Ausführlich dazu: *Preis*, in: Müller-Glöße et al., *ErfK ArbR*, § 619a Rn. 7.

229 *Krais*, in: Pelz/Krais, *LkSG*, Kapitel 6 Rn. 19.

230 BAG, 22.3.2018 – 8 AZR 779/16, NZA 2018, 1216 ff.; BAG, 15.11.2012 – 8 AZR 705/11, DB 2013, 705 ff.; ausführlich: *Wullenkord*, in: Rolfs et al., *BeckOK ArbR*, § 619a BGB Rn. 5 ff.; dazu und zum dreistufigen Haftungsmodell im Schrifttum (die ersten beiden Stufen der BAG-Rspr. werden ersetzt durch normale Fahrlässigkeit ohne Haftung): *Griese*, in: Küttner, *ArbR*, Arbeitnehmerhaftung Rn. 14.

231 Schaden beruht auf einem typischen Versehen (Sich-Versprechen, Vergreifen, Vertun): *Wullenkord*, in: Rolfs et al., *BeckOK ArbR*, § 619a BGB Rn. 10.

C. Der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte

- Anteilige Haftung (mit dem Arbeitgeber) bei mittlerer Fahrlässigkeit²³²
- In der Regel²³³ volle Haftung bei grober Fahrlässigkeit²³⁴
- Volle Haftung bei Vorsatz

Bei leitenden Angestellten hat das BAG hingegen bisher eine Haftungserleichterung noch nicht ausdrücklich bejaht.²³⁵ Leitende Angestellte und Betriebsbeauftragte können aber in die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) des Unternehmens einbezogen werden.²³⁶ Der MRUB als leitender Angestellter sollte sich hierzu vor Übernahme der Verantwortung informieren.

2. Bußgeldrechtliche Haftung

Nach den Anforderungen des LkSG ist der MRUB nicht für die Einhaltung der Sorgfaltspflichten verantwortlich, sondern für die Überwachung des Risikomanagementsystems.²³⁷ Ihn trifft insofern auch keine Garantenstellung. Ob der MRUB nach § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG einem eigenen Bußgeldrisiko ausgesetzt ist, hängt von der konkreten Ausgestaltung seiner Aufgabenbeschreibung und der Einräumung einer eigenen Entscheidungsfreiheit ab.²³⁸

IX. Pflicht zur Anzeige von Straftaten und Verdachtsmeldung wegen Geldwäsche

1. Anzeige von Straftaten

Auch für den MRUB gilt die grundsätzliche und strafbewehrte Anzeigepflicht nach § 138 StGB für darin abschließend aufgezählte besonders schwerwiegende Straftaten, von denen der Menschenrechtsbeauftragte in Ausübung seiner Tätigkeit Kenntnis erlangt. Im Zusammenhang mit dem

232 Außerachtlassung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt (objektiver Verschuldensbegriff): *Wullenkord*, in: Rolfs et al., BeckOK ArbR, § 619a BGB Rn. 11.

233 Außer bei existenzgefährdender Wirkung oder eklatantem Missverhältnis zwischen Vergütung und Schaden: *Wullenkord*, in: Rolfs et al., BeckOK ArbR, § 619a BGB Rn. 12.

234 Außerachtlassung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt in einem ungewöhnlich hohen Grad („hätte jedem anderen in der konkreten Situation einleuchten müssen“): *Wullenkord*, in: Rolfs et al., BeckOK ArbR, § 619a BGB Rn. 12.

235 *Wullenkord*, in: Rolfs et al., BeckOK ArbR, § 619a BGB Rn. 6.

236 *Grabosch*, in: Grabosch, LkSG, § 5 Rn. 40.

237 *Rothermel*, LkSG, § 4 Rn. 35; *Krais*, in: Pelz/Krais, LkSG, Kapitel 6 Rn. 19.

238 *Rothermel*, LkSG, § 4 Rn. 36; *Grabosch*, in: Grabosch, LkSG, § 4 Rn. 38; *Engel/Schönfelder*, in: Grabosch, LkSG, § 6 Rn. 38; *Altenschmidt/Helling*, LkSG, § 24 Rn. 8.

IX. Pflicht zur Anzeige von Straftaten und Verdachtsmeldung wegen Geldwäsche

LkSG sind insbesondere, aber nicht abschließend, folgende Straftaten anzeigepflichtig:

- Tötungsdelikte;
- Völkermord (§ 6 des Völkerstrafgesetzbuches);
- Verbrechen gegen die Menschlichkeit (§ 7 des Völkerstrafgesetzbuches);
- Straftat gegen die persönliche Freiheit in den Fällen des § 232 Abs. 3 Satz 2 StGB (Menschenhandel), des § 232a Abs. 3, 4 oder 5 StGB (Zwangsprostitution), des § 232b Abs. 3 oder 4 StGB (Zwangsarbeit), des § 233a Abs. 3 oder 4 StGB (Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung), jeweils, soweit es sich um Verbrechen handelt, der § 239a StGB (erpresserischer Menschenraub);
- Herbeiführen einer Überschwemmung (§ 313 StGB).

Der Straftatbestand der Nichtanzeige einer Straftat nach § 138 StGB ist ein echtes Unterlassungsdelikt.²³⁹ Das Unterlassen liegt darin, nicht rechtzeitig eine Anzeige gegenüber der Behörde oder dem Bedrohten zu machen. Rechtzeitig ist die Anzeige, wenn die Abwendung der Straftat oder zumindest ihres Erfolges noch möglich ist. Voraussetzung ist, dass der MRUB vor oder spätestens zu diesem Zeitpunkt von dem Vorhaben oder der Ausführung der Straftat glaubhaft erfahren hat, also die Straftat tatsächlich geplant oder in Ausführung befindlich ist.²⁴⁰

2. Verdachtsmeldung nach dem Geldwäschegesetz

Aufgrund der Verschärfung des Geldwäschetatbestandes im Strafgesetzbuch (§ 261 StGB)²⁴¹ gibt es eine weitreichende Verbindung zwischen Menschenrechts- und Umweltschutz einerseits und Geldwäsche andererseits. Dies deswegen, weil der Vortatenkatalog für die Geldwäsche entfallen ist und auf alle Straftaten, auch im Zusammenhang mit Menschenrechts- und Umweltverstößen stehende Straftaten, erweitert wurde („**All-Crimes Approach**“). Zu prüfen ist nur noch, ob der zu waschende Gegenstand Tatertrag, Tatprodukt oder ein an dessen Stelle getretener anderer (vermögenswerter) Gegenstand irgendeiner Straftat ist. Bezogen auf das LkSG können zu waschende Gegenstände solche des Unternehmens oder der Upstream-Lieferkette sein. Werden Produkte beispielsweise unter Einsatz von Zwangsarbeit hergestellt,

²³⁹ Hohmann, in: Erb/Schäfer, MüKo StGB, § 138 Rn. 15.

²⁴⁰ Hohmann, in: Erb/Schäfer, MüKo StGB, § 138 Rn. 12.

²⁴¹ Am 11.2.2021 hat der Bundestag das Gesetz zur Verbesserung der strafrechtlichen Bekämpfung der Geldwäsche verabschiedet (BGBl. I 2021, S. 347). Das Gesetz dient insbesondere der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/1673 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.10.2018 über die strafrechtliche Bekämpfung der Geldwäsche („sechste Geldwäscherichtlinie (AMLD6)“ genannt).

handelt es sich bei diesen Produkten um zu waschende Gegenstände.²⁴² Nach § 261 Abs. 1 StGB (Geldwäsche) wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wer sich beispielsweise einen solchen Gegenstand verschafft (§ 261 Abs. 1 Nr. 3 StGB). Strafbar sind nur natürliche Personen. Zum Straftatbestand des § 261 Abs. 1 StGB gehört aber auch das „Verschaffen für einen Dritten“, beispielsweise das Einkaufen für das Unternehmen. Die Strafbarkeit ist unabhängig davon, ob die Person oder das Unternehmen Verpflichteter nach dem GWG ist. Für Verpflichtete erhöht sich der Strafraum aber auf eine Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren. Auslandstaten können taugliche Vortaten der Geldwäsche sein (§ 261 Abs. 9 StGB). Voraussetzung ist dabei, dass die Vortaten entweder auch am Tatort strafbar sind („**doppelte Strafbarkeit**“) oder in enumerativ aufgezählten Europäischen Übereinkommen und Rahmenbeschlüssen festgelegt sind. LkSG-relevant sind darunter die EU-Richtlinie 2011/36 zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels,²⁴³ die EU-Richtlinie 2011/93 zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern²⁴⁴ und die EU-Richtlinie 2017/541 zur Terrorismusbekämpfung.²⁴⁵ Die Richtlinie zur Bekämpfung des Menschenhandels ist dabei besonders LkSG-relevant, da in dessen Art. 2 Abs. 3 Zwangsarbeit und moderne Sklaverei gelistet sind.

Zudem könnte der MRUB oder zumindest sein Unternehmen nach dem Geldwäschegesetz verpflichtet sein, der Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen („FIU“) Verdachtsfälle zu melden (§ 43 GWG). Dies gilt zunächst nur, wenn das Unternehmen oder der MRUB Verpflichteter unter dem GWG ist. Die Verpflichteten sind in § 2 Abs. 1 GWG abschließend gelistet. Im Zusammenhang mit dem MRUB ist zwischen der (möglichen) Verpflichtetenstellung der eigenen Person aufgrund eigener persönlicher Merkmale und der Verpflichtetenstellung des Unternehmens zu unterscheiden. Der MRUB selbst kann Verpflichteter in eigener Person sein, wenn er bei-

242 Vgl. *Bülte*, GWuR 2021, 8, 11.

243 Nach § 261 Abs. 9 Nr. 2f StGB: Art. 2 oder Art. 3 der Richtlinie 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5.4.2011 zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2002/629/JI des Rates (ABl. L 101 vom 15.4.2011, S. 1).

244 Nach § 261 Abs. 9 Nr. 2g StGB: Art. 3 bis 8 der Richtlinie 2011/93/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13.12.2011 zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2004/68/JI des Rates (ABl. L 335 vom 17.12.2011, S. 1; L 18 vom 21.1.2012, S. 7).

245 Nach § 261 Abs. 9 Nr. 2g StGB: Art. 4 bis 9 Abs. 1 und 2 Buchstabe b oder den Art. 10 bis 14 der Richtlinie (EU) 2017/541 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15.3.2017 zur Terrorismusbekämpfung und zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2002/475/JI des Rates und zur Änderung des Beschlusses 2005/671/JI des Rates (ABl. L 88 vom 31.3.2017, S. 6).

IX. Pflicht zur Anzeige von Straftaten und Verdachtsmeldung wegen Geldwäsche

spielsweise *Syndikusrechtsanwalt* (§ 46 Abs. 2 Satz 1 BRAO) oder *Syndikuspate* (§ 41b PAO) des Unternehmens ist und das Unternehmen bei einer der Katalogtaten des § 2 Abs. 1 Nr. 10 GWG berät oder daran mitwirkt, beispielsweise im Zusammenhang mit Kauf und Verkauf von Immobilien oder Gewerbebetrieben²⁴⁶ oder im Zusammenhang mit Zusammenschlüssen oder Übernahmen.²⁴⁷ Von den unter das LkSG fallenden Unternehmen können insbesondere Kreditinstitute, Finanzdienstleister, Kapitalanlagegesellschaften, Versicherungsunternehmen, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Güterhändler Verpflichtete nach den GWG sein.²⁴⁸

Die Meldepflicht ergibt sich aus § 43 Abs. 1 GWG, der wie folgt lautet:

§ 43 Abs. 1 GWG Meldepflicht von Verpflichteten:

Liegen Tatsachen vor, die darauf hindeuten, dass

1. ein Vermögensgegenstand, der mit einer Geschäftsbeziehung, einem Maklergeschäft oder einer Transaktion im Zusammenhang steht, aus einer strafbaren Handlung stammt, die eine Vortat der Geldwäsche darstellen könnte,
2. ein Geschäftsvorfall, eine Transaktion oder ein Vermögensgegenstand im Zusammenhang mit Terrorismusfinanzierung steht oder
3. der Vertragspartner seine Pflicht nach § 11 Absatz 6 Satz 3, gegenüber dem Verpflichteten offenzulegen, ob er die Geschäftsbeziehung oder die Transaktion für einen wirtschaftlich Berechtigten begründen, fortsetzen oder durchführen will, nicht erfüllt hat,

so hat der Verpflichtete diesen Sachverhalt unabhängig vom Wert des betroffenen Vermögensgegenstandes oder der Transaktionshöhe unverzüglich der Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen zu melden.

Tatsachen, die auf menschenrechts- und umweltbezogene Vortaten hindeuten, können sich insbesondere aus der Risikoanalyse nach § 5 LkSG ergeben.²⁴⁹ Liegen Verdachtsfälle vor, ist unverzüglich (d.h. ohne schuldhaftes Zögern) Meldung an die FIU zu machen.

²⁴⁶ § 2 Abs. 1 Nr. 10 a) aa) GWG.

²⁴⁷ § 2 Abs. 1 Nr. 10 d) GWG.

²⁴⁸ Eine komplette Aufzählung der Verpflichteten findet sich in § 2 Abs. 1 Nr. 1–16 GWG.

²⁴⁹ Siehe in diesem Zusammenhang auch die Ausführungen zu „tatsächlichen Umständen“ unter D.I.1b).

D. Risikomanagement

I. Begrifflichkeiten

Kernaufgabe des MRUB ist die Überwachung des Risikomanagements (§ 4 Abs. 3 LkSG). Daher ist es für den MRUB von grundlegender Bedeutung, zu wissen, was unter den Begriffen „Risiko“, „Verletzung“, „Risikomanagement“ und „Überwachung“ zu verstehen ist.

1. Risikobegriff

Das LkSG beinhaltet zwei Risikokategorien: menschenrechtliche Risiken (§ 2 Abs. 2 LkSG) und umweltbezogene Risiken (§ 2 Abs. 3 LkSG). Die beiden Risiken unterscheiden sich hinsichtlich des Risikobegriffs lediglich beim Risikobezug. Das menschenrechtliche Risiko bezieht sich auf einen möglichen Verstoß gegen ein in § 2 Abs. 2 Nr. 1 bis 12 LkSG bezeichnetes Verbot, während sich ein umweltbezogenes Risiko auf einen möglichen Verstoß gegen ein in § 2 Abs. 3 Nr. 1 bis 8 LkSG bezeichnetes Verbot bezieht. Gleich ist hingegen die Legaldefinition, wonach ein Risiko ein Zustand ist, bei dem aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der bezeichneten Verbote droht. Die drohende Verletzung beinhaltet nicht die bereits eingetretene Verletzung, sondern ein in der Zukunft liegendes Ereignis.²⁵⁰ Es kommt insofern auf eine Prognosebetrachtung an, ob hinsichtlich eines Zustandes tatsächliche Umstände vorliegen, aufgrund derer mit hinreichender Wahrscheinlichkeit mit einem Verstoß zu rechnen ist.²⁵¹

a) Zustand

Der Risikobegriff setzt als erstes Definitionsmerkmal einen Zustand voraus. Der Zustand bestimmt sich aus Fakten, die situativ relevant sind und entweder einen Bezug zum eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens oder dessen Zulieferer haben. Der Zustand ist die Sachlage,²⁵² bei dem bei Hinzutreten weiterer Tatbestandsmerkmale eine menschenrechts- oder umweltbezogene Verletzung droht und deshalb ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko darstellt.

²⁵⁰ Kolb, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 2 Rn. 54.

²⁵¹ Kolb, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 2 Rn. 54.

²⁵² Siehe auch: Johann/Gabriel, in: Johann/Sangi, LkSG, § 2 Rn. 17.

Beispiel für eine Zustandsbeschreibung:

Fa. X GmbH ist unmittelbarer Zulieferer des unter den Anwendungsbereich des LkSG fallenden Unternehmens Y AG. X hat den Sitz in Deutschland und eine Produktionsstätte in China. X ist Hersteller elektronischer Komponenten (ISIC Code 261), hat 750 Mitarbeitende, davon 12 Mitarbeitende in der vollautomatisierten Produktionsstätte in China (2 Deutsche, 10 Han-Chinesen), hat einen global gültigen internen Verhaltenskodex (der die in den LkSG-Risiken enthaltenen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Verbote enthält), ist ISO-zertifiziert (9001, 14001, 31000 und 45001) und hantiert nicht mit Chemikalien.

b) Tatsächliche Umstände

Tatsächliche Umstände sind Tatsachen.²⁵³ Die Umstände können dabei sowohl für den eigenen Geschäftsbereich als auch für die unmittelbaren Zulieferer länderspezifische Tatsachen, branchenspezifische Tatsachen und unternehmensspezifische Tatsachen sein.²⁵⁴ Nicht unter die tatsächlichen Umstände fallen hingegen Meinungen, (Rechts-)Auffassungen oder Werturteile, da diese nicht nur faktenbasiert sind, sondern subjektive Bewertungen enthalten.²⁵⁵

c) Hinreichende Wahrscheinlichkeit

Das Erfordernis der hinreichenden Wahrscheinlichkeit setzt einerseits keinen sicheren Eintritt der Verletzung voraus, andererseits reicht aber die bloße Möglichkeit nicht aus. Die Umstände bestimmen die Eintrittswahrscheinlichkeit eines drohenden Verbotsverstoßes. In diesem Zusammenhang ist auch zu betrachten, ob konkrete Umstände vorliegen, die geeignet sind, Indizwirkungen anderer tatsächlicher Umstände zu widerlegen²⁵⁶. So können allgemeine Indizien aufgrund von länderspezifischen und branchenspezifischen Umständen durch unternehmensspezifische Umstände widerlegt werden. Unternehmensspezifische Indizien (z.B. Vorverstöße des Zulieferers) lassen sich hingegen nicht durch länderspezifische oder branchenspezifische Umstände widerlegen (z.B. Produktionsland kein Risikoland oder Branche keine Risikobranche).

²⁵³ Kolb, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 2 Rn. 55.

²⁵⁴ Kolb, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 2 Rn. 55.

²⁵⁵ Kolb, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 2 Rn. 56, der auch die Ratings und Hochrechnungen in Menschenrechtsindizes wegen der Subjektivität der Berechnungsmethode daher nicht als tatsächliche Umstände einordnet.

²⁵⁶ Siehe hierzu: Johann/Gabriel, in: Johann/Sangi, LkSG, § 2 Rn. 19.

Beispiel:

Im vorangegangenen Beispiel liegen aufgrund der Zustandsbeschreibung mehrere tatsächliche Umstände im Sinne der Risikodefinition vor, beispielsweise:

(1) Der Lieferant X produziert in China. Dieser Umstand ist zunächst rein länderspezifisch und eine Indikation für einen möglicherweise drohenden Verstoß von X gegen das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 und 3 LkSG).

(2) Lieferant X unterfällt der Branche „Herstellung elektronischer Komponenten“ (ISIC Code 261). Branchenspezifisch droht ein Verstoß gegen den Arbeitsschutz, insbesondere durch fehlende Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische Stoffe zu vermeiden (§ 2 Abs. 2 Nr. 5b LkSG).

(3) Lieferant X arbeitet nicht mit chemischen Stoffen und die Einhaltung der erforderlichen Arbeitsschutzstandards wurde auditiert und zertifiziert. Diese unternehmensspezifischen tatsächlichen Umstände sind geeignet, die Indizwirkung des branchenspezifischen Risikos zu widerlegen.

(4) X beschäftigt weder Kinder noch ethnische Minderheiten (die das Länderrisiko der Zwangsarbeit indizieren) und hat geeignete Einstellprozesse zur Vermeidung von Verstößen gegen das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit. Damit ist das allgemeine länderspezifische Indiz lieferantenspezifisch widerlegt.

Im Ergebnis fehlt es aufgrund unternehmensspezifischer Umstände an einer hinreichenden Wahrscheinlichkeit, dass aufgrund der länderspezifischen und branchenspezifischen Umstände eine Verbotsverletzung durch X droht.

Ab wann die Eintrittswahrscheinlichkeit als hinreichend angesehen werden kann, lässt sich nicht anhand genereller Prozentzahlen oder Kriterien bestimmen.²⁵⁷ Die Grenze ist vielmehr im Einzelfall anhand der Schwere des drohenden Verstoßes in umgekehrter Proportionalität²⁵⁸ zu bestimmen, d. h. je schwerer der drohende Verstoß, desto geringer die Grenze für das Vorliegen einer „hinreichenden“ Wahrscheinlichkeit. Die Schwere der Verletzung bemisst sich anhand des Grades der Beeinträchtigung, der Zahl der potenziell Betroffenen und der Frage der Umkehrbarkeit der Verletzung (Reversibilität).²⁵⁹

²⁵⁷ Kolb, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 2 Rn. 61.

²⁵⁸ Kolb, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 2 Rn. 61.

²⁵⁹ Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 42.

Um die Eintrittswahrscheinlichkeit und die für den konkreten Einzelfall maßgebliche Schwelle zur „hinreichenden Wahrscheinlichkeit“ bestimmen zu können, bedarf es der Risikobewertung.

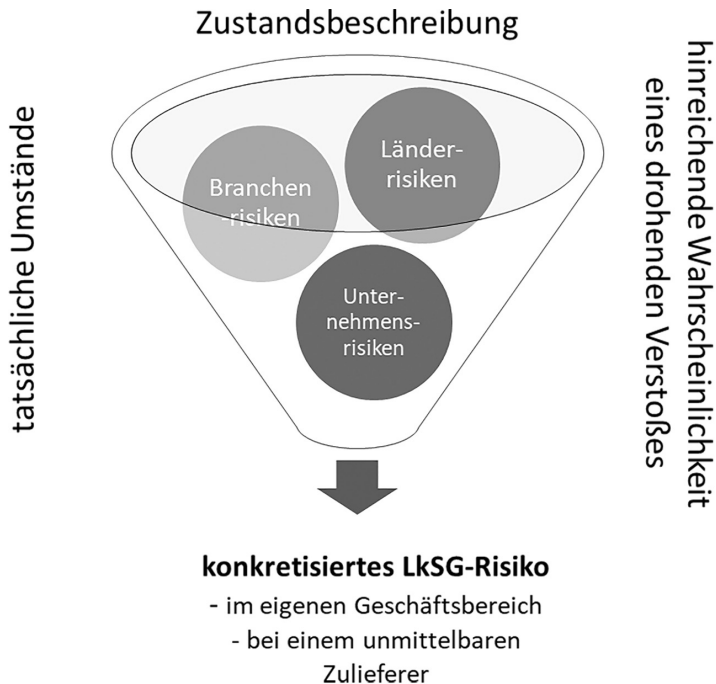


Abbildung 9: Konkretisierung eines LkSG-Risikos.

d) Verursachung durch das Unternehmen

Die Verursachung durch das Unternehmen ist zwar kein Tatbestandsmerkmal des Risikobegriffs, spielt aber für die im Rahmen des LkSG-Risikomanagements erforderlichen Maßnahmen eine Rolle, da nur solche Maßnahmen als wirksam (und damit erforderlich) angesehen werden, die sich auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken beziehen, die das Unternehmen innerhalb der Lieferkette verursacht hat oder zu denen es beigetragen hat (§ 4 Abs. 2 LkSG). Nach der Regierungsbegründung setzt die Verursachung voraus, „dass das Unternehmen das Risiko unmittelbar allein hervorgerufen hat oder durch seine Handlung zu der Entstehung oder Verstärkung des Risikos (kausal) beigetragen hat“.²⁶⁰

²⁶⁰ BT-Drs. 19/28649, S. 43.

Damit weicht das LkSG sowohl von UNGP 13²⁶¹ als auch von den OECD-Leitsätzen²⁶² ab, die die drei Möglichkeiten der Verbindung zum Risiko/Effekt beschreiben:

1. Verursachung
2. Beitrag
3. unmittelbare Verbindung

Beispiele:

- (1) Ein länder-, branchen- oder lieferantenspezifisches menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko besteht beim unmittelbaren Zulieferer bereits vor Auftragserteilung durch das Unternehmen und wird dadurch auch nicht erhöht. In diesem Fall liegt kein Kausalbeitrag des Unternehmens vor.
- (2) Das Unternehmen hat keine ausreichenden Arbeitsschutzmaßnahmen an einem der eigenen Produktionsstandorte. Hier liegt eine direkte Verursachung des menschenrechtlichen Risikos beim Unternehmen vor.
- (3) Das Unternehmen verlangt vom unmittelbaren Zulieferer einen lokalen Fertigungsanteil in einem Drittland. Da der Zulieferer dort keine Fertigungskapazitäten hat, ist er gezwungen eine neue Fertigungsstätte im Drittland aufzubauen. Hier besteht ein Kausalbeitrag des Unternehmens für (mögliche) Risiken bei der Fertigung des Zulieferers im Drittland.

Das LkSG nennt nur die Verursachung und den Beitrag des unter das LkSG fallenden Unternehmens zum Risiko oder der Verletzung. Lediglich eine unmittelbare Verbindung reicht somit nicht aus. Es ist vielmehr ein kausaler Beitrag zur Entstehung oder Verstärkung des Risikos erforderlich. Allein das Bestehen einer Geschäftsbeziehung oder einer Geschäftstätigkeit ist nicht

261 Leitprinzip 13: „Die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, erfordert, dass Wirtschaftsunternehmen (a) es vermeiden, durch ihre eigene Tätigkeit nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen und diesen Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten; (b) bemüht sind, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beitragen.

262 II 2.3: „Die Verwicklung des Unternehmens in die festgestellten tatsächlichen oder potenziellen negativen Effekte bewerten, um angemessene Reaktionen festzulegen (vgl. 3.1 und 3.3). Insbesondere ist zu bestimmen: ob das Unternehmen den negativen Effekt verursacht hat (oder verursachen würde); zum negativen Effekt beigetragen hat (oder beitragen würde); oder ob der negative Effekt durch eine Geschäftsbeziehung des Unternehmens in unmittelbarer Verbindung mit seinen Geschäftstätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen steht (oder stehen würde).

ausreichend.²⁶³ Kausal ist vielmehr jedes Ereignis, das nicht hinweggedacht werden kann, ohne dass der Erfolg entfällt („conditio sine qua non-Formel“). Wenn es also ohne die konkrete Geschäftsbeziehung zu keinem Risiko oder zu keiner Verletzung kommen würde, liegt ein Kausalbeitrag des Unternehmens vor. Wird das Risiko oder die Verletzung durch das Handeln eines Dritten verursacht, muss das Unternehmen nur dann Maßnahmen ergreifen, wenn es dazu durch eine eigene Handlung einen relevanten Beitrag geleistet hat.²⁶⁴ Das BAFA sieht dies (nur) gegeben, wenn die Handlung oder auch Unterlassung des Unternehmens in irgendeiner Weise die Verletzung einer konkreten Pflicht erlaubt, ermöglicht oder motiviert.²⁶⁵

2. Verletzung

Eine Verletzung ist definiert als Verstoß gegen eines der in der Definition der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken bezeichneten Verbote (§ 2 Abs. 4 LkSG). Die Verletzung ist also ein eingetretenes menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko. Hat sich ein menschenrechtliches Risiko aus § 2 Abs. 2 Nr. 1–12 LkSG realisiert, liegt eine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen Pflicht vor (§ 2 Abs. 4 Satz 1 LkSG) und bei der Realisierung eines umweltbezogenen Risikos aus § 2 Abs. 3 Nr. 1–8 LkSG die Verletzung einer umweltbezogenen Pflicht (§ 2 Abs. 4 Satz 2 LkSG). Für die Verletzung reicht ein objektiv rechtswidriger Verstoß. Eine schuldhaft Verletzung durch das Unternehmen oder einen Zulieferer ist hingegen nicht erforderlich.²⁶⁶ Ein Verstoß eines der in § 2 Abs. 2 und 3 LkSG genannten Verbote ist selbst dann LkSG-rechtswidrig, und damit eine Pflichtverletzung, wenn nationale Vorschriften eingehalten wurden. Ausnahmen hiervon sind

- der Verstoß gegen das Mindestbeschäftigungsalters von 15 Jahren, das auf Ausnahmen nach dem *Recht am Beschäftigungsort* verweist (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 LkSG),
- der Verstoß gegen das Verbot der Missachtung der Pflichten des Arbeitsschutzes, der gleichzeitig den Verstoß gegen *nationales Recht* des Beschäftigungsortes voraussetzt (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG),

²⁶³ Walden, in: Depping/Walden, LkSG, § 4 Rn. 85; Brouwer, CCZ 2022, 137, 142.

²⁶⁴ BAFA, FAQ VI.6.

²⁶⁵ BAFA, Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren Handreichung zur Umsetzung einer Risikoanalyse nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, S. 15 (Fn. 14) und S. 19, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Risikoanalyse/risikoanalyse_node.html (abgerufen am 3.11.2023).

²⁶⁶ Kolb, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 2 Rn. 181.

- der Verstoß gegen das Verbot der Missachtung der freien Betätigung von Gewerkschaften, der auf das *Recht des Beschäftigungsortes* verweist (§ 2 Abs. 2 Nr. 6c LkSG),
- der Verstoß gegen das Verbot des Vorenthaltes eines angemessenen Lohnes, der auf das anwendbare Recht, hilfsweise das *Recht des Beschäftigungsortes* verweist (§ 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG),
- der Verstoß gegen das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und des widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern (§ 2 Abs. 2 Nr. 10 LkSG), da sich die Widerrechtlichkeit nach dem *lokalen Recht* bestimmt²⁶⁷

Die menschenrechts- und umweltbezogenen Pflichten in § 2 Abs. 4 LkSG sind nicht zu verwechseln mit den Sorgfaltspflichten in § 3 LkSG.

Menschenrechtsbezogene Pflicht (§ 2 Abs. 4 Satz 1 LkSG)	Umweltbezogene Pflicht (§ 2 Abs. 4 Satz 2 LkSG)	Sorgfaltspflicht (§ 3 Abs. 1 LkSG)
Pflicht nicht gegen die Verbote in § 2 Abs. 2 LkSG zu verstoßen.	Pflicht nicht gegen die Verbote in § 2 Abs. 3 LkSG zu verstoßen.	Erfüllung der in § 3 Abs. 1 LkSG genannten neun Sorgfaltspflichten

Der Verletzungsbegriff ist insbesondere für die Ergreifung von Abhilfemaßnahmen nach § 7 LkSG relevant.²⁶⁸

²⁶⁷ Ebenso, jedoch teilweise irreführend auf das Recht des „Beschäftigungsortes“ verweisend: *Ruttloff/Schulga*, in: *Wagner/Ruttloff/Wagner*, LkSG, § 2 Rn. 229; *Kolb*, in: *Fleischer/Mankowski*, LkSG, § 2 Rn. 181; *Ehmann*, ZVertriebsR 2021, 141, 144; einschränkend (sofern das nationale Recht nicht internationale Mindeststandards unterläuft): *Alten Schmid/Helling*, LkSG, § 2 Rn. 51; ebenso: *Krais*, in: *Pelz/Krais*, LkSG, Kapitel 4 Rn. 28; ebenfalls auf den Problemfall hinweisend Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 38.

²⁶⁸ Zudem wird der Begriff der Verletzung im LkSG an mehreren Stellen verwendet: (1) Umfang der Sorgfaltspflichten (§ 3 Abs. 1 Satz 1 LkSG), (2) angemessene Weise des Handelns (§ 3 Abs. 2 LkSG), (3) den Umfang des Ausschlusses der Begründung einer eigenständigen zivilrechtlichen Haftung (§ 3 Abs. 3 LkSG), (4) der Bestimmung der Wirksamkeit des Risikomanagements (§ 4 Abs. 2 LkSG), (5) die Ergreifung von Abhilfemaßnahmen (§ 7 LkSG), (6) den Gegenstand des Beschwerdeverfahrens (§ 8 Abs. 1 LkSG), (7) die Auslösung der Sorgfaltspflicht gegenüber mittelbaren Zulieferern (§ 9 Abs. 3 LkSG), (8) den Umfang der Berichtspflicht (§ 10 Abs. 2 und 3 LkSG) und (9) das behördliche Tätigwerden von Amts wegen (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 LkSG).

3. Menschenrechtliche Risiken

Der Katalog menschenrechtlicher Risiken in § 2 Abs. 1 LkSG ist an den in § 2 Abs. 1 LkSG aufgezählten, ratifizierten Übereinkommen ausgerichtet.²⁶⁹ Diese sind für das Verständnis der Details wichtig und nötig.²⁷⁰ Aufgrund der Formulierung der Verweise auf die ratifizierten Übereinkommen ist von einer statischen Verweisung auszugehen. Somit beziehen sich die Verweise auf die geltenden Übereinkommen. Ein guter Schnell-Indikator für die menschenrechtliche Situation kann aus den örtlichen Konflikten gewonnen werden:

269 Bundesregierung, Gesetzentwurf LkSG, 3.3.2021, S. 15, abrufbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-sorgfalts-pflichtengesetz.pdf?__blob=publicationFile&v= (abgerufen am 19.10.2023).

270 Was für den Bestimmtheitsgrund aber auch ausreichend ist, vgl. *Bürger/Müller*, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 413 m. w. N.

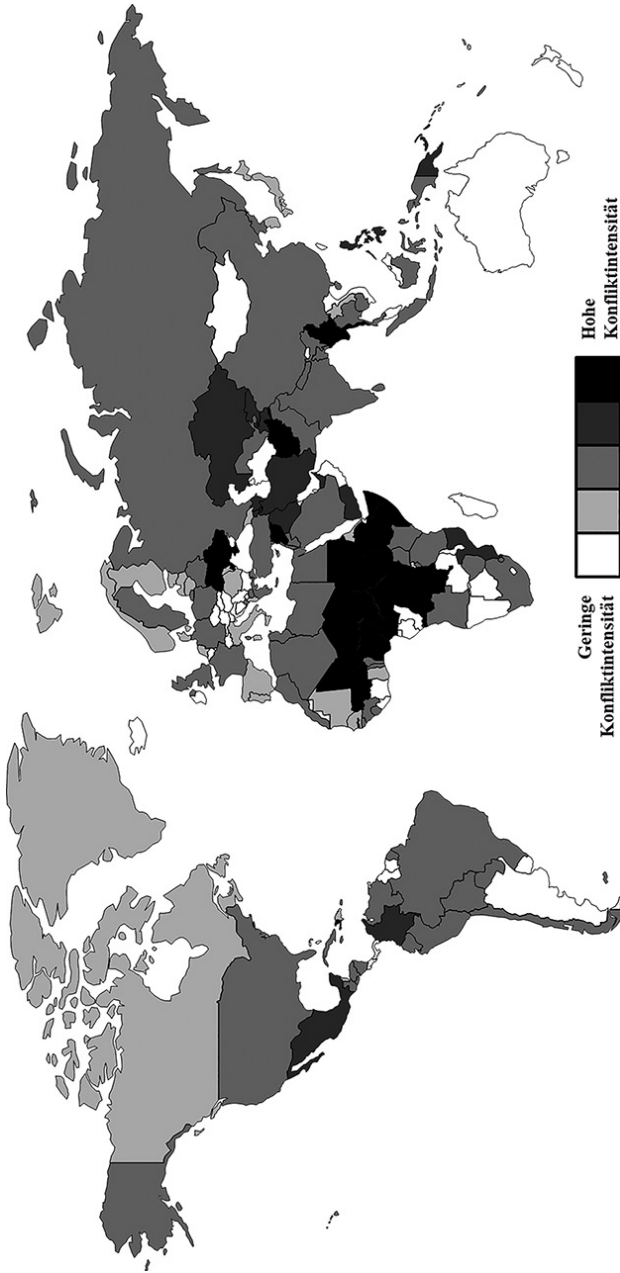


Abbildung 10: Konflikttintensitäten nach Ländern.²⁷¹

²⁷¹ Informationen nach dem HIIK, Konfliktbarometer 2022, <https://hiik.de/konfliktbarometer/aktuelle-ausgabe/> (abgerufen am 28.8.2023).

Im Folgenden werden die einzelnen Verbote des § 2 Abs. 2 Nr. 1 bis 12, u. a. mit Praxishinweisen und Kontrollfragen, detailliert erläutert.

a) Verbote im Zusammenhang mit Kinderarbeit

aa) Verbot von Kinderarbeit

Das Verbot der Beschäftigung von Kindern unter einem Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung ist in § 2 Abs. 2 Nr. 1 LkSG unter Bezugnahme auf das ILO-Übereinkommen 138 geregelt. Das Verbot der Beschäftigung eines Kindes unter 15 Jahren bedeutet, dass kein Kind arbeiten darf, bevor es das gesetzliche Mindestalter erreicht hat. Kinderarbeit ist: Arbeit, die Kindern ihre Kindheit, ihr Potenzial und ihre Würde raubt und die schädlich für ihre körperliche und geistige Entwicklung ist. Es ist untersagt, dass der Schulbesuch beeinträchtigt wird, indem Kindern die Möglichkeit genommen wird, zur Schule zu gehen; sie dazu gezwungen werden, vorzeitig die Schule zu verlassen; oder sie dazu verpflichtet werden, den Schulbesuch mit übermäßig langer und schwerer Arbeit zu kombinieren.²⁷² Weltweit mussten 2020 noch 160 Millionen Jungen und Mädchen Kinderarbeit leisten.²⁷³

Es gibt jedoch Ausnahmen von diesem Verbot, wenn das nationale Recht des Beschäftigungsortes die Beschäftigung von Kindern in bestimmten Fällen erlaubt. Diese Ausnahmen müssen jedoch im Einklang mit den Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation stehen, das das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung festlegt.²⁷⁴

bb) Verbot der schlimmsten Formen von Kinderarbeit

Das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 2 LkSG unter Bezugnahme auf das ILO-Übereinkommen 182 schützt Kinder unter 18 Jahren vor Ausbeutung und gefährlichen Arbeitsbedingungen, die ihre Gesundheit und Sicherheit beeinträchtigen und ihre Entwicklung hemmen können.²⁷⁵ Es geht um Arbeit, die für Kinder geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und schädlich ist. 2020 arbeiteten 79 Millionen Kinder unter ausbeuterischen sowie regelmäßig gesundheitsschädlichen und gefährlichen Bedingungen.²⁷⁶

²⁷² *Bürger/Müller*, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 282.

²⁷³ BMZ, Agenda 2030: SDG 8, abrufbar unter <https://www.bmz.de/de/agenda-2030/sdg-8> (abgerufen am 19.10.2023).

²⁷⁴ Ausführlich *Bürger/Müller*, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 283 ff.

²⁷⁵ Ausführlich *Bürger/Müller*, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 293 ff.

²⁷⁶ BMZ, Agenda 2030: SDG 8, abrufbar unter <https://www.bmz.de/de/agenda-2030/sdg-8> (abgerufen am 19.10.2023).

Dies umfasst alle Formen von Sklaverei, Kinderhandel, Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten, Prostitution oder pornographischen Darbietungen sowie unerlaubte Tätigkeiten, wie den Handel mit Drogen.

cc) Praxishinweise zur Erkennung und Verhütung von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist ein weltweit hochpräsesentes Risiko. Folgender Index für Kinderarbeit, aufgeschlüsselt nach Ländern, bietet eine Risikoübersicht:

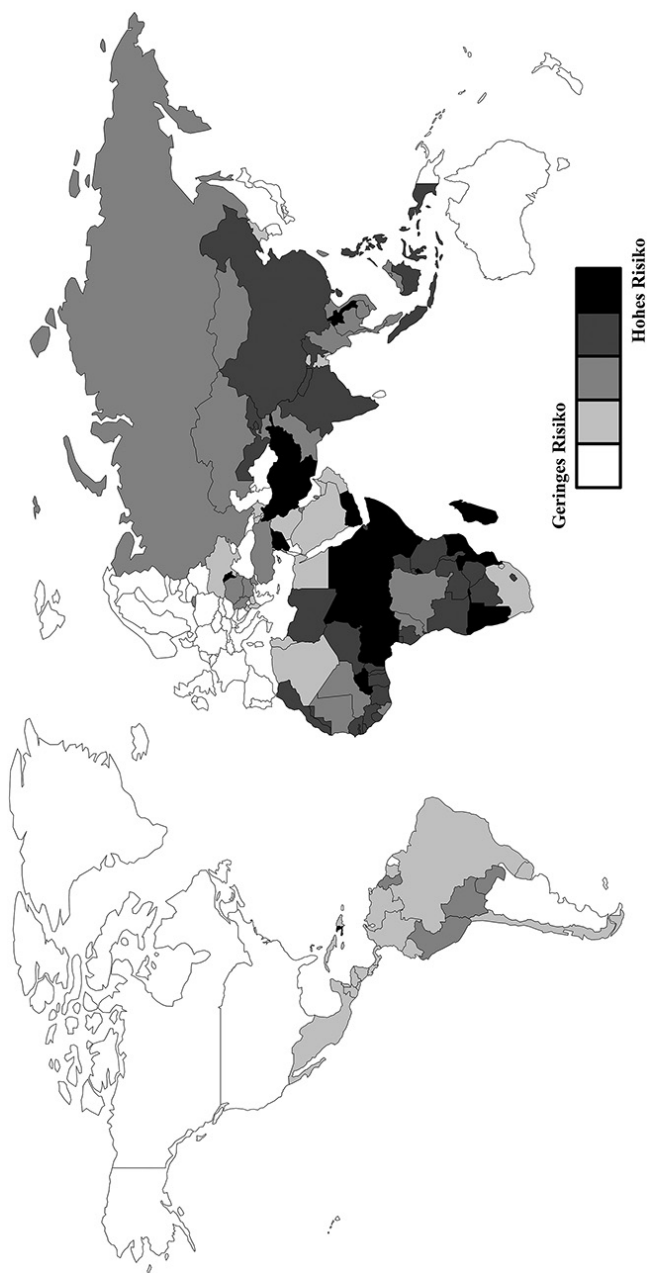


Abbildung 11: Risiko von Kinderarbeit nach Ländern.²⁷⁷

²⁷⁷ Daten aus dem Child Labour Index, abrufbar unter <https://www.maplecroft.com/insights/analysis/child-labour-poses-an-extreme-risk-to-business-in-30-countries/> (abgerufen am 25.10.2023), und Sustainable Development Report, abrufbar unter <https://dashboards.sdg-index.org/map/indicators/children-involved-in-child-labor/values> (abgerufen am 25.10.2023).

Im Allgemeinen arbeiten die meisten Kinder in der Landwirtschaft, nämlich 70 %. Allerdings sind auch viele Kinder in der Industrie (10 %) und als Hilfskräfte im Dienstleistungsbereich (20 %) tätig.²⁷⁸ Es ist jedoch wichtig zu erwähnen, dass der größte Teil dieser Kinder nicht formell angestellt ist. Sie arbeiten stattdessen innerhalb ihrer Familien, zum Beispiel bei der Feldarbeit, beim Hüten der Tiere oder im Familienbetrieb. In der Regel erhalten sie dafür keine Bezahlung.

Allerdings bestehen auch in Ländern mit geringem Risiko bestimmte Risikofelder.²⁷⁹ In Deutschland ist jegliche Form von Kinderarbeit nur in engen Grenzen möglich. Nach §§ 1 Abs. 2, 5 Abs. 2, 6 JArbSchG gelten Ausnahmen für Arbeiten im Familienhaushalt, geringfügige Hilfeleistungen (z. B. Zeitungsaustragen), Praktika oder kulturelle Veranstaltungen. Allerdings besteht ein absolutes Arbeitsverbot zwischen 18 Uhr und 8 Uhr sowie vor und während des Schulunterrichts,²⁸⁰ das bspw. auch das Melken von Kühen durch Schulkinder vor dem Unterricht untersagt. Die tägliche Arbeitszeit darf nicht länger als zwei Stunden betragen – drei Stunden in landwirtschaftlichen Familienbetrieben.²⁸¹ Jede Beschäftigung von Kindern muss gesondert geprüft werden.

Als standardmäßige Verhütungsmaßnahme, die in firmeneigenen Prozessen und Kriterien implementiert werden kann, sollte eine *Altersprüfung* im Einstellungsprozess eingeführt werden, bspw. Abgleich der Altersangaben mit dem Personalausweis sowie die Dokumentation derselben. Bei Zulieferern können dazu stichprobenartig Kontrollen erfolgen und die entsprechenden Prozesse überprüft werden.

Der Einsatz von Kinderarbeit muss *immer* besonders kontrolliert werden. Dazu gehören besondere Schutzmechanismen. Wenn Unternehmen Kinder zulässigerweise als Arbeitskräfte einsetzen, sollte es besondere Schulungen, Überprüfungen, Standards, Ansprech- und Überwachungspersonen geben. Nur so kann die Sicherheit der Kinder gewährleistet werden.

278 unicef, Kinderarbeit weltweit: Die 8 wichtigsten Fragen und Antworten, 16.5.2022, abrufbar unter <https://www.unicef.de/informieren/aktuelles/blog/-/kinderarbeit-fragen-und-antworten/275272> (abgerufen am 19.10.2023).

279 Insbesondere im Dienstleistungsbereich kann es hier zu Verstößen kommen, vgl. u. a. Kinderarbeit bei Franchise-Nehmern von McDonalds in den USA, abrufbar unter <https://www.cnbc.com/2023/05/03/mcdonalds-franchisees-fined-over-child-labor-law-violations.html> (abgerufen am 19.10.2023).

280 IHK Bonn/Rhein-Siegen, Beschäftigung von Minderjährigen, 07.2021, abrufbar unter https://www.ihk-bonn.de/fileadmin/dokumente/Downloads/Recht_und_Steuern/Arbeitsrecht/Beschaeftigung_von_Minderjaehrigen.pdf (abgerufen am 19.10.2023).

281 IHK Bonn/Rhein-Siegen, Beschäftigung von Minderjährigen, 07.2021, abrufbar unter https://www.ihk-bonn.de/fileadmin/dokumente/Downloads/Recht_und_Steuern/Arbeitsrecht/Beschaeftigung_von_Minderjaehrigen.pdf (abgerufen am 19.10.2023).

D. Risikomanagement

dd) Kontrollfragen

1. Wie ist die Arbeit von Minderjährigen vor Ort rechtlich geregelt?
2. Wird das Alter von Minderjährigen während des Einstellungsprozesses überprüft und dokumentiert?
3. Werden Kopien von Ausweispapieren der Minderjährigen einbehalten?

b) *Verbote im Zusammenhang mit Zwangsarbeit und Sklaverei*

aa) Verbot von Zwangsarbeit

Als Zwangsarbeit gilt gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 3 LkSG in Übereinstimmung mit der Definition des Art. 2 Abs. 1 des ILO-Übereinkommens 29 „jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“. 2021 arbeiteten 27,6 Millionen Menschen in Formen der Zwangsarbeit.²⁸²

Das Verbot von Zwangsarbeit schützt Personen davor, gezwungen zu werden, gegen ihren Willen zu arbeiten oder Dienstleistungen zu erbringen. Jede Arbeits- oder Dienstleistung, die unter Androhung von Strafe oder Zwang von einer Person verlangt wird, wird als Zwangsarbeit betrachtet. Hierzu gehören auch Fälle von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel. Mittlerweile wird Zwangsarbeit oftmals auch im Bereich der modernen Sklaverei verortet.²⁸³

bb) Verbot von Sklaverei

Das Verbot von Sklaverei und Menschenhandel gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 4 LkSG verbietet alle Formen von Sklaverei, Leibeigenschaft oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte. Hierzu zählen auch Formen von Herrschaftsausübung oder extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen.

282 Statistisches Bundesamt, 27,6 Millionen Menschen weltweit müssen Zwangsarbeit leisten, 9.11.2022, abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Internationales/Thema/bevoelkerung-arbeit-soziales/arbeitsmarkt/Zwangsarbeit.html#:~:text=Sie%20schuften%20auf%20Baustellen%2C%20als,Estimates%20of%20Modern%20Slavery%202022%22> (abgerufen am 19.10.2023).

283 Entsprechend findet sich der Risikoindex auch bei § 2 Abs. 2 Nr. 4 LkSG.

cc) Praxishinweise zur Erkennung und Verhütung von Zwangsarbeit und Sklaverei

Formen von Zwangsarbeit und Sklaverei sind nicht immer einfach zu erkennen und kommen auch an Orten vor, an denen man sie nicht vermutet.²⁸⁴ Folgender Index bietet eine Risikoübersicht nach Ländern.²⁸⁵

²⁸⁴ Vgl. die Statistiken des Britischen Home Office, Modern Slavery: National Referral Mechanism and Duty to Notify statistics UK, end of year summary 2022, abrufbar unter <https://www.gov.uk/government/statistics/modern-slavery-national-referral-mechanism-and-duty-to-notify-statistics-uk-end-of-year-summary-2022/modern-slavery-national-referral-mechanism-and-duty-to-notify-statistics-uk-end-of-year-summary-2022> (abgerufen am 19.10.2023). In Deutschland werden vergleichbare Statistiken erst durch das Deutsche Institut für Menschenrechte aufgebaut, Berichterstattungsstelle Menschenhandel – Bericht über die Datenlage zu Menschenhandel in Deutschland Juli 2023, S. 21 f., abrufbar unter https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/20230726_Datenbericht_MH_Veroeffentlichung_update.pdf (abgerufen am 19.10.2023).

²⁸⁵ Daten aus dem Global Slavery Index, abrufbar unter <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/> (abgerufen am 19.10.2023).

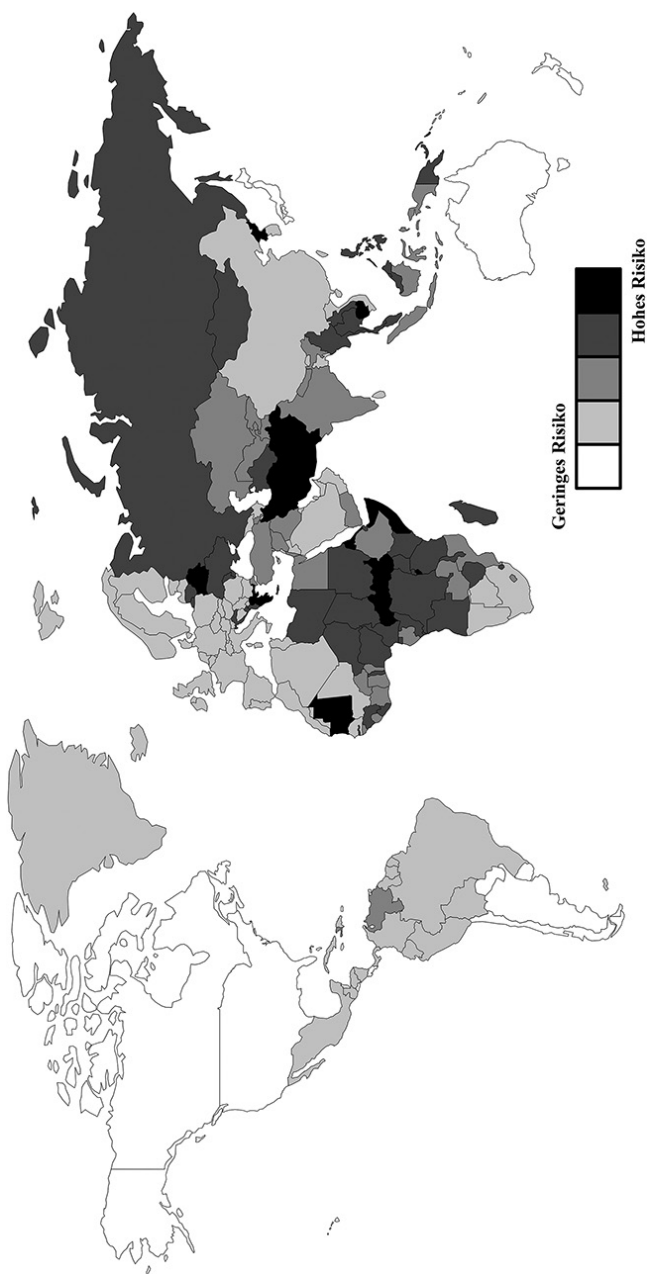


Abbildung 12: Risiko von Zwangsarbeit und Sklaverei nach Ländern.

Die Schwierigkeit, Zwangsarbeit und Sklaverei zu erkennen, liegt insbesondere daran, dass Arbeitsverhältnisse im Regelfall durch ein gewisses Abhängigkeitsverhältnis gekennzeichnet sind. Oftmals ist dies jedenfalls nur durch Überprüfungen vor Ort samt Mitarbeitergesprächen möglich. Anlass für eine genauere Überprüfung kann folgende Faustregel bieten: Die Arbeits- und Lebenssituation schafft ein solches Abhängigkeitsverhältnis, dass von einer freien Entscheidung, einer bestimmten Arbeit nachzugehen, kaum mehr die Rede sein kann.

Alarmsignale für Zwangsarbeit sind die Abgabe eines „Pfands“ bei Arbeitsbeginn (z. B. Ausweisdokumente), keine tatsächlichen Kündigungsmöglichkeiten und Hindernisse zum Verlassen des Arbeitsortes.

Indizien für moderne Sklaverei sind etwa das Einbehalten von Löhnen, das Einschränken der Bewegungsfreiheit der beschäftigten Person, das Ein- oder Vorbehalten von Ausweisdokumenten sowie die Schaffung von Arbeits- und Lebensbedingungen, durch eine Arbeit unter gefährlichen Bedingungen.²⁸⁶

dd) Kontrollfragen

1. Müssen Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber „Kautionen“ oder ihre Ausweispapiere hinterlegen?
2. Sind Arbeitnehmer frei, nach angemessener Kündigungsfrist ihren Arbeitgeber zu verlassen?
3. Können Arbeitnehmer jederzeit ihre Arbeitsstätte verlassen, ohne daran, bspw. durch Sicherheitskräfte, gehindert zu werden?

c) *Verbote im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten*

aa) Verbot der Missachtung von Pflichten des Arbeitsschutzes

Das Verbot gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG bezieht sich auf die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren aufgrund der Missachtung von Arbeitsschutzbestimmungen. Es kommt hier auf die örtlichen, nicht die deutschen Bestimmungen an. Sinn und Zweck ist die Vermeidung von Unfällen und Gesundheitsgefahren – ein Erfolg ist nicht nötig.²⁸⁷

Dies kann gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 5 a) LkSG durch ungenügende Sicherheitsstandards bei Arbeitsstätte, Arbeitsplatz und Arbeitsmitteln vorliegen. Nach der Gesetzesbegründung²⁸⁸ umfasst der Arbeitsplatz die Orte der konkreten Arbeitstätigkeit des Beschäftigten, die Arbeitsstätte darüber hinaus auch das

286 BT-Drs. 19/28649, S. 36; *Bürger/Müller*, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 303.

287 *Bürger/Müller*, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 316.

288 BT-Drs. 19/28649, S. 36.

weitere Betriebsgelände sowie Verkehrs- und Fluchtwege.²⁸⁹ Diese extensive Definition ist vor dem Hintergrund des verheerenden Gebäudeeinsturzes „Rana Plaza“²⁹⁰ in Bangladesch 2013 zu sehen.

Daneben werden gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 5 b) LkSG das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen gegenüber chemischen, physikalischen oder biologischen Stoffen erfasst, bspw. fehlende Schutzbrillen, Handschuhe, Helme oder Gehörschutz. Gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 5 c) LkSG zählen hierzu auch unzureichende Maßnahmen zur Verhinderung von körperlicher und geistiger Ermüdung, bspw. Wochenarbeitszeiten von mehr als 60 Stunden an sieben Tagen in der Woche. Ebenfalls verbietet § 2 Abs. 2 Nr. 5 d) LkSG die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten.

bb) Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG)

Die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG ist durch verschiedene Verbote geschützt, die sicherstellen sollen, dass sie sich frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten können, ohne diskriminiert oder bestraft zu werden.²⁹¹ Details ergeben sich aus den ILO-Übereinkommen 87 und 98.²⁹² Arbeitgeber dürfen die Gründung, den Beitritt und die Mitgliedschaft in Gewerkschaften nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen nutzen. Gewerkschaften dürfen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen, einschließlich des Streikrechts und des Rechts auf Kollektivverhandlungen.

Das Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit ist in Deutschland selbstverständlich, stößt in der überwiegenden Zahl von Ländern aber an seine Grenzen.²⁹³ So verletzen weltweit 130 Staaten, auch in Europa, das Recht auf Streik. Im Vergleich zu 2014 stieg die Zahl der Staaten, die dies zuließen, von 63 % auf 87 %.²⁹⁴ Soweit es aber im Rahmen lokaler Gesetze möglich

289 Bundesregierung, Gesetzentwurf LkSG, 3.3.2021, S. 17, abrufbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Regierungsentwurfe/reg-sorgfaltspflichtengesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (abgerufen am 19.10.2023).

290 Dazu Bundeszentrale für politische Bildung, Vor fünf Jahren: Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch eingestürzt, 23.4.2018, abrufbar unter <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/268127/vor-fuenf-jahren-textilfabrik-rana-plaza-in-bangladesch-ingestuerzt/> (abgerufen am 19.10.2023).

291 Drei Unterverbote nach *Bürger/Müller*, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 324.

292 Vgl. u. a. *Bürger/Müller*, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 328.

293 Vgl. u. a. *Bürger/Müller*, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 326 m. w. N.

294 Vgl. International Trade Union Confederation, Global Rights Index 2023: Right to Strike, abrufbar unter <https://www.globalrightsindex.org/en/2023/violations/right-to-strike> (abgerufen am 5.1.2024); dort befindet sich auch eine umfangreiche Liste mit namhaften Unternehmen weltweit, die das Recht auf Streik missachten; vgl. auch

ist, sollte die Koalitionsfreiheit gefördert und auch gegenüber Institutionen in Drittstaaten verteidigt werden bzw. alternative Mitsprachemöglichkeiten für Arbeitnehmer geschaffen werden. Ganze Länder sollen jedenfalls nicht aus der internationalen Produktionskette ausgeschlossen werden, falls dort die Koalitionsfreiheit nicht geschützt wird.²⁹⁵

In einigen Ländern findet sich die Praxis des „**Closed Shop**“. Dabei handelt es sich um Betriebe, die nur Arbeitnehmer einstellen, die Mitglied einer Gewerkschaft sind und die Gewerkschaftsmitglieder bleiben müssen, um ihren Arbeitsplatz zu behalten. Eine derartige Praxis verstößt gegen § 2 Abs. 2 Nr. 6 a) und b) LkSG, wonach Arbeitnehmer das individuelle und kollektive Recht auf Vereinigungsfreiheit haben, und weder in ihrem Beitritt oder Austritt aus einer Gewerkschaft eingeschränkt werden dürfen. Darüber hinaus kann eine Verpflichtung, einer Gewerkschaft beitreten zu müssen, auch als Verstoß gegen das Verbot der Ungleichbehandlung oder als eine Art verbotene Vergeltung gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 6 b) LkSG angesehen werden. So ist auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte der Auffassung, dass Fälle von Closed Shops Art. 11 Abs. 1 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit) der Europäischen Menschenrechtskonvention verletzen.²⁹⁶

cc) Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

ILO-Konventionen 100 und 111. Das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 7 Hs. 1 LkSG bezieht sich auf jede Form der Diskriminierung, die auf Gründen beruht, die nicht relevant für die Erfüllung der Arbeitsanforderungen sind. Insbesondere darf niemand aufgrund seiner nationalen und ethnischen Herkunft, seines sozialen Status, seines Gesundheitszustands, seiner Behinderung, seiner sexuellen Orientierung, seines Alters, seines Geschlechts, seiner politischen Meinung, seiner Religion oder Weltanschauung benachteiligt werden. Grundlage hierfür ist u. a. das ILO-Übereinkommen 111. Wie das Wort „etwa“ im Gesetzestext verdeutlicht, ist die Aufzählung nicht abschließend und länderspezifische Besonderheiten können hinzukommen (z. B. der Veteranenstatus in den Vereinigten Staaten). Die meisten Risikokategorien sind mit den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgeführten Kategorien identisch, sodass

Nietsch/Wiedmann, CCZ 2021, 101, 105 mit Verweis auf eine Studie des Internationalen Gewerkschaftsbunds aus 2017.

295 Vgl. *Bürger/Müller*, in *Depping/Walden*, LkSG, § 2 Rn. 326.

296 EGMR v. 11.1.2006 – 52562/99, 52620/99, BeckRS 2006, 16657; ebenso *Treber*, in: *Schaub, ArbeitsR*, § 200 Rn. 13; a.A. International Labour Conference 1994, S. 46, 102: “These clauses are compatible with the ILO Convention 97 provided, however, that they are the result of free negotiation between workers’ organizations and employers.”

die jeweiligen Auslegungen des AGG entsprechend herangezogen werden können.

Da Belästigung ausdrücklich im AGG als Diskriminierung genannt wird, fällt auch sie in den Anwendungsbereich des LkSG, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Belästigung nach § 3 Abs. 3 AGG mit den in § 1 AGG abschließend genannten Gründen im Zusammenhang steht, während die Belästigung nach dem LkSG auch die weiteren Diskriminierungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG umfasst. Mobbing („*bullying*“) und Gewalt („*violence*“) (wie in ILO 190 erwähnt) sind schwere Formen der Belästigung und gelten ebenfalls als Diskriminierung im Sinne des LkSG, ebenso geschlechtsspezifische Gewalt wie sexuelle Belästigung. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitgeber weder Präventiv- oder Abhilfemaßnahmen ergreift noch die Vorfälle untersucht und sanktioniert.²⁹⁷

Eine Ungleichbehandlung liegt gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 7 Hs. 2 LkSG auch bei einer Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit vor. Das Gebot der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitnehmer für gleiche Arbeit findet sich u. a. im ILO-Übereinkommen 100. Verstöße hiergegen können Unternehmen in der Praxis teuer zu stehen kommen.²⁹⁸ Folgender Index illustriert den sogenannten Gender Pay Gap nach Ländern:²⁹⁹

297 Siehe oben D.I.1.d).

298 Dass eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen teuer enden kann, zeigt „zuletzt ein Millionenvergleich um Equal Pay. Die US-Investmentbank Goldman Sachs hat sich im Mai 2023 kurz vor einer öffentlichen Anhörung vor Gericht mit 2800 Klägerinnen auf eine Vergleichszahlung geeinigt. Die Mitarbeiterinnen hatten der Großbank in einer Sammelklage vorgeworfen, sie systematisch schlechter zu bezahlen. Goldman zahlt nun 215 Millionen Dollar und setzt dem jahrelangen Streit um gerechte Bezahlung von Frauen ein Ende – zumindest im eigenen Haus“, manager magazin, Goldman zahlt 215 Millionen Dollar für Vergleich um Equal Pay, 9.5.2023, abrufbar unter <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/banken/equal-pay-goldman-sachs-zahlt-215-millionen-dollar-fuer-vergleich-um-ungerechte-bezahlung-von-frauen-a-7718e898-979d-439a-9f37-8c04a75d03ff> (abgerufen am 19.10.2023).

299 WageIndicator, Gender Pay Gap 2023, <https://wageindicator.org/salary/gender-pay-gap/world-map-gender-pay-gap> (abgerufen am 28.8.2023).



Abbildung 13: Gender Pay Gap nach Ländern.

D. Risikomanagement

dd) Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Das in § 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG verankerte Prinzip verbietet Arbeitgebern, ihren Beschäftigten einen angemessenen Lohn vorzuenthalten. Der angemessene Lohn muss mindestens dem nach dem anwendbaren Recht festgelegten Mindestlohn³⁰⁰ entsprechen und sich ansonsten nach dem Recht des Beschäftigungsortes bemessen.

300 Überblick über den aktuellen Mindestlohn weltweit bietet u. a. Trading Economics, abrufbar unter <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages> (abgerufen am 25.10.2023).

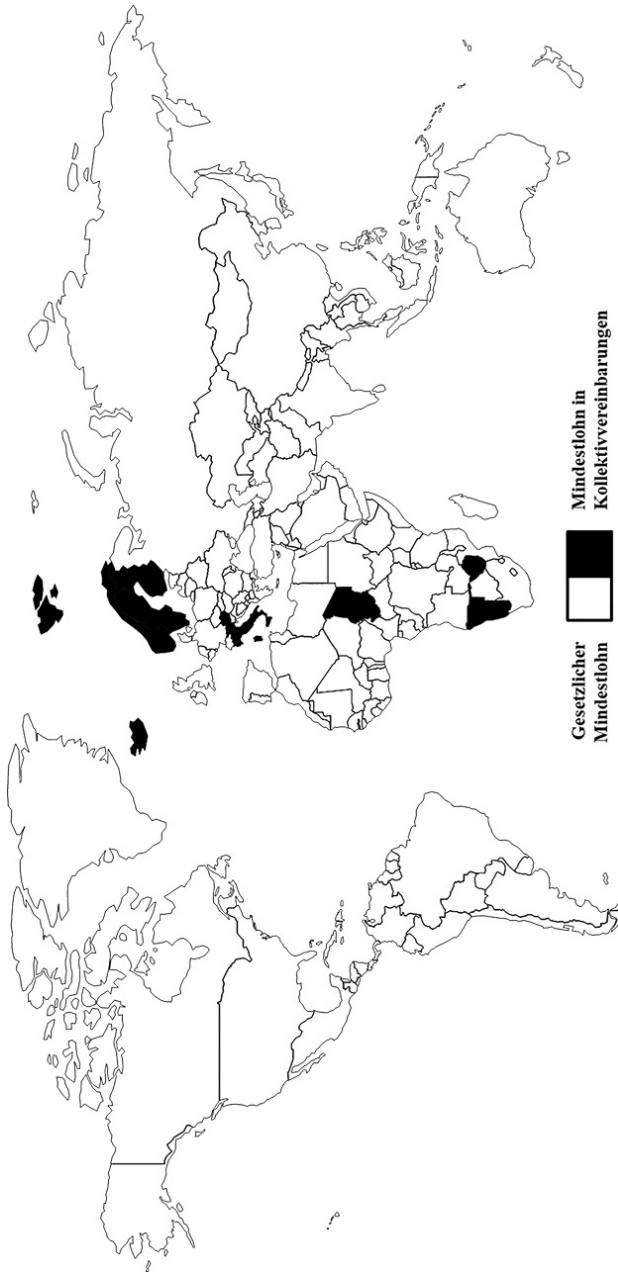


Abbildung 14: Länder mit und ohne gesetzlich festgelegten Mindestlohn³⁰¹

³⁰¹ Informationen nach WageIndicator.org, When was the Minimum Wage last updated in your country?, abrufbar unter <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage> (abgerufen am 25.10.2023).

Der Gesetzeswortlaut ist in mehrfacher Hinsicht unklar, ebenso wie die Gesetzesbegründung. In der Literatur gibt es zwei völlig unterschiedliche Interpretationsansätze. Ein Teil der Literatur³⁰² orientiert sich am gesetzlichen oder kollektiven Mindestlohn und in Ermangelung eines solchen am ortsüblichen Lohn (entsprechend § 612 BGB). Ein anderer Teil der Literatur³⁰³ stellt bei der Angemessenheit auf den Vergleich des Mindestlohns mit dem notwendigen Lebensunterhalt („adequate living wage“) ab. Der sogenannte „adequate living wage“ wird nach dieser Auffassung nach der Anker-Methode der Global Living Wage Coalition³⁰⁴ errechnet. Es handelt sich dabei um eine NGO, die mittlerweile in 45 Ländern im Rahmen von Benchmarks den lokalen „adequate living wage“ errechnet hat.

Die letztgenannte Interpretation überzeugt nicht. Das Gesetz bietet zwei Alternativen, nämlich den Mindestlohn nach dem anwendbaren Recht oder dem Recht am Beschäftigungsort. Beide Alternativen sind rechtsbasiert, was auf die Ermittlung der notwendigen Lebenshaltungskosten nach der Anker-Methode nicht zutrifft. Zudem erfolgt mit einer solchen Berechnung ein Eingriff in eine von einem anderen Staat vorgenommene Bewertung hinsichtlich eines erforderlichen Mindestlohns.³⁰⁵ Unternehmen würden zudem auf praktische Schwierigkeiten stoßen, den „adequate living wage“ für die verbleibenden ca. 150 Länder zu berechnen, die von der Global Living Wage Coalition noch nicht berechnet wurden, um zu ermitteln, ob der einschlägige Mindestlohn für ein menschenwürdiges Leben ausreicht. Dies ist unangemessen und Unternehmen nicht zumutbar. Angemerkt sei auch, dass das Gesetz nur vom angemessenen Lohn spricht und nur in der inoffiziellen englischen Übersetzung des BMAS sowie in der englischen Fassung der FAQ der Begriff „adequate living wage“ verwendet wird, obgleich die gängigen Übersetzungssysteme diese Übersetzung nicht anbieten.

Ein angemessener Lohn wird nicht nur dann vorenthalten, wenn die vertragliche Vereinbarung nicht das gesetzliche Minimum erreicht, sondern auch dann, wenn die Zahlung des Lohns ausbleibt oder unangemessen hohe Abzüge vorgenommen werden.

302 *Sagan/Schmidt*, NZA-RR 2022, 281, 286; *Rudkowski*, CCZ 2022, 329 ff.; *Lorenz/Krülls* CCZ 2023, 100, 104.

303 *Schönfelder*, in: Grabosch, LkSG, § 4 Rn. 39; *Ehmann* ZVertriebsR 2021, 141 ff.; *Fornasier/Kaltenborn*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht, § 2 LkSG Rn. 423. Dieser Ansicht folgt auch das BMAS.

304 Die Methode zur Berechnung des „adequate living wage“ finden sich auf der Webpage der Global Living Wage Coalition, abrufbar unter <https://www.globallivingwage.org/> (abgerufen am 25.10.2023).

305 Das LkSG respektiert auch in anderen Bereichen die lokalen Regelungen (bspw. beim Arbeitsschutz).

ee) Verbot der Missachtung von Menschenrechten durch Sicherheitskräfte

Unternehmen dürfen private oder öffentliche Sicherheitskräfte nicht beauftragen oder nutzen, um ihr unternehmerisches Projekt zu schützen, wenn durch mangelnde Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte die Missachtung von Menschenrechten wie das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung, Verletzungen von Leib und Leben oder Beeinträchtigungen der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit drohen (§ 2 Abs. 2 Nr. 11 LkSG). Diese Risiken können sich besonders bei schlecht ausgewählten und trainierten Einsatzkräften realisieren, die mit kritischen Situationen überfordert sind. Auch der Einsatz muss limitiert werden: Sicherheitskräfte sind keine Streikbrecher.³⁰⁶ Beispiele für den richtigen Umgang mit Sicherheitskräften bieten die Voluntary Principles³⁰⁷ und die Toolbox des Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF).³⁰⁸

Da der Einsatz von Sicherheitskräften, insbesondere bei großflächigen Projekten, bspw. im Bergbau, sehr stark durch die lokale Situation und nationale Konflikte bedingt wird, gibt der nachfolgende Index einen Überblick über die Konfliktintensität nach Ländern:³⁰⁹

306 Vgl. Brot für die Welt, BASF und das Marikana-Massaker, abrufbar unter <https://www.brot-fuer-die-welt.de/themen/dossier-wirtschaft-und-menschenrechte/basf-und-marikana-massaker/> (abgerufen am 3.5.2023).

307 The Voluntary Principles Initiative, abrufbar unter <https://www.voluntaryprinciples.org/> (abgerufen am 3.5.2023).

308 Geneva Centre for Security Sector Governance, abrufbar unter <https://www.dcaf.ch/mowip> (abgerufen am 18.5.2023).

309 Informationen nach dem HIIK, Konfliktbarometer 2022, <https://hiik.de/konfliktbarometer/aktuelle-ausgabe/> (abgerufen am 19.10.2023).

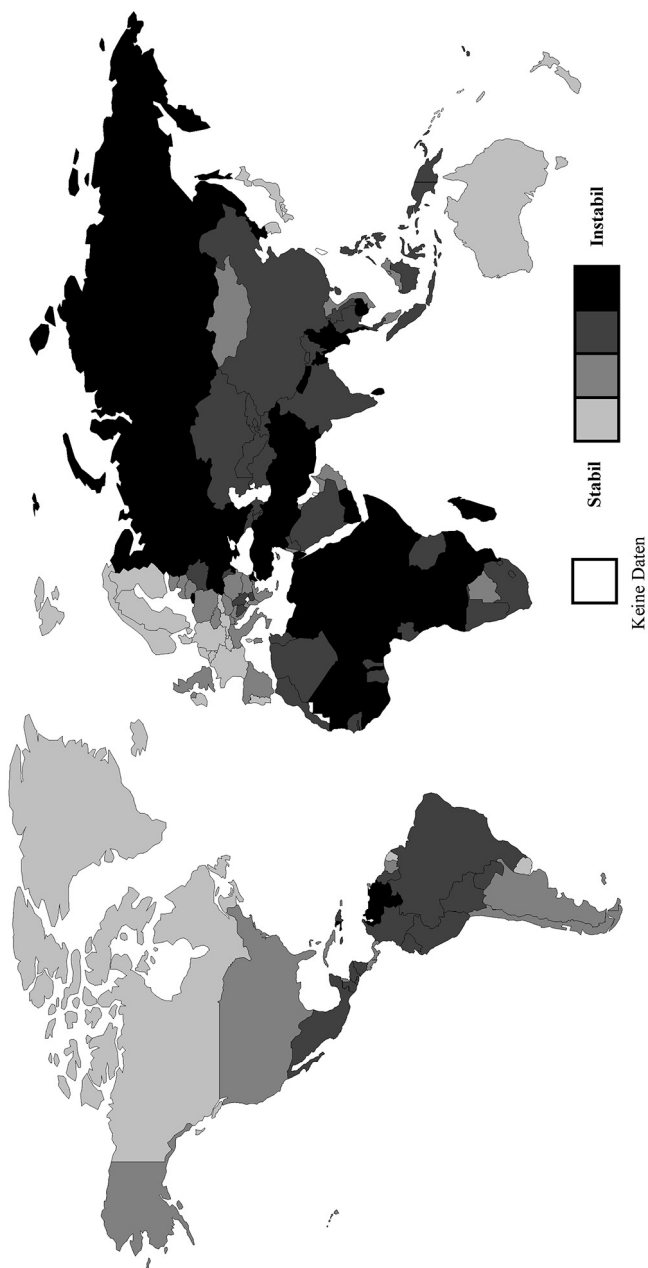


Abbildung 15: Stabilität der Länder nach dem Fragile States Index.

ff) Praxishinweise zur Erkennung und Verhütung der Missachtung von Arbeitnehmerrechten

Arbeitnehmerrechte werden in einer Vielzahl von Ländern missachtet. Der nachfolgende Index vermittelt einen Überblick über die Achtung von Arbeitnehmerrechten nach Ländern.³¹⁰

³¹⁰ Daten aus dem ITUC Global Rights Index, abrufbar unter <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-map-en.pdf> (abgerufen am 19.10.2023).

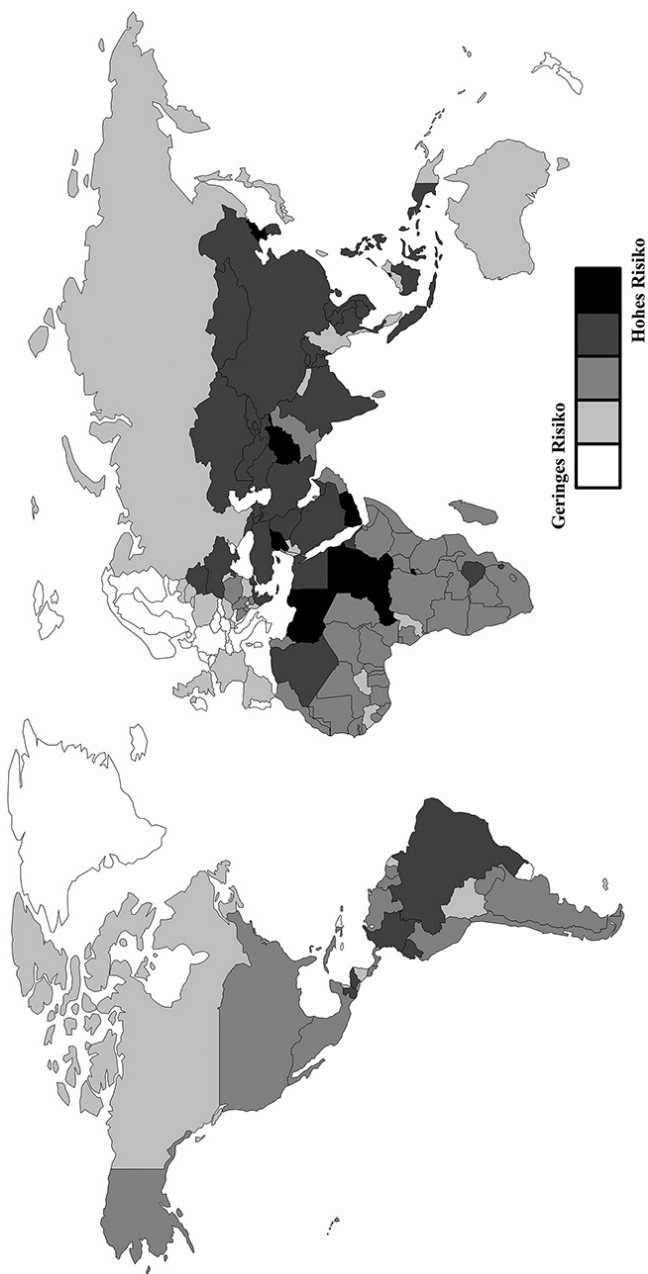


Abbildung 16: Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte nach Ländern.

Wesentliche Stütze zur Erkennung einer Missachtung von Arbeitnehmerrechten ist ein Austausch mit betroffenen Arbeitnehmern selbst. Oftmals werden diese Missstände offenlegen. Dafür ist es wichtig, eine vertrauliche Gesprächsatmosphäre zu schaffen und die Möglichkeit von Repressionen durch die lokale Unternehmensführung auszuschließen. Implementiert werden können regelmäßige Gesprächskanäle mit lokalen Arbeitnehmern. Man kann beispielsweise Fragen stellen, ob die Mitarbeiter fair behandelt werden, ob sie ihre Arbeitszeit einhalten können und ihren Lohn (vollständig) erhalten, wie die Arbeitsbedingungen sind, ob es Diskriminierung gibt etc. Wenn die Arbeitnehmer das Gefühl haben, dass ihre Anliegen ernst genommen werden, werden sie wahrscheinlich auch bereitwilliger Informationen teilen.

Mitarbeiter sind jedenfalls zur Erkennung die beste Stütze. Oft sind Aussagen hierzu ein guter Indikator, um Missstände aufzuspüren. Gleichzeitig ist es wichtig, dass die Arbeitnehmerrechte – gerade für weniger gebildete Arbeitnehmer – einfach ausformuliert und direkt am Arbeitsplatz (physisch) zugänglich sind. Hierbei bieten sich Plakate an. Deren Vorhandensein kann auch durch externe Dritte überprüft werden.

gg) Kontrollfragen

Gesundheit und Sicherheit:

1. Werden genügende Sicherheitsstandards und Richtlinien bei der Bereitstellung und Wartung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsausrüstung eingehalten?
2. Stehen geeignete Schutzmaßnahmen zur Verfügung, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Substanzen zu vermeiden?
3. Übersteigt die durchschnittliche Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden pro Person (einschließlich Überstunden) 60 Stunden?
4. Übersteigen die regelmäßigen täglichen Arbeitsstunden 10 Stunden?

Koalitionsfreiheit:

1. Stellen Unternehmen sicher, dass Mitarbeiter frei sind, Gewerkschaften zu bilden oder ihnen beizutreten?
2. Werden Aktivitäten zur Gründung, der Beitritt und/oder die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft niemals als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen verwendet?
3. Sind Unternehmen, im Falle der gesetzlichen Beschränkung von Koalitionsfreiheit und dem Verbot von Kollektivverhandlungen, bereit, Mitarbeitern alternative Möglichkeiten zur unabhängigen und freien Vereinigung und Verhandlung zur Verfügung zu stellen?

D. Risikomanagement

Diskriminierung:

1. Stellen Unternehmen sicher, dass für gleichwertige Arbeit gleicher Lohn bezahlt wird?
2. Gibt es Prozesse oder Praktiken zur Vermeidung von Diskriminierung bei der Beschäftigung, bspw. bei der Einstellung, den Leistungen, der Kündigung?
3. Wie sieht das Verhältnis zwischen Geschlechtern und ethnischen Gruppen bei den Arbeitern und im mittleren Management aus?

Vorhalten eines angemessenen Lohns:

1. Wird sichergestellt, dass keine Abzüge vom Lohn vorgenommen werden, z.B. für medizinische Ausgaben, Transport, Unterkunft, Mahlzeiten, Schulungen und Disziplinarmaßnahmen? Wenn solche Abzüge gemacht werden, sind sie gesetzlich erlaubt und in der Höhe angemessen?
2. Wird ein angemessener Lohn bezahlt, der mindestens dem nach dem anwendbaren Recht festgelegten Mindestlohn entspricht?

Einsatz privater Sicherheitskräfte:

1. Haben sich die Sicherheitskräfte verpflichtet, die Voluntary Principles on Security and Human Rights (VPSHR) einzuhalten oder die Toolbox des Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF) zu nutzen?
2. Wurden die eingesetzten Sicherheitskräfte vor Vertragsschluss überprüft, insbesondere ob es bei früheren Einsätzen zu Menschenrechtsverletzungen kam?
3. Gibt es ein Schulungskonzept für alle eingesetzten Sicherheitskräfte, einschließlich staatlicher Sicherheitskräfte?

d) Verbot der Herbeiführung schädlicher Umweltauswirkungen

aa) Einführung

Die Regelung in § 2 Abs. 2 Nr. 9 LkSG verbietet jegliche Handlungen, die zu schädlichen Auswirkungen auf die Umwelt führen können. Insbesondere sind Boden-, Gewässer- und Luftverschmutzungen, schädliche Lärmemissionen und übermäßiger Wasserverbrauch untersagt, wenn sie die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigen, den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehren, den Zugang zu Sanitäranlagen erschweren oder zerstören oder die Gesundheit einer Person schädigen. Beispiele für schädliche Bodenveränderungen können Versalzungen infolge falscher Bewässerung, Abholungen, aber auch Flächenversiegelung sein. Eine Gewässerverunreinigung kann bspw. bei

einer Verunreinigung des Grundwassers³¹¹ vorliegen oder bei der übermäßigen Einleitung von Salzen.³¹² Noch offen ist, inwieweit auch schädliche Auswirken auf das Klima wie Treibhausgase zu den Luftverunreinigungen zählen.³¹³ Auch im Übrigen sind die anderen schädlichen Umweltauswirkungen weder im Gesetz noch in der Gesetzesbegründung definiert. Daher stellt sich die Frage, inwieweit bei der Auslegung der Begrifflichkeiten auf deutsche Vorschriften und deren Interpretation wie bspw. auf das Bundesbodenschutzgesetz oder die Technische Anleitung zum Schutz gegen Lärm zurückgegriffen werden kann. Anders als in § 2 Abs. 2 Nr. 1 (Mindestalter), Nr. 5 (Arbeitsschutz) oder Nr. 6 LkSG (Streikrecht) wird in § 2 Abs. 2 Nr. 9 LkSG nicht auf das Recht des Beschäftigungsortes verwiesen.³¹⁴

bb) Praxishinweise zur Erkennung und Vermeidung von schädlichen Umweltauswirkungen

Schädliche Umweltauswirkungen gibt es weltweit. Folgender Index bietet eine Risikoübersicht nach Ländern:³¹⁵

311 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 38.

312 Vgl. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz, Oder-Fischsterben: Eingeleitetes Salz führte zur Massenvermehrung giftiger Alge, abrufbar unter <https://www.bmu.de/pressemitteilung/oder-fischsterben-eingeleitetes-salz-fuehrte-zur-massenvermehrung-giftiger-alge> (abgerufen am 19.10.2023).

313 Vgl. *Rutloff/Schulga*, in: *Wagner/Rutloff/Wagner*, LkSG § 2 Rn. 207.

314 Ausführlich *Rutloff/Schulga*, in: *Wagner/Rutloff/Wagner*, LkSG, § 2 Rn. 197 ff.

315 Daten aus *Wolf/Emerson/Esty/de Sherbinin/Wendling* et al., *Environmental Performance Index 2022*, New Haven, CT: Yale Center for Environmental Law & Policy, <https://epi.yale.edu/> (abgerufen am 10.5.2023).

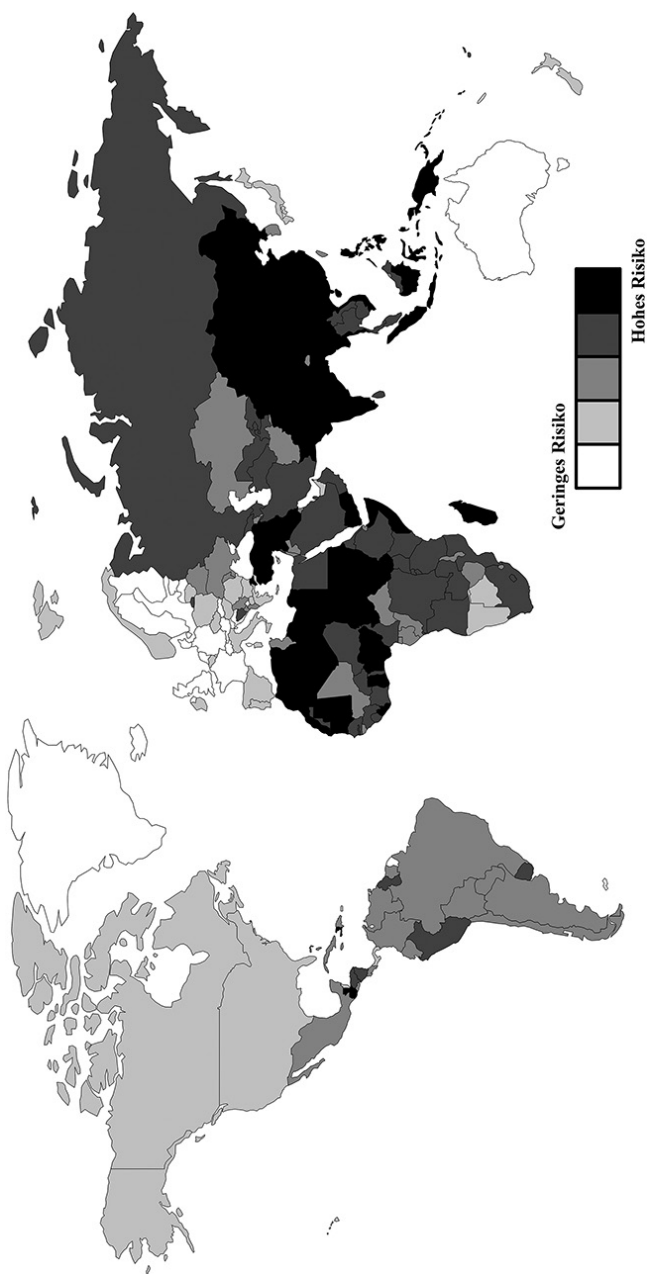


Abbildung 17: Umweltrisiken nach Ländern.

Die Realisierung des Umweltrisikos ist insbesondere branchenabhängig. Allerdings wird sich wohl zumindest jedes Unternehmen mit diesem Risiko konfrontiert sehen, dessen Wertschöpfungskette mit Rohprodukten beginnt – auch wenn Zulieferer erste Verarbeitungsschritte unternehmen. Da das LkSG Vorgaben macht, was lokal nicht eintreten darf, kann es zu Situationen kommen, in denen das Unternehmen mehr als die lokalen Standards leisten muss, um Umweltschäden zu vermeiden.³¹⁶ Das gilt auch für die Zulieferer.

cc) Kontrollfragen

1. Besteht eine materielle Umweltauswirkung durch die unternehmerischen Aktivitäten, bspw. Einspeisen von ungeklärtem Wasser in naheliegende Gewässer?
2. Führen die Immissionen im näheren Umfeld des Unternehmens zu einer geringeren Fruchtbarkeit?
3. Verursacht das Unternehmen einen hohen Wasserverbrauch in einer Region mit hoher Wasserknappheit, z. B. bei großen industriellen Siedlungen oder der Gewinnung von Rohstoffen?
4. Hat das Unternehmen eine Umweltverträglichkeitsprüfung durchgeführt?

e) *Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und Entzug von Lebensgrundlagen*

aa) Einführung

Die Regelung in § 2 Abs. 2 Nr. 10 LkSG verbietet die widerrechtliche Enteignung von Land, Wäldern und Gewässern bei deren Erwerb, Bebauung oder anderweitigen Nutzung, sofern deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert. Insbesondere ist es verboten, Menschen widerrechtlich aus ihren Häusern oder Wohnungen zu vertreiben (Zwangsräumung). Dieser Schutz zielt darauf ab, die Lebensgrundlage von Menschen zu sichern und sie vor willkürlichen Eingriffen in ihre Besitz- und Nutzungsrechte zu schützen. Das Recht findet seine Grundlage in Art. 11 Abs. 1 Satz 1 des UN-Sozialpakts (s. o. A. I.4.b)).³¹⁷

Die Rechte der Indigenen Völker wie sie in der UN-Resolution 61/295 vom 13.9.2007³¹⁸ oder im ILO-Übereinkommen 169 über eingeborene und in

316 Vgl. Wehrmann, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 354.

317 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 38.

318 UN-Resolution 61/295, abrufbar unter <https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/Declaration%28German%29.pdf> (abgerufen am 19.10.2023).

Stämmen lebende Völker in unabhängigen Ländern vom 7.6.1989³¹⁹ festgehalten worden sind, insbesondere das Prinzip der freien, informierten und vorherigen Einwilligung („free, prior and informed consent“) bei administrativen oder gesetzgeberischen Maßnahmen, die sie direkt betreffen, sind keine geschützten Rechtspositionen im Sinne des § 2 Abs. 2 Nr. 1 bis 11 LkSG. Ihr Recht auf Selbstbestimmung kann jedoch über § 2 Abs. 2 Nr. 12 LkSG geschützt sein,³²⁰ falls durch unternehmerische Aktivitäten die Nutzung ihrer natürlichen Ressourcen zur Sicherung ihrer Lebensgrundlage beeinträchtigt werden. Im Gegensatz zum LkSG sind Unternehmen im Rahmen der Batterie- und Entwaldungs-VO sowie der CS3D ausdrücklich verpflichtet, die Rechte der Indigenen Völker zu achten.

bb) Praxishinweise zur Erkennung und Vermeidung von widerrechtlichen Zwangsräumungen und des Entzugs von Lebensgrundlagen

Mit der Vorschrift soll nicht nur das verbriefte Eigentum von Personen geschützt werden, sondern auch legitime Besitz- und Nutzungsrechte.³²¹ Hinzukommt, dass in vielen Ländern eine grundbuchartige Erfassung der Eigentumsverhältnisse nicht stattfindet.³²² Bis zu 65 % der Fläche weltweit sind nach traditionellen Strukturen von Gemeinschaften innerhalb der lokalen Bevölkerung verteilt – oftmals nicht mit staatlicher Anerkennung in z. B. einem Grundbuch.³²³ Insofern ist das Risiko der Enteignung nicht mit bloßen Sichtungen von Akten beseitigt, sondern erfordert eine intensivere Vor-Ort-Prüfung der tatsächlichen Gegebenheiten. Dies gilt besonders für großflächige Projekte (z. B. Bergbau oder Landwirtschaft) im globalen Süden.

Als Grundsatz sollte man sich vergegenwärtigen, dass es *nie* kostenloses Land geben wird. Das allermeiste Land gehört auch nicht dem Staat. Ein solches, kritisches Verständnis muss bei jedem Projekt zugrunde gelegt werden. Auch bei Zulieferern müssen ggf. Nachweise über entsprechende (his-

319 ILO-Übereinkommen 169, Übereinkommen über eingeborene und in Stämmen lebende Völker in unabhängigen Ländern, abrufbar unter https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_100900.pdf (abgerufen am 19.10.2023).

320 Wehrmann, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 379.

321 Wehrmann, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 360.

322 Dazu auch Bürger/Müller, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 360.

323 Landportal, Who Owns the World's Land? A Global Baseline of Formally Recognized Indigenous and Community Land Rights, 09.2015, abrufbar unter <https://www.landportal.org/library/resources/rri-global-baseline1/who-owns-worlds-land-global-baseline-formally-recognized> (abgerufen am 3.5.2023).

torische) Eigentumsverhältnisse und Kaufverträge eingesehen oder überprüft werden, inwieweit Produkte von illegal genutzten Flächen stammen.³²⁴

cc) Kontrollfragen

1. Haben lokale Stakeholder/Anwälte bestätigt, dass die vor Ort zu beachtenden Verfahrensgarantien für die Zwangsräumung eingehalten wurden?
2. Wurde die Rechtmäßigkeit der behördlichen Entscheidung, auf deren Grundlage die Landtitel ausgestellt wurden, überprüft, auch wenn die Titel von staatlichen Behörden erworben wurden?

f) *Verbot der besonders schwerwiegenden Beeinträchtigung einer Rechtsposition*

Das Verbot in § 2 Abs. 2 Nr. 12 LkSG bezieht sich auf ein über die Nummern 1 bis 11 hinausgehendes Tun oder pflichtwidriges Unterlassen.

Dieses Verbot (*Auffangklausel*) dient der Gewährleistung eines umfassenden Schutzes der Rechte und Interessen der betroffenen Personen, indem es sicherstellt, dass Handlungen oder Unterlassungen, die besonders gravierende Auswirkungen haben können, unter allen Umständen vermieden werden. Es ist somit eine Ergänzung zu den spezifischen Verboten in den Nummern 1 bis 11 und soll sicherstellen, dass Unternehmen in jeder Situation verantwortungsvoll handeln.³²⁵

In der Praxis dürfte die Auffangklausel nur eingeschränkt anwendbar sein. Die meisten der geschützten Rechtspositionen sind bereits durch § 2 Abs. 2 Nr. 1 bis 11 LkSG erfasst. Die weiteren geschützten Rechtspositionen, insbesondere nach dem UN-Zivilpakt und dem UN-Sozialpakt, richten sich in erster Linie an Staaten und darüber hinaus müssen Handlungen oder Unterlassungen unter Verletzung einer über die Nr. 1 bis 11 hinausgehenden Handlungspflicht (1) unmittelbar geeignet sein, eine geschützte Rechtsposition (2) in besonders schwerwiegender Weise zu beeinträchtigen, und (3) deren Rechtswidrigkeit muss bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich sein. Zudem wirken die drei unbestimmten Rechtsbegriffe „unmittelbar geeignet“, „besonders schwerwiegend“ und „offensichtlich“ zugunsten der Sorgfaltspflicht unterliegen-

324 Vgl. Studie der NGO Earthsight zur illegalen Rodung von Waldflächen und Verarbeitung des Leders der darauf lebenden Rinder für die Autoindustrie, abrufbar unter <https://www.earthsight.org.uk/grandtheftchaco-de> (abgerufen am 19.10.2023).

325 Vgl. Wehrmann, in: Depping/Walden, LkSG, § 2 Rn. 376 ff.

den Unternehmen, indem sie den Anwendungsbereich der Auffangklausel einschränken.³²⁶

4. Umweltbezogene Risiken

Bei den umweltrechtlichen Risiken beschränkt sich das LkSG auf die Bereiche Quecksilber (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 bis 3 LkSG), persistente organische Schadstoffe (§ 2 Abs. 3 Nr. 4 und 5 LkSG) und Abfälle (§ 2 Abs. 3 Nr. 5 bis 8 LkSG).

a) Verbot des Einsatzes von Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)

aa) Einführung

Quecksilber und seine Verbindungen sind hochgiftig für die menschliche Gesundheit und die Umwelt. Es ist nicht abbaubar und reichert sich in der Umwelt an. „Eine hohe über lange Zeit auftretende Quecksilberbelastung kann zu schweren Gesundheitsschäden führen.“³²⁷ Daher dürfen gemäß § 2 Abs. 3 Nr. 1 bis 2 LkSG Unternehmen (und ihre Zulieferer), unter Berücksichtigung der nachfolgenden Anlagen 1 und 2, keine Produkte mit Quecksilber herstellen bzw. bei Herstellungsprozessen verwenden.

1. Anlage A Teil I Minamata-Übereinkommen – Verbot der Herstellung folgender mit Quecksilber versetzter Produkte:

- Alkaline-Batterien;
- Quecksilber-Kompaktleuchtstofflampen;
- Externe Elektrostarter für Quecksilber-Hochdruckentladungslampen;
- Quecksilberhaltige Kältemaschinen (mit Ausnahme von Anlagen zur Kühlung von Versuchsanlagen und speziell gefertigten medizinischen Kältemaschinen);
- Quecksilberhaltige Verfahren zur Chloralkali-Elektrolyse (Quecksilberzellen) mit Ausnahme von Anlagen, die bereits außer Betrieb genommen wurden;
- Kosmetika zur Aufhellung der Haut, die Quecksilber enthalten;
- Seifen zur Hautaufhellung, die Quecksilber enthalten;
- Zahnaufhellungsmittel, die Quecksilber enthalten;
- Haarfarben, die Quecksilber enthalten;
- Haarbleichmittel, die Quecksilber enthalten; und
- Antifouling-Farben, die Quecksilber enthalten.

³²⁶ Johann/Gabriel, in: Johann/Sangi, LkSG, 2023, § 2 Rn. 103.

³²⁷ Vgl. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz, abrufbar unter <https://www.bmu.de/faq/warum-ist-quecksilber-so-gefaehrlich#:~:text=Eine%20hohe%20%C3%BCber%20lange%20Zeit,deutlich%20%C3%BCber%20B6hten%20Quecksilberdos%20ausgesetzt%20waren> (abgerufen am 19.10.2023).

2. *Anlage B Teil I Minamata-Übereinkommen – Verbot der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei folgenden Herstellungsprozessen:*

- Chlor-Alkali-Produktion;
- Quecksilberzellen in der Chloralkaliherstellung;
- Quecksilberbasierte Prozesse in der Polyvinylchlorid (PVC)-Produktion;
- Fluoreszierende Lampen, Leuchtstoffe und Quecksilberdampflampen;
- Thermometer und Blutdruckmessgeräte; und
- Schaltgeräte in der Elektronikindustrie.

§ 2 Abs. 3 Nr. 3 LkSG regelt zudem das Verbot der Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen den Vorgaben von Art. 11 Abs. 3 Minamata-Übereinkommen, insbesondere bei folgenden Aktivitäten:³²⁸

- Erzförderung und Erzverarbeitung;
- Produktion von Chloralkali und Chloralkylen;
- Produktion von Quecksilber;
- Produktion von Elektrolyse-Zellen;
- Produktion von Quecksilberdampflampen (außer speziell genehmigten Anwendungen);
- Nutzung von Quecksilber in der Zahnmedizin (außer speziell genehmigten Anwendungen);
- Herstellung und Verwendung von Schaltern und Relais in der Stromerzeugung, -übertragung und -verteilung;
- Herstellung und Verwendung von Druckmessgeräten und Temperaturmessgeräten in der chemischen und petrochemischen Industrie;
- Herstellung und Verwendung von quecksilberhaltigen Knopfzellen-Batterien; und
- Produktion von Amalgam für zahnärztliche Zwecke.

bb) Praxishinweise

Es ist wichtig zu beachten, dass zuvor aufgeführte Listen nur eine vereinfachte Zusammenfassung, ohne Zeitangaben und weitere Angaben, darstellen und dass sich die Anlagen des Übereinkommens ändern können. Details, weitergehende Informationen und Hilfestellungen finden sich auf der Website des Minamata-Abkommens.³²⁹

³²⁸ Vgl. Prüfungsreihenfolge, *Schönfelder*, in: Grabosch, LkSG, § 4 Rn. 60 f.

³²⁹ Minamata Convention, abrufbar unter <https://mercuryconvention.org/en/about> (abgerufen am 19.10.2023).

D. Risikomanagement

cc) Kontrollfragen

1. Wird Quecksilber entlang der Lieferkette im eigenen Geschäftsbereich oder durch direkte Lieferanten verwendet?
2. Falls ja, wird Quecksilberabfall unter anderem gemäß den „Technischen Leitlinien für die umweltverträgliche Bewirtschaftung von Quecksilberabfällen“³³⁰ entsorgt?

b) Verbot der Produktion und Verwendung und des nicht umweltgerechten Umgangs mit persistenten organischen Schadstoffen

aa) Einführung

Gemäß § 2 Abs. 3 Nr. 4 LkSG ist die Produktion und Verwendung von persistenten organischen Schadstoffen unter Bezugnahme auf Art. 3 Abs. 1 Buchstabe a und Anlage A des Stockholmer Übereinkommens über persistente organische Schadstoffe (POPs-Übereinkommen) verboten. Das POPs-Übereinkommen wurde auf einer Bevollmächtigtenkonferenz vom 22. bis 23.5.2001 in Stockholm angenommen und zur Unterzeichnung ausgelegt; es beinhaltet eine Liste von Chemikalien, die aufgrund ihrer giftigen Eigenschaften als besorgniserregend eingestuft werden. Dieses Verbot wurde zuletzt durch die Verordnung (EU) 2019/1021 des Europäischen Parlaments und des Rates über persistente organische Schadstoffe aktualisiert und geändert. § 2 Abs. 3 Nr. 5 LkSG regelt zudem den Umgang mit persistenten organischen Schadstoffen, also deren nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung.

bb) Praxishinweise

Persistente organische Schadstoffe finden sich in vielen in Deutschland verbotenen Pflanzenschutzmitteln. Wie im Falle von Quecksilber werden diese mittlerweile weltweit nachgewiesen und reichern sich in Lebewesen, mit schädlichen Auswirkungen für Mensch und Tier, an. Es handelt sich dabei um eine Gruppe von chemischen Verbindungen, die sich in der Umwelt nur sehr langsam abbauen und aufgrund ihrer Toxizität und ihrer Fähigkeit, sich in der Nahrungskette anzureichern, als besonders gefährlich eingestuft werden. Beispiele für POPs sind DDT, PCBs und Dioxine. Details und weiter-

330 Vgl. Technical guidelines for the environmentally sound management of wastes consisting of elemental mercury and wastes containing or contaminated with mercury, abrufbar unter <https://www.basel.int/Implementation/MercuryWastes/TechnicalGuidelines/tabid/5159/Default.aspx> (abgerufen am 19.10.2023).

gehende Informationen und Hilfestellungen finden sich auf der Seite des Stockholm-Abkommens.³³¹

cc) Kontrollfragen

1. Werden Chemikalien, die verbotene Substanzen gemäß Anhang I Teil A der Verordnung (EU) 2019/1021 enthalten, entlang der Lieferkette im eigenen Geschäftsbereich oder durch direkte Lieferanten hergestellt oder verwendet?
2. Wird Abfall, der persistente organische Schadstoffe enthält, gemäß den Anforderungen der angenommenen technischen Leitlinien für POPs entsorgt?

c) *Verbote der grenzüberschreitenden Abfallverbringung*

aa) Einführung

§ 2 Abs. 3 Nr. 6 bis 8 LkSG regelt die grenzüberschreitenden Abfallverbringungen. Diese „benötigen die Zustimmung des Ausfuhrlandes, sämtlicher Durchfuhrländer sowie des Einfuhrlandes. Insbesondere sollen hierdurch Staaten geschützt werden, die nicht über die notwendigen technischen Voraussetzungen für den Umgang mit gefährlichen Abfällen verfügen.“³³² Die Liste gefährlicher Abfälle ist sehr umfangreich. Darunter fallen bspw. Abfälle aus Kliniken, aus der Herstellung von Medikamenten, Pflanzenschutz-, Holzschutz- und Lösemittel, Altöl und Abfallmineralöl bis zu Rückständen aus der industriellen Entsorgung. Aus Risikosicht sollte daher jeder Export und Import von Abfällen, insbesondere des eigenen Geschäftsbereichs, mit den Anlagen des Abkommens abgeglichen werden.³³³ Die Verbote beziehen sich auf internationale Übereinkommen, die die Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von gefährlichen Abfällen regeln. Sie verbieten die Ausfuhr von gefährlichen Abfällen in Länder, die nicht über angemessene Umweltschutzmaßnahmen verfügen oder diese Abfälle nicht umweltgerecht behandeln können. Beispielsweise ist es nicht erlaubt, giftige Chemikalien aus einem entwickelten Land in ein Entwicklungsland zu exportieren, wenn die Umweltschutzstandards im Zielland nicht den Anforderungen der internationalen Übereinkommen entsprechen.

331 Stockholm Convention, abrufbar unter <https://www.pops.int/default.aspx> (abgerufen am 19.10.2023).

332 Vgl. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz, insbesondere zum Sachstand und Gesetzgebung zur grenzüberschreitenden Abfallverbringung, abrufbar unter <https://www.bmu.de/themen/kreislaufwirtschaft/internationales/abfallverbringung/sachstand-und-gesetzgebung-zur-grenzueberschreitenden-abfallverbringung> (abgerufen am 19.10.2023).

333 Vgl. Prüfungsreihenfolge, *Schönfelder*, in: Grabosch, LkSG, § 4 Rn. 73 f.

bb) Praxishinweise

Diese Verbote zielen darauf ab, die Gesundheit und Sicherheit von Menschen und die Umwelt zu schützen. Wenn gefährliche Abfälle nicht ordnungsgemäß behandelt werden, können sie eine Vielzahl von schädlichen Auswirkungen haben, wie zum Beispiel die Freisetzung von giftigen Chemikalien in die Luft, das Wasser und den Boden, die Verschmutzung von Ökosystemen und die Beeinträchtigung der menschlichen Gesundheit.

Ein konkretes Beispiel für die Umsetzung dieser Regelungen sind die Beschränkungen für den Export von Elektronikschrott aus entwickelten Ländern in Entwicklungsländer. In den letzten Jahrzehnten wurde ein beträchtlicher Teil des elektronischen Abfalls in Entwicklungsländern entsorgt, was zu einer schweren Umweltbelastung und einer Gefährdung der Gesundheit der betroffenen Gemeinschaften geführt hat. Internationale Übereinkommen, wie das Basler Übereinkommen, haben diese Praxis eingeschränkt, um sicherzustellen, dass elektronische Abfälle nur in Länder exportiert werden, die über die notwendigen Ressourcen und Infrastruktur verfügen, um sie sicher und umweltgerecht zu behandeln. Details und weitergehende Informationen und Hilfestellungen finden sich auf der Website des Baseler Abkommens.³³⁴

cc) Kontrollfragen

1. Fallen gefährliche Abfälle im Sinne des Art. 1 Abs. 1 des Baseler Abkommens an?
2. Werden diese Abfälle durch den eigenen Geschäftsbereich oder von direkten Lieferanten in grenzüberschreitenden Transaktionen entsorgt?

II. Risikomanagement

Das Risikomanagement nach § 4 Abs. 1 LkSG („**LkSG-Risikomanagement**“) dient der Einhaltung der im LkSG genannten Sorgfaltspflichten. Sie beziehen sich auf die Lieferkette des Unternehmens, also den eigenen Geschäftsbereich, die unmittelbaren Zulieferer und gegebenenfalls die mittelbaren Zulieferer. Sorgfaltspflichten sind Maßnahmen mit dem Ziel, menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechtlicher oder umweltbezogener Pflichten zu beenden (§ 3 Abs. 1 LkSG). Risiken im Sinne des LkSG sind Zustände, bei denen aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender

³³⁴ Basel Convention, abrufbar unter <https://www.basel.int/> (abgerufen am 19.10.2023).

Wahrscheinlichkeit Verstöße gegen im LkSG genannte Verbote drohen (§ 2 Abs. 2 und 3 LkSG).

Das Risikomanagement muss angemessen und wirksam sein. Die Angemessenheit richtet sich einerseits nach den vier Angemessenheitskriterien in § 3 Abs. 2 LkSG ((1) Art und Umfang der Geschäftstätigkeit, (2) Einflussvermögen des Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher, (3) typischerweise zu erwartende Schwere der Verletzung und (4) Art des Verursachungsbeitrags des Unternehmens). Es erfordert andererseits aber, dass das LkSG-Risikomanagementsystem des Unternehmens geeignet ist, mit hinreichender Sicherheit potenzielle Verstöße zu erkennen und zu verhindern. Letzteres wird für das LkSG-Risikomanagement unterstrichen durch das Wirksamkeitserfordernis, wonach Maßnahmen des Risikomanagements es ermöglichen müssen, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und zu minimieren sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren, wenn das Unternehmen diese Risiken oder Verletzungen verursacht oder dazu beigetragen hat (§ 4 Abs. 2 LkSG).

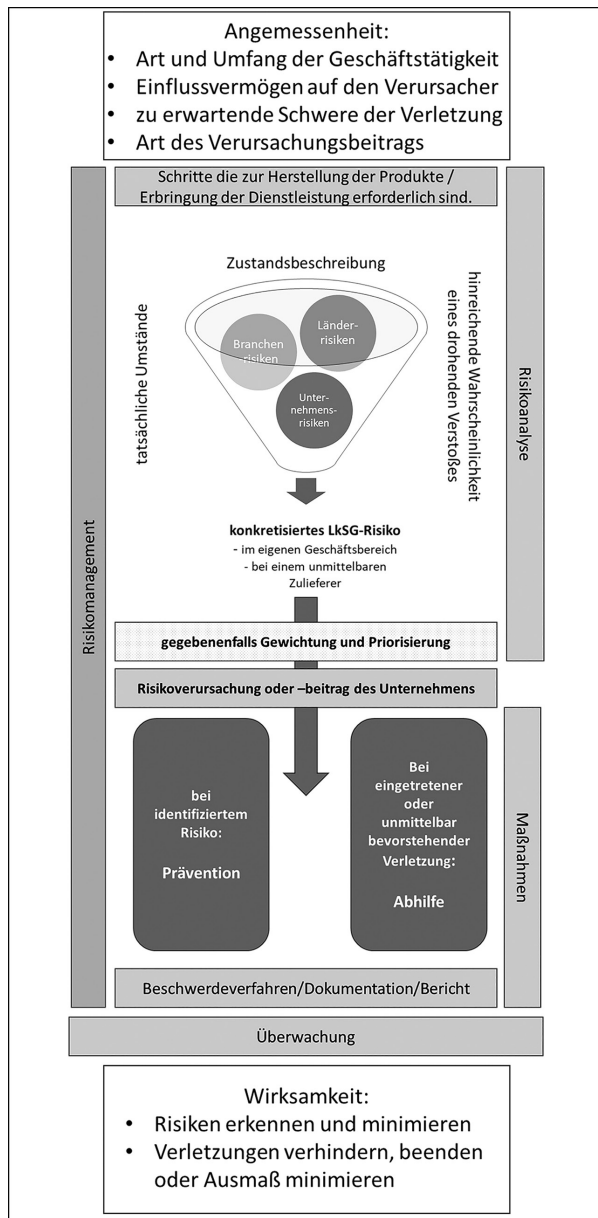


Abbildung 18: Übersicht über das Risikomanagement des LkSG

Risikomanagement ist in der ISO 31000:2018 definiert als „koordinierte Aktivität zur Lenkung und Steuerung einer Organisation in Bezug auf Risiken“.

Unternehmen sind nach dem LkSG verpflichtet ein systematisches Risikomanagement einzuführen („**LkSG-Risikomanagementsystem**“, § 4 Abs. 4 LkSG). Ein System³³⁵ besteht aus verschiedenen Komponenten, die geordnet miteinander vernetzt sind. Bei der Errichtung des LkSG-Risikomanagementsystems sind die Interessen der potenziell unmittelbar Betroffenen (einschließlich der Beschäftigten³³⁶) angemessen zu berücksichtigen (§ 4 Abs. 4 LkSG).

Das LkSG-Risikomanagementsystem besteht aus den Komponenten der Sorgfaltspflichten, die zur koordinierten Steuerung des Unternehmens geordnet miteinander vernetzt sind (siehe nachfolgende Abbildung), um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken, die das Unternehmen in seiner Lieferkette verursacht oder zu denen es beigetragen hat, zu erkennen und zu minimieren sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren.

335 Altgriechisch systema: „aus mehreren Einzelteilen zusammengesetztes Ganzes“.

336 „Unmittelbar Betroffene“ ist der Oberbegriff, wenn auch die Beschäftigten in § 4 Abs. 4 LkSG zuerst genannt werden: siehe BT-Drs. 19/28649, S. 44 „Zu den betroffenen Personen gehören insbesondere die Beschäftigten sowie Personen, die in enger räumlicher Nähe zur unternehmerischen Tätigkeit stehen [...]“.

D. Risikomanagement

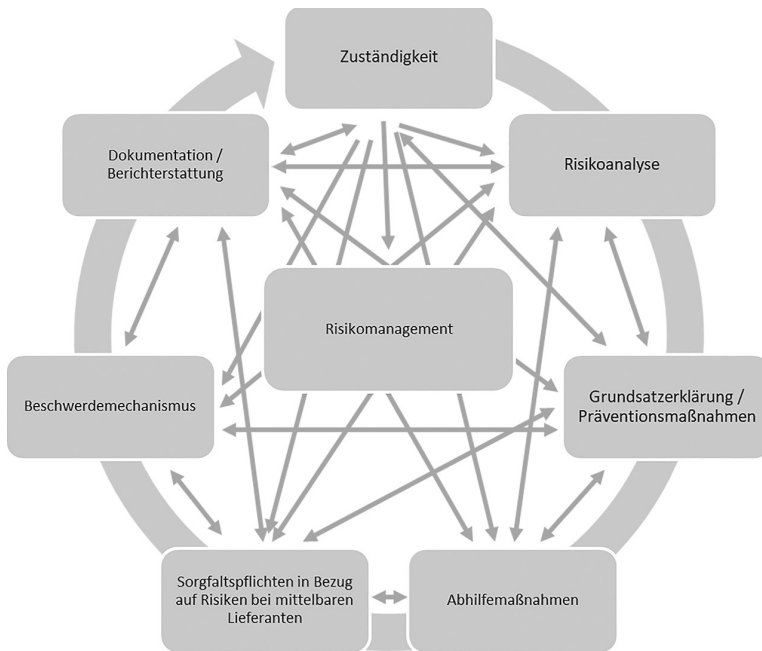


Abbildung 19: Interdependenzen im Risikomanagement des LkSG.

Risikomanagement im Rahmen des LkSG bezieht sich auf den systematischen Prozess der Identifizierung, Bewertung, Überwachung und Bewältigung von Risiken, die mit menschen- und umweltrechtlichen Verstößen in der Lieferkette verbunden sind. Es umfasst die Entwicklung und Umsetzung geeigneter Strategien, Maßnahmen und Kontrollen, um diese Risiken zu minimieren und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und internationaler Standards sicherzustellen.

Der Risikomanagementprozess beginnt mit der Identifizierung potenzieller menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken in der Lieferkette. Dies erfolgt durch eine angemessene, aber umfassende Risikoanalyse, bei der die verschiedenen Stufen der Lieferkette, die Art der Geschäftsbeziehung und die geografischen und sektorspezifischen Risikofaktoren ebenso berücksichtigt werden wie unternehmensspezifische Risikofaktoren, auch unter Berücksichtigung bestehender Präventionsmaßnahmen, Kontrollmechanismen und Compliance-Systemen des Unternehmens und der Zulieferer.

Nach der Identifizierung werden die Risiken bewertet, um ihre Bedeutung und Wahrscheinlichkeit zu bestimmen. Dies beinhaltet die Analyse von Auswirkungen auf potenziell Betroffene, die Schwere der Verletzung, die Ein-

flussmöglichkeit des Unternehmens auf die Verhinderung des Eintritts oder die Minderung möglicher Folgen einschließlich des Verursachungsbeitrags des Unternehmens.

Auf der Grundlage der Risikobewertung werden angemessene Maßnahmen und Kontrollen entwickelt und umgesetzt, um die identifizierten Risiken zu minimieren oder zu vermeiden. Dies kann die Einführung von Richtlinien, Verhaltenskodizes, Schulungen, Audits, Lieferantenbewertungen, Vertragsklauseln und anderen Instrumenten umfassen. Diese Maßnahmen sollen sicherstellen, dass sowohl das Unternehmen als auch seine unmittelbaren Zulieferer menschen- und umweltrechtliche Standards einhalten.

III. Überwachung

1. Der MRUB als Teil eines Überwachungssystems

Das LkSG verpflichtet die Unternehmen, das Risikomanagement zu überwachen und festzulegen, wer im Unternehmen hierfür zuständig ist (§ 4 Abs. 3 LkSG). Neben dieser konkreten Überwachungspflicht des MRUB gibt es weitere allgemeine, teils nicht delegierbare Überwachungspflichten.

Hierzu gehört zunächst die Überwachungspflicht der Geschäftsleitung (§ 43 GmbHG, § 93 AktG), zu der einerseits die nicht delegierbare organinterne Selbstüberwachung der Geschäftsleiter zählt („Restverantwortung“) und andererseits die Überwachung nachgeordneter Unternehmensangehöriger („Ressortverantwortung“)³³⁷, wozu auch die Überwachung des MRUB zählt. Hinsichtlich des MRUB obliegt der Geschäftsleitung nach § 130 OWiG die Auswahl-, Instruktions- und Überwachungspflicht.

Daneben gibt es die Überwachungsaufgabe des internen Kontrollsystems („IKS“), insbesondere der objektiven und unabhängigen internen Revision³³⁸ und die Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrates (§ 111 AktG)³³⁹ und der externen Wirtschaftsprüfer.

Zur Verdeutlichung der Einordnung der Überwachungspflicht des MRUB in das System der verschiedenen Überwachungsaufgaben soll die Verantwortlichkeit des MRUB anhand des Modells der drei Verteidigungslinien („Three Lines of Defense-Model“)³⁴⁰ aufgezeigt werden.

337 Vgl. zu Compliance als Ressortverantwortung: *Winstel*, in: Kubis/Tödtmann, Vorstand, § 13 Rn. 27.

338 *Koch*, AktG, § 91 Rn. 27.

339 Ausführlich zur Überwachungsaufgabe des Aufsichtsrates im Zusammenhang mit Compliance-Risikomanagement: *Kark*, Compliance-Risiko, § 2 Rn. 154 ff.

340 Das Modell dient als Ordnungsrahmen für ein ganzheitliches Governance, Risk und Compliance Management System zur Steuerung der Unternehmensrisiken. Vgl. zur

D. Risikomanagement

Die erste Verteidigungslinie besteht aus allen Fachbereichen des operativen Geschäfts, auf deren Tagesgeschäft sich unternehmerische Risiken auswirken können. Sie sind dafür zuständig, Risiken in ihrem Bereich frühzeitig zu erkennen, zu beurteilen, zu steuern, zu überwachen und zu reduzieren. Übertragen auf das LkSG-Risikomanagement sind das die „Risk Owner“ (vgl. Ausführungen unter D.IV.1.a)aa)).

Die zweite Verteidigungslinie umfasst alle Bereiche, die das operative Geschäft steuern und überwachen. Hierzu gehört die Festlegung von Methoden und Verfahren für das Risikomanagement, die Vorgaben durch Leit- und Richtlinien sowie das Reporting an die Unternehmensleitung. Zur zweiten Verteidigungslinie gehören in Bezug auf das LkSG insbesondere die Fachbereiche Compliance, Recht und Risikomanagement.

Die dritte Verteidigungslinie bildet die Interne Revision. Sie prüft als objektive und unabhängige Prüfungs- und Beratungsinstanz sowohl das operative Geschäft (erste Verteidigungslinie) als auch die Überwachungsinstanzen (zweite Verteidigungslinie). Gegenüber der Unternehmensleitung und den Aufsichtsgremien soll sie sicherstellen, dass die Risiken wirksam erkannt, bewertet und gesteuert werden. Die Interne Revision prüft auch, ob die Überwachung des MRUB nur auf dem Papier erfolgt oder selbst wirksam ist, also eingerichtet und ausreichend ausgestattet ist, und auch gelebt wird.

Der MRUB nimmt die gesetzlich in § 4 Abs. 3 LkSG vorgesehenen Aufgaben der Überwachung der Angemessenheit und Wirksamkeit des LkSG-Risikomanagements der ersten und zweiten Linie wahr und führt risikobasiert Kontrollmaßnahmen durch. Zudem informiert er mindestens einmal jährlich die Geschäftsleitung. Allerdings unterliegt er und sein Überwachungs- und Informationsprozess selbst der objektiven und unabhängigen Prüfungsinstanz der Internen Revision, sodass er zwischen der zweiten und dritten Verteidigungslinie anzusiedeln ist, quasi auf Linie 2,5.³⁴¹

Übertragung auf das LkSG: *Lenz/Bodenstein/Wenzl*, ZCG 2022, 61, 63 f.; *Gehne/Humbert/Philippi*, in: *Johann/Sangi*, LkSG, § 4 Rn. 20.

341 So auch die Organisation bei Volkswagen, abrufbar unter <https://www.volkswagen-groupservices.com/ueber-uns/menschenrechte> (abgerufen am 13.7.2023)

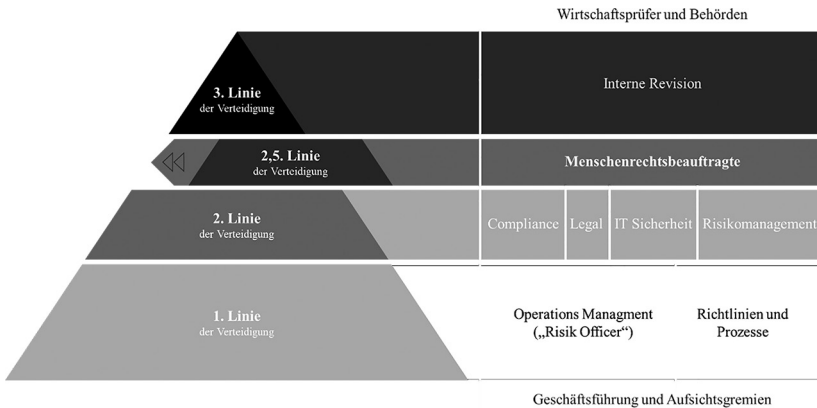


Abbildung 20: Integration des Menschenrechtsbeauftragten in das Modell der Verteidigungslinien

2. Die Überwachungsaufgabe des MRUB

Die Überwachungspflicht des MRUB bezieht sich sowohl auf die Einrichtung eines LkSG-Risikomanagements als auch auf die kontinuierliche Erfüllung der Sorgfaltspflichten. Die Überwachung ist zu trennen vom Einrichten und fortlaufendem Betreiben des LkSG-Risikomanagements.³⁴² Die Überwachung muss frei von Interessenkonflikten und weisungsfrei ausgeführt werden können.

Gegenstand der Überwachung ist nach § 4 Abs. 3 Satz 1 LkSG i. V. m. § 4 Abs. 4 LkSG das LkSG-Risikomanagementsystem des Unternehmens. Die festzulegende(n) Person(en) haben zu überwachen, dass:

1. das LkSG-Risikomanagementsystem des Unternehmens aus den Komponenten der Sorgfaltspflichten besteht,
2. die Komponenten zur koordinierten Steuerung des Unternehmens geordnet miteinander vernetzt sind,
3. dadurch menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken angemessen und wirksam erkannt und minimiert werden können,
4. Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten angemessen und wirksam verhindert, beendet oder deren Ausmaß minimiert werden kann.

Die Überwachung besteht einerseits aus der Überwachung des Risikomanagementsystems (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 LkSG) und andererseits der einzelnen

³⁴² Siehe hierzu: *Walden*, in: Depping/Walden, LkSG, § 4 Rn. 96 ff.

Komponenten, nämlich der Sorgfaltspflichten nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 bis 9 LkSG.

Zur Überwachung des LkSG-Risikomanagements gehören auch die im LkSG explizit aber nicht abschließend genannten jährlich und anlassbezogen durchzuführenden Wirksamkeitsprüfungen weiterer Sorgfaltspflichten:

1. der Präventionsmaßnahmen (§ 6 Abs. 5 Satz 1 LkSG)
2. der Abhilfemaßnahmen (§ 7 Abs. 4 Satz 1 LkSG)
3. des Beschwerdeverfahrens (§ 8 Abs. 5 Satz 1 LkSG)

Überwachung ist der kontinuierliche Prozess, die eigenen Anstrengungen im Rahmen der ausgeübten Sorgfaltspflichten zu überprüfen und zu reflektieren, um mögliche Lücken zu schließen, das LkSG-Risikomanagementsystem anzupassen und zu verbessern.

Die allgemeine Überwachungsaufgabe des MRUB (zu den konkreten Aufgaben des MRUB siehe die einzelnen Unterabschnitte) beinhaltet die systematische Bewertung und Analyse des LkSG-Risikomanagements des Unternehmens, einschließlich der umgesetzten Maßnahmen und Prozesse zur Einhaltung menschenrechtlicher Standards entlang der Lieferkette. Richtschnur für die Überwachung durch den MRUB kann der Leitfaden zur Bewertung von Compliance-Programmen des US Department of Justice („DOJ“)³⁴³ mit den folgenden Grundfragen sein (übertragen auf das LkSG-Risikomanagementsystem):

1. Ist das LkSG-Risikomanagementsystem des Unternehmens gut konzipiert („Is the corporation’s program well designed?“)?
Dieser Prozess beinhaltet die Überprüfung der festgelegten Richtlinien, Verhaltenskodizes und anderer Vorgaben, die die Grundlage für den eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens und die Geschäftsbeziehungen zu den Zulieferern bilden. Es wird bewertet, ob diese Dokumente die relevanten menschenrechtlichen Aspekte angemessen abdecken und den internationalen Standards entsprechen. Darüber hinaus werden die Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen gesichtet, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten in der Lieferkette über ihre Verantwortlichkeiten und Pflichten im Hinblick auf Menschenrechte informiert sind. Insgesamt sind alle Aktivitäten im Rahmen der Präventions- und Abhilfemaßnahmen in den Fokus zu nehmen.
2. Wird das LkSG-Risikomanagement aufrichtig und in gutem Glauben angewendet? Mit anderen Worten, wird es effektiv umgesetzt („Is the program being applied earnestly and in good faith? In other words, is the program being implemented effectively?“)?

343 DOJ, Evaluation of Corporate Compliance Programs, 03.2023, S. 1 f., abrufbar unter <https://www.justice.gov/d9/pages/attachments/2017/02/08/evaluation-of-corporate-compliance-programs-march-20-2023.pdf> (abgerufen am 19.10.2023).

Hierbei geht es insbesondere um die Prüfung der Angemessenheit und Implementierung des LkSG-Risikomanagements. Es geht darum, effizient und adäquat umgesetzte LkSG-Risikomanagementsysteme von bloßen „Papiertigern“ zu unterscheiden. Wesentlich ist hierbei zunächst der Tone from the Top³⁴⁴ und die Einbindung der Geschäftsleitung in das LkSG-Risikomanagementsystem des Unternehmens. Zudem ist die personelle und finanzielle Ausstattung der Ablauf- und Überwachungsorganisation des LkSG-Risikomanagements sowie die Unabhängigkeit des MRUB und der Beschwerdebeauftragten zu prüfen. Auch die richtige Sanktionierung von Mitarbeitenden und Geschäftspartnern bei Verstößen ist zu bewerten.

3. Funktioniert das LkSG-Risikomanagementsystem des Unternehmens in der Praxis („Does the corporation’s program work in practice?“)?

Dies betrifft die Prüfung der Wirksamkeit des LkSG-Risikomanagementsystems des Unternehmens. Die Überwachung kann insbesondere durch die Analyse von Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators oder KPIs), Kennzahlen und Berichten erfolgen, um Fortschritte und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Die Festlegung geeigneter Reporting-Strukturen im Unternehmen hilft, die Überwachung effizient zu gestalten und zu gewährleisten, dass sie umfassend alle Aktivitäten abdeckt. Maßgeblich kann dabei beispielsweise die Erstellung eines Dashboards mit den vorher festgelegten KPIs sein.³⁴⁵

Die Ergebnisse der Überwachung dienen als Grundlage für die Reflexion und Verbesserung der eigenen Bemühungen. Schwachstellen und Lücken in den bestehenden Maßnahmen können so erkannt und im Wege der kontinuierlichen Verbesserung behoben werden („continuous improvement“). Die Korrekturen sind unternehmens- und fallspezifisch vorzunehmen und können von der Behebung kleiner inhaltlicher Mängel³⁴⁶ bis zur Neukonzeption ganzer Präventions- und Abhilfekonzepte reichen.³⁴⁷ Es darf hierbei kein Vorbehalt bestehen, notwendige Maßnahmen zu ergreifen.

344 Hierzu in Bezug auf das LkSG: *Fleischer*, CCZ 2022, 205, 213.

345 Eine Übersicht möglicher KPIs für die Wirksamkeitsprüfung findet sich unten unter H.IV.

346 Beispiel: In der Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren wurde die Rückmeldungspflicht an den Meldenden nicht erwähnt.

347 Beispiel: Das Schulungskonzept für unmittelbare Zulieferer hat sich als nicht wirksam herausgestellt und muss überarbeitet werden.

3. Überwachungsprozess

Zur Erfüllung seiner Überwachungsaufgabe sollte der MRUB einen **Jahresplan** erstellen, da zumindest sichergestellt werden muss, dass die folgenden Pflichten erfüllt werden können:

1. Mindestens jährliche Information an die Geschäftsleitung (§ 4 Abs. 3 LkSG)
2. Jährliche Wirksamkeitsprüfung
 - a. der Präventionsmaßnahmen (§ 6 Abs. 5 Satz 1 LkSG)
 - b. der Abhilfemaßnahmen (§ 7 Abs. 4 Satz 1 LkSG)
 - c. des Beschwerdeverfahrens (§ 8 Abs. 5 Satz 1 LkSG)
3. Überwachung der jährlich durchzuführenden Risikoanalyse (§ 5 Abs. 4 LkSG)
4. Überwachung der jährlichen Berichtspflicht (§ 10 Abs. 2 LkSG)

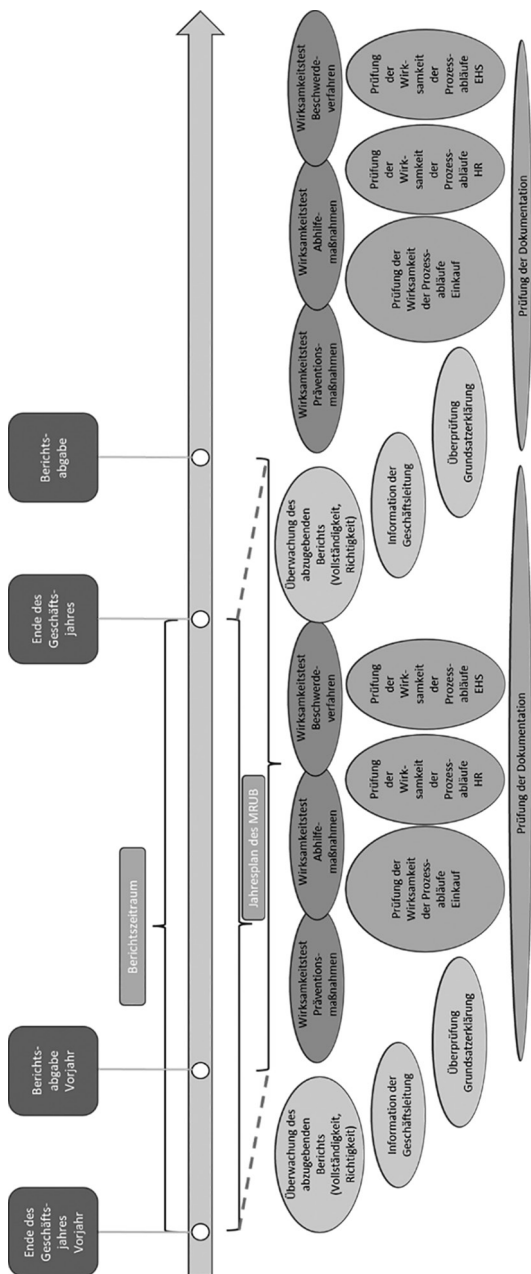


Abbildung 21: Beispielhafter Zyklus der Tätigkeiten des MRUB (Jahresplan).

Zur Vermeidung von Prüfungsdopplungen sollte sich der MRUB mit der Internen Revision und dem Jahresabschlussprüfer zu deren Prüfungsschwerpunkten abstimmen.

Auf Basis der Jahresplanung wird die **operative Planung** unterjährig verfeinert (Start- und Enddatum der Prüfung mit Zeiten für die Planung, Vorbereitung und Durchführung der Prüfung) und gegebenenfalls um anlassbezogene Prüfungen ergänzt.

Die jeweiligen **Einzelprüfungen** der angemessenen und wirksamen Erfüllung der einzelnen Sorgfaltspflichten beginnen mit der **Prüfungsvorbereitung**. Dabei hat der MRUB zunächst Hintergrundinformationen zu sichten (bspw. relevante Verfahrens- und Prozessbeschreibungen, veröffentlichte Berichte, interne Memos). Zudem sind bei Wiederholungsprüfungen alle offenen Feststellungen aus vorangegangenen Prüfungen (interne und externe) zu identifizieren, um deren Abarbeitung zu überprüfen.

Sofern diese benötigten Informationen zur Prüfungsvorbereitung nicht direkt aus verfügbaren Systemen bzw. Dokumentationen zu erlangen sind, erstellt der MRUB eine **Anforderungsliste**, die spätestens zwei Wochen vor Beginn der eigentlichen Prüfungshandlungen an das Management der zu prüfenden Einheit/en versandt werden sollte und während der Prüfungsdurchführung vom MRUB fortzuführen ist.

Prüfungsziel der Prüfungen des MRUB ist die Wirksamkeit und Angemessenheit des LkSG-Risikomanagements. Der **Prüfungsumfang** betrifft die Prüfungsgegenstände und die Prüfungstiefe und richtet sich nach dem Grundsatz der Angemessenheit unter Berücksichtigung des Prüfungszieles. Dabei stehen dem MRUB zumindest folgende Prüfoptionen zur Verfügung:

- Stichprobe: Bei Stichprobenprüfungen sind zumindest die Grundgesamtheit, das Verfahren für die Stichprobenauswahl nebst Begründung und die Stichprobe nachvollziehbar zu dokumentieren
- Dokumentenprüfung und Datenanalyse: Durch die Analyse relevanter Dokumente und Daten, beispielsweise die Prüfung der im Rahmen der Risikoanalyse an unmittelbare Zulieferer versandten Fragebögen und deren Antworten oder die Prüfung der Geburtsdaten der im Geschäftsjahr eingestellten neuen Mitarbeiter unter 18 Jahren, kann die Wirksamkeit des LkSG-Risikomanagements bewertet werden. Dies umfasst auch die Überprüfung von Kennzahlen, Trends und Abweichungen, um Schwachstellen zu identifizieren und Verbesserungspotenzial aufzuzeigen
- Fragebogen: Der MRUB kann zur Überprüfung der Wirksamkeit auch Fragebogen an einzelne Personen, Abteilungen und Gruppen oder die Belegschaft versenden. Dabei sind allerdings die Vorschriften des Datenschutzes und der Mitbestimmung zu beachten. Der MRUB kann auch Zulieferer per Fragebogen in die Wirksamkeitskontrolle einbeziehen, bei-

spielsweise hinsichtlich der Wirksamkeit der Präventions- und Abhilfemaßnahmen oder des Beschwerdeverfahrens.

- Interview: Anstelle von Fragebogen kann der MRUB auch selektive oder repräsentative Interviews zur Wirksamkeitskontrolle im eigenen Unternehmen, bei Zulieferern oder NGOs durchführen.
- Vor-Ort-Audit: Durch regelmäßige interne Audits kann der MRUB die Geschäftsprozesse und -abläufe des Unternehmens überprüfen, um sicherzustellen, dass sie den Anforderungen des LkSG entsprechen und in der Praxis gelebt werden. Dies umfasst die Überprüfung von Richtlinien, Verfahren, Schulungen und internen Kontrollmechanismen.

Vor Beginn einer Prüfung ist eine **Prüfungsankündigung** an das Management der betroffenen Funktion bzw. die betroffenen Organisationseinheiten und Standorte zu versenden. Die Prüfungsankündigung informiert über das Prüfungsthema, den Prüfungsumfang, die vorab zu übersendende Unterlagen (Anforderungsliste) und den Zeitraum der Prüfung. Die Prüfungsankündigung sollte spätestens zwei Wochen vor Beginn der Prüfung erfolgen. Sofern mit der Prüfung Reisetätigkeiten bzw. Prüfungsphasen z. B. in Unternehmensstandorten verbunden sind, sollten spätestens mit Ankündigung der Prüfung die entsprechenden organisatorischen Vorkehrungen vor Ort getroffen werden (z. B. die Sicherstellung der Infrastruktur für den MRUB vor Ort). Es empfiehlt sich, insbesondere wenn mehrere Personen oder Funktionen in die Prüfung involviert sind, mit einem „**Kick-Off-Meeting**“ zu starten. Ziel dieses Meetings ist es, ein gemeinsames Grundverständnis über die Aufgabe des MRUB zu schaffen und organisatorische Fragestellungen zu klären (z. B. Ansprechpartner, An- und Abwesenheiten, Bereitstellung von Unterlagen).

Ziel der **Prüfungshandlungen** ist die Identifikationen, Sammlung, Bewertung und Dokumentation von Informationen, auf deren Basis ein Prüfurteil gebildet und gegebenenfalls Prüfungsfeststellungen getroffen werden können. Die so erstellten Nachweise für die im Rahmen der Prüfungshandlungen getroffenen Prüfungsfeststellungen müssen

- eine sachlogische Beziehung zur Angelegenheit besitzen,
- einen nachvollziehbaren Schluss auf die Prüfungsfeststellung für einen sachverständigen Dritten erlauben und
- hinreichend gesichert sein.

Getroffene Feststellungen und die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden nach Abschluss der Prüfungshandlung in einer **Schlussbesprechung** mit den verantwortlichen Mitarbeitenden und gegebenenfalls mit deren Management besprochen. Zur Vorbereitung der Schlussbesprechung ist der geprüften Funktion/Einheit ein Entwurf des Schlussberichtes zur Verfügung zu stellen. In der Schlussbesprechung werden angemessene Maßnahmen mit

Durchführungsterminen und eindeutigen Verantwortlichkeiten verabschiedet sowie die Übereinstimmungen oder Meinungsverschiedenheiten zu den Prüfungsergebnissen festgehalten. Wird von den Geprüften keine Schlussbesprechung gewünscht, so kann auf diese verzichtet werden. In diesem Fall erfolgt eine andere, nachvollziehbare und dokumentierte Form der Abstimmung des Prüfungsergebnisses.

Alle Prüfungshandlungen sind so zu dokumentieren, dass sie für einen sachverständigen Dritten ohne vorherigen Bezug zur Prüfung in angemessener Zeit verständlich sind (**Prüfddokumentation**).

Der MRUB sollte zeitnah einen schriftlichen Bericht über die **Prüfungsergebnisse** anfertigen. Hierbei sind wesentliche Mängel besonders herauszustellen und die Prüfungsergebnisse zu beurteilen. Diese Beurteilung sollte im Rahmen einer zusammenfassenden Beurteilung dem Bericht vorangestellt werden. Eine zusammenfassende Bewertung der Prüfungsergebnisse muss nicht zwingend in Form von Score-Werten oder Noten erfolgen, könnte sich jedoch daran orientieren.

Die mindestens einmal jährliche **Information der Geschäftsleitung** (§ 4 Abs. 3 Satz 2 LkSG) sollte zumindest folgende Bestandteile enthalten:

- Übersicht über die durchgeführten Überwachungsmaßnahmen (Prüfungen), insbesondere der Wirksamkeitsprüfungen zu den Präventionsmaßnahmen, der Abhilfemaßnahmen und des Beschwerdeverfahrens
- Übersicht über Statistiken (z. B. Anzahl der identifizierten Risiken und Verletzungen, Anzahl der eingegangenen Beschwerden)
- Nennung der Prüfungsergebnisse
- Beurteilung der „1st line of defense“ (Risk Owner)
- Beurteilung der „2nd line of defense“

Weitere Bestandteile der Information könnten sein:

- Nachgefragte und durchgeführte Beratungen des MRUB
- Übersicht über Anfragen und Maßnahmen von Behörden
- Feststellungen der Internen Revision zum LkSG-Risikomanagement und Feststellungen externer Prüfer hierzu sowie ergriffene Maßnahmen

4. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB bezogen auf das Risikomanagement und dessen Überwachung

Die Aufgabe des MRUB hinsichtlich der einzelnen Elemente des LkSG-Risikomanagements sind jeweils ausführlich dargestellt.

Hinsichtlich der Einrichtung eines LkSG-Risikomanagementsystems (§ 4 Abs. 1 LkSG) hat der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte insbesondere die folgenden Aufgaben:

1. Hat das Unternehmen ein LkSG-Risikomanagement und ist dieses gut konzipiert?
2. Besteht das LkSG-Risikomanagementsystem des Unternehmens aus allen Komponenten der Sorgfaltspflichten?
3. Sind die Komponenten miteinander vernetzt und besteht eine koordinierte Steuerung?
4. Wird das LkSG-Risikomanagementsystem des Unternehmens effektiv umgesetzt (bspw. Angemessenheit, Tone from the Top, Ausstattung)?
5. Funktioniert das LkSG-Risikomanagementsystem des Unternehmens in der Praxis (Wirksamkeitsprüfung)?
6. Ist das Risikomanagement ausreichend hinsichtlich Vollständigkeit, Angemessenheit und Wirksamkeit dokumentiert?

Die Festlegung der Zuständigkeit der Überwachung ist vom MRUB ebenfalls zu kontrollieren:

1. Da der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte bereits benannt ist, hat er bezüglich der Frage, ob eine zuständige Person oder mehrere Personen benannt wurden lediglich zu überprüfen:
 - a. Gibt es eine Ernennungsurkunde der konkreten unter den Anwendungsbereich fallenden juristischen Person³⁴⁸ bzw. wurde die Festlegung dokumentiert und archiviert?
 - b. Wurde die Unternehmensentscheidungen zur hierarchischen und fachlichen Integration begründet, dokumentiert und archiviert?
 - c. Ist der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte mit den erforderlichen Ressourcen ausgestattet, verfügt er über die erforderliche Weisungsungebundenheit und bestehen erforderliche Vereinbarungen zur Vertraulichkeit?
 - d. Werden dem MRUB die notwendigen Informationen, Dokumentationen und Zutritte gewährt, um eine unabhängige Prüfung durchführen zu können?
 - e. Wurde der Menschenrechts- und Umweltbeauftragte mindestens einmal im Geschäftsjahr von der Geschäftsleitung gebeten, über seine Tätigkeit zu berichten? Gibt es dafür einen Prozess? Gibt es diesbezüglich eine Dokumentation (wann, wer, von wem, worüber genau informiert wurde (Protokoll))?

348 Das ist insbesondere bei Menschenrechts- und Umweltbeauftragten zu berücksichtigen, die diese Funktion im Konzern für mehrere Konzernunternehmen ausüben.

IV. Risikoanalyse

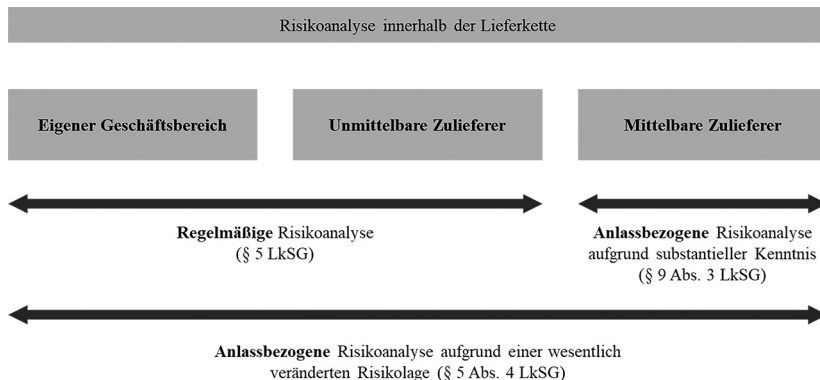


Abbildung 22: Risikoanalysen in der Lieferkette³⁴⁹

Am Anfang des Umgangs mit menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken steht die Risikoanalyse. Ziel ist es, unternehmensspezifisch zu ermitteln, welche Risiken nach § 2 Abs. 2 und Abs. 3 LkSG vom eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens und seinen unmittelbaren Zulieferern, gegebenenfalls auch mittelbaren Zulieferern ausgehen. Die Ergebnisse der Risikoanalyse sind Grundlage für die übergeordnete strategische und operative Ausrichtung und die praktische Umsetzung des Risikomanagements sowie der einzelnen Sorgfaltsprozesse.³⁵⁰ Unternehmen im Anwendungsbeereich des LkSG sind verpflichtet, eine Risikoanalyse durchzuführen, es handelt sich daher um eine Verfahrenspflicht, wobei nicht der Erfolg geschuldet wird, tatsächlich alle Risiken zu identifizieren.³⁵¹ In Anlehnung an die BAFA-Handreichung zur Risikoanalyse illustriert die nachfolgende Übersicht die zentrale Rolle der Risikoanalyse.³⁵²

349 BAFA, Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren Handreichung zur Umsetzung einer Risikoanalyse nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Risikoanalyse/risikoanalyse_node.html (abgerufen am 21.5.2023), S. 7.

350 BAFA, Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren Handreichung zur Umsetzung einer Risikoanalyse nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Risikoanalyse/risikoanalyse_node.html (abgerufen am 21.5.2023), S. 4.

351 Zum Unterschied der Verfahrenspflichten und der Bemühenspflicht oben unter B.IV.1; fälschlicherweise von einer Erfolgspflicht ausgehend: *Krais*, in: Pelz/Krais, LkSG, Kapitel 7 Rn. 3.

352 BAFA, Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren Handreichung zur Umsetzung einer Risikoanalyse nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes,

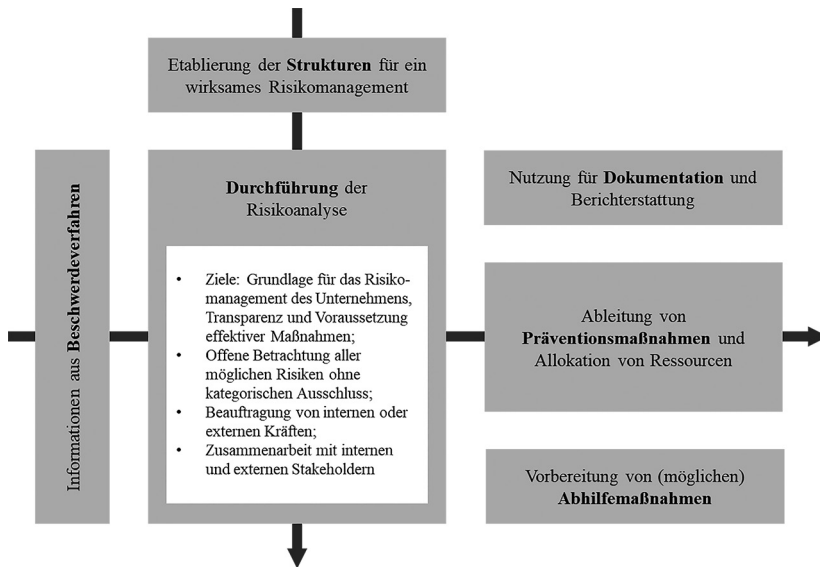


Abbildung 23: Funktion und Rolle der Risikoanalyse im System der Sorgfaltspflichten.

Dazu ist ein abgestuftes Vorgehen empfehlenswert, das – dem LkSG folgend³⁵³ – im Groben wie folgt skizziert werden kann:

1. Eine erste Identifikation potenzieller Risiken im Rahmen der **Risikoermittlung** (§ 5 Abs. 1 LkSG);
2. die Gewichtung der identifizierten Risiken auf der Grundlage der Risikobewertung (**Risikogewichtung**) (§ 5 Abs. 2 LkSG);
3. die **Risikopriorisierung**, falls nicht hinsichtlich aller ermittelten Risiken gleichzeitig Maßnahmen ergriffen werden können (§ 5 Abs. 2 LkSG);
4. interne Kommunikation der Risiken (**Risikokommunikation**) (§ 5 Abs. 3 LkSG) und
5. regelmäßige Überprüfung oder Neudurchführung der Risikoanalyse (Zeitpunkt) (§ 5 Abs. 4 LkSG).

Die genannten Schritte bilden zusammen einen zyklischen Prozess, der eine kontinuierliche Verbesserung und Anpassung der Maßnahmen zur Risiko-

abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Risikoanalyse/risikoanalyse_node.html (abgerufen am 21.5.2023), S. 5.

353 Und auch in Übereinstimmung mit der allgemeinen Dreigliedrigkeit der Risikoanalyse (Ermittlung/Bewertung/Priorisierung), beispielsweise nach IDW PS 980, ISO 37001. Vgl. hierzu: *Ghassemi-Tabar*, in: *Ghassemi-Tabar*, DCGK, Rn. 32 und 34

minimierung im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ermöglicht.

1. Risikoermittlung

Im ersten Schritt der Risikoanalyse geht es darum, potenzielle Risiken im Zusammenhang mit menschenrechtlichen- und umweltbezogenen Aspekten zu ermitteln. Über den Wortlaut von § 5 Abs. 1 Satz 1 LkSG hinaus sollte die Risikoanalyse nicht nur die Ermittlung von Risiken, sondern auch von Verletzungen der menschenrechtlichen Verbote (§ 2 Abs. 2 LkSG) und umweltbezogenen Pflichten (§ 2 Abs. 3 LkSG) umfassen,³⁵⁴ da nur so der Bedarf sowohl von Präventions-, als auch von Abhilfemaßnahmen ermittelt werden kann.³⁵⁵ Dabei konzentriert sich die Analyse nicht nur auf die (unmittelbaren) Zulieferer, sondern umfasst auch den eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens. Umfassender als die Risikoanalyse nach dem LKSG ist eine Menschenrechtsfolgenabschätzung (Human Rights Impact Assessment oder HRIA) für eine unternehmerische Aktivität.³⁵⁶ Diese wird insbesondere bei größeren Infrastrukturprojekten, bspw. im Bergbau, durchgeführt. Dabei handelt es sich um einen umfassenden, systematischen Prozess, unter aktiver Einbeziehung von lokalen Stakeholdern (bspw. Mitarbeiter, Mitarbeiter in der Lieferkette, Anwohner, Gemeinden, NGOs, vulnerable Gruppen, staatliche Institutionen, Gewerkschaften etc.) zur Identifikation und Vorhersage von menschenrechtlichen Risiken sowie die Erarbeitung von Korrekturmaßnahmen zur Vermeidung, Minderung oder Beendigung dieser Risiken. Oft wird ein solcher Prozess auf Risiken für die Umwelt erweitert, man spricht dann auch von einer Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung (Environmental and Social Impact Assessment oder ESIA). Einer der bekanntesten Prozesse für einen Menschenrechtsfolgenabschätzung ist der des Danish Institute for Human Rights.³⁵⁷ Weiterführende Informationen und Beispiele finden sich auch auf dem Infoportal des UN Global Compact für Menschenrechtliche Sorgfalt.³⁵⁸

354 Ausführlich dazu: Götz, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 5 Rn. 14 ff.

355 Dies war nach der Regierungsbegründung auch Zielstellung der Risikoanalyse, BT-Drs. 19/28649, S. 44.

356 Walden, in: Depping/Walden, LkSG, § 5 Rn. 7 mit Verweis auf die Unterschiede hinsichtlich Lieferkettenbegriff, Kausalität und Sorgfaltspflichten.

357 Siehe <https://www.humanrights.dk/projects/human-rights-impact-assessment> (abgerufen am 19.10.2023).

358 Siehe <https://mr-sorgfalt.de/de/vertiefung/assessing-addressing-human-rights-risks-and-impacts/> (abgerufen am 19.10.2023).

a) Risikoermittlung im eigenen Geschäftsbereich

aa) Vorbereitungshandlungen und Datenermittlung

Für den eigenen Geschäftsbereich geht es zunächst um die Ermittlung, welche juristischen Personen verbundener Unternehmen dem eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens zugerechnet werden. Dazu ist ein Organisations-Chart mit den Beteiligungsverhältnissen hilfreich. Im zweiten Schritt ist zu ermitteln auf welche der verbundenen Unternehmen das eigene Unternehmen als Obergesellschaft einen bestimmenden Einfluss ausübt. Dies ist in einer Übersicht zusammenzutragen und zu dokumentieren.³⁵⁹

In einem zweiten Schritt der allgemeinen Risikoanalyse ist zu ermitteln, an welchen Standorten (Land/Region/Ort) das Unternehmen und die dem eigenen Geschäftsbereich zuzurechnenden verbundenen Unternehmen im In- und Ausland tätig sind und wie viele Mitarbeiter vor Ort beschäftigt sind. Pro Standort ist zu ermitteln, welche Geschäftstätigkeit dort ausgeübt wird und welcher Branche diese Tätigkeiten zuzurechnen sind, beispielsweise:

- Bürostandort
- Rohstoffgewinnung
- Produktionsstandort
- Verarbeitungs- oder Servicestandort
- Rechenzentrum
- Lager/Distributionszentrum
- Erbringung medizinischer Leistungen

359 Siehe H.XII.

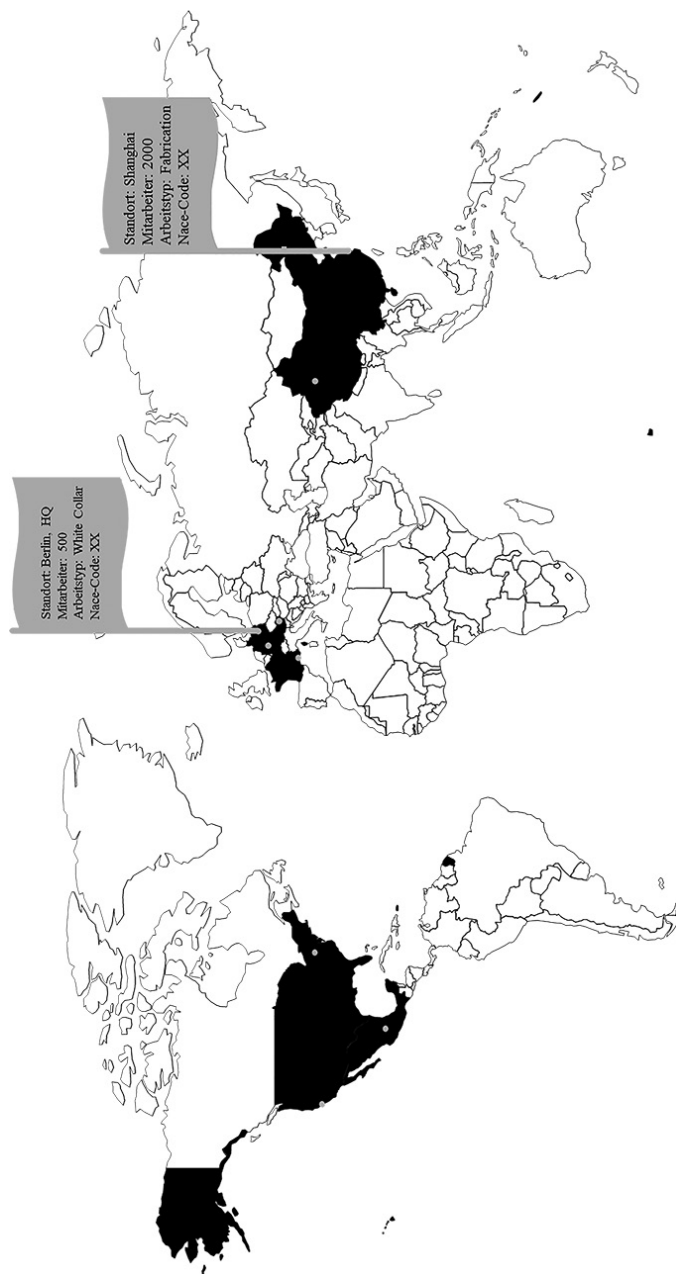


Abbildung 24: Beispiel einer grafischen Aufbereitung der Standortübersicht.

Im Wege der Vorbereitung der Risikoermittlung sollte festgelegt und dokumentiert werden, wer im Unternehmen für den relevanten Risikobereich zuständig ist (Funktion [„Risk Owner“] und Name des aktuell Verantwortlichen) (→ siehe hierzu H.I.)

bb) Abstrakte Risikoermittlung für den eigenen Geschäftsbereich

Bei der abstrakten Risikoermittlung für den eigenen Geschäftsbereich gilt es, die erfassten Daten mit Länder- und Branchenrisiken abzugleichen. Dieser Abgleich hat für alle menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken gemäß § 2 Abs. 2 und 3 LkSG einzeln und unabhängig voneinander zu erfolgen. Bei der abstrakten Risikoanalyse geht es darum, zu ermitteln, in welchem Risikoumfeld sich das Unternehmen an seinen Standorten und hinsichtlich seiner Geschäftstätigkeiten befindet, um eine gezieltere konkrete und unternehmensspezifische Risikoermittlung vornehmen zu können. Ein ermitteltes abstraktes Risiko allein ist noch nicht ausreichend für Maßnahmen unter dem LkSG-Risikomanagement nach § 4 Abs. 1 LkSG. Hierzu müsste in einer konkreten oder konkretisierenden Risikoermittlung noch ermittelt werden, ob das abstrakte Risiko für den eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens auch tatsächlich vorliegt, oder beispielsweise aufgrund unternehmens- oder standortspezifischer Maßnahmen ausgeschlossen ist bzw. keine tatsächlichen Umstände vorliegen, bei denen mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß des Unternehmens gegen ein menschenrechtliches Verbot oder eine umweltbezogene Pflicht droht.³⁶⁰

Praxisbeispiele:

(1) Die Länderrisikoanalyse ergibt, dass in einem Land, in dem das Unternehmen einen Standort hat, ein generelles Risiko hinsichtlich eingesetzter Sicherheitskräfte besteht (§ 2 Abs. 2 Nr. 11 LkSG). Das Unternehmen setzt vor Ort aber keine Sicherheitskräfte ein, so dass keine Umstände vorliegen, die beim konkreten Unternehmen eine Verletzung des menschenrechtlichen Verbots nach § 2 Abs. 2 Nr. 11 LkSG hinreichend wahrscheinlich erscheinen lassen.

(2) Die abstrakte länderspezifische Risikoanalyse hat ergeben, dass in einem spezifischen Land, in dem das Unternehmen tätig ist, grundsätzlich ein hohes Risiko einer Menschenrechtsverletzung besteht. Die genauere Betrachtung des Länderrisikos ergibt, dass eine nationale Gesetzgebung gegen ein menschenrechtliches Verbot verstößt. Bei Einhaltung des nationalen Gesetzes droht auch ein Verstoß des Unternehmens gegen ein in § 2 Abs. 2 LkSG gelistetes Verbot. Da das Risiko jedoch weder durch

³⁶⁰ Siehe H.IX.

das Unternehmen verursacht wurde, noch das Unternehmen dazu beigetragen hat, sind trotz eines Risikos keine Maßnahmen auf der Grundlage des LkSG zu ergreifen (§ 4 Abs. 1 und 2 LkSG).

Die abstrakte Risikoanalyse dient daher der Ermittlung der allgemeinen Risikodisposition des Unternehmens, um darauf basierend eine Priorisierung vornehmen zu können, welche Standorte im Rahmen des risikobasierten Ansatzes einer konkreten Risikobetrachtung unterzogen werden sollen, wenn eine vollständige konkrete Risikobetrachtung aller Standorte ausnahmsweise nicht zumutbar ist, beispielsweise aufgrund der großen Anzahl von zum eigenen Geschäftsbereich gehörenden Gesellschaften und/oder Standorten. Dies entbindet das Unternehmen aber nicht davon, sukzessiv weitere Standorte in die konkrete Risikobetrachtung einzubeziehen, bis bei allen Standorten auch eine konkrete Risikoermittlung vorgenommen wurde.³⁶¹

cc) Konkrete Risikoermittlung (Risikobegriff nach § 2 Abs. 2 und 3 LkSG) im eigenen Geschäftsbereich

Bei der konkreten Risikoermittlung geht es darum, welche menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens identifiziert werden können. Dabei gilt es, hinsichtlich der in § 3 Abs. 2 und Abs. 3 LkSG gelisteten Verbote und Pflichten, tatsächliche Umstände zu identifizieren, die eine Verletzung durch das Unternehmen hinreichend wahrscheinlich erscheinen lassen.

Um die Risiken im **eigenen Geschäftsbereich** zu identifizieren, können verschiedene Ansätze verfolgt werden. Eine systematische Analyse der Geschäftsprozesse und -aktivitäten kann dabei helfen, potenzielle Risikobereiche zu erkennen. Dabei werden relevante Dokumente wie interne Richtlinien, Verträge, Umweltberichte, Beschaffungs- und Produktionsprozesse sowie relevante Unternehmensdaten untersucht. Es ist wichtig, den Fokus auf Bereiche zu legen, in denen menschen- und umweltrechtliche Risiken besonders relevant sind, wie beispielsweise Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte, Umweltauswirkungen oder Lieferantenbeziehungen.³⁶²

Im Unternehmen sind große Mengen von Unternehmensdaten verfügbar, die gezielt für die Risikoermittlung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken genutzt werden können. Die nachfolgende Übersicht zeigt beispielhaft Unternehmensdaten mit dem Hinweis darauf, welche spezifischen LkSG-Risiken damit ermittelt werden können.

³⁶¹ *Krais*, in: Pelz/Krais, LkSG, Kapitel 7 Rn. 12 spricht daher davon, dass das LkSG im Rahmen der Risikoanalyse grundsätzlich eine konkrete Risikobetrachtung erfordert.

³⁶² Zu den Risiken detailliert unter D.I.3. und 4.

Daten	Nutzbar zur Identifikation von LkSG-Risiken
Personaldaten: Geburtsdaten	Kinderarbeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 und 2 LkSG)
Arbeitszeiterfassung	Arbeitsschutz (Ermüdung, § 2 Abs. 2 Nr. 5 c) LkSG)
Schulungsdaten	Arbeitsschutz (mangelnde Unterweisung, § 2 Abs. 2 Nr. 5 d) LkSG)
Lohn- und Gehaltslisten	Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 7 Hs. 2 LkSG); Vorenthalten eines angemessenen Lohns (§ 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG)
Unfallzahlen	Arbeitsschutz (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG)
Eingegangene Beschwerden	Alle LkSG-Risiken
Audit-Berichte (interne Revision und externe Audits (z. B. ISO-Audits))	Alle LkSG-Risiken
Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen	Alle LkSG-Risiken; insbesondere Arbeitsschutz (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG), Koalitionsfreiheit (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG), Diskriminierung (§ 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG)
Nichtfinanzielle Berichterstattung	Alle LkSG-Risiken

Des Weiteren kann es sinnvoll sein, Befragungen, Interviews oder Audits bei internen Stakeholdern wie Mitarbeitern, Gewerkschaften oder Betriebsräten durchzuführen, um Informationen über mögliche Risiken zu erhalten. Durch den Dialog mit den internen Akteuren können verborgene Risiken aufgedeckt und eine umfassende Risikobewertung ermöglicht werden.

Praxisbeispiele für die Risikoermittlung im eigenen Geschäftsbereich:

(1) Zur Ermittlung eines Risikos der Verletzung des Verbots der Kinderarbeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 LkSG) kann die konkrete Risikoermittlung wie folgt aussehen:

- Sichtung der Personaldaten hinsichtlich der Geburtsdaten der Mitarbeiter, um zu ermitteln, ob aktuell Mitarbeiter beschäftigt sind, die das Mindestalter nicht erreicht haben (Identifizierung einer möglichen Verletzungshandlung).

- Falls Unterschreitungen des Mindestalters vorliegen, Ermittlung des Grundes zur Verifizierung möglicher Ausnahmetatbestände (z. B. Schülerpraktikum).
- Untersuchung des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses der Personalabteilung auf die Prüfung und Nachweisführung hinsichtlich des Alters der Neueinstellungen. Konkret: sieht der Prozess vor, dass beim Erstkontakt das Alter geprüft wird, werden die Bewerbungsunterlagen auf Konsistenz der Geburtsdaten überprüft und besteht die Pflicht der Vorlage eines Ausweisdokuments (Prüfung auf Echtheit) sowie die Einholung der Zustimmung der Erziehungsberechtigten vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch das Unternehmen?

(2) Zur Ermittlung eines Risikos der Verletzung des Verbots des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns (§ 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG) kann die konkrete Risikoermittlung wie folgt aussehen:

- Bestimmung des gesetzlichen Mindestlohns für den Beschäftigungs-ort (siehe oben zur Interpretation des angemessenen Lohns D.I.3.c) dd)).
- Prüfung, ob eine Richtlinie zur Lohn- und Gehaltsermittlung besteht (Beispiel: Jobprofile mit Grading und Vergleichszahlen) und ob gewährleistet ist, dass im Einzelfall eine richtige Einstufung vorgenommen wurde (Vier-Augen-Prinzip).
- Prüfung, ob Überstunden geleistet und vergütet werden.

b) Risikoermittlung bei unmittelbaren Zulieferern

aa) Vorbereitungshandlungen und Datenermittlung

Analog zur Vorbereitung der Risikoermittlung im eigenen Geschäftsbereich erfolgt die Vorbereitung der Risikoermittlung bei den unmittelbaren Zulieferern. Zunächst gilt es einen Überblick über die aktuellen Lieferanten zu bekommen, deren Zulieferung für die Herstellung des Produktes des Unternehmens oder zur Erbringung oder Inanspruchnahme der Dienstleistung notwendig sind (§ 2 Abs. 7 LkSG). Für die LkSG-Risikoermittlung sind folgende allgemeine Informationen von Interesse: (1) Land/Region und Ort des Sitzes des Unternehmens und der Produktionsstätten, (2) Branche (NACE-Klassifizierung), (3) Gesamtumsatz des Zulieferers, (4) Umsatz des Unternehmens mit dem Zulieferer, (5) Mitarbeiterzahl, (6) Konzernzugehörigkeit.

bb) Abstrakte Risikoermittlung bei unmittelbaren Zulieferern

Wie bei der Risikoermittlung im eigenen Geschäftsbereich gilt es bei den unmittelbaren Zulieferern die abstrakte Risikolage anhand von Länder- und Branchenrisiken zu prüfen. Dabei gilt es, sämtliche Standorte des Lieferanten und sämtliche Branchen zu prüfen, auch diejenigen, die für die konkrete Belieferung des Unternehmens nicht relevant sind, da für die Risikoermittlung eine Geschäftsspartendifferenzierung ausscheidet.³⁶³ Ob und inwieweit das Unternehmen die Risiken anderer Geschäftssparten des Zulieferers (mit) verursacht oder dazu beigetragen hat bzw. auf eine Vermeidung oder Beendigung Einfluss nehmen kann und ob Präventions- oder Abhilfemaßnahmen ergriffen werden müssen, ist an anderer Stelle gesondert zu prüfen (siehe D.I.1.d)).

cc) Konkrete Risikoermittlung bei unmittelbaren Zulieferern

Bei der konkreten Risikoermittlung geht es darum, welche menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken bei unmittelbaren Zulieferern identifiziert werden können. Dabei gilt es, hinsichtlich der in § 3 Abs. 2 und Abs. 3 LkSG gelisteten Verbote und Pflichten, tatsächliche Umstände zu identifizieren, die eine Verletzung durch den unmittelbaren Zulieferer³⁶⁴ hinreichend wahrscheinlich erscheinen lassen.

2. Risikogewichtung

Die Gewichtung der ermittelten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken ist mehrdimensional. Sie setzt sich zusammen aus der Wahrscheinlichkeit des Risikoeintritts, der Schwere der potenziellen Folgen, der Umkehrbarkeit der Folgen einer Verletzung und der Einflussmöglichkeit des Unternehmens.

Die Bewertung der **Eintrittswahrscheinlichkeit** der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken ist erforderlich, um einerseits bestimmen zu können, ob überhaupt ein Risiko nach der Definition des LkSG vorliegt, wozu eine „hinreichende Wahrscheinlichkeit“ erforderlich ist und zum anderen als Bestandteil der Priorisierung der Risiken, falls erforderlich. Die Wahrscheinlichkeit des Risikoeintritts bezieht sich darauf, wie hoch die

³⁶³ *Altenschmidt/Helling*, LkSG, § 2 Rn. 81.

³⁶⁴ Siehe die Einschränkung auf „notwendige“ Zulieferer gemäß der Definition der unmittelbaren Zulieferer in § 2 Abs. „Unmittelbarer Zulieferer im Sinne dieses Gesetzes ist ein Partner eines Vertrages über die Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen, dessen Zulieferungen für die Herstellung des Produktes des Unternehmens oder zur Erbringung und Inanspruchnahme der betreffenden Dienstleistung notwendig sind.“

Gefahr ist, dass das identifizierte Risiko tatsächlich eintritt. Hierbei können historische Daten, statistische Analysen oder Informationen aus der Branche herangezogen werden, um eine Einschätzung vorzunehmen.

Die **Schwere** der potenziellen Folgen gibt an, wie schwerwiegend die Auswirkungen des Risikos auf Menschenrechte oder Umwelt sein können. Hierbei sind die Konsequenzen für den betroffenen Personenkreis in den Mittelpunkt zu stellen.

Die **Umkehrbarkeit** der Folgen betrachtet die Möglichkeit, eingetretene Verletzungsfolgen nachträglich wieder beheben zu können.³⁶⁵

Insbesondere ist die Bewertung unter Rückgriff auf die Angemessenheitskriterien in § 3 Abs.2 LkSG zu vollziehen. Dazu folgende Übersicht, wobei einzelfallbezogen einzelne Kriterien bei der Gewichtung der Risiken nicht anwendbar sein können, insbesondere das erste gelistete Angemessenheitskriterium:³⁶⁶

Angemessenheitskriterien (§ 3 Abs.2 LkSG)	Hilfskriterien (aufbauend auf Regierungsbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 42 f.)
Art und Umfang der Geschäftstätigkeit des Unternehmens	Qualitativ
	Komplexe Beschaffenheit der Produkte oder Dienstleistungen
	Vielfalt der Leistungen und Geschäftsbeziehungen
	Überregionale oder internationale Ausrichtung
	Quantitativ
	Unternehmensgröße (Beschäftigte und deren Funktion, Umsatz-, Anlage- und Betriebskapital, Produktionskapazität)
	Anfälligkeit (Häufigkeit länder-, branchen- und warengruppenspezifischer Risiken)

³⁶⁵ Bspw. Nachzahlung der Differenz bei unangemessener Entlohnung (§ 2 Abs.2 Nr. 8 LkSG).

³⁶⁶ Tabelle nach BAFA, Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren Handreichung zur Umsetzung einer Risikoanalyse nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Risikoanalyse/risikoanalyse_node.html (abgerufen am 21.5.2023), S. 19.

Angemessenheitskriterien (§ 3 Abs. 2 LkSG)	Hilfskriterien (aufbauend auf Regierungsbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 42 f.)
Das Einflussvermögen des Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher eines Risikos oder der Ver- letzung einer Pflicht	Größe des Unternehmens (im Vergleich zu sei- nen Wettbewerbern (Marktdominanz) und zum unmittelbaren Verursacher)
	Auftragsvolumen (im Vergleich zum Umsatz des unmittelbaren Verursachers)
	Nähe zum Risiko (wo und durch wen entsteht das Risiko: beim Unternehmen selbst, bei einem unmittelbaren oder bei einem mittelbaren Zulieferer)
Die typischerweise zu erwartende Schwere und Wahrscheinlichkeit der Ver- letzung einer Pflicht	Schwere
	Grad (Intensität/Tiefe) der Beeinträchtigung
	Anzahl der Betroffenen
	Keine Möglichkeiten, die negativen Auswirkun- gen zu beheben (Unumkehrbarkeit)
Art des Verursachungsbei- trags des Unternehmens zu dem Risiko oder der Verletzung	Eintrittswahrscheinlichkeit: Ob und wann eine Verletzung eintritt (einschließlich Präventions- und Abhilfemaßnahmen des unmittelbaren Verursa- chers)
	Das Unternehmen trägt ganz überwiegend zum Risiko bei (als Handlung oder Unterlassen, das die Verletzung in irgendeiner Weise erlaubt, er- möglicht oder motiviert) oder verursacht es allein

3. Risikopriorisierung

Durch die Bewertung und Gewichtung der Risiken können diese priorisiert werden. Risiken mit hoher Bewertung und Gewichtung erhalten eine höhere Relevanz und erfordern möglicherweise dringendere Maßnahmen und Ressourcen. Diese Priorisierung ermöglicht es dem Unternehmen, eventuell begrenzte Ressourcen effektiv einzusetzen und gezielte Maßnahmen zur Risikominimierung oder -behebung zu ergreifen.

Oftmals wird ein *Materiality Assessment* auch zweigliedrig durchgeführt nach

1. der Bedeutung für und auf die Stakeholder (insbesondere Wahrscheinlichkeit des Risikoeintritts und Schwere der Folge); und
2. dem Einfluss des Unternehmens auf die Risikoverhütung aufgeschlüsselt.

Ziel dieser Vorgehensweise ist es, sich auf die Risiken zu konzentrieren, auf die das Unternehmen den größten Einfluss nehmen kann. Bei einem solchen Vorgehen ist allerdings Vorsicht darauf walten zu lassen, dass nicht Risiken vernachlässigt werden, auf die der Unternehmenseinfluss klein zu sein scheint. Vielmehr muss das Unternehmen dann doch gegebenenfalls versuchen, seinen Einfluss zu vergrößern. Es dürfen jedenfalls keine identifizierten Risiken von Bedeutung gänzlich außer Acht bleiben. Selbst nicht priorisierte Risiken sind über die Zeit zu berücksichtigen.

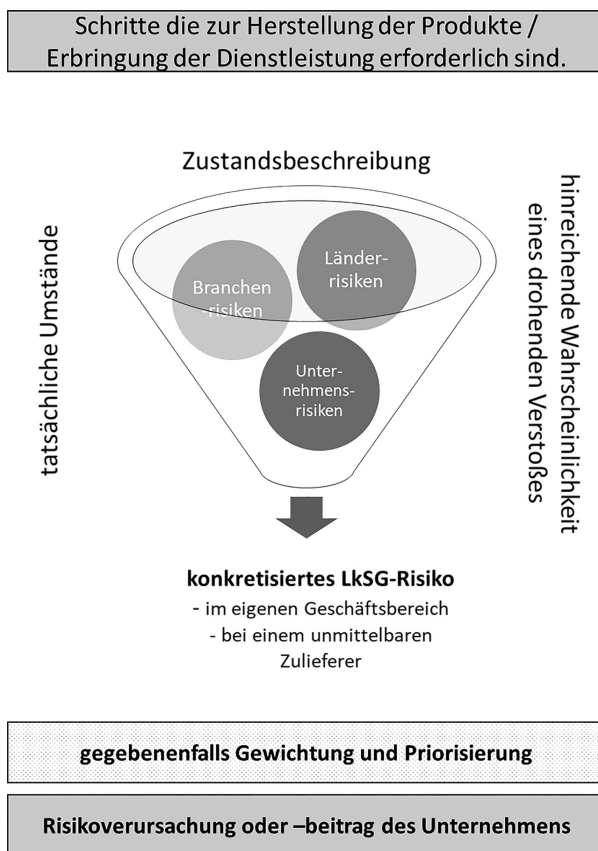


Abbildung 25: Übersicht über die Elemente der Risikoanalyse unter Berücksichtigung der limitierenden Faktoren

4. Risikokommunikation

Die identifizierten Risiken müssen an die relevanten Entscheidungsträger im Unternehmen kommuniziert werden (§ 5 Abs. 3 LkSG). Das Gesetz nennt beispielhaft, aber nicht abschließend, als relevante Entscheidungsträger den Vorstand³⁶⁷ und die Einkaufsabteilung. Relevant sind zumindest diejenigen Entscheidungsträger, die hinsichtlich der identifizierten Risiken über Präventionsmaßnahmen einerseits und erforderliche Prozessanpassungen oder strategische Entscheidungen andererseits zuständig sind. Die Geschäftsleitung hat sich zudem über die Ergebnisse der Risikoanalyse, deren Überwachung und Wirksamkeit einmal jährlich beim MRUB zu informieren (§ 4 Abs. 3 LkSG).

Die interne Kommunikation sollte transparent, regelmäßig und zielgerichtet erfolgen.

Die regelmäßige Kommunikation der Risiken ist erforderlich, da sich die Risikolandschaft kontinuierlich ändern kann. Neue Risiken können auftreten, bestehende Risiken können sich verstärken oder abnehmen. Daher stellt die interne Kommunikation der Risiken einen fortlaufenden Prozess dar. Dies ermöglicht es dem Unternehmen, aktuelle Entwicklungen und Veränderungen zu berücksichtigen und angemessen darauf zu reagieren.

5. Zeitpunkt der Risikoanalyse

Gemäß der gesetzlichen Vorschrift (§ 5 Abs. 4 LkSG) ist die Risikoanalyse einmal im Jahr sowie anlassbezogen durchzuführen. Dies bedeutet, dass sie regelmäßig aktualisiert werden muss. In der Praxis laufen toolgestützte Risikoanalysen fortlaufend und melden zeitnah Veränderung der Risikodaten.³⁶⁸ Darüber hinaus ist eine Neudurchführung der Risikoanalyse erforderlich, wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage in der Lieferkette rechnen muss. Dies kann beispielsweise durch die Einführung neuer Produkte, Projekte oder eines neuen Geschäftsfeldes geschehen.

Bei der regelmäßigen Überprüfung oder Neudurchführung der Risikoanalyse sind auch Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen nach § 8 Abs. 1 zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass Informationen, die durch interne oder externe Hinweise auf mögliche Menschenrechtsverletzungen oder

367 Gemeint ist unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens dessen Geschäftsleitung, vgl. *Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 5 Rn. 92.

368 Beispiele: (1) Im Media-Screening gibt es neue Veröffentlichungen zu lieferantenspezifischen Risiken oder Verletzungen, (2) Länder- oder Branchenindices werden aktualisiert, (3) menschenrechts- oder umweltbezogene Sanktionen werden gegen Länder oder (juristische) Personen verhängt.

Umweltauswirkungen in der Lieferkette gewonnen wurden, in die Überprüfung einfließen sollten. Diese Erkenntnisse können auf aktuelle oder potenzielle Risiken hinweisen.

6. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB

Aufgabe des MRUB hinsichtlich der Überwachung der Risikoanalyse:

1. Hat das Unternehmen im vergangenen Geschäftsjahr eine Risikoanalyse durchgeführt?
2. Wurden dabei der eigene Geschäftsbereich und die unmittelbaren Zulieferer untersucht?
3. Was war die Methodologie der Risikoanalyse? Gab es ein Riskmapping? Wurde eine abstrakte Risikoanalyse (Länder- und branchenspezifische Risiken) durchgeführt. Falls ja, wurden dabei alle menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken aus § 2 Abs. 2 und Abs. 3 LkSG berücksichtigt?
4. Gab es konkrete Risikoanalysen (z. B. durch Fragebogen, Audits, Medienanalysen)?
5. Wurden der Prozess der Risikoanalyse, die durchgeführten Maßnahmen und die Ergebnisse dokumentiert?
6. Gab es Veränderungen in der Risikodisposition des Unternehmens oder bei unmittelbaren Zulieferern? Falls ja, wurde eine anlassbezogene Risikoanalyse durchgeführt, dokumentiert und kommuniziert?
7. Hat das Unternehmen substantiierte Kenntnis von drohenden oder eingetretenen Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern erhalten? Falls ja, wurde eine anlassbezogene Risikoanalyse durchgeführt, dokumentiert und kommuniziert?
8. Wurden bei der Risikoanalyse Hinweise aus dem Beschwerdeverfahren nach § 8 LkSG oder angeordnete Maßnahmen der zuständigen Behörde nach § 15 LkSG oder Sanktionsverfahren nach §§ 22 bis 24 LkSG berücksichtigt?
9. Wurden die ermittelten Risiken bewertet und dokumentiert? Ist die begründete Bewertung plausibel?
10. Wurden die Ergebnisse im Unternehmen kommuniziert? Ist dies dokumentiert und archiviert?

V. Allgemeine Präventionsmaßnahmen

1. Einleitung

Zur Vermeidung der Risikorealisierung gibt § 6 LkSG verschiedene übergreifende Präventionsmaßnahmen an. Diese sind für jedes im Rahmen der Risikoanalyse (§§ 4, 5 LkSG) identifizierte Risiko umzusetzen (§ 6 Abs. 1 LkSG). Damit sollen die Präventionsmaßnahmen der Risikominimierung dienen.³⁶⁹

Dabei macht das Gesetz Vorgaben für die Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich (§ 6 Abs. 3) und gegenüber unmittelbaren Zulieferern (§ 6 Abs. 4).

Grundvoraussetzung für die Präventionsmaßnahmen ist das Vorliegen eines Risikos. Präventionsmaßnahmen sind also erst zu ergreifen, falls ein Risiko festgestellt worden ist.³⁷⁰ Da dann aber angemessene Präventionsmaßnahmen unverzüglich zu ergreifen sind, ist es ratsam, unabhängig von festgestellten Risiken, schon vorab Präventionsmaßnahmen vorzubereiten, insbesondere eine Grundsatzerklärung zu erarbeiten, da die Ausarbeitung und Abstimmung, ggf. unter Einbindung des Betriebsrats, zeitaufwendig ist und möglicherweise nicht unverzüglich erfolgen kann.³⁷¹

Bei konkret festgestellten Risiken sind unseres Erachtens die zu ergreifenden Präventionsmaßnahmen auf diese Risiken zu beschränken. Falls das Risiko der Kinderarbeit bei einem Lieferanten festgestellt wird, müssen die zu ergreifenden Präventionsmaßnahmen nicht auf alle anderen Lieferanten sowie den eigenen Geschäftsbereich ausgedehnt werden.³⁷²

Hingegen besteht keine Verpflichtung Präventionsmaßnahmen auch gegenüber unmittelbaren Zulieferern zu ergreifen, bei denen keine Risiken festgestellt worden sind.³⁷³ Trotzdem kann es sinnvoll sein, einzelne Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, wie bspw. die Einholung der vertraglichen Zusicherung der Zulieferer, sich an den Code of Conduct des Unternehmens zu halten.

Die im Gesetz genannten Präventionsmaßnahmen sind nicht abschließend, sondern nur Regelbeispiele.³⁷⁴ Falls diese im Einzelfall nicht zielführend

369 *Depping/Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 6.

370 So auch das BAFA, FAQ X.1, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/FAQ/haeufig_gestellte_fragen_node.html (abgerufen am 19.10.2023).

371 Im Ergebnis ebenso mit weiteren Nachweisen *Passas/Holtz*, BB 2023, 387, 390.

372 *Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 9.

373 *Depping/Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 56.

374 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 46 und 47.

sind, sind andere alternative Maßnahmen zu ergreifen und entsprechend zu dokumentieren.³⁷⁵

2. Grundsatzerklärung

Als erste Präventionsmaßnahme nennt das Gesetz die Grundsatzerklärung und beschreibt in § 6 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1–3 LkSG detailliert deren Bestandteile.

a) Adressatenkreis und Form

Die Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie nach § 6 Abs. 2 LkSG richtet sich an alle Adressaten im Unternehmen, die in der Lieferkette tätig sind oder in Zusammenhang mit den Produkten oder den Dienstleistungen des Unternehmens stehen.³⁷⁶ Dazu zählen insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens, der Betriebsrat, aber auch Geschäftspartner, Zulieferer und andere Dritte, die mit dem Unternehmen zusammenarbeiten. Die Grundsatzerklärung soll sicherstellen, dass alle Beteiligten im Unternehmen die Menschenrechtsstrategie verstehen und umsetzen können, um so einen wirksamen Schutz der Menschenrechte entlang der gesamten Lieferkette zu gewährleisten. Um dem Ganzen mehr Nachdruck zu verleihen, bietet es sich an, dass der Vorsitzende der Geschäftsleitung oder das ganze Gremium die Bedeutung der Erklärung in einem Vorwort erläutert.

Die Erklärung muss aus sich heraus verständlich und in einem Dokument enthalten sein. Zu Zwecken der Konkretisierung einzelner Elemente ist eine Bezugnahme auf weitere Dokumente zulässig.³⁷⁷

b) Zeitpunkt

Das Gesetz macht keine Angaben, bis zu welchem Zeitpunkt die Grundsatzerklärung abgegeben werden muss. Daher sollte sie spätestens nach Abschluss der Risikoanalyse und vor Ablauf des Geschäftsjahres, in dem das Unternehmen zum ersten Mal in den Anwendungsbereich des LkSG fällt, fertiggestellt und kommuniziert werden, auch wenn das Gesetz die Abgabe

375 Depping/Walden, in: Depping/Walden, LkSG, § 6 Rn. 57.

376 Ausführlich: Branchendialog Automobilindustrie, Handlungsanleitung zum Kernelement Grundsatzerklärung, abrufbar unter https://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/NAP/Branchendialoge/handlungsanleitung-grundsatzerklaerung.pdf;jsessionid=011F074F4A9795F47442DB29BC002FA8.delivery1-master?__blob=publicationFile (abgerufen am 23.10.2023).

377 BAFA, FAQ IX.2, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/FAQ/haeufig_gestellte_fragen_node.html (abgerufen am 19.10.2023).

erst bei Vorliegen von konkreten Risiken erfordert. Der Zeitraum verkürzt sich, sofern im Rahmen der Risikoanalyse Risiken festgestellt worden sind, denn dann muss sie unverzüglich erstellt und abgegeben werden. Idealerweise beginnt man die Erstellung parallel zur Risikoanalyse.

c) Bestandsaufnahme

Durch die Bestandsaufnahme sollen alle relevanten Prozesse und Richtlinien, die im Unternehmen bereits vorhanden sind und die einen Bezug zu den im LkSG aufgeführten Risiken haben, erfasst werden. Dies kann beispielsweise durch eine systematische Analyse der Unternehmensstrukturen, der Unternehmenspolitik und der vorhandenen Richtlinien geschehen. Dabei kann es hilfreich sein, frühzeitig den Betriebsrat sowie externe Stakeholder wie NGOs oder Menschenrechtsexperten in den Prozess einzubeziehen, um sicherzustellen, dass alle relevanten menschenrechtsbezogenen Aspekte berücksichtigt werden.

Durch eine umfassende Bestandsaufnahme kann das Unternehmen sicherstellen, dass es eine solide Basis für die Entwicklung einer menschenrechtlichen Strategie hat und dass alle notwendigen Schritte unternommen werden, um menschenrechtliche Risiken und nachteilige Auswirkungen durch die Geschäftsaktivitäten zu minimieren.

d) Referenzrahmen

Um die Erwartung des Unternehmens noch klarer zum Ausdruck zu bringen, empfiehlt es sich, die menschenrechtlichen Normen und Standards, zu denen sich das Unternehmen bekennt und auf denen die Sorgfaltsprozesse beruhen, zu benennen. Man spricht in diesem Zusammenhang vom gewählten Referenzrahmen oder von den Referenzinstrumenten. Der Referenzrahmen kann sowohl internationale als auch nationale Normen und Standards umfassen, an denen sich das Unternehmen bei der Ausgestaltung seiner Menschenrechtsstrategie orientiert.

Bei der Auswahl des Referenzrahmens sollte das Unternehmen zunächst sicherstellen, dass dieser den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes entspricht. Das Gesetz bezieht sich auf die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie die ILO-Kernarbeitsnormen als grundlegende Referenzrahmen. Als Referenzrahmen kann bspw. auch auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie den UN-Zivil- und Sozialpakt verwiesen werden, wenngleich schon die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte darauf Bezug nehmen.

Die Auswahl des Referenzrahmens sollte sorgfältig erfolgen und auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen des Unternehmens zugeschnitten sein. Hierbei ist es wichtig, dass das Unternehmen die relevanten Interessengruppen, wie zum Beispiel Arbeitnehmervertreter oder Nichtregierungsorganisationen, in den Prozess einbezieht, um sicherzustellen, dass die Auswahl des Referenzrahmens transparent und glaubwürdig ist.

e) Inhalt

Inhaltlich sollte die Grundsatzerklärung die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen des Unternehmens auf der Grundlage der Risikoanalyse festlegen. Dazu gehört auch eine Beschreibung des Vorgehens bei der Risikoanalyse, einschließlich einer Prozess- und Methodenbeschreibung, sowie eine Beschreibung der Priorisierung und Gewichtung der Risiken, einschließlich identifizierter vulnerabler Personengruppen. Die Risikoangabe sollte in aussagekräftiger, unternehmensbezogener Grobbeschreibung erfolgen.³⁷⁸ Eine grafische Darstellung mit Hilfe einer Materialitätsmatrix kann dabei hilfreich sein. Im Sinne einer Reduzierung unnötigen Mehraufwandes spricht nichts dagegen, die Ausführungen auch im Nachhaltigkeitsbericht zu verwenden (oder *vice versa*).³⁷⁹

Daran anschließend sollten die notwendigen Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und gegenüber den Zulieferern sowie der MRUB, sein Verantwortungsbereich und seine Einbindung in die Unternehmensstruktur vorgestellt werden.

Dabei sind die wesentlichen Maßnahmen in einer groben, aber aussagekräftigen Beschreibung anzugeben.³⁸⁰ Diese Maßnahmen können beispielsweise Schulungen und Sensibilisierung von Mitarbeitern und Lieferanten, die Durchführung von Risikoanalysen, die Überprüfung von Verträgen und Lieferantenbewertungen sowie die Einführung von Monitoring-Systemen und -Mechanismen umfassen. Maßnahmen sind primär zu identifizierten Risiken anzugeben. Sie sollten individuell zugeschnitten sein und ggf. auch branchen- und industriespezifische Besonderheiten berücksichtigen.

Ebenso sind Abhilfemaßnahmen, Maßnahmen gegenüber mittelbaren Zulieferern sowie der Beschwerdemechanismus zu beschreiben und Ausführungen zur Dokumentation und Berichterstattung zu machen.

Zusätzlich zur Auflistung von Maßnahmen muss das Unternehmen klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung und Überwachung dieser Maßnahmen festlegen, um sicherzustellen, dass die Maßnah-

378 *Depping/Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 28.

379 In diesem Sinne wohl auch *Depping/Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 3.

380 *Depping/Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 25.

men auch tatsächlich umgesetzt werden und entsprechende Mechanismen zur Überprüfung und Überwachung vorhanden sind. Es sollte auch darauf geachtet werden, dass die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten innerhalb des Unternehmens transparent kommuniziert werden, um sicherzustellen, dass alle relevanten Akteure an der Umsetzung der Maßnahmen beteiligt und sich ihrer Rolle bewusst sind.

f) Ausfertigung

Die Verabschiedung, Unterzeichnung, Freigabe und Kommunikation durch die Geschäftsleitung ist ein wichtiger Bestandteil der Erstellung der Grundsatzerklärung.

Die Verabschiedung durch die Geschäftsleitung zeigt, dass das Unternehmen die Erklärung als verbindliche Richtlinie ansieht und sich aktiv für die Umsetzung der darin enthaltenen Maßnahmen einsetzen wird. Die Unterzeichnung der Erklärung durch die Geschäftsleitung unterstreicht die Verantwortung des Unternehmens für die Umsetzung der darin enthaltenen Maßnahmen und trägt zur Glaubwürdigkeit der Erklärung bei.

g) Kommunikation

Nach der Verabschiedung und Unterzeichnung durch die Geschäftsleitung muss die Grundsatzerklärung an die Mitarbeiter und Zulieferer sowie weitere relevante externe Stakeholder kommuniziert werden, um sicherzustellen, dass die im Dokument beschriebenen Ziele und Maßnahmen verstanden und unterstützt werden. Dies geschieht am besten durch Veröffentlichung auf der Intra- und Internetseite des Unternehmens,³⁸¹ ggf. flankiert durch eine Pressemitteilung und die aktive Ansprache relevanter Stakeholder.³⁸²

Unmittelbare Zulieferer können proaktiv auf die Grundsatzerklärung, bspw. durch die Bereitstellung eines Links in den allgemeinen Einkaufsbedingungen, hingewiesen werden.³⁸³

Eine klare und transparente Kommunikation über die Grundsatzerklärung kann dazu beitragen, das Vertrauen der Stakeholder in das Unternehmen zu stärken und die Glaubwürdigkeit der Erklärung zu erhöhen.

381 BAFA, FAQ IX.1, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/FAQ/haeufig_gestellte_fragen_node.html (abgerufen am 23.10.2023).

382 Ebenso die Fragen 72–75 im BAFA Fragenkatalog zur Berichterstattung (Version Oktober 2022).

383 BAFA, FAQ IX.1, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/FAQ/haeufig_gestellte_fragen_node.html (abgerufen am 23.10.2023).

h) Umsetzung der Grundsatzerklärung

Die Grundsatzerklärung muss in den relevanten Geschäftsabläufen umgesetzt werden (§ 6 Abs. 3 Nr. 1 LkSG).³⁸⁴ Das bedeutet, dass die in der Grundsatzerklärung formulierten Grundsätze und Ziele in den täglichen Abläufen des Unternehmens berücksichtigt und umgesetzt werden müssen. Dazu zählt auch die Verantwortung für die Umsetzung innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen oder Geschäftsabläufen festzulegen und darauf zu achten, dass die Strategie in operativen Prozessen und Abläufen integriert ist sowie die Bereitstellung von hinreichenden Ressourcen und Expertise für deren Umsetzung.³⁸⁵ Dies kann ggf. auch zu einer Überprüfung und Anpassung von Geschäftsprozessen und Lieferketten führen.

Ebenso ist es wichtig, dass die Umsetzung der Strategie von allen relevanten Abteilungen und Mitarbeitern des Unternehmens unterstützt wird. Soweit ein Betriebsrat existiert, sollte dieser bei der Erstellung der Grundsatzerklärung eingebunden werden.³⁸⁶ In jedem Fall ist der Wirtschaftsausschuss gemäß § 106 Nr. 5b) BetrVG vor der Ausfertigung zu informieren.

i) Erweiterung

Falls das Unternehmen auch gemäß der EU-Konfliktmineralienverordnung,³⁸⁷ EU-Entwaldungsverordnung³⁸⁸ sowie der EU-Batterieverordnung berichtspflichtig ist, kann sich eine Erweiterung der Grundsatzerklärung im Hinblick auf eine verantwortungsvolle Beschaffung anbieten.

j) Entwicklung und Aktualisierung

Im Rahmen der Wirksamkeitsprüfung ist die Grundsatzerklärung einmal im Jahr zu überprüfen (§ 6 Abs. 5 LkSG). Ansonsten muss sie aktualisiert werden, sofern sich die Risikosituation des Unternehmens deutlich verändert oder erweitert hat. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn das Unternehmen neue Geschäftsfelder erschließt, erwirbt oder in neue Regionen ex-

384 Ausführliche Beschreibung der möglichen relevanten Fachabteilungen und Geschäftsabläufe findet sich im BAFA Fragenkatalog zur Berichterstattung (Version Oktober 2022) unter A3.1.

385 Das Erfordernis zur Verankerung ergibt sich aus der Organisationspflicht nach § 130 OwiG.

386 *Depping/Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 37.

387 Vgl. Art. 7 Abs. 3 der Konfliktmineralienverordnung (EU) 2017/821, ABl. L 130, S. 10.

388 Vgl. Art. 12 Abs. 3 der Verordnung (EU) 2023/1115 über die Bereitstellung bestimmter Rohstoffe und Erzeugnisse, die mit Entwaldung und Waldschädigung in Verbindung stehen, auf dem Unionsmarkt und ihre Ausfuhr aus der Union sowie zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 995/2010, ABl. L 150, S. 227.

pandiert, in denen die Menschenrechtsrisiken anders gelagert sind als in den bisherigen Geschäftsbereichen oder bei Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht bei mittelbaren Zulieferern (§ 9 Abs. 3 Nr. 4 LkSG).

Dabei ist es wichtig, die externen Stakeholder und relevanten internen Akteure in den Anpassungsprozess einzubeziehen und gegebenenfalls externe Expertise einzuholen. Zudem sollte das Unternehmen sicherstellen, dass die Anpassung der Menschenrechtsstrategie transparent und nachvollziehbar kommuniziert wird, um das Vertrauen der Stakeholder und der Öffentlichkeit in die menschenrechtliche Verantwortung des Unternehmens zu stärken.

k) Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB im Rahmen der Grundsaterklärung

Aufgabe des MRUB ist es sicherzustellen, dass die Grundsaterklärung eine an die Risikosituation des Unternehmens angepasste Menschenrechtsstrategie enthält. Er hat ebenfalls sicher zu stellen, dass die Grundsaterklärung in alle Bereiche des Unternehmens integriert wird, einschließlich der Geschäftsbeziehungen zu Zulieferern und anderen Geschäftspartnern.

Ansonsten lassen sich folgende Aufgaben identifizieren:

1. *Überwachung und Berichterstattung:* Der MRUB überwacht, dass die Grundsaterklärung vollständig und wahrheitsgemäß und mit anderen Veröffentlichungen konsistent ist, Stakeholder einbezogen wurden (so weit erforderlich), sie von der Geschäftsleitung abgegeben, veröffentlicht und kommuniziert wurde und unverzüglich bei Veränderung der Risikolage angepasst wird.
2. *Konfliktlösung:* Der MRUB unterstützt bei der Lösung von Konflikten, falls bspw. die Inhalte der Grundsaterklärung im Widerspruch zu anderen internen Dokumenten (z.B. dem Code of Conduct für Mitarbeiter) stehen oder diese an das Niveau der Grundsaterklärung angepasst werden müssen. Der MRUB hat bei solchen Konflikten darauf hinzuwirken, dass diese aufgelöst werden und die Unternehmensvorgaben konsistent an die Mitarbeiter kommuniziert werden, ohne dass es einen Interpretationsspielraum gibt.
3. *Entwicklung von Maßnahmen:* Der MRUB kann die Verantwortlichen bei der Umsetzung der Grundsaterklärung beraten. Hierbei kann es darum gehen, Empfehlungen für konkrete Maßnahmen zu geben oder das Unternehmen dabei zu unterstützen, Richtlinien und Verfahren zur Einhaltung von Menschenrechtsstandards zu entwickeln.
4. *Kommunikation:* Der MRUB kommuniziert über die menschenrechtliche Grundsaterklärung und deren Umsetzung nach innen und außen, z. B. in Form von Schulungen, Berichten oder Statements.

3. Verankerung der Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Neben der Grundsatzerklärung listet das Gesetz noch weitere beispielhafte Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich in § 6 Abs. 3 Nr. 1 bis 4 LkSG auf. Mit deren Entwicklung und Verankerung kann schon parallel zur Abfassung der Grundsatzerklärung begonnen werden.

a) Verankerung der Grundsatzerklärung

Die Grundsatzerklärung ist in den relevanten Geschäftsabläufen zu verankern (§ 6 Abs. 3 Nr. 1 LkSG). Insofern kann auf die obige Ausführung zur Umsetzung der Grundsatzerklärung verwiesen werden. Des Weiteren ist auch das Verhältnis zwischen Grundsatzerklärung als neues zusätzliches Kommunikationsmittel und dem *Code of Conduct* zu klären. Viele Unternehmen haben bereits einen *Code of Conduct*, einen Verhaltenskodex für Mitarbeiter. In der Regel enthält er Compliance-Vorgaben für die Mitarbeiter und gibt an, wie sie sich in gewissen Situationen verhalten sollen. Schwerpunkt sind bspw. Verhaltensregeln für Fälle von Betrug, Bestechung, Korruption, Wettbewerbsverstoß, Diskriminierung oder Interessenkonflikten. Die Verhaltensregeln sollten, sofern noch nicht geschehen, an die Vorgaben der Grundsatzerklärung angepasst werden, sodass es keinen Konflikt zwischen den beiden Instrumenten gibt, der zu Unsicherheit oder Rückfragen bei Mitarbeitern führt. Ein Verweis auf den Verhaltenskodex in der Grundsatzerklärung bietet sich an.

b) Entwicklung und Implementierung von geeigneten Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken

Bislang sind bei den meisten Unternehmen Preis und Qualität die wichtigsten Kriterien für den Einkauf, oft gefolgt von Verfügbarkeit und Liefertreue. Das Thema Schutz der Menschenrechte oder der Umwelt ist für die Einkaufsfunktion kein ausschlaggebendes Kriterium, weil letztendlich, insbesondere beim Endkonsumenten, vorrangig der Preis zählt und dieser zumeist nicht bereit ist, Zusatzkosten für bspw. fair gehandelte Bananen zu bezahlen.³⁸⁹

Um menschenrechtliche Risiken zu vermeiden, sind Unternehmen gehalten ihre Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken (§ 6 Abs. 3 Nr. 2 LkSG) zu überprüfen. Dies betrifft sowohl die Festlegung von Lieferzeiten, von

389 Henkel, Umgang mit Plantagenarbeitern von Supermärkten – Lidl lobt sich, Der Spiegel, 6.7.2019, abrufbar unter <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/lidl-aldi-co-wer-fuer-die-billigbananen-bei-discountern-zahlt-a-1274488.html> (abgerufen am 23.10.2023).

Einkaufspreisen als auch die Dauer von Vertragsbeziehungen, insbesondere in den Fällen in denen das Unternehmen marktmächtiger als sein Vertragspartner ist. Einkaufspreise müssen so beschaffen sein, dass die Arbeiter in der Lieferkette auch einen angemessenen Lohn erhalten können.

Das heißt nicht, dass Preis und Qualität auf die Plätze zwei und drei verdrängt werden, aber der niedrige Einkaufspreis oder die Top-Qualität darf nicht auf dem Rücken von Menschenrechten oder Umwelt erzielt werden.

c) Durchführung von Schulungen

Auf Basis der menschenrechtlichen Grundsatzerklärung kann ein Schulungskonzept erstellt werden (§ 6 Abs. 3 Nr. 3 LkSG). Dieses ist maßgeblich, um die Menschenrechtsstrategie und die daraus abgeleiteten Maßnahmen und Richtlinien im Unternehmen zu kommunizieren und in den maßgebenden Geschäftsabläufen zu verankern.³⁹⁰ Auf dieser Grundlage können die Schulungsinhalte festgelegt und die Zielgruppen definiert werden.

Schulungen sind praxisnah und anschaulich zu gestalten, idealerweise unter Einbeziehung konkreter Beispiele aus der Unternehmenspraxis. Die Schulungen sollten auf die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen abgestimmt sein, beispielsweise auf die Bedürfnisse von Einkäufern, Führungskräften oder Mitarbeitern in der Produktion.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Vermittlung von praktischen Handlungsoptionen, die den Teilnehmern helfen, ihre tägliche Arbeit im Einklang mit den menschenrechtlichen und ökologischen Anforderungen des Unternehmens zu gestalten. Die Schulungen sollten dabei nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch einen Raum für den Austausch von Erfahrungen und Best Practices bieten.

Die Schulungen sind regelmäßig zu wiederholen und die Teilnehmer sind dabei zu unterstützen, das Gelernte in die Praxis umzusetzen. Ein gutes Schulungskonzept sollte nicht nur die Schulungsinhalte und -methoden umfassen, sondern auch eine langfristige Begleitung und Unterstützung der Teilnehmer vorsehen. Des Weiteren sollte sichergestellt sein, dass die Mitarbeiter so informiert werden, dass sie mit den sich ändernden Risiken und Anforderungen in der Lieferkette umgehen können.

Das Gesetz lässt offen, wer die Schulung entwickeln und durchführen soll. Prinzipiell sollte der MRUB als Berater bei der Entwicklung von Schulungen hinzugezogen werden können, ohne dass dies zu einem Konflikt mit seiner Überwachungsaufgabe führt. Es dürfte auch auf keine Bedenken stoßen, dass der MRUB selbst Schulungen durchführt. Die Entwicklung der Schulungen kann auch durch Dritte erfolgen, sofern diese die besondere

³⁹⁰ Vgl. *Depping/Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 45.

D. Risikomanagement

Risikosituation des Unternehmens berücksichtigen und nicht nur eine Pauschallösung anbieten.

Die nachfolgende Übersicht illustriert was bei Schulungen im eigenen Geschäftsbereich zu beachten ist.

Übersicht Schulungen	Eigener Geschäftsbereich
Wer sollte geschult werden (Zielgruppen)?	Einkauf, Verkauf, Personal, Recht, Compliance, Kommunikation, CSR/Nachhaltigkeit, Führungskräfte und Geschäftsleitung bei allen konzernangehörigen Gesellschaften auf die ein bestimmender Einfluss ausgeübt wird ³⁹¹
Was sollte geschult werden (Inhalt)?	Maßnahmen und Richtlinien entsprechend den fachspezifisch identifizierten Risiken
Medium?	Klassenraum, e-Training, Selbststudium
Interne oder externe Trainer?	Beides möglich; die Trainings müssen unternehmensspezifisch abgestimmt sein und nicht nur eine „Pauschallösung“ bieten
Wann sollte geschult werden (Zeitpunkt)?	Regelmäßig alle zwei bis drei Jahre und bei Auftreten wesentlich neuer Risiken sowie Schulungen für neue Mitarbeiter in den relevanten Funktionen
Dokumentation	Teilnehmerlisten und Trainingsinhalte sind mindestens für sieben Jahre aufzubewahren (§ 10 Abs. 1 LkSG)
Überwachung	Mindestens jährliche Wirksamkeitskontrolle; unverzügliche Änderung bei Identifizierung von Lücken (§ 6 Abs. 5 LkSG)

d) Weitere Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Da das Gesetz nur Regelbeispiele enthält, gibt es eine Vielzahl weiterer Präventionsmaßnahmen, die auch in Erwägung zu ziehen sind, nachfolgend sind einige Beispiele genannt:

aa) Integration der Erwartungen des Unternehmens im Bereich Personal

Die Erwartungshaltung des Unternehmens sollte sich auch in den Arbeitsverträgen wiederfinden, bspw. im Rahmen von individuellen Zielvereinbarungen. Ebenso sollten Verstöße gegen die Erwartungshaltung entsprechend disziplinarisch sanktioniert werden.

³⁹¹ So auch zum Teil *Depping/Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 48.

bb) Beitritt zu Brancheninitiativen

Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich können möglicherweise auch im Rahmen von Brancheninitiativen entwickelt werden.³⁹²

cc) Entwicklung von Maßnahmen mit Stakeholdern

Da im Rahmen des Risikomanagements ggf. auch Dritte hinzugezogen werden müssen (vgl. § 4 Abs. 4 LkSG), kann es durchaus sinnvoll sein, gemeinsam mit diesen, die auch nachteilig von den Unternehmensaktivitäten betroffen sein können, Präventivmaßnahmen zu entwickeln.

e) *Durchführung von Kontrollmaßnahmen*

Das Unternehmen muss Kontrollmaßnahmen entwickeln und implementieren, die gewährleisten, dass die in der Grundsatzerklärung enthaltene Menschenrechtsstrategie, insbesondere die Präventionsmaßnahmen umgesetzt und eingehalten werden sowie effektiv sind (§ 6 Abs. 3 Nr. 4 LkSG). Diese Kontrollen sollten sich risikobasiert auf die Identifikation von Problemen in den Geschäftsbereichen konzentrieren, in denen ein erhöhtes Risiko für Menschenrechtsverletzungen festgestellt wurde, z. B. in den Bereichen Produktion, Beschaffung und Lieferkette. Ihre Entwicklung sollte gemeinsam mit den entsprechenden Fachabteilungen erfolgen. Zu den Kontrollmaßnahmen gehört auch die regelmäßige Aktualisierung der entwickelten Maßnahmen und Richtlinien.³⁹³

Um sicherzustellen, dass die Kontrollmaßnahmen effektiv sind, müssen klare Kriterien und Verfahren zur Bewertung der Ergebnisse festgelegt werden. Darüber hinaus ist es wichtig, sicherzustellen, dass die Kontrollen von geschultem Personal durchgeführt werden, das über die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, um die Risiken zu identifizieren und angemessene Maßnahmen zu ergreifen. Da eine objektive Kontrolle in der Regel nicht durch die Personen erfolgen kann, die schon in der Entwicklung und Umsetzung involviert waren, sollte dies durch Dritte, bspw. den MRUB, ggf. auch durch externe Auditoren erfolgen.³⁹⁴

392 Bspw. Chemie³-Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung-Ziele, Maßnahmen, Tools für Sorgfalt in Lieferketten, abrufbar unter <https://www.chemiehoch3.de/branchenstandard/ueber-den-standard/> (abgerufen am 23.10.2023); oder Branchendialog Automobilindustrie (Die Achtung der Menschenrechte entlang der globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten der deutschen Automobilindustrie), abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a433-1-lksg-handlungsanleitung-einleitungsband.html> (abgerufen am 23.10.2023).

393 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 47.

394 So auch *Depping/Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 53.

D. Risikomanagement

f) Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB bei der Verankerung von angemessenen Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Bei der Überprüfung aller Präventionsmaßnahmen hat der MRUB darauf zu achten, dass diese auch wirksam sind (§ 4 Abs. 2 LkSG).

Ansonsten lassen sich folgende Aufgaben des MRUB identifizieren:

1. *Einkaufspraktiken*: Der MRUB hat zu prüfen, ob beim Onboarding auch soziale Aspekte abgefragt und überprüft werden und in die Bewertung des Zulieferers sowie in die Ausgestaltung der Vertragsbeziehungen einfließen.
2. *Schulungen*: Der MRUB hat zu überprüfen, ob (1) Zielgruppen risikobasiert ausgewählt werden, dass (2) die Schulungen regelmäßig, spätestens alle zwei Jahre wiederholt werden, dass (3) die Anwesenheit der Teilnehmer überprüft und dokumentiert wird und dass (4) idealerweise am Ende der Schulung eine Wissenskontrolle stattfindet.
3. *Arbeitsverträge*: Der MRUB hat zu überprüfen, dass die in der Grundsatzerklärung ausgesprochene Erwartungshaltung sich auch in den Arbeitsverträgen, sowohl von Mitarbeitern als auch Führungskräften, wiederfindet und bei Verstößen auch tatsächlich Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden.
4. *Brancheninitiativen*: Der MRUB sollte mit den Angeboten von Brancheninitiativen vertraut sein und darauf hinwirken, dass diese Möglichkeiten, sofern anwendbar, genutzt werden.
5. *Zusammenarbeit mit externen Stakeholdern*: Im Grundsatz sollte der MRUB die maßgeblichen Stakeholder des Unternehmens kennen und überprüfen, ob sie bei der Entwicklung und Durchführung von Präventionsmaßnahmen einbezogen wurden, um die Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen prüfen zu können.
6. *Kontrollmaßnahmen*: Der MRUB muss überprüfen, dass das Unternehmen Kontrollmaßnahmen entwickelt und implementiert hat, die gewährleisten, dass die in der Grundsatzerklärung enthaltene Menschenrechtsstrategie, insbesondere die Präventionsmaßnahmen umgesetzt und eingehalten werden und effektiv sind. Auch die tatsächliche Durchführung dieser Kontrollmaßnahmen fällt in seinen Aufgabenbereich.

4. Präventionsmaßnahmen gegenüber unmittelbaren Zulieferern

Wie im eigenen Geschäftsbereich hat das Unternehmen auch Präventionsmaßnahmen gegenüber unmittelbaren Zulieferern zu ergreifen, sofern bei diesen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde (§ 6 Abs. 4 LkSG). Das Gesetz nennt, wie im eigenen Geschäftsbereich vier als Prä-

ventionsmaßnahmen ausgestaltete Regelbeispiele, die das Unternehmen anwenden muss und ein Verzicht nur dann zulässig ist, wenn das Regelbeispiel für den konkreten Fall nicht angemessen erscheint. Dies muss entsprechend begründet und dokumentiert und andere, geeignetere Maßnahmen implementiert werden.³⁹⁵

Des Weiteren muss das Unternehmen darauf achten, dass die von ihm gegenüber den Zulieferern geforderten Maßnahmen noch angemessen sind und die von den Zulieferern eingeforderte Zusammenarbeit nicht zu einer Ausweitung des Gesetzes führt.³⁹⁶ Dies gilt umso mehr, falls es sich bei dem Zulieferer um ein KMU handelt.³⁹⁷

Hier stellt sich die Frage, inwieweit das BAFA mit den im Juni 2023 veröffentlichten Handreichungen ggf. übers Ziel hinausgeschossen ist und die Handreichungen einen Eingriff in die Vertragsfreiheit in Form einer eigenständigen AGB-Kontrolle darstellen. Auch vor Inkrafttreten des LkSG haben Unternehmen ihren Lieferanten Vorgaben im Bereich der Nachhaltigkeit gemacht. Zudem enthält das LkSG nur Handlungspflichten und keine Verbote. Fraglich ist auch, ob es dem KMU, entgegen seiner Schadensverursachung hilft, das verpflichtete Unternehmen zu bitten, Kosten von Abhilfemaßnahmen (z. B. Nachzahlung von vorenthaltenem Lohn) ganz oder anteilig zu übernehmen.³⁹⁸ Das vom LkSG verfolgte Prinzip „Befähigung vor Rückzug“ könnte hier stark strapaziert werden.

a) Auswahl und Onboarding von unmittelbaren Zulieferern

Unternehmen haben bereits im Rahmen der Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken festgestellte Risiken zu berücksichtigen (§ 6 Abs. 3 Nr. 2 LkSG).³⁹⁹ Als Konkretisierung verlangt § 6 Abs. 4 Nr. 1 LkSG, dass die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen schon in die Lieferantenauswahl einfließen sollten. Das

395 Vgl. *Depping/Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 57.

396 Vgl. BAFA, Zusammenarbeit in der Lieferkette zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern, Executive Summary zur Handreichung, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/executive_summary_zusammenarbeit_lieferketten.html (abgerufen am 23.10.2023).

397 BAFA, Zusammenarbeit in der Lieferkette zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern, Die wichtigsten Fragen und Antworten für KMU, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/faq_zusammenarbeit_lieferketten.html (abgerufen am 23.10.2023).

398 BAFA, Zusammenarbeit in der Lieferkette zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern, Die wichtigsten Fragen und Antworten für KMU, S. 4/5, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/faq_zusammenarbeit_lieferketten.html (abgerufen am 23.10.2023).

399 Siehe dazu oben V.3.b).

heißt, dass Unternehmen bei der Entscheidung, mit welchen Zulieferern sie zusammenarbeiten wollen, nicht nur Kriterien wie Preis, Qualität, Lieferfähigkeit und -treue berücksichtigen sollen, sondern auch die Einhaltung der in der Grundsatzerklärung formulierten sozialen und ökologischen Standards. Anhand dieser soll die Vertragsbeziehung vorab evaluiert werden.⁴⁰⁰ Um dies sicherzustellen, stehen Unternehmen mit zahlreichen Zulieferern verschiedene Überprüfungsmöglichkeiten zur Verfügung, die nachfolgend kurz beschrieben werden:

aa) Unternehmenseigene Recherche

Potenzielle Zulieferer sollten zunächst von dem zuständigen Einkaufsverantwortlichen anhand öffentlich zugänglicher Quellen überprüft und die Erkenntnisse dokumentiert werden. Ausgangspunkt der Recherche sollte die Webpage des Zulieferers sowie die dort gemachten Nachhaltigkeitsangaben sein. Daneben sollte eine weitere Internetrecherche mit Schlagworten in der Landessprache des Zulieferers sowie auf Englisch erfolgen. Schlagworte in Verbindung mit dem Namen des Zulieferers könnten u. a. sein: „Bestechung“, „Skandal“, „Ermittlung“, „Menschenrechte“, „Sorgfaltspflichten“, „Risiken“, „Umwelt“, usw.

Des Weiteren können hierzu auch die öffentlich zugänglichen Datenbanken von Institutionen und NGOs genutzt werden. So enthält bspw. Business & Human Rights Ressource Centre eine umfassende Datenbank mit Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen.⁴⁰¹ BankTrack, eine andere NGO, hat in ihrer Datenbank „Dodgy Deals“ Profile von Projekten oder Unternehmen, die von Banken des Privatsektors finanziert werden, und die aus Sicht dieser NGO als umwelt- oder gesellschaftsschädigend eingestuft wurden und nach ihrer Ansicht keinen Platz im Portfolio verantwortungsvoll agierender Banken haben sollten, aufgeführt.⁴⁰²

Eine weitere Quelle sind die Nationalen Kontaktstellen für die OECD-Leitsätze. Diese „fördern die wirksame Umsetzung der Leitsätze und bieten ein Vermittlungs- oder Mediationsverfahren bei Beschwerden über die Anwendung der Leitsätze in konkreten Einzelfällen an“.⁴⁰³ So kann man dort entweder in den nationalen Datenbanken der OECD-Mitgliedstaaten

400 Vgl. Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 40.

401 Vgl. Business & Human Rights Resource Centre, abrufbar unter <https://www.business-humanrights.org/de/unternehmen> (abgerufen am 23.10.2023).

402 Vgl. Banktrack, Dodgy Deals, abrufbar unter <https://www.banktrack.org/dodgydeals> (abgerufen am 23.10.2023).

403 Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, Deutsche Nationale Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze (NKS), abrufbar unter <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Textsammlungen/Aussenwirtschaft/nationale-kontaktstelle-nks.html> (abgerufen am 23.10.2023).

oder in der zentralen Datenbank der OECD⁴⁰⁴ nachprüfen, ob gegen den Zulieferer in der Vergangenheit eine Beschwerde eingereicht worden ist und zu welchen Ergebnissen die Mediation geführt hat. In Deutschland ist die Nationale Kontaktstelle beim BMWK angesiedelt. Das Ministerium verwaltet auch die Datenbank mit den abgeschlossenen Fällen der deutschen Nationalen Kontaktstelle.⁴⁰⁵ Schließlich kann auch der Ausschluss vom UN Global Compact für die zwei Jahre in Folge nicht erfolgter Abgabe des Fortschrittsberichts ein Indiz für Defizite im Bereich der Nachhaltigkeit sein (s. o. A.10). Weitere öffentlich zugängliche Quellen wie Unternehmensregister, Handelsregister, Nachhaltigkeitsberichte oder lokale Medien sollten ebenfalls genutzt werden.

bb) Verifizierung der unternehmenseigenen Recherche durch Fragebogen oder Interview

Zur Plausibilisierung der Webrecherche sollte der Zulieferer im Anschluss persönlich befragt werden oder eine Selbstauskunft abgeben. Diese kann im Rahmen eines (Basis-) Fragebogens, eines sogenannten Self Assessment Questionnaire (SAQ) erfolgen.⁴⁰⁶ Ziel muss es sein, die eigenen Erkenntnisse zu verifizieren, bzw. weitere Informationen zu ermitteln. Das Vorgehen kann durch die Einforderung und Überprüfung von unterstützenden Dokumenten weiter validiert werden.

Dabei stellt sich stets die Frage, inwieweit Zulieferer solche Überprüfungsschritte im Rahmen des Onboardings verwehren können. Falls die unternehmenseigene Recherche bei potenziellen Zulieferern nur geringe Risiken erkennen lassen, so sind aus Sicht des BAFA weitergehende Anfragen auf ihre Angemessenheit zu überprüfen.⁴⁰⁷ Andererseits kann aufgrund der Vertragsfreiheit kein Unternehmen gezwungen werden, vertragliche Beziehungen mit Zulieferern einzugehen, die nicht bereit sind, die aus Unternehmenssicht erforderlichen Informationen zu erteilen.

404 OECD Database of specific instances, abrufbar unter <http://mneguidelines.oecd.org/database> (abgerufen am 23.10.2023).

405 Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, Abgeschlossene Fälle bei der deutschen Nationalen Kontaktstelle, abrufbar unter <https://www.bmwk.de/Navigation/DE/Service/NKS-Beschwerdefaelle/beschwerdefaelle> (abgerufen am 23.10.2023).

406 Siehe beispielsweise den SAQ 5 von Drive Sustainability, einer Initiative im Automobilbereich, abrufbar unter <https://drivesustainability.org/saq-5-0/> (abgerufen am 11.1.2024).

407 Vgl. BAFA, Zusammenarbeit in der Lieferkette zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern, Executive Summary zur Handreichung, S. 2/7, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/executive_summary_zusammenarbeit_lieferketten.html (abgerufen am 23.10.2023).

Dies gilt nicht für die Abfrage der Stammdaten, weil ohne diese der Vertrag nicht durchführbar ist.

cc) Selbstauskünfte des Zulieferers

Zulieferer mit einer Vielzahl von Kunden sind aufgrund des damit verbundenen Aufwands nicht bereit, kundenspezifische Fragebögen zu beantworten, an Interviews teilzunehmen oder Vor-Ort-Prüfung zu dulden. Entsprechende Kundenanfragen werden dann mit Musterschreiben unter Verweis auf die eigene Umsetzung des LkSG oder unter Nennung des Scorings bei einem Nachhaltigkeitsrating, bspw. EcoVadis,⁴⁰⁸ beschieden. In einem solchen Fall sollte das Unternehmen die so übermittelten Informationen auf ihre Plausibilität überprüfen und beurteilen, ob weitere Untersuchungen notwendig sind.

dd) Überprüfung von Zulieferern anhand von webbasierten Tools

Da die oben unter aa) bis bb) beschriebenen Schritte in der Regel nur bei wenigen vorab identifizierten Hochrisikolieferanten faktisch möglich sind, bei einer Vielzahl von Zulieferern (>1.000) hingegen ausgeschlossen sind, stellt sich die Frage, ob es sinnvoll ist auf webbasierte Tools von Drittanbietern zur Geschäftspartnerprüfung zurückzugreifen.⁴⁰⁹

Diese Tools funktionieren dergestalt, dass die Geschäftspartner, insbesondere Zulieferer ihre eigenen vom Unternehmen spezifizierten Stammdaten in Datenbanken eingeben. Dort werden sie abgeglichen mit online verfügbaren Sanktions- oder PEP⁴¹⁰-Listen. In der Regel enthalten die Tools noch die Möglichkeit, die Stammdaten fortlaufend mit den Ergebnissen eines sogenannten Adverse Media Screenings abzugleichen. Ein solches Screening identifiziert potenzielle Risiken einschließlich der Reputationsrisiken für die in der Datenbank befindlichen Personen anhand einer Überprüfung von Nachrichtenartikeln, Pressemitteilungen und anderen relevanten öffentlich zugänglichen Informationen. Viele dieser Tools sind in den letzten Jahren noch um einen Abgleich der Stammdaten mit menschenrechts- oder umweltbezogenen Risiken angereichert worden oder gleichen die Stammdaten nur mit diesen Risiken ab. Dabei können die Tools auf öffentlich zugängliche Datenbanken (s.o. D.V.4.a)aa)) zurückgreifen oder erstellen aufgrund der Stammdaten, bspw. Land oder Branche und der mit ihnen verknüpften Indizes (s.u. H.II.) ein Scoring. Die daraus resultierenden Treffer müssen

408 Vgl. EcoVadis, abrufbar unter <https://ecovadis.com/de> (abgerufen am 23.10.2023).

409 Vgl. im Werkzeugkoffer die nicht abschließende Liste von Anbietern von webbasierten Tools für die Überprüfung von Zulieferern unter H.III.

410 Politisch exponierte Personen.

verifiziert werden und ggf. müssen dann risikomindernde Maßnahmen eingeleitet werden. Je nach Risiko kann es erforderlich sein, den Zulieferer anhand von erweiterten oder speziellen Fragebögen, Interviews oder Vor-Ort-Audits weiter zu überprüfen.

Die nachfolgende Grafik⁴¹¹ illustriert, wie ein solcher Überprüfungsprozess ausgestaltet werden kann. Die große Herausforderung bei diesen Prozessen ist der Umgang mit sogenannten „False Positives“. Damit sind die vom Tool produzierten Ergebnisse gemeint, die das Vorliegen eines Risikos indizieren, obwohl dies gar nicht der Fall ist; in vielen Fällen stellen „False Positives“ die überwiegende Mehrheit dar.⁴¹²

411 Basierend auf einer Präsentation von ETHIXBASE.

412 Beispiel: Beim Namensabgleich der Namen der Geschäftsführer oder Inhaber mit (offiziellen) Terrorismuslisten kann es aufgrund von Namensidentitäten zu Falschmeldungen kommen.

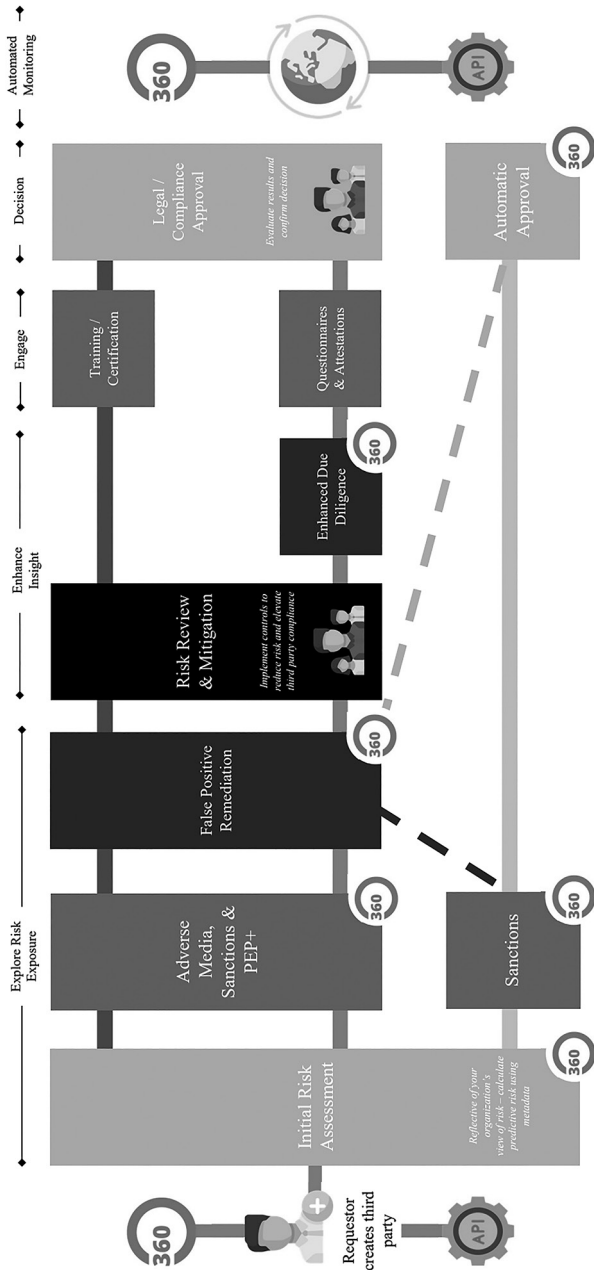


Abbildung 26: Beispielhafte Gestaltung des Überprüfungsprozesses.

b) *Compliance-Klausel zur Erfüllung der Verpflichtung nach § 6 Abs. 4 Nr. 2 LkSG*

Das Gesetz verlangt, dass die Unternehmen von ihren Zulieferern die Zusage einholen müssen, dass sie die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen des Unternehmens einhalten und angemessen entlang der Lieferkette adressieren. Es handelt sich hierbei um eine sogenannte Compliance-Klausel.⁴¹³

aa) Inhalt und Zulässigkeit der Compliance-Klausel

Neben den menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen des Unternehmens kann eine solche Klausel auch Regelungen zur Weitergabe in der Lieferkette, zu Kontrollmechanismen, insbesondere zu Auditrechten, Schulungen und Weiterbildungen zu Beschwerdemechanismen und zu Kooperationspflichten bei Abhilfemaßnahmen, Kündigungsrechte sowie zum Schadensersatz bei Verletzung der vorgenannten Regelungen enthalten.

Die Regelungen können in den allgemeinen Einkaufsbedingungen erfolgen. In der Praxis werden zumindest die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen des Unternehmens in einem Lieferantenkodex verankert.⁴¹⁴ Vorschläge für entsprechende Klauseln mit den zuvor genannten Punkten für Verträge mit unmittelbaren Zulieferern finden sich in den Anlagen (s.u. H.VI.).

Unabhängig davon, wo sie geregelt werden, müssen sie unter Beachtung von AGB-Gesichtspunkten wirksam einbezogen werden. Klauseln müssen also LkSG-spezifische Regelungen enthalten und nicht überraschend und mehrdeutig sein (§ 305c BGB). Dies gilt insbesondere, wenn der Zulieferer nicht selbst Adressat des LkSG ist (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB).⁴¹⁵ Ebenso dürfen sie den Zulieferer entgegen den Geboten von Treu und Glauben nicht unangemessen benachteiligen (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB). Mitwirkungspflichten können als unwirksam angesehen werden, wenn sie den Zulieferer verpflichten, anstelle des Unternehmens eine Risikoanalyse durchzuführen.⁴¹⁶

413 Vertiefend *Wagner*, in: *Wagner/Ruttloff/Wagner*, LkSG, § 14 Rn. 2175 f.; umfassend, wenn auch teilweise etwas praxisfern: *Schönfelder/Braun/Dadoush*, ESG 2023, 73 ff.

414 Ausführlich *Depping/Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 66 ff.

415 Vgl. *Passas/Holt*, BB 2023, 387, 389 f.

416 Vgl. BAFA, Zusammenarbeit in der Lieferkette zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern, Executive Summary zur Handreichung, S. 2/6: „Verpflichtete Unternehmen können eine angemessene Risikoanalyse nicht pauschal durch den Verweis auf vertragliche Zusicherungen oder entsprechende Bescheinigungen risikofreier Lieferketten von Zulieferern ersetzen. Verpflichtete Unternehmen müssen eine eigenständige Risikoanalyse durchführen, um sicherzustellen, dass sie ihrer Verantwortung gemäß dem LkSG gerecht werden. Mit dem Einfordern von pauschalen und umfangreichen Selbstauskünften ohne Bezugnahme auf die jeweils konkrete

bb) Inhalt des Lieferantenkodex

Analog zum *Code of Conduct* des Unternehmens beschreibt der Lieferantenkodex die wichtigsten nichtfinanziellen Vorgaben für Lieferanten bei der Zusammenarbeit mit dem Unternehmen, die diese im eigenen Geschäftsbereich als auch bei ihren eigenen Zulieferern zu beachten haben. In seinen Themen und seiner Aufstellung ähnelt er dem *Code of Conduct*. Inhaltlich sollte er sich auch an den Risiken nach § 2 Abs. 2 und 3 LkSG orientieren. Des Weiteren sollte der Lieferantenkodex das Unternehmen berechtigen, Schulungen und Weiterbildungen bei seinen unmittelbaren Zulieferern durchführen zu können oder zu organisieren sowie die Einhaltung der Menschenrechtsstrategie bei diesen zu kontrollieren. Ebenfalls empfiehlt es sich, die Zulieferer darauf zu verpflichten, das Unternehmen ggf. bei Abhilfemaßnahmen gem. § 7 LkSG zu unterstützen sowie eigene Beschwerdeverfahren nach den Vorgaben von § 8 LkSG zu etablieren oder zumindest die Zulieferer dazu auffordern, ihre eigenen Mitarbeiter auf die Nutzung des Beschwerdeverfahrens des Unternehmens hinzuweisen.⁴¹⁷ Diese zusätzlichen Rechte können aber auch zum Gegenstand der AEB gemacht werden. Für den Fall, dass der Lieferant die Unterzeichnung des Lieferantenkodex unter Berufung auf die Einhaltung eines gleichwertigen eigenen Code of Conduct (oder eines gleichwertigen Branchenkodex) verweigert, hat die AEB-Variante den Vorteil, dass eine Gleichwertigkeitsprüfung mit einem Code of Conduct des Lieferanten oder einem Branchenkodex nicht daran scheitert, dass diese die weitergehenden Rechte nicht vorsehen.

cc) Weitergabeklausel

Ein weiteres Element des Lieferantenkodex ist die sogenannte Weitergabeklausel. Damit sollen die Zulieferer sicherstellen, dass die Erwartungen des Unternehmens nicht nur im eigenen Geschäftsbereich des Zulieferers eingehalten werden, sondern dass dieser die Erwartungen auch an seine Zulieferer weiterreicht. Das Gesetz lässt offen, wie diese Weitergabe erfolgen soll. Dabei ist nicht erforderlich, dass der genaue Wortlaut, sondern der Regelungsinhalt weitergereicht wird.

Eine Möglichkeit zur konkreten Weitergabe von Erwartungen besteht darin, dass das Unternehmen seine Zulieferer verpflichtet, „bestimmte Pro-

Situation oder das spezifische Risiko eines Zulieferers erfüllen verpflichtete Unternehmen nicht die Sorgfaltspflicht zur Durchführung einer Risikoanalyse. Eine solche Praxis kann entsprechende Maßnahmen des BAFA bei verpflichteten Unternehmen nach sich ziehen.“, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/executive_summary_zusammenarbeit_lieferketten.html (abgerufen am 23.10.2023).

417 Vgl. die Checkliste für den Supplier Code of Conduct unter H.VI.

dukte nur von ausgewählten (zuvor geprüften) Lieferanten zu beziehen oder nachweisen müssen, dass bestimmte Produkte aus zertifizierten Regionen oder Rohstoffe aus zertifizierten Schmelzen kommen, sogenannte Chain of Custody Zertifizierung⁴¹⁸. Denkbar ist auch, dass die Zulieferer in der Lieferkette ein integriertes Managementsystem⁴¹⁹ vorweisen müssen.

dd) Zivilrechtliche Folgen der Nichteinhaltung einer Compliance-Klausel

Zulässig dürfte eine verschuldensabhängige Schadensersatzklausel sein. Fraglich könnte jedoch sein, inwieweit ein konkreter Schaden des Unternehmens festzustellen ist, insbesondere wenn ein Reputationsschaden geltend gemacht wird.⁴²⁰ In der Regel dürfte die Kündigung eines Vertrages bei Nichteinhaltung einer Compliance-Klausel einfacher durchzusetzen sein. Dabei ist jedoch zu beachten, dass das LkSG vom Grundsatz „Befähigung vor Rückzug“⁴²¹ geprägt ist. Daher sollte nicht jeder Verstoß sofort zur Beendigung der Vertragsbeziehung führen.⁴²² Ein erster, nicht schwerwiegender Verstoß gegen die Erwartung des Unternehmens kann in der Regel mit einer Warnung geahndet werden. Bei nicht abgestellten Verstößen sind ggf. Abhilfemaßnahmen zu vereinbaren, die Vertragsbeziehung vorübergehend auszusetzen, Vertragsstrafen durchzusetzen und letztendlich, als „ultima ratio“, die Geschäftsbeziehung zu beenden.⁴²³

ee) Vorgehen bei der Ablehnung des Lieferantenkodex

In der Regel haben sowohl Kunden als auch Zulieferer ihre eigenen Lieferantenkodizes, deren Aussagen möglicherweise materiell aber nicht formal einheitlich sind, was dazu führen kann, dass Zulieferer die Lieferantenkodizes ihrer Kunden ablehnen, weil sie sich ansonsten einer Vielzahl von Verpflichtungen gegenübersehen, die sie dann administrieren und entspre-

418 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 48.

419 Ein integriertes Managementsystem verbindet verschiedene Managementsysteme – etwa für Qualität (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001) und Arbeitsschutz (ISO 45001) und kombiniert sie in einheitlicher Struktur zu einem großen Ganzen.

420 Vgl. *Wagner*, in: *Wagner/Ruttloff/Wagner*, LkSG, § 14 Rn. 2180 ff.

421 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 49.

422 Das EU-Parlament hatte am 1.6.2023 vorgeschlagen, dies in Artikel 12(b) der CS3D aufzunehmen: „that without prejudice to Article 7 (5) and Article 8 (6), where contractual clauses are breached, companies shall first take appropriate measures in line with Article 7 (4) and Article 8 (5) and shall avoid terminating such clauses“, abrufbar unter: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_EN.html (abgerufen am 17.3.2024), der aber in der Version der Einigung des Rates vom 15.3.2024 nicht mehr enthalten ist.

423 Vgl. vertiefend *Wagner*, in: *Wagner/Ruttloff/Wagner*, LkSG, § 14 Rn. 2187 ff.

chend weitergeben müssen. In einem solchen Fall bietet es sich an, dass man die Gleichwertigkeit der beiderseitigen Kodizes anerkennt, ggf. strittige Punkte durch eine Zusatzvereinbarung regelt, sich auf einen Branchenkodex einigt⁴²⁴ oder dass der Kunde eine Zusicherung seines Zulieferers einfordert, die Vorgaben des eigenen Lieferantenkodex einzuhalten, was selbstverständlich voraussetzt, dass dieser auch den Vorgaben des LkSG entspricht.

c) Entwicklung von Schulungskonzepten für die Zulieferer

Das Unternehmen muss die Möglichkeit haben, zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherungen Schulungen und Fortbildungen bei seinen Zulieferern durchzuführen (§ 6 Abs. 4 Nr. 3 LkSG). Da das LkSG ein risikobasiertes Vorgehen fordert, wäre es jedoch unangemessen und in der Regel praktisch unmöglich, alle Zulieferer, ohne Rücksicht auf das von ihnen konkret ausgehende Risiko zu schulen. Aus Gründen der Angemessenheit und aus praktischen und finanziellen Aspekten könnten, risikobasiert und situationsabhängig, die Schulungen auf Hochrisikolieferanten und Lieferanten, bei denen es schon zu Verstößen gegen das LkSG kam, bzw. bei denen Abhilfemaßnahmen ergriffen wurden, beschränkt werden. Laut dem BAFA „sollen Unternehmen in erster Linie Zulieferern dabei helfen, bei sich und wiederum ihren Lieferanten menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken frühzeitig zu erkennen und angemessen zu adressieren.“ Eine solche Schulung muss die besondere Risikosituation des Zulieferers berücksichtigen. Ebenso dürfte es unangemessen und in der Regel praktisch unmöglich sein, von einem Zulieferer zu verlangen, dass seine komplette Belegschaft geschult wird. Bei Hochrisikolieferanten kann es im Einzelfall ausreichen, dass die mit der Abwicklung des Auftrags in Berührung kommenden Mitarbeiter geschult werden.⁴²⁵ Es dürfte jedoch nicht ausreichen, den Zulieferer aufzufordern, seine mit der Abwicklung des Auftrags beschäftigten Mitarbeiter zu schulen.⁴²⁶ Größere Unternehmen haben Lieferantenportale mit der Möglichkeit der Schulung von Mitarbeitern ihrer Zulieferer, die teilweise frei zugänglich sind.⁴²⁷

Im Hinblick auf die Entwicklung und Durchführung von Schulungen bzw. der Einbindung des MRUB wird auf die Ausführungen im eigenen Geschäftsbereich (s. o. D. V.3.c) verwiesen.

424 Vgl. bspw. Code of Conduct des Verbands der Bahnindustrie in Deutschland e. V., des ZVEI-VDMA oder der deutschen Textil- und Modewirtschaft.

425 Im Ergebnis ebenso *Depping*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 83.

426 Ebenso *Depping*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 85.

427 Vgl. bspw. das Compliance Awareness Module for Sales Business Partners and Suppliers von Mercedes Benz oder das ebenfalls webbasierte Lernmodul zum DB-Verhaltenskodex für Geschäftspartner.

Übersicht Schulungen	Unmittelbare Zulieferer
Wer sollte geschult werden (Zielgruppen)?	Mitarbeiter und Führungskräfte, die in die Auftragsabwicklung mit dem Unternehmen eingebunden sind, insbesondere Personen aus den Bereichen Einkauf, Verkauf und Personal
Was sollte geschult werden (Inhalt)?	Grundsätze der Risikoidentifikation und -minde- rung sowie effektive Umsetzung der vertraglichen Vereinbarungen mit dem Unternehmen
Medium?	Klassenraum, e-Training
Interne oder externe Trainer ⁴¹⁷ ?	Beides möglich; die Trainings müssen auf die Risiken abgestimmt sein und nicht nur eine „Pauschal- lösung“ bieten
Wann sollte geschult werden (Zeitpunkt)?	Hochrisikolieferanten und Lieferanten, bei denen es schon mehrmals zu Verstößen gegen das LkSG kam, bzw. bei denen Abhilfemaßnahmen ergriffen wurden
Dokumentation	Aufbewahrung mindestens für sieben Jahre (§ 10 Abs. 1 LkSG)
Überwachung	Mindestens jährliche Wirksamkeitskontrolle; unverzügliche Änderung bei Identifizierung von Lücken (§ 6 Abs. 5 LkSG)

d) Weitere Präventionsmaßnahmen

Da das Gesetz nur Regelbeispiele enthält, gibt es eine Vielzahl von weiteren Präventionsmaßnahmen, die auch in Erwägung zu ziehen sind. Nachfolgend sind einige Beispiele genannt:

aa) Studien und Pilotprojekte zur Steigerung der Transparenz in der Lieferkette

Ziel des LkSG ist es auch die Transparenz und Kenntnis der Lieferkette zu erhöhen.⁴²⁹ Hierzu können Projekte beitragen, die es ermöglichen, die „Rückverfolgbarkeit und Informationstransparenz in der Lieferkette anhand der Blockchain über mehrere Kettenmitglieder zu gewährleisten und somit

⁴²⁸ Trainings und Schulungen werden u. a. von lawpilots, SUSTAINABLE Links, sponge angeboten; die Verfasser übernehmen keinerlei Gewährleistung für die Geeignetheit der Inhalte dieser Anbieter.

⁴²⁹ Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 47.

schnell die Produkthistorie, die Bewegung und den derzeitigen Standort des Produkts zu identifizieren.⁴³⁰

bb) Anreize für Zulieferer

Ebenso können sich Unternehmen mit Zulieferern auf Mindeststandards für die Herstellung von Produkten und die Erbringung von Dienstleistungen einigen und sich im Gegenzug verpflichten, Produkte und Dienstleistungen nur von Zulieferern zu beziehen, die diese Standards einhalten. Ebenso sollten Unternehmen sicherstellen, dass sie durch ihre Einkaufspreise die Zahlung angemessener, also existenzsichernder, Löhne und Einkommen ermöglichen und langfristig garantieren, steigende Löhne und Lebenshaltungskosten in Preisverhandlungen zu berücksichtigen.⁴³¹ Letztendlich zählt dazu auch eine entsprechende Kommunikation und Herausstellung dieser Standards gegenüber dem Endkunden.

cc) Unterstützungsangebote für die Zusammenarbeit in der Lieferkette

Risiken in der Lieferkette können auch dadurch eintreten, dass den Geschäftspartnern, insbesondere KMUs, die entsprechenden Ressourcen oder Kenntnisse fehlen, Risiken zu vermeiden oder abzustellen. Daher enthielt schon der Entwurf der EU Kommission zur CS3D die Empfehlung, KMUs zinsgünstige Darlehen, Garantien für die weitere Beschaffung und Unterstützung bei der Beschaffung von Finanzmitteln zu gewähren, um die Umsetzung des Lieferantenkodex oder des Präventionsplans zu unterstützen, oder technische Beratung, z. B. in Form von Schulungen, Verbesserung der Managementsysteme zur Verfügung zu stellen sowie die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen zu fördern.⁴³² In die gleiche Richtung geht auch das BAFA, das insbesondere KMUs empfiehlt nicht bedingungslos Präventions- und Abhilfemaßnahmen von Unternehmen umzusetzen. KMUs können „das verpflichtete Unternehmen auch darum bitten, dessen Ressourcen, Informationen und Tools zur Risikoermittlung mit nutzen zu dürfen“.⁴³³ In-

430 Vgl. Fraunhofer IML, Whitepaper, Das Lieferkettengesetz – Neue Technologien für mehr Transparenz in der Supply Chain, 2022, abrufbar unter https://www.iml.fraunhofer.de/content/dam/iml/de/documents/101/27_Whitepaper_Lieferkettengesetz.pdf (abgerufen am 23.10.2023).

431 Vgl. *Zahn/Bremer*, Menschenrechte haben ihren Preis, Oxfam, 25.1.2022, abrufbar unter <https://www.oxfam.de/blog/menschenrechte-haben-ihren-preis> (abgerufen am 23.10.2023).

432 Vgl. CS3D, Erwägungsgrund 34a (Stand: 1.6.2023). Trotz Veränderungen des Erwägungsgrundes 34 in der vom Rat am 15.3.2024 verabschiedeten Version blieben diese Punkte nahezu unverändert.

433 Vgl. BAFA, Zusammenarbeit in der Lieferkette zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern, Die wichtigsten Fragen und Antworten für KMU, S. 2/5,

wieweit dies praktikabel ist, muss das verpflichtete Unternehmen sowie das betroffene KMU selbst entscheiden.

e) Entwicklung von Kontrollmechanismen gegenüber den Zulieferern

Als letztes Regelbeispiel gegenüber Zulieferern nennt das LkSG die Vereinbarung angemessener vertraglicher Kontrollmechanismen sowie deren risikobasierte Durchführung, um die Einhaltung der Menschenrechtsstrategie bei dem unmittelbaren Zulieferer zu überprüfen (§ 6 Abs. 4 Nr. 4 LkSG). Das Gesetz macht jedoch keine Vorgaben, wie die Unternehmen vorgehen sollen.⁴³⁴ Wie der Gesetzeswortlaut vorgibt, geht es nicht darum, dass anlasslos jeder Zulieferer auf „Herz und Nieren“ überprüft werden muss. Vielmehr ist eine abgestufte Kontrolle je nach der Risikopriorisierung der Zulieferer durchzuführen.⁴³⁵ Die Unternehmen sind daher frei, vorbehaltlich der Angemessenheit und Wirksamkeit der Maßnahme, ob sie bei ihrer Informationsbeschaffung und Bewertung auf eigene Ressourcen oder auf anerkannte Zertifizierungs- oder Audit-Systeme zurückgreifen. Hierfür kommen die nachfolgenden, auch kombinierbaren, Kontrollmechanismen unter aa) bis cc) in Betracht:

aa) Kontrolle mit unternehmenseigenen Auditoren

Sofern ein Unternehmen eigenes hierfür geschultes Personal hat, kann es die Lieferanten selbst kontrollieren. Das bietet sich insbesondere dann an, wenn Lieferanten regelmäßig einem Qualitätsaudit unterzogen werden. Dieses Audit ist dann um die notwenigen LkSG-Kriterien zu erweitern.

bb) Kontrolle mit externen Auditoren

Externe Auditoren sind dann zu involvieren, wenn das Unternehmen die entsprechende Kompetenz und Ressourcen nicht hat und daher die Einbindung von externem Wissen notwendig und sinnvoll ist. Die Gesetzesbegründung erwähnt ausdrücklich, dass sowohl bei der Risikoanalyse als auch bei der Durchführung der Kontrollmaßnahmen die Beauftragung von Dritten in Betracht zu ziehen ist.⁴³⁶ Zudem kann die Beauftragung von Dritten die Glaubwürdigkeit der Auditergebnisse erhöhen.

abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/faq_zusammenarbeit_lieferketten.html?nn=1559328 (abgerufen am 23.10.2023)

434 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 45.

435 Vgl. D.IV.3.

436 Vgl. Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 44 bzw. 48.

Ebenso erkennt das BAFA an, dass Zertifikate oder Audits als wichtige Anhaltspunkte für die Erfüllung der Sorgfaltspflichten dienen können, soweit sie nachweisbar die gesetzlichen Sorgaltsanforderungen erfüllen.⁴³⁷

Dabei ist jedoch stets zu beachten, dass „die Beauftragung externer Dritter das Unternehmen nicht von seiner Verantwortung nach dem LkSG entbindet.“⁴³⁸

cc) Zertifizierungen und andere Sozialaudits

Bei einer Zertifizierung wird durch eine dritte, unabhängige Stelle, bspw. aufgrund eines externen Audits, bestätigt, dass die Anforderungen internationaler Normen oder Standards erfüllt werden. Gegenstand solcher Überprüfungen können die Einhaltung von Vorgaben in bestimmten Bereichen, bspw. im Bereich Kinder- und Zwangsarbeit, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Koalitionsfreiheit, Diskriminierung, Vergütung, von Prozessen und/oder von Managementsystemen sein. Das Zertifizierungsaudit ist Teil eines auf Dauer angelegten Prozesses, der mehrere Schritte über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren umfasst. Er endet üblicherweise mit einem Auditbericht, der die Ergebnisse der Auditierung dokumentiert, und dem Zertifikat.⁴³⁹ Idealerweise sollten im Rahmen dieses Prozesses und vor dem eigentlichen Audit mögliche Schwachstellen bzw. Lücken zu den zu erfüllenden Anforderungen beim Zulieferer offengelegt und vor der Zertifizierung behoben werden. Des Weiteren werden bei bestehender Zertifizierung die Mitarbeiter des Zulieferers angehalten, sich an die vorgegebenen Standards zu halten, was durch Überwachungsaudits überprüft werden kann. Auch im Bereich der Lieferkette gibt es verschiedene Zertifizierungssysteme, mit denen die Einhaltung von menschenrechtlichen und ethischen Vorgaben in der Lieferkette überprüft werden, bspw. der SA8000 Sozialstandard der amerikanischen Nichtregierungsorganisation Social Accountability International (SAI).⁴⁴⁰

Bei jeder Zertifizierung ist im Hinblick auf die Konformität mit dem LkSG jedoch abzu prüfen, ob die Vorgaben des zu zertifizierenden Standards auch mit allen Vorgaben des LkSG übereinstimmen oder ob der Standard Lücken hat und wie diese dann geschlossen werden können.

437 Vgl. BAFA, FAQ XIII.3, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/FAQ/haeufig_gestellte_fragen.html (abgerufen am 23.10.2023).

438 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 48.

439 Vgl. DQS – Zertifizierung und Zertifizierung von Managementsystemen, abrufbar unter <https://www.dqsglobal.com/de-de/ueber-uns/zertifizierung/was-ist-eine-zertifizierung/dqs-zertifizierungsprozess-fuer-managementsysteme> (abgerufen am 23.10.2023).

440 Social Accountability International SA8000, abrufbar unter <https://sa-intl.org/programs/sa8000/> (abgerufen am 23.10.2023).

So werden in einer aktuellen Studie von Germanwatch⁴⁴¹ verschiedene Zertifizierungen im Rohstoffsektor beschrieben und deren Stärken und Schwächen sowie Handlungsempfehlungen aufgezeigt.

Von den Zertifizierungen sind die Verifizierungen zu unterscheiden. Diese garantieren nicht, dass das auditierte Unternehmen die Anforderungen vollständig einhält. Eine Verifizierung bewertet lediglich den Grad, in dem der Auditierte die Anforderungen erfüllt, Beispiele hierfür sind die BSCI⁴⁴² und die SMETA-Verifizierung⁴⁴³.

Ein vermeintlicher Vorteil einer Zertifizierung bzw. einer Verifizierung für Zulieferer liegt darin, dass die dahinter liegenden Organisationen die durchgeführte Zertifizierung bzw. Verifizierung in Datenbanken ablegen, auf die alle Mitglieder der Organisationen zugreifen können. So haben die Mitglieder Zugriff auf Prüfberichte von Zulieferern, die von anderen Mitgliedern schon auditiert worden sind. Dennoch laufen die Zulieferer Gefahr von Mitgliedern aus unterschiedlichen Organisationen überprüft zu werden, ohne dass es einen organisationsübergreifenden Austausch von Berichten gibt.

Weitere Schwachpunkte der Überprüfungen bzw. Ansatzpunkt für die Kritik von NGOs⁴⁴⁴ ist die Unabhängigkeit und Qualität der Gutachter sowie die Aussagekraft von Sozialaudits.⁴⁴⁵ So erhielt der Inhaber des pakistanischen Lieferanten Ali Enterprises drei Wochen vor dem Brand seiner Fabrik, bei dem im September 2012 mehr als 250 Mitarbeiter ums Leben kamen, eine SA8000 Zertifizierung der SAI. Auch der Einsturz des achtgeschossigen Rana Plaza Fabrikgebäudes in Dhaka, der Hauptstadt von Bangladesch, im April 2013 konnte durch ein Sozialaudit des TÜV Rheinland im Juni 2012 auf der Grundlage einer BSCI- und SMETA-Verifizierung nicht verhindert werden,⁴⁴⁶ weil die mangelnde Statik nicht Gegenstand des Audits war. Offen ist noch die juristische Aufarbeitung des Dammbruchs von Brumadinho am 25.1.2019, bei dem mehr als 270 Menschen ums Leben kamen. Vor dem Landgericht München verteidigt sich der TÜV Süd gegen den Vorwurf, dass

441 Germanwatch, Industriestandards im Rohstoffsektor auf dem Prüfstand, 7.3.2022, abrufbar unter <https://www.germanwatch.org/de/85063> (abgerufen am 23.10.2023).

442 Amfori BSCI, abrufbar unter <https://www.amfori.org/content/about-amfori> (abgerufen am 23.10.2023).

443 Sedex, abrufbar unter <https://www.sedex.com/solutions/smeta-audit> (abgerufen am 23.10.2023).

444 Vgl. u. a. Clean Clothes Campaign 2019 Report, Fig Leaf for Fashion – How social auditing protects brands and fails workers, abrufbar unter <https://cleanclothes.org/news/2019> (abgerufen am 23.10.2023).

445 Vgl. Wiedmann, in: Nietsch, CSR-Compliance, § 26 Rn. 234.

446 Vgl. Pressemeldung TÜV Rheinland anlässlich der abschließenden Erklärung der Nationalen Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen im Bundeswirtschaftsministerium, abrufbar unter <https://www.tuv.com/presse/de/meldungen/bangladesch-tuv-rheinland-entlastet.html> (abgerufen am 23.10.2023).

seine „Experten wider besseres Wissen den Damm des Rückhaltebeckens als sicher eingestuft haben– angeblich, um vom Vale Konzern andere Beratungsaufträge zu erhalten“.⁴⁴⁷

Die Liste von Empfehlung von NGOs für die Verbesserung von Zertifizierungen zum Schutz der Betroffenen ist lang. Insbesondere sollten Unternehmen, die solche Zertifizierungen in Auftrag geben, sich nicht allein auf die Zertifizierung verlassen, sondern in Absprache mit den Betroffenen verschiedene Maßnahmen umsetzen, bspw. lokale Beschwerdeverfahren einführen, die eigenen Beschaffungspraktiken anpassen, Korrekturmaßnahmen veröffentlichen.⁴⁴⁸

Ein weiterer Kritikpunkt ist die (finanzielle) Unabhängigkeit der Auditoren.⁴⁴⁹ Haben sie neben dem Auditauftrag noch weitere Beratungsverträge mit dem sie beauftragenden Unternehmen? Gilt das Vier-Augen-Prinzip beim Audit? Rotieren die Auditoren regelmäßig bzw. genießen Sie einen Schutz vor vorzeitiger Abberufung vom Mandat? Gibt es lokale Standards bzw. Akkreditierungsvoraussetzungen für Auditoren, werden diese überwacht und überprüft?

Des Weiteren wird oft bemängelt, dass es den Auditoren an speziellen Kenntnissen im Bereich des Menschenrechts mangelt und dass sie nicht über die notwendigen „soft skills“ verfügen, um Gespräche vor Ort in der jeweiligen Landessprache und unter Berücksichtigung von kulturellen und ggf. genderspezifischen Gegebenheiten durchführen zu können.

dd) Verweigerung von Kontrollmaßnahmen durch den Zulieferer

Das LkSG lässt offen, was Unternehmen machen müssen, wenn sie einen (marktmächtigen) Zulieferer haben, der u. a. wegen der Vielzahl seiner Kunden nicht bereit ist, kundenspezifische Fragebögen zu beantworten, an Interviews teilzunehmen oder Vor-Ort-Prüfung zu dulden oder sich sonstigen Kontrollmaßnahmen verweigert. Entsprechende Kundenanfragen werden dann oft mit Musterschreiben unter Verweis auf die eigene Umsetzung des LkSG oder unter Nennung des Scorings bei einem Nachhaltigkeitsrating, bspw. EcoVadis, beschieden. Im Zweifel muss das Unternehmen seine Kontrolle auf die Maßnahmen beschränken, die es ohne Mitwirkung des Zulieferers

447 Vgl. Birke, Brasiliens Minen-Desaster, Brumadinho und die Folgen, Deutschlandfunk Kultur, 24.1.2023, abrufbar unter <https://www.deutschlandfunkkultur.de/brasiliens-brumadinho-bergbau-desaster-100.html> (abgerufen am 23.10.2023).

448 Vgl. Human Rights Watch, Social Audits No Cure for Retail Supply Chain Labor Abuse Laws Proposed in EU, Elsewhere Should Require Smart Mix of Measures, 15.11.2022, abrufbar unter <https://www.hrw.org/news/2022/11/15/social-audits-no-cure-retail-supply-chain-labor-abuse> (abgerufen am 23.10.2023).

449 Grabosch, in: Grabosch, LkSG, § 5 Rn. 99.

rers durchführen kann und beurteilen, ob diese, auch unter Berücksichtigung der Qualität und Dauer der Vertragsbeziehung und den damit zusammenhängenden Erfahrungen, ausreichen oder ob die fehlende Kooperation Grund genug ist, die Vertragsbeziehung abubrechen.

5. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB bei der Verankerung von angemessenen Präventionsmaßnahmen gegenüber unmittelbaren Zulieferern

Bei der Überprüfung der Präventionsmaßnahmen gegenüber unmittelbaren Zulieferern hat der MRUB darauf zu achten, dass diese angemessen und auch wirksam sind.

Ansonsten lassen sich folgende Aufgaben identifizieren:

1. Der MRUB hat insbesondere zu überprüfen, ob einzelne Maßnahmen in der Umsetzung alle oder spezifische Zulieferer, insbesondere KMU, offenkundig überfordern, weil sie dann in aller Regel unwirksam und damit unangemessen sind.⁴⁵⁰
2. Der MRUB hat das Vorliegen eines standardisierten Prozesses für die unternehmenseigene Recherche sowie deren effektive Durchführung und Dokumentation durch die Einkaufsverantwortlichen zu überprüfen.
3. Der MRUB muss überprüfen, ob beim Onboarding von Zulieferern die für das Unternehmen angemessenen und passenden Auswahlprozesse und Entscheidungskriterien konsistent umgesetzt und dokumentiert wurden, risikobehaftete Zulieferer einer erweiterten Überprüfung unterzogen und ggf. auch als Zulieferer abgelehnt wurden. Das setzt voraus, dass die Einkaufsstrategien und -praktiken diese Punkte umfassen und die Einkäufer auch entsprechend geschult worden sind.
4. Ebenso sollte der MRUB überprüfen, ob die Vermeidung oder Minderung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken beim Onboarding von neuen Zulieferern bei den Anreizsystemen für Einkäufer (z. B. Bonuszahlungen) berücksichtigt werden.
5. Der MRUB hat zu überprüfen, ob der eigene Lieferantenkodex die in § 2 Abs. 2 und 3 LkSG genannten Risiken abbildet und eine Weitergabeklausel enthält. Ebenso sollte er überprüfen, ob der Lieferantenkodex und/oder die auf ihn verweisenden AEB das Unternehmen berechtigen, Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherungen durchzuführen, angemessene Kontrollmechanismen ent-

450 Vgl. BAFA, Zusammenarbeit in der Lieferkette zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern, Executive Summary zur Handreichung, S. 3/6, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/executive_summary_zusammenarbeit_lieferketten.html (abgerufen am 23.10.2023).

halten und die Zulieferer verpflichten, bei Abhilfemaßnahmen gemäß § 7 Abs. 2 LkSG zu unterstützen sowie ein eigenes Beschwerdeverfahren einzurichten.

6. Ebenso hat er zu überprüfen, inwieweit der Lieferantenkodex gegenüber Hochrisikolieferanten durchgesetzt worden ist und wenn nicht, wie ansonsten die Erwartungshaltung des Unternehmens kommuniziert wurde (bspw. durch Einbeziehung eines Branchenkodex oder einer Gleichwertigkeitsprüfung).
7. Im Hinblick auf die Schulungen hat der MRUB zu überprüfen, dass die Schulungsinhalte und die zu schulenden Zulieferer bzw. deren Mitarbeiter risikobasiert ausgewählt worden sind und die betroffenen Zulieferer, insbesondere KMUs, in der Umsetzung, offenkundig nicht überfordert waren.⁴⁵¹
8. Wie bei den Kontrollmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich hat der MRUB zu überprüfen, ob Kontrollmaßnahmen entwickelt, implementiert und durchgeführt worden sind. Des Weiteren hat er zu kontrollieren, ob diese auch im Hinblick auf die Zulieferer repräsentativ und angemessen waren.
9. Im Hinblick auf die Einbindung von Dritten im Rahmen von Kontrollmaßnahmen hat er zu überprüfen, ob bei der Auswahl die dafür passende Eignung abgefragt, nachgewiesen und vertraglich verankert wurde.
10. Er hat zu überprüfen, dass die Sorgfaltspflichten nicht pauschal auf Dritte ausgelagert worden sind.⁴⁵²
11. Ebenso ist zu überprüfen, ob Rückschlüsse aus den Kontrollmaßnahmen gezogen worden sind, diese in die Überarbeitung der Präventivmaßnahmen eingeflossen sind und inwieweit die Kontrollmaßnahmen dokumentiert wurden. Dazu gehört auch die Überprüfung der Gründe, an einem Lieferanten festzuhalten, wenngleich er sich jeglicher Kontrollmaßnahme verweigert hat.
12. Anlassbezogen muss der MRUB ggf. seine Wirksamkeitsprüfungen wiederholen oder ergänzen, insbesondere, „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“ (§ 6 Abs. 5 Satz 1 LkSG).
Das Gleiche dürfte gelten, wenn es zu vielen ähnlich gelagerten oder einem besonders schwerwiegenden Verstoß gegen menschen- und umweltrechtliche Standards trotz Präventionsmaßnahmen kam. Dies könn-

451 Vgl. BAFA, Zusammenarbeit in der Lieferkette zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern, Executive Summary zur Handreichung, S. 3/6, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/executive_summary_zusammenarbeit_lieferketten.html (abgerufen am 23.10.2023).

452 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 48.

ten Indizien auf die mangelnde Wirksamkeit von spezifischen Präventionsmaßnahmen sein.

Eine weitere Möglichkeit zur Überprüfung der Wirksamkeit besteht in der regelmäßigen Befragung von Mitarbeitern und Zulieferern und ihren Erfahrungen und Einschätzungen zu den getroffenen Präventionsmaßnahmen.

Ebenso sollte er sich regelmäßig einen Überblick über die gewonnenen Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen nach § 8 Abs. 1 LkSG verschaffen (§ 6 Abs. 5 Satz 2 LkSG), weil auch diese Indizien für die Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen liefern können.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, dass er die Erkenntnisse von internen oder externen Audits in seine Wirksamkeitsprüfung einfließen lässt.

13. Letztlich muss der MRUB überwachen, dass unwirksame Maßnahmen unverzüglich (also ohne schuldhaftes Zögern) verbessert, neu konzipiert und implementiert werden (§ 6 Abs. 5 Satz 3 LkSG). Falls dies nicht geschieht, hat er die Geschäftsleitung unverzüglich zu informieren.

VI. Allgemeine Abhilfemaßnahmen

Im Falle einer eintretenden oder bevorstehenden Verletzung von Menschen- und Umweltrechten hat das Unternehmen, „unverzüglich (also ohne schuldhaftes Zögern) angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um diese Verletzung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren“ (§ 7 Abs. 1 Satz 1 LkSG). Die nachfolgende Übersicht zeigt die verschiedenen Handlungsoptionen nach § 7 Abs. 1 und 2 LkSG.

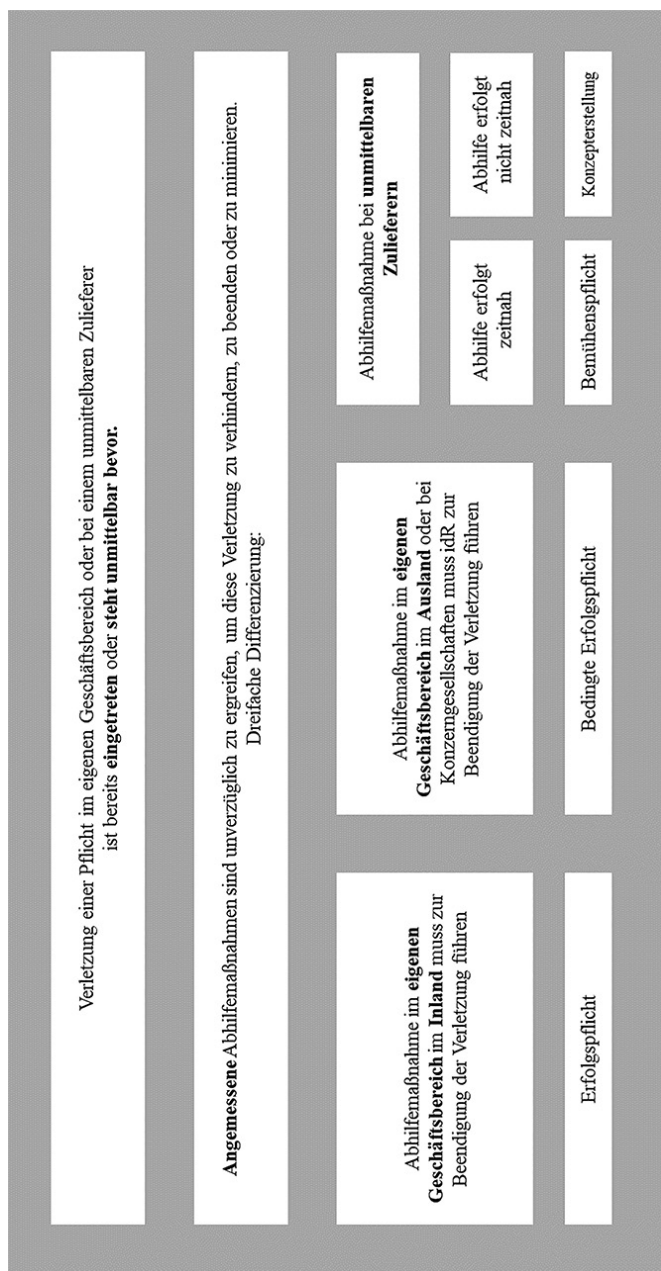


Abbildung 27: Illustration zu Handlungspflichten nach § 7 Abs. 1 und 2 LkSG.

1. Eigener Geschäftsbereich des Unternehmens im Inland

An Abhilfehandlungen im eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens bestehen strenge Anforderungen. Im deutschen Inland *müssen* solche Handlungen die Verletzung unverzüglich beenden (§ 7 Abs. 1 Satz 3 LkSG). Es handelt sich hier um eine Erfolgspflicht im ansonsten von der Bemühenspflicht geprägten LkSG.⁴⁵³ Dem MRUB sollte hier ein Mitwirkungsrecht zugestanden werden, d.h. er sollte die Möglichkeit haben bei der Abhilfemaßnahme mitzuwirken, was wiederum voraussetzt, dass das Unternehmen ihn vollumfänglich über den Eintritt der Verletzung sowie die geplanten Abhilfemaßnahmen informiert.

2. Eigener Geschäftsbereich des Unternehmens im Ausland sowie bei Konzerngesellschaften

Im eigenen Geschäftsbereich im Ausland und bei Konzerngesellschaften, auf die ein bestimmender Einfluss ausgeübt wird, unabhängig davon, ob diese sich im In- oder Ausland befinden, muss die Abhilfemaßnahme in der Regel⁴⁵⁴ zur Beendigung der Verletzung führen (§ 7 Abs. 1 Satz 4 LkSG). Falls bspw. die Verletzung eine Folge von fehlenden Arbeitsanweisungen ist, so sollte die umgehende Verabschiedung und Umsetzung von solchen Arbeitsanweisungen zu einer Beendigung der Verletzung führen. Man spricht hier auch von einer eingeschränkten Erfolgspflicht; diese sollte jedoch auf die Mitwirkungsrechte des MRUB keinen Einfluss haben.

3. Umgang mit unmittelbaren Zulieferern

Im Vergleich dazu gelten für die unmittelbaren Zulieferer abgestufte Reaktionsmaßnahmen (§ 7 Abs. 2 LkSG). Am Grundsatz, dass die Verletzung zeitnah beendet werden sollte, gibt es aber keine Änderung.⁴⁵⁵

a) Mittel- und langfristige Abhilfepläne

Sollte die kurzfristige Abhilfe nicht möglich sein, muss die Geschäftsbeziehung nicht direkt beendet werden. Allerdings hat das Unternehmen ein Konzept zur Beendigung oder Minimierung zu erstellen und umzusetzen (§ 7

453 Grabosch, in: Grabosch, LkSG, § 5 Rn. 109.

454 Gemäß der Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/3050, S.41 kann bei Tochterunternehmen und bei rechtlich unselbstständigen Standorten im Ausland im Regelfall nicht immer davon ausgegangen werden, „dass sämtliche tatsächlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen vorhanden sind, dass die Verletzung durch das Unternehmen beendet werden kann.“

455 Depping, in: Depping/Walden, LkSG, § 7 Rn. 30.

Abs. 2 Satz 1 LkSG). Das Konzept muss einen konkreten Zeitplan enthalten (§ 7 Abs. 2 Satz 2 LkSG).

Die Erstellung eines solchen Konzepts setzt eine genaue Analyse und Beschreibung der Ist-Situation und eine Definition der Soll-Situation voraus. So könnte bspw. die Verletzung darin liegen, dass ein Lieferant seinen Mitarbeitern keinen angemessenen Lohn zahlt. Das Konzept sollte dann beschreiben, wie diesem Lieferanten geholfen werden kann, den angemessenen Lohn zu ermitteln und ihn ggf. finanziell in die Lage zu versetzen, diesen auch zukünftig kontinuierlich auszuzahlen. Konkret könnte ihm geholfen werden, seine bisherige Arbeitsorganisation zu optimieren oder ihn darin zu beraten, wie er höhere Verkaufspreise erzielen kann. Die Zielbeschreibung sollte also die einzelnen zu erreichenden Zwischenschritte und zu erstellenden Prozesse sowie auch mögliche Handlungsoptionen enthalten, falls einzelne Zwischenziele sich als falsch oder nicht erreichbar erweisen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass für jeden Einzelfall individuelle Lösungen zu erarbeiten sind. Das bloße Vorhalten pauschaler Abhilfepläne für Gruppen von Verletzungen kann hilfreich sein, ohne individuelle Anpassung dürften sich solche Pläne aber als nicht effektiv genug erweisen.

Bei der Erstellung der Abhilfepläne müssen drei Maßnahmen *immer* auf ihre Anwendbarkeit überprüft werden.⁴⁵⁶ Soweit sie nicht genutzt werden, sollte eine Erklärung für die Außerachtlassung gegeben werden (*Comply or Explain*).

1. Gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung eines Plans zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung mit dem unmittelbaren Zulieferer (§ 7 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 LkSG);
2. Zusammenschluss mit anderen Unternehmen im Rahmen von Brancheninitiativen und Branchenstandards⁴⁵⁷, unter Beachtung der kartellrechtskonformen Informationsweitergabe,⁴⁵⁸ um die Einflussmöglichkeit auf den Verursacher zu erhöhen (§ 7 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 LkSG); und
3. Temporäres Aussetzen der Geschäftsbeziehung während der Bemühungen zur Risikominimierung (§ 7 Abs. 2 Satz 3 Nr. 3 LkSG).

Die Handlungspflichten nach § 7 Abs. 2 Satz 3 LkSG sind in der folgenden Abbildung illustriert.

⁴⁵⁶ Depping, in: Depping/Walden, LkSG, § 7 Rn. 42.

⁴⁵⁷ Vgl. Überblick über Brancheninitiativen unter H.XIV.

⁴⁵⁸ Ausführlich Seeliger/Gürer, BB 2021, 2050 ff.

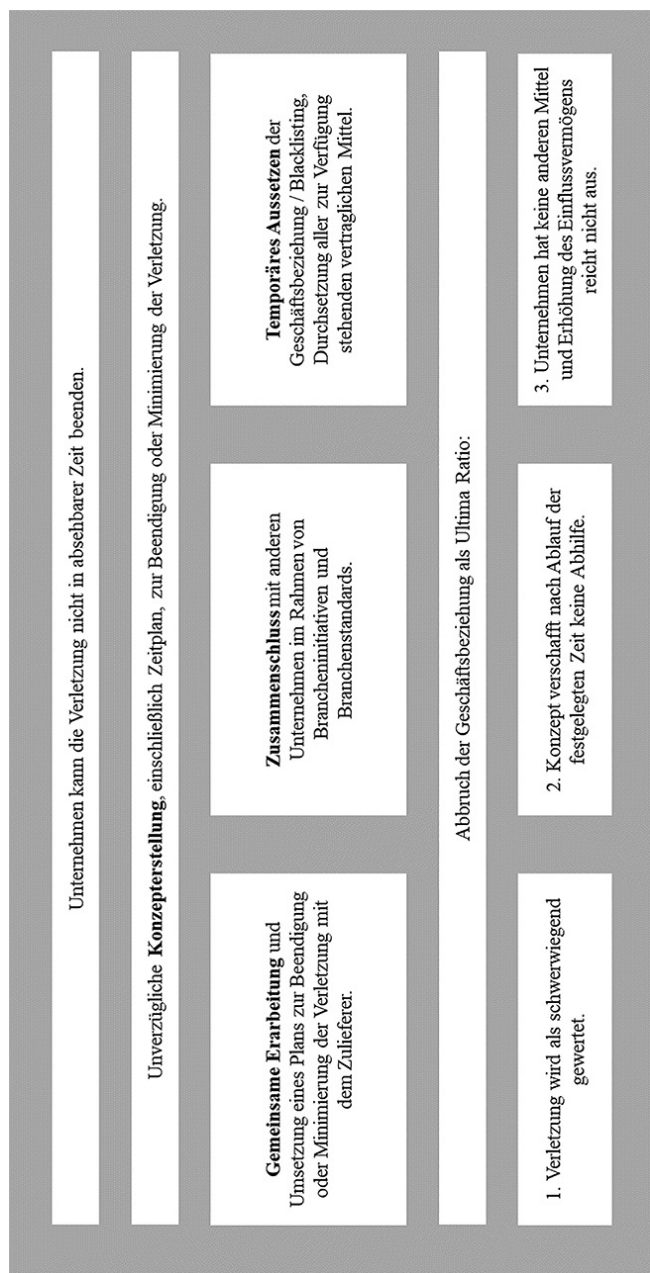


Abbildung 28: Übersicht über mittel- und langfristige Abhilfepläne.

Bei den Abhilfeplänen ist zwischen einer Minimierung und einer Beendigung der Verletzung zu unterscheiden.

aa) Beendigung

Als naheliegende Option müssen die Abhilfepläne auf eine Beendigung der Verletzung von Menschen- und Umweltrechten gerichtet sein.⁴⁵⁹

bb) Minimierung

Daneben gibt es auch die Option, die Verletzung nur zu minimieren. Freilich wirkt es auf den ersten Blick paradox, die Verletzung in gewissem Umfang zu tolerieren. Dies entspricht aber dem Zweck des LkSG, nicht zu tief in die Unternehmensprozesse einzugreifen, sondern auf eine bessere Einhaltung von Umwelt- und Menschenrechten in Drittländern hinzuwirken.

Jedoch kann die Minimierung nur dann das Ziel sein, wenn eine Beendigung ausgeschlossen ist. Ohne dieses Subsidiaritätsverhältnis der Minimierung gegenüber der Beendigung wäre die Bedeutung der Beendigungsalternative untergraben. Daneben kommt eine Minimierung nur in Betracht, wenn die Verletzung trotz der Minimierung nicht derart schwerwiegend bleibt, dass die Geschäftsbeziehung nach § 7 Abs. 3 LkSG beendet werden muss.

b) Abbruch der Geschäftsbeziehung als *Ultima ratio*

Als letztes Mittel gebietet das Gesetz in bestimmten, eng umgrenzten Fällen, die Beendigung der Geschäftsbeziehung (§ 7 Abs. 3 LkSG). Dieser Rückzug des Unternehmens von dem unmittelbaren Zulieferer ist nach Ansicht des Gesetzgebers geboten aber nicht verpflichtend, wenn

1. die Verletzung als *sehr schwerwiegend* (Intensität und Tiefe der Beeinträchtigung und Anzahl der Betroffenen oder Fälle)⁴⁶⁰ bewertet wird (§ 7 Abs. 3 Nr. 1 LkSG);
2. die Verletzung trotz der im Konzept erarbeiteten Maßnahmen nach Ablauf der im Konzept festgelegten Zeit nicht beendet oder auf ein erträgliches Maß minimiert werden kann (§ 7 Abs. 3 Nr. 2 LkSG);
3. das Unternehmen keine anderen mildereren Mittel hat und seinen Einfluss auf den unmittelbaren Zulieferer auch nicht anderweitig erhöhen kann (§ 7 Abs. 3 Nr. 3 LkSG).

Klargestellt wird in § 7 Abs. 3 Satz 2 LkSG, dass der Rückzug nicht schon dann erforderlich ist, wenn der Drittstaat bestimmte Abkommen im Schutz-

⁴⁵⁹ Depping, in: Depping/Walden, LkSG, § 7 Rn. 40.

⁴⁶⁰ Depping, in: Depping/Walden, LkSG, § 7 Rn. 60.

bereich von § 2 LkSG nicht selbst ratifiziert hat.⁴⁶¹ In diesen Fällen liegt es nahe, von einem abstrakten Risiko für Menschenrechte oder die Umwelt auszugehen, aber nicht zwingenderweise von einer Verletzung.

In engen Grenzen⁴⁶² kann sogar von einem Rückzug trotz Vorliegens der Voraussetzungen in § 7 Abs. 4 Satz 1 LkSG abgesehen werden. Ein Abbruch der Geschäftsbeziehungen müsste für das Unternehmen rechtlich oder tatsächlich gravierende Folgen für den eigenen Geschäftsbereich haben und es hatte und hat keine Möglichkeit die Abhängigkeit vom Zulieferer zu verringern. Zwar verpflichtet das LkSG nicht dazu, das eigene Unternehmen zu zerstören, gleichzeitig möchte es aber Profite auf Kosten von Umwelt- und Menschenrechten unterbinden. Damit müssen wirtschaftliche Folgen nicht nur das Gewinn-, sondern das Bestandsinteresse des Unternehmens betreffen.

Sofern die Fortsetzung der Geschäftsbeziehung eine Straftat darstellt (siehe hierzu C.IX), muss sie hingegen abgebrochen werden.

4. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB

Der MRUB hat die Abhilfemaßnahmen, ihre zeitliche Implementierung, das Zusammenwirken innerhalb des Unternehmens und ggf. die Zusammenarbeit mit den Zulieferern zu überprüfen.

1. Der MRUB soll darauf hinwirken, dass er zeitnah in alle wesentlichen Abhilfemaßnahmen, insbesondere im eigenen Geschäftsbereich im Inland, eingebunden wird.
2. Im Rahmen von Abhilfemaßnahmen nach § 7 Abs. 2 Satz 1 LkSG hat der MRUB zu überprüfen, ob eine Beendigung in absehbarer Zeit nicht möglich war. Falls dies der Fall war, hat er nach § 7 Abs. 2 Satz 3 LkSG zu überprüfen, ob alle drei vom Gesetz vorgesehenen Handlungsoptionen in Betracht gezogen worden sind. Die Option, sich im Rahmen von Brancheninitiativen und/oder Standards mit anderen zusammen zu schließen dürfte schwierig zu überprüfen sein, insbesondere, wenn ein solcher Zusammenschluss erst zustande kommen muss und zudem ist es bei einem Eintritt in bestehende (noch unbekannte) Strukturen nicht gewährleistet, dass sofort die Vorteile eines solchen Zusammenschlusses genutzt werden können.
3. Der MRUB hat zu überprüfen, dass es im Einkauf eine Bereitschaft gibt, die vertraglichen Handlungsmöglichkeiten zu eskalieren, insbesondere Zulieferer bei mangelnder Kooperation zu warnen, vorübergehend zu

⁴⁶¹ Vgl. ausführlich hierzu: *Depping*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 7 Rn. 76.

⁴⁶² Ausführlich *Depping*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 7 Rn. 79 ff.

suspendieren (§ 7 Abs. 2 Satz 3 Nr. 3 LkSG), sie auf eine „Blacklist“ zu setzen und ggf. auch die Zusammenarbeit einzustellen.

4. Der MRUB hat zu überprüfen, ob es geboten war, die Geschäftsbeziehung gemäß § 7 Abs. 3 LkSG abzuberechnen.
5. Ebenso hat er eine Wirksamkeitsprüfung durchzuführen (§ 7 Abs. 4 LkSG). Konkret bedeutet dies, dass er sich vergewissert, dass die konkret ergriffenen Maßnahmen wirken und die der Verletzung zugrunde liegende Ursache nicht weiter fortbesteht oder wieder aufflammt.
6. Der MRUB hat auch pauschale Abhilfepläne im Lichte der tatsächlich schon ergriffenen Abhilfemaßnahmen zu überprüfen sowie auf die Aktualisierung ineffektiver Maßnahmen hinzuweisen.

VII. Beschwerdeverfahren

1. Einführung

Das LkSG spricht von der Verpflichtung des Unternehmens, ein Beschwerdeverfahren einzurichten (§ 8 Abs. 1 Satz 1 LkSG) oder sich an einem entsprechenden Verfahren zu beteiligen (§ 8 Abs. 1 Satz 6 LkSG), ohne das Verfahren als solches näher zu beschreiben. Das Gesetz folgt hier den Vorgaben der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die die Ausgestaltung des Verfahrens offenlassen, dafür aber im Leitprinzip 31 die Wirksamkeitskriterien für diese Verfahren beschreiben, die sich auch im LkSG wiederfinden. Letztendlich verfolgt das Beschwerdeverfahren den gleichen Zweck wie eine interne Meldestelle gemäß dem HinSchG, wenngleich die prozessuale Ausgestaltung teilweise im LkSG und teilweise im HinSchG detaillierter ausgestaltet ist. Daher empfiehlt es sich für alle Unternehmen, die unter das LkSG fallen, eingehende Hinweise, unabhängig ob es sich um Hinweise auf Risiken oder Verletzungen gemäß LkSG oder dem HinSchG handelt, gleich zu behandeln. Im Endeffekt sollte es nur eine Stelle geben, die diese Hinweise bearbeitet und die unternehmensintern bestehenden Meldekanäle sollten alle Hinweise auf Verstöße jeglicher Art entgegennehmen. Der Aufbau und der Betrieb von unterschiedlichen Verfahren verwirrt eher die Beschwerdeführer und Hinweisgeber und kann dazu führen, dass die Abgabe von Beschwerden und Hinweisen unterlassen wird. Diese Gleichbehandlung führt zu einer Öffnung des Hinweisgebersystems nach dem HinSchG für jegliche Dritte sowie für Hinweise jeglicher Art wie vom LkSG beabsichtigt und ist nicht beschränkt auf den beruflichen Kontext des Hinweisgebers wie im HinSchG.

Eine Checkliste zum Beschwerdeverfahren unter Berücksichtigung der Anforderungen des LkSG und des HinSchG findet sich unter H.VIII.

2. Behandlung von Hinweisen/Kommunikation mit dem Hinweisgeber

Gemäß § 16 Abs. 3 Satz 1 HinSchG müssen interne Meldekanäle Meldungen in mündlicher oder in Textform ermöglichen. Vergleichbare Vorgaben enthält das LkSG nicht, aber Leitprinzip 31 (b) fordert, dass die Verfahren zugänglich sein müssen, um ausreichende Unterstützung zu gewähren, was wiederum keinen Kommunikationskanal ausschließt.

Das LkSG trifft im Gegensatz zum HinSchG (§ 16 Abs. 1 Satz 3 und 4 HinSchG) keine Aussage, ob auch anonyme Hinweise zu bearbeiten sind. Wenngleich beide Gesetze Unternehmen nicht verpflichten, anonyme Hinweise zu bearbeiten, so empfiehlt die BAFA-Handreichung zum Beschwerdeverfahren auch eine anonyme Nutzung des Verfahrens zu ermöglichen.⁴⁶³ Unabhängig davon sollten aber alle eingehenden Hinweise bearbeitet werden. Der Grund für die anonyme Meldung liegt oft darin begründet, dass die Unabhängigkeit der untersuchenden Stelle angezweifelt wird oder die Angst vor Repressalien und weniger in der Möglichkeit unerkannt Repräsentanten des Unternehmens anzuschwärzen.⁴⁶⁴

Beide Gesetze fordern, dass der Eingang des Hinweises dem Hinweisgeber zu bestätigen ist; das HinSchG konkretisiert dies dahingehend, dass die Bestätigung spätestens nach sieben Tagen zu erfolgen hat.⁴⁶⁵ Das Unternehmen sollte die Eingangsbestätigung zur Erfüllung der Dokumentationspflicht und zu Beweis Zwecken dokumentieren.⁴⁶⁶

Ebenso fordern beide Gesetze, dass sich der Kontakt nicht auf die Entgegennahme des Hinweises beschränken soll. Das HinSchG fordert, mit dem Hinweisgeber Kontakt zu halten (§ 17 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG) und erforderlichenfalls von ihm weitere Informationen zu ersuchen. Das LkSG formuliert dies verbindlicher, indem es fordert, dass mit dem Hinweisgeber der Sachverhalt zu erörtern ist.⁴⁶⁷ Es ist zu empfehlen, dies umfassend wahrzunehmen. Dies hilft zum einen, den Hinweis zu plausibilisieren und zum anderen kann man sich dadurch auch ein Bild von der Motivation des Hinweisgebers verschaffen und eine vertrauensvolle Beziehung mit dem Hinweisgeber aufbauen. Eine solche Beziehung kann Voraussetzung sein, um

463 BAFA, Handreichung, Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, S. 9, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/handreichung_beschwerdeverfahren.html (abgerufen am 23.10.2023).

464 Wiedmann/Hoppmann, CCZ 2023, 11, 16 unter Verweis auf Hauser/Bretti-Rainalter/Blumer, Whistleblowing Report 2021, S. 11, abrufbar unter <https://www.integrityline.com/de/knowhow/white-paper/whistleblowing-report/> (abgerufen am 23.10.2023).

465 Vgl. § 8 Abs. 1 Satz 3 LkSG bzw. § 17 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG.

466 So auch für das LkSG: Bürger/Müller, in Depping/Walden, LkSG, § 8 Rn. 24; für das HinSchG: Michaelis, in: Fischer/Pellmann/Schoch, HinSchG, § 17 Rn. 9.

467 Vgl. § 17 Abs. 1 Nr. 3 HinSchG bzw. § 8 Abs. 1 Satz 4 LkSG.

ggf. weiterführende Informationen ohne Aufforderung zu erhalten. Ebenso sollte in Betracht gezogen werden, den Hinweisgeber zu treffen. Diesen Anspruch des Hinweisgebers sieht § 16 Abs. 3 Satz 2 HinSchG vor, wobei eine Zusammenkunft auch im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen kann (§ 16 Abs. 3 Satz 3 HinSchG). Schließlich sieht das HinSchG noch vor, dass der Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten nach Erhalt der Eingangsbestätigung eine Rückmeldung über geplante sowie bereits ergriffene Maßnahmen erhält (§ 17 Abs. 2 Satz HinSchG).⁴⁶⁸ Das LkSG enthält zwar keine entsprechende Regelung zur Rückmeldung, allerdings ergibt sich die Pflicht zur Information der Hinweisgeber aus der Erörterungspflicht nach § 8 Abs. 1 Satz 4 LkSG.⁴⁶⁹ Eine konkrete Frist zur Rückmeldung bzw. Information sieht das LkSG hingegen nicht vor.

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die unterschiedlichen Phasen des Verfahrens:

468 Ausführlich zu Frist, Form und Inhalt der Rückmeldung: *Michaelis*, in: Fischer/Pellmann/Schoch, HinSchG, § 17 Rn. 21 ff., und *Handel*, Meldestellenbeauftragte, Kap. 7 V, S. 149.

469 *Kocher*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht, § 8 LkSG Rn. 107, und Regierungsentwurf, BT-Drs. 19/28649, S. 49.

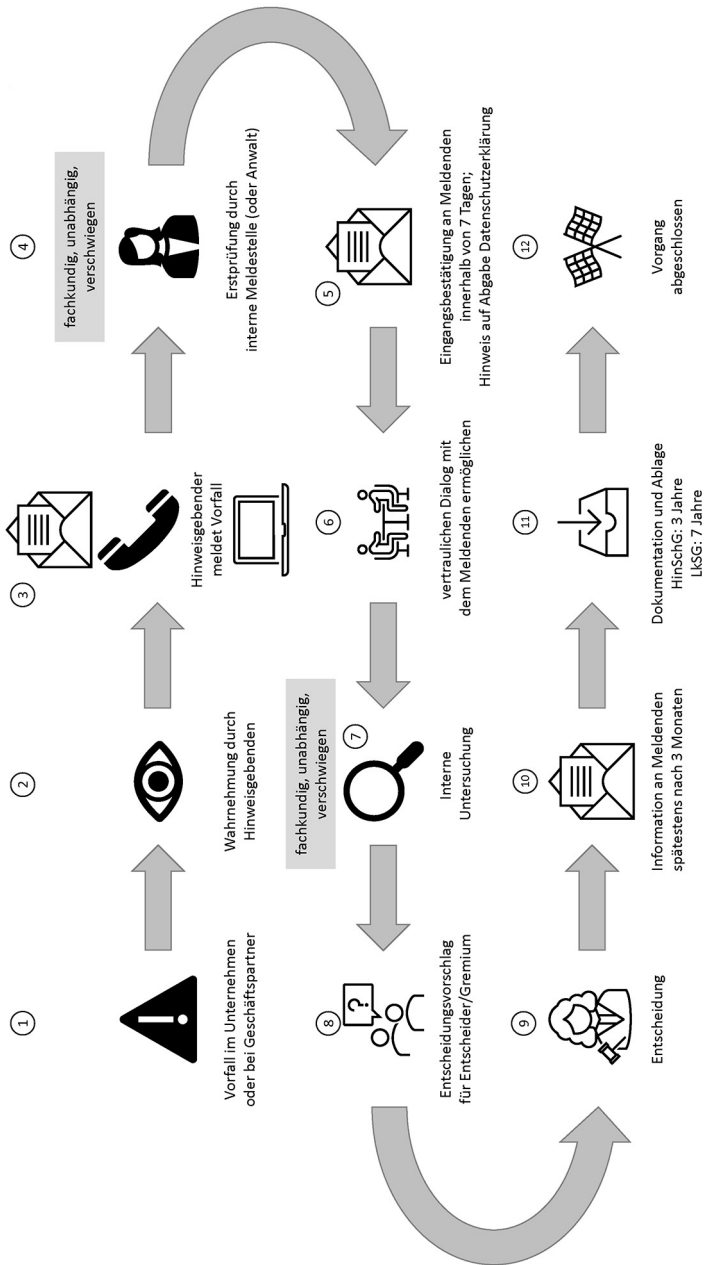


Abbildung 29: Ablauf des Beschwerdeverfahrens.

3. Einvernehmliche Beilegung

Um der Beschwerde abzuweichen, sieht das LkSG auch die Möglichkeit der einvernehmlichen Beilegung vor (§ 8 Abs. 1 Satz 5 LkSG). Die gesetzliche Formulierung ist in vielerlei Hinsicht nicht präzise.⁴⁷⁰ Die Person oder Partei, die ein einvernehmliches Beilegungsverfahren nach § 8 Abs. 1 Satz 5 LkSG anbieten kann, ist dort mit „sie“ angegeben, wobei sich dies wohl nicht auf den Hinweisgeber als letztes zuvor erwähntes Subjekt beziehen soll, sondern auf die vom Unternehmen mit der Durchführung des Verfahrens betrauten Personen als letztgenannte Akteure.⁴⁷¹ Da einvernehmliche Beilegungsverfahren grundsätzlich der Vereinbarung aller daran Beteiligten bedürfen, ist es nicht von Bedeutung, wer die Durchführung des Verfahrens vorschlägt. So können über den Wortlaut des Gesetzes hinaus Hinweisgeber, Betroffene, Beschuldigte, das Unternehmen und die von ihm mit der Durchführung des Verfahrens Beauftragten ein Verfahren zur einvernehmlichen Beilegung anbieten, natürlich unter der Voraussetzung, dass sie bei Wahrung der Vertraulichkeit davon Kenntnis haben. Unklar ist aber, wem das Verfahren angeboten werden soll.⁴⁷² Hierbei ist zu beachten, dass zumindest diejenigen am Verfahren zu beteiligen sind, die über den Ausgang auch entscheiden können.

Beispiel:

Soll es im Beilegungsverfahren (auch) um eine Wiedergutmachung einer Verletzungshandlung gehen,⁴⁷³ sind zumindest die von der Verletzung Betroffenen am Beilegungsverfahren zu beteiligen.⁴⁷⁴ Die Verursacher der Verletzung sollten möglichst ebenfalls teilnehmen, wenngleich auch eine Wiedergutmachung durch Dritte möglich ist, so beispielsweise, wenn ein Unternehmen den von seinem Zulieferer vorenthaltenen Lohn an die betroffenen Mitarbeiter des Zulieferers auszahlt.

Bei anonymen Meldungen sind einvernehmliche Beilegungsverfahren nicht gänzlich ausgeschlossen aber wohl nur in Ausnahmefällen denkbar.⁴⁷⁵

470 Vgl. hierzu: *Gläßer/Schmitz*, NJW 2023, 1465, 1467.

471 *Stemberg*, in: *Fleischer/Mankowski*, LkSG, § 8 Rn. 31; *Gläßer/Kuhn*, in: *Henn/Jahn*, BeckOK LkSG, § 8 Rn. 118.

472 *Gläßer/Schmitz*, NJW 2023, 1465, 1467.

473 BT-Drs. 19/28649, S. 49; vgl. UNGP 22 und § 24 Abs. 4 Nr. 7 LkSG.

474 So auch *Gläßer/Kühn*, in: *Henn/Jahn*, BeckOK LkSG, § 8 Rn. 126.

475 Eine Kommunikation ist auch bei anonymen Meldungen zumindest telefonisch und toolbasiert möglich, sodass darüber auch einvernehmliche Beilegungsverfahren durchgeführt werden können. Soll das Verfahren durch eine Vereinbarung beendet werden, sind aber zumindest die daran beteiligten Konfliktparteien zu benennen, was aber nicht zwingend den Meldenden einschließen muss (Bsp.: Melder und Wiedergut-

Fraglich ist, was mit dem Verfahren beigelegt werden soll, also worüber Einvernehmen nach § 8 Abs. 1 Satz 5 LkSG hergestellt werden soll, nämlich:

1. ob die Beschwerde unter den Anwendungsbereich des LkSG fällt, für eine Untersuchung hinreichend substantiiert und nicht diffamatorisch ist und/oder ob die behaupteten Fakten belegt sind oder belegt werden können, oder
2. wie das Untersuchungsverfahren durchzuführen ist, oder
3. welche Präventionsmaßnahmen ergriffen werden sollen, falls die beschwerdebasierte Untersuchung ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko identifiziert hat, bzw. welche Abhilfemaßnahmen ergriffen werden sollen, falls eine menschrechtliche oder umweltbezogene Verletzung festgestellt wurde, oder
4. welche Maßnahmen über die Abstellung der Verletzung hinaus ergriffen werden sollen, einschließlich Vereinbarungen zur Haftung oder Wiedergutmachung

Das Beilegungsverfahren nach § 8 Abs. 1 Satz 5 LkSG ist Bestandteil des Beschwerdeverfahrens. Es geht also letztlich um die Beilegung der Beschwerde, sodass sich eine einvernehmliche Beilegung auf alle Einzelaspekte des Beschwerdeverfahrens beziehen kann, sofern sie disponibel sind.⁴⁷⁶ Insofern schließen sich Untersuchungsverfahren und Beilegungsverfahren nicht gegenseitig aus,⁴⁷⁷ sondern können sequenziell (häufig aber nicht zwingend: Beilegungsverfahren nach durchgeführter Untersuchung⁴⁷⁸) oder gar integrativ (Beilegungsverfahren als Bestandteil des Untersuchungsverfahrens) durchgeführt werden. Ein Beschwerdeverfahren kann beispielsweise wie folgt beendet werden:

machungsberechtigter sind personenverschieden); a.A. *Gläßer/Kühn*, in: Henn/Jahn, BeckOK LkSG, § 8 Rn. 119 (zumindest eine andere, nicht anonyme Person muss am Dialog mit dem Unternehmen beteiligt sein); *Bürger/Müller*, in: Depping/Walden, LkSG, § 8 Rn. 35 (kein einvernehmliches Beilegungsverfahren bei anonymer Meldung).

476 Sollte beispielsweise die Untersuchung ergeben, dass eine Verletzungshandlung vorliegt und das Unternehmen (bzw. seine Arbeitnehmer) entweder Gefahr läuft, sich strafbar zu machen oder an einer Straftat beteiligt ist, muss die Abhilfemaßnahme die Strafbarkeit ausschließen bzw. beenden (z.B. durch Abbruch der Geschäftsbeziehung). Das ist nicht verhandelbar und einer einvernehmlichen Beilegung nicht zugänglich.

477 A.A. wohl *Gläßer/Kühn*, in: Henn/Jahn, BeckOK LkSG, § 8 Rn. 119: „einvernehmliches Verfahren [...] oder [...] investigatives Prüfverfahren“.

478 So bspw. Branchendialog Automobilindustrie, Handlungsanleitung zum Beschwerdemechanismus, S. 39, abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a433-6-lksg-handlungsanleitung-beschwerdemechanismus.html> (abgerufen am 23.10.2023).

D. Risikomanagement

1. durch Nichtaufnahme eines Untersuchungsverfahrens nach Erstprüfung (Verfahrensstufe 4 im Schaubild) oder nach Dialog mit dem Meldenden (Verfahrensstufe 6), insbesondere wenn
 - a. der behauptete Sachverhalt keinen Hinweis auf ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko oder eine derartige Verletzung erkennen lässt
 - b. die übermittelten Informationen für eine Untersuchung unzureichend sind und eine weitere Aufklärung mit dem Hinweisgeber nicht möglich ist
2. durch Einstellung der Untersuchungen (Verfahrensstufe 7), beispielsweise wenn die Untersuchungen kein Risiko oder keine Verletzung ergeben haben oder eine weitere Untersuchung nicht möglich ist und die bisherigen Untersuchungsergebnisse für eine Beurteilung nicht ausreichen
3. durch Ergreifen von Präventions-, Abhilfe- und gegebenenfalls Disziplinarmaßnahmen (Verfahrensstufe 9)

In allen erwähnten Verfahrensstufen ist der Einsatz eines Beilegungsverfahrens denkbar, wenngleich ein Beilegungsverfahren in der Verfahrensstufe 8 zur Auswahl der geeigneten Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie zur Verhandlung über sonstige Folgemaßnahmen besonders geeignet erscheint.

Die Parteien können aus dem weiten Spektrum der Beilegungsverfahren wählen, solange es sich um Verfahren der einvernehmlichen Beilegung handelt, wobei sich das Einvernehmen auf die Beschwerdebeilegung bezieht, nicht auf die einvernehmliche Wahl des Beilegungsverfahrens, sodass Entscheidungsverfahren ausscheiden.⁴⁷⁹ Allerdings können auch Entscheidungsverfahren, insbesondere das Schiedsverfahren oder die Adjudikation aufgrund der Parteiautonomie vereinbart werden, selbst wenn sie nicht unter den Begriff der einvernehmlichen Beilegungsverfahren nach § 8 Abs. 1 Satz 5 LkSG fallen. Bei der Verfahrenswahl bietet sich eine Orientierung an den Verfahrensinteressen an,⁴⁸⁰ wobei auch zu klären ist, ob und inwieweit

479 Damit scheiden zumindest Verfahren vor staatlichen Gerichten, Schiedsgerichtsverfahren und Adjudikationen aus dem Verfahrensspektrum nach § 8 LkSG aus. Ebenso: *Gläßer/Schmidt*, NJW 2023, 1465, 1468; a. A. (unter Einschluss von Schiedsverfahren) *Kocher*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht, § 8 LkSG Rn. 70 und (unter Einschluss von Schiedsverfahren und MedArb-Verfahren [allerdings fälschlicherweise beschrieben als Kombination von Mediation und Schlichtung statt Mediation (Med) und Schiedsverfahren (Arb)] *Bürger/Müller*, in: Depping/Walden, LkSG, § 8 Rn. 35. Ausführlich zur Übersicht der Entscheidungs-, Einigungs- und Hybridverfahren: *Hagel*, in: MünchHdB GesR VII, § 135 Rn. 1.

480 *Gläßer/Kühn*, in: Henn/Jahn, BeckOK LkSG, § 8 Rn. 120. Generell zur interessengesteuerten Wahl von Beilegungsverfahren: *Hagel*, in: MünchHdB GesR VII, § 135 Rn. 5; *ders*, ZKM 2014, 108; zur toolgestützten Verfahrenswahl: *Wendenburg/Gendner/Zimdars/Hagel*, ZKM 2019, 63

Dritte am Beilegungsverfahren teilnehmen sollen oder dürfen.⁴⁸¹ Dritte sind in diesem Kontext beispielsweise diejenigen, die das Beilegungsverfahren leiten sollen (z. B. Moderatoren, Mediatoren, Schlichter), das Verfahren begleiten dürfen (z. B. Anwälte, sonstige Berater, Interessenvertreter einschl. Betriebsrat) oder das Verfahren beobachten dürfen (z. B. Medienvertreter, Öffentlichkeit).

Als einvernehmliche Beilegungsverfahren kommen insbesondere die Verhandlung, die Mediation und die Schlichtung in Betracht.⁴⁸² Mediation ist ein strukturiertes Verhandlungsverfahren, bei dem Parteien mithilfe eines Mediators eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konfliktes anstreben, wobei der unabhängige und neutrale Mediator das Verfahren führt, aber nicht entscheidungsbefugt ist (§ 1 Abs. 1 und 2 MediationsG).⁴⁸³ Bei einer Schlichtung unterbreitet der Schlichter, falls sich die Parteien unter seiner Leitung nicht selbst einigen können, einen unverbindlichen Lösungsvorschlag.⁴⁸⁴

4. Multi-Stakeholder-Initiativen

Neben einer internen Meldestelle sieht das LkSG auch vor, dass Unternehmen sich an einem externen Beschwerdeverfahren beteiligen können, sofern es die Kriterien der nachfolgenden Absätze 2 bis 5 erfüllt (§ 8 Abs. 1 Satz 6 LkSG). Damit ist nicht die externe Meldestelle gemäß § 19 ff. HinSchG gemeint. Vielmehr kann es sich dabei um einen Beschwerdemechanismus handeln, der unternehmensübergreifend von einem Branchenverband, in der Regel unter Einbindung von weiteren Stakeholdern, insbesondere Gewerkschaften, eingerichtet worden ist. Einer der bekanntesten Multi-Stakeholder-Initiativen ist der Bangladesh Accord,⁴⁸⁵ der einen eigenen Beschwerdemechanismus betreibt und wo Mitarbeiter von Unternehmen in der Lieferkette Beschwerden über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

481 Neben der Vertraulichkeit, die sich bei der Ausgestaltung der Verfahren unter Drittbeteiligung in der Regel vertraglich lösen lässt, kommen persönliche Ausschlussgründe für die Beteiligung Dritter, wie bspw. Intimsphäre oder Scham der Betroffenen oder Beschuldigten in Betracht.

482 So auch *Gläßer/Schmidt*, NJW 2023, 1465, 1468 unter Hervorhebung der besonderen Eignung einer mediativen Schlichtung; *Kocher*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht, § 8 LkSG Rn. 66.

483 Ausführlich zu den Begriffen Mediation und Mediator: *Hagel*, in: Klowait/Gläßer, MediationsG, § 1 Rn. 5-27.

484 *Hagel*, in: MünchHdB GesR VII, § 135 Rn. 4; ausführlich *May/May/Goltermann*, S. 9 ff.

485 Vgl. International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry, abrufbar unter <https://internationalaccord.org/workers/complaints-mechanism> (abgerufen am 23.10.2023).

einreichen können. Die Beschwerden werden dabei durch Unternehmensfremde untersucht und bei berechtigten Beschwerden mit einer Abhilfemaßnahme beschieden.⁴⁸⁶ Inwieweit Unternehmen sich solchen außergerichtlichen Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten anschließen wollen, bedarf sorgfältiger Analyse.⁴⁸⁷

5. Zuständigkeit und Vertraulichkeit

Beide Gesetze fordern, dass die die Hinweise entgegennehmenden und bearbeitenden Personen unabhängig sind (§ 8 Abs. 4 LkSG bzw. § 15 Abs. 1 Satz 1 HinSchG). Zusätzlich verlangt das LkSG, dass sie Gewähr für unparteiisches Handeln bieten und nicht an Weisungen gebunden sind (§ 8 Abs. 3 Satz 1 LkSG). Im Gegensatz zum LkSG verlangt § 15 Abs. 2 Satz 1 HinSchG noch, dass die mit der Aufgabe einer internen Hinweisstelle beauftragten Personen über die notwendige Fachkunde⁴⁸⁸ verfügen. Das Gleiche sollte auch für das LkSG gelten. Insbesondere müssen diese Personen die Fähigkeit haben, Menschenrechtsverletzungen zu erkennen und mit den Betroffenen fair und respektvoll⁴⁸⁹ umzugehen, was wiederum eine grundlegende Selbstverständlichkeit für alle Beschwerdeverfahren sein sollte.

Die Vertraulichkeit ist in § 8 Abs. 1 HinSchG umfassend beschrieben und umfasst den Hinweisgeber und die sonstigen in der Meldung genannten Personen und begrenzt die Kenntnisnahme auf die Personen, die Meldungen entgegennehmen oder für Folgemaßnahmen zuständig sind. § 8 Abs. 3 Satz 2 LkSG schützt ausdrücklich nur die Identität des Hinweisgebers, ohne weitere Vorgaben zu machen.

486 Diese Multi-Stakeholder-Initiativen haben in der Regel eine Verfahrensordnung einschließlich einer Beschreibung der Umsetzung der Abhilfemaßnahmen, beispielhaft sei die Verfahrensordnung des Bangladesh Accord genannt, abrufbar unter <https://internationalaccord.org/workers/complaints-mechanism/> (abgerufen am 23.10.2023).

487 Ausführlich *Gläßer/Pfeiffer/Schmitz/Bond*, Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten – Empfehlungen für die Institutionalisierung, Implementierung und Verfahrensausgestaltung, 11.11.2021, abrufbar unter https://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Nav_Themen/Nov2021_Vortrag_Glaeser_Final.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 23.10.2023).

488 Die notwendige Fachkunde kann je nach Phase des Verfahrens variieren. Im Rahmen der Erstprüfung geht es darum, die Hinweise auf ihre Schlüssigkeit zu überprüfen und dabei alle Meldungen auszufiltern, die keine Beschwerde darstellen sowie Vertrauen zum Hinweisgeber aufzubauen. In der Untersuchungsphase zählt vor allem taktisches Geschick, Durchsetzungsvermögen, keine Leichtgläubigkeit, Zielstrebigkeit, Ergebnisoffenheit, Fachkompetenz und Kenntnis, wann Hilfe oder externe Ermittlungsbehörden einzuschalten sind. In allen Phasen sind Kommunikationsfähigkeit, Empathie sowie das Wissen um die Verfahrensrechte von Beschwerdeführer, Betroffenen und Beschuldigten essenziell.

489 Leitprinzip 31 (d).

Um das Vertraulichkeitsgebot sicherzustellen, sollten daher nicht nur die beauftragten Personen, sondern auch Dritte, die mittelbar Zugang zu Hinweisen haben könnten, bspw. Mitarbeiter in der IT aufgrund ihrer Administratorenrechte, mittels vertraglicher Vereinbarung zur Verschwiegenheit verpflichtet werden.⁴⁹⁰

6. Zugänglichkeit

Das LkSG eröffnet jedem potenziell Beteiligten die Möglichkeit, eine Beschwerde einzureichen (§ 8 Abs. 4 Satz 2 LkSG). In der Regel dürften hierfür webbasierte Hinweisgebersysteme⁴⁹¹ ausreichen. Unter Berücksichtigung der Anforderungen des HinSchG ist auch die Abgabe einer mündlichen Meldung zu ermöglichen (§ 16 Abs. 3 HinSchG). Unternehmen, die großflächige Projekte, insbesondere im globalen Süden errichten, müssen sich aber auch darauf einstellen, dass sie ggf. auf Personen treffen, die keinen Zugriff auf moderne Kommunikationsmittel haben bzw. ihnen die erforderlichen Sprach-, Lese- und Schreibkenntnisse fehlen.⁴⁹² Aber auch für diesen Personenkreis müssen barrierefreie Beschwerdemöglichkeiten bestehen⁴⁹³ und wenn es nur ein Briefkasten ist, der selbstverständlich dann auch geleert werden muss.

Diese Zugänglichkeit kann in der Regel, insbesondere bei den erwähnten Projekten, nur mit Hilfe von externen Stakeholdern etabliert werden, die die notwendige Kenntnis der Situation vor Ort haben und bei der Gestaltung des Verfahrens konsultiert werden sollten.⁴⁹⁴

7. Schutz vor Benachteiligung und Repressalien

Beide Gesetze sehen vor, dass Hinweisgeber keinen Repressalien ausgesetzt sein dürfen.⁴⁹⁵ Das HinSchG regelt diesen Schutz umfassender als das LkSG. Zum einen dehnt § 34 HinSchG den geschützten Personenkreis auf Unterstützer aus und zum anderen enthalten die §§ 36 und 37 HinSchG Vorgaben für die Beweislastumkehr sowie den Schadensersatz nach Re-

490 Interessant in diesem Zusammenhang der Hinweis des BAFA im Hinblick auf die Möglichkeit Beschwerden beim BAFA einzureichen, „dass eine Übermittlung von Hinweisen via E-Mail *nicht anonym* erfolgt“, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Beschwerde_einreichen/beschwerde_einreichen_node.html (abgerufen am 23.10.2023).

491 Ein Benchmarking dieser Systeme findet sich auf dem Vergleichsportal G2, abrufbar unter <https://www.g2.com/categories/whistleblowing#grid> (abgerufen am 23.10.2023).

492 Ausführlich *Nietsch/Wiedmann*, CCZ 2021, 101, 108.

493 Vgl. Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 50.

494 Vgl. Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 49.

495 Vgl. § 36 HinSchG bzw. § 8 Abs. 4 Satz 2 LkSG.

pressalien. Zudem enthält die zugrunde liegende Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, in Art. 19 einen exemplarischen Katalog von Repressalien. Letztendlich bedarf es aber auch Prozesse innerhalb der Personalabteilung, die sicherstellen, dass Hinweisgeber keine Nachteile infolge ihres Hinweises erleiden. Neben den Hinweisgebern sind auch von diesen personenverschiedene Betroffene („Opferschutz“) und Beschuldigte („Unschuldsvermutung, Recht auf Gehör und faires Verfahren“) vor Nachteilen, beispielsweise Einträgen in die Personalakte, zu schützen.

8. Verfahrensordnung

Die zuvor genannten Schlüsselkriterien sollten Eingang in die öffentlich zugängliche Verfahrensordnung (§ 8 Abs. 2 LkSG) finden, die idealerweise für alle Hinweise gilt, unabhängig ob sie unter das LkSG, HinSchG oder andere Gesetze⁴⁹⁶ zum Schutze von Hinweisgebern fallen. Des Weiteren fordert die Gesetzesbegründung, dass der zeitliche Rahmen für jede Verfahrensstufe, also bspw. Eingangsbestätigung, Plausibilisierung, Untersuchung, einvernehmliche Streitbeilegung, externes Beschwerdeverfahren sowie die dazugehörigen Prozesse festgelegt werden.⁴⁹⁷ Eine Checkliste für eine Verfahrensordnung unter Berücksichtigung der Anforderungen des LkSG und des HinSchG findet sich in H.IX.

9. Datenschutz

Eine Herausforderung bei einer einheitlichen Bearbeitung der Hinweise stellt der Datenschutz dar. Unabhängig welches Gesetz man umsetzt, dürfte eine Datenschutzfolgenabschätzung erforderlich sein.⁴⁹⁸ Des Weiteren sind unterschiedliche Löschungsfristen zu beachten. Gemäß § 11 Abs. 5 Satz 1 HinSchG ist die Dokumentation in der Regel drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu löschen. Nach § 10 Abs. 1 Satz 2 LkSG beträgt die Mindestaufbewahrungsfrist sieben Jahre. Eine Gleichbehandlung der Meldungen nach dem LkSG und dem HinSchG endet hier, sodass bei einer automatisierten Datenablage Meldungen nach dem HinSchG deutlich früher gelöscht werden müssen als nach dem LkSG. Die 7-jährige Aufbewahrungspflicht des LkSG geht für menschenrechtliche und umweltbezogene

496 Bspw. § 6 Abs. 5 GWG oder § 25a Abs. 1 Satz 5 Nr. 3 KWG.

497 Vgl. Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 49.

498 Vgl. Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zu Whistleblowing-Hotlines: Firmeninterne Warnsysteme und Beschäftigtendatenschutz vom 14.11.2018, abrufbar unter <https://www.datenschutzkonferenz-online.de> (abgerufen am 23.10.2023); ebenso: *Handel*, Meldestellenbeauftragte § 4, S. 66.

Meldungen der dreijährigen Löschungspflicht des HinSchG vor (§ 11 Abs. 5 Hs. 2 HinSchG).

10. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB

Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens gibt es eine Vielzahl von Überwachungsaufgaben für den MRUB.

1. Stichprobenartig hat er zu prüfen, ob die Behandlung von Hinweisen und die Kommunikation mit den Hinweisgebern gemäß der Verfahrensordnung erfolgt. Ob Hinweise tatsächlich umfassend unter Berücksichtigung der menschenrechtlichen Besonderheiten untersucht werden, oder ob dies mangels der Fachkunde der zuständigen Personen nicht gewährleistet ist.
2. Ebenso hat er bei neuen Projekten und insbesondere bei Akquisitionsprojekten zu überprüfen, ob es dort neue Stakeholder gibt und wenn ja, dass sie Zugriff auf das Beschwerdeverfahren erhalten oder ob es an die Fähigkeiten der (neuen) Stakeholder angepasst wird.
3. Er muss den Schutz der Hinweisgeber, Betroffenen und Beschuldigten kontrollieren.
4. Er muss die Vollständigkeit der Verfahrensordnung kontrollieren.
5. Schließlich muss er die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens überprüfen. Dabei sollte er sich bspw. zeigen lassen, welche Rückschlüsse aus der Anzahl der anonymen versus der nicht-anonymen Hinweise sowie der Art der Hinweise oder ihrem Ursprungsort bzw. ihrer Bearbeitungsdauer gezogen worden sind. Im Zweifel sollte er, insbesondere wenn das Beschwerdeverfahren durch Dritte organisiert wird, selbst einen Testhinweis einreichen, um zu sehen, ob und wann eine Empfangsbestätigung bei der von ihm hinterlegten E-Mail-Adresse erfolgt. Im Falle einer angebotenen Telefon-Hotline sollte er einen Anruf tätigen und messen, wann der Operator erreichbar ist und ob die Hinweise beim Einsatz eines Übersetzers richtig wiedergegeben werden. Sollte man als Anrufer länger als drei Minuten auf den Operator warten oder reflektiert eine Übersetzung nicht den Gegenstand der Meldung, so sind dies starke Indizien, dass das Verfahren unwirksam ist.

VIII. Maßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

1. Einleitung

Grundsätzlich müssen sich Unternehmen im Rahmen des LkSG nur um Risiken und Sorgfaltspflichtverletzungen bei unmittelbaren Zulieferern küm-

mern. Das Gesetz macht aber zwei Ausnahmen. Zum einen mit dem Umgehungstatbestand in § 5 Abs. 1 Satz 2 LkSG⁴⁹⁹ und zum anderen in § 9 LkSG. Gemäß § 9 Abs. 1 LkSG muss das Unternehmens auch Mitarbeitern in der Lieferkette ermöglichen, das Beschwerdeverfahren zu nutzen.

2. Substantiierte Kenntnis

Sorgfaltspflichten treffen das Unternehmen nur dann, wenn ihm tatsächliche Anhaltspunkte über eine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht bei einem mittelbaren Zulieferer vorliegen (§ 9 Abs. 3 LkSG). Nach der Gesetzesbegründung können solche Anhaltspunkte über das Beschwerdeverfahren, über eigene Erkenntnisse, über das BAFA oder aber durch andere verlässliche Informationsquellen erlangt werden.⁵⁰⁰ Andere Informationsquellen können auch Anschreiben von NGOs sein.⁵⁰¹ So fordert seit 2005 das Business & Human Rights Ressource Centre Unternehmen auf, Stellung zu von der Zivilgesellschaft erhobenen Vorwürfe von Menschenrechtsverletzungen zu nehmen, sofern das Unternehmen sich dazu noch nicht geäußert hat. Die Anfragen als auch die Antworten werden veröffentlicht.⁵⁰²

Es ist jedoch nicht erforderlich, dass die Verletzung „besonders schwer, offensichtlich oder unmittelbar bevorstehend, noch wahrscheinlich ist.“⁵⁰³ Nach der Gesetzesbegründung soll es schon ausreichen, wenn es bspw. Berichte über die schlechte Menschenrechtslage in der Produktionsregion oder Kenntnisse über frühere Vorfälle beim mittelbaren Lieferanten gibt.⁵⁰⁴ Das Unternehmen ist jedoch nicht verpflichtet proaktiv ein Adverse Media Screening aufzusetzen, um mögliche Verletzungen in seiner Lieferkette zu identifizieren. Mangels Kenntnis der Tier-2-Lieferanten ist dies faktisch auch nicht möglich.

3. Wissenszurechnung

Bei der erforderlichen substantiierten Kenntnis ist fraglich, welches Wissen dem Unternehmen zugerechnet werden kann. Es dürfte unstrittig sein, dass

499 Wonach ein mittelbarer Zulieferer bei Umgehungsgeschäften als unmittelbarer Zulieferer des Unternehmens gilt.

500 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 50.

501 Vgl. *Nietsch/Wiedmann*, NJW 2022, 1, 6.

502 Vgl. Business & Human Rights Resource Centre, Company Response Mechanism, abrufbar unter <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/company-response-mechanism/> (abgerufen am 23.10.2023).

503 *Depping*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 9 Rn. 9.

504 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 50.

das Wissen der Geschäftsleitung, also der gesetzlichen Vertreter, aber auch das Wissen der Mitglieder eines erweiterten Geschäftsleitungsgremiums sowie der Personen im Unternehmen, die mit der Umsetzung des LkSG beauftragt sind, dem Unternehmen zuzurechnen sind. Dazu zählen der MRUB, aber insbesondere auch Funktionsträger im Einkauf.⁵⁰⁵

4. Abfrage von mittelbaren Zulieferern durch Kunden

Ein weiteres Problem stellt die in der Gesetzesbegründung geforderte „Bemühung um Transparenz und Kenntnis der Lieferkette“ dar.⁵⁰⁶ Viele Unternehmen gehen dazu über, ihre unmittelbaren Zulieferer aufzufordern, ihnen die Namen ihrer unmittelbaren Lieferanten zu nennen. Zum einen kann ein solches Verlangen gegen vertraglich zugesicherte Vertraulichkeitsverpflichtungen verstoßen und zum anderen kann die eigene Lieferkette des Zulieferers auch ein Geschäftsgeheimnis sein. Die Offenlegung könnte dazu führen, dass der Kunde bei der nächsten Transaktion seinen unmittelbaren Zulieferer umgeht und direkt auf dessen Lieferanten zugeht. Zudem kann eine Offenlegung gegen das GWB verstoßen, insbesondere wenn der Kunde seine Marktmacht ausnutzt. Eine gesetzliche Grundlage für ein Auskunftsverlangen bietet das LkSG jedenfalls nicht.⁵⁰⁷ Daher muss man ein solches Ansinnen als eine Ausweitung des Anwendungsbereichs des Gesetzes sehen.⁵⁰⁸

Auf der Kundenseite ist abzuwägen, ob eine höhere Transparenz überhaupt gewünscht ist, weil sie mit einer höheren Überwachungspflicht einhergeht.

5. Folgen der substantiierten Kenntnis

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für eine Verletzung menschenrechtlicher oder umweltbezogener Verbote vor, so hat das Unternehmen gemäß § 9 Abs. 3 Nr. 1 bis 4 LkSG eine Risikoanalyse wie im Falle von unmittelbaren Zulieferern durchzuführen⁵⁰⁹ und danach ggf. Präventions- und/oder Abhilfemaßnahmen zu ergreifen sowie seine Grundsatzerklärung anzupassen.

505 Ähnlich *Depping*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 9 Rn. 22.

506 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 47.

507 Vgl. *Wiedmann/Hagel*, comply 02/2023, 22, 23.

508 Vgl. BAFA, Zusammenarbeit in der Lieferkette zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern, Executive Summary zur Handreichung, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/executive_summary_zusammenarbeit_lieferketten.html (abgerufen am 23.10.2023).

509 Vgl. *Depping*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 9 Rn. 29.

6. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB

Wenngleich der MRUB nicht täglich Kenntnis von tatsächlichen Anhaltspunkten für Verletzungen von menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflichten bei mittelbaren Zulieferern erhält, so treffen ihn auch hier verschiedene Pflichten:

1. Der MRUB hat zu prüfen, dass das Beschwerdeverfahren für alle Personen, die menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken entlang der Lieferkette melden wollen, auch zugänglich ist.
2. Falls Anhaltspunkte für menschenrechtsbezogene oder umweltbezogene Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern vorlagen, hat der MRUB zu überprüfen, ob eine Risikoanalyse durchgeführt wurde.
3. Der MRUB hat zu prüfen, ob sichergestellt ist, dass alle tatsächlichen Anhaltspunkte zu möglichen Verletzungen von menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflichten bei mittelbaren Zulieferern an die zuständigen Verantwortlichen weitergeleitet werden und nicht im Unternehmen versanden.
4. Falls sich die tatsächlichen Anhaltspunkte im Rahmen der Risikoanalyse bestätigen, hat der MRUB zu prüfen, ob die erforderlichen Präventions- und Abhilfemaßnahmen ergriffen wurden.

IX. Dokumentation

1. Dokumentation der Sorgfaltspflichten durch das Unternehmen

Unternehmen müssen die Erfüllung der Sorgfaltspflichten unternehmensintern fortlaufend dokumentieren (§ 10 Abs. 1 LkSG). Dabei ist die Dokumentation der Sorgfaltspflichten eine eigenständige Sorgfaltspflicht (§ 3 Abs. 1 Nr. 9 LkSG). Es bietet sich an, die Dokumentation in einer gleichartigen Struktur abzulegen, mit Angaben zu folgenden Punkten:

1. Dokumentationsgegenstand (was wurde konkret dokumentiert)
2. Verantwortlicher für das Dokument
3. Erstellungsdatum (bzw. Revisionsdatum)
4. Ablageort
5. Aufbewahrungsfrist

Alle Entscheidungen hinsichtlich der Umsetzung der Sorgfaltspflichten sind fortlaufend zu dokumentieren und zu begründen, insbesondere Entscheidungen unter Zugrundelegung der Angemessenheitskriterien gemäß § 3 Abs. 2 LkSG. Ebenso ist die Verankerung der Sorgfaltspflichten in den maßgeblichen Geschäftsabläufen innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs, also bei

allen Konzerngesellschaften im In- und Ausland, auf die ein bestimmender Einfluss ausgeübt wird, unter Zugrundelegung der handelsrechtlichen Grundsätze gemäß § 239 HGB zu dokumentieren.⁵¹⁰ Zur Dokumentation gehören u. a. die Ergebnisse der Risikoanalysen, durchgeführte Schulungen mit Nachweis der Teilnehmer, Abhilfemaßnahmen sowie die Behandlung von Beschwerden, Anzahl der eingegangenen Beschwerden, deren Bearbeitungsdauer sowie die Rückschlüsse aus Beschwerden auf die bestehenden Sorgfaltspflichtenprozesse. Idealerweise erfolgt die Dokumentation mittels einer Software, auf die alle Beteiligten Zugriff haben.⁵¹¹ Bei Unternehmen mit einfacher Struktur und wenigen Konzerngesellschaften dürfte auch eine Lösung über SharePoint, Excel oder vergleichbare Tools ausreichend sein.⁵¹² Die Dokumentation ist mindestens sieben Jahre aufzubewahren (§ 10 Abs. 1 Satz 2 LkSG).

2. Dokumentation der Überwachungsaufgaben des MRUB

Das Risikomanagement selbst ist eine der Sorgfaltspflichten (§ 3 Satz 2 Nr. 1 LkSG), deren Einhaltung vom MRUB zu überwachen ist. Um nachzuweisen, dass das Risikomanagement angemessen und wirksam ist, muss auch der MRUB seine Überwachungsaufgaben dokumentieren. Zwar muss die Dokumentation fortlaufend erfolgen, das heißt im Umkehrschluss aber nicht, dass der MRUB seiner Überwachungsaufgabe fortlaufend nachkommen muss, sondern es genügt, wenn er entsprechend seinem Jahresplan (s. o. D.III.3.) vorgeht. Die einzelnen Prüfschritte und Ergebnisse sind dann aber auch von ihm zu dokumentieren.

3. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB

Auch die Sorgfaltspflicht der Dokumentation ist durch den MRUB zu überwachen. Einzelne Prüfpunkte zur Dokumentation sind zudem in den jeweiligen Aufgaben des MRUB zu den einzelnen Sorgfaltspflichten und in der Übersicht seiner Aufgaben enthalten. Summarisch sind seine Aufgaben bezüglich der Dokumentationsüberwachung:

1. Der MRUB muss überprüfen, ob das Unternehmen die Erfüllung der Sorgfaltspflichten fortlaufend und unter Beachtung der Vorgaben des HGB dokumentiert.

510 Vgl. zur Aufzeichnungspflicht *Schenk*, in: Depping/Walden, LkSG, § 10 Rn. 26 ff.

511 Aus dem Bereich Steuern und Finanzen werden u. a. folgende Lösungen empfohlen CCH Tagetik, Workiva, Onesource und Amana; die Verfasser übernehmen keinerlei Gewährleistung für die Geeignetheit der Lösungen dieser Anbieter.

512 Siehe Dokumentationskonzept (Beispiel) unter H.XIII.

2. Des Weiteren hat er zu überprüfen, dass die Dokumentation auch so aufbewahrt wird, dass das BAFA, unter Beachtung der anwendbaren Aufbewahrungsfristen, darauf zugreifen kann.⁵¹³

X. Berichterstattung

1. Inhalt der Berichtspflicht

Wie die Dokumentation ist auch die Berichterstattung eine eigenständige Sorgfaltspflicht (§ 3 Abs. 1 Nr. 9 LkSG). Die Vorgaben der Berichterstattung finden sich zwar in § 10 Abs. 2 LkSG, detailliert werden diese jedoch durch den elektronischen Berichtsfragebogen des BAFA, der offene und geschlossene (Multiple Choice) Fragen enthält und erst nach einer Registrierung des Unternehmens⁵¹⁴ zugänglich ist. Die elektronische Version des Fragebogens unterscheidet sich wenig von dem ursprünglichen, am 14.10.2022 veröffentlichten Fragenkatalog zur Berichterstattung.⁵¹⁵ Die freiwilligen Angaben sind entfallen, die Anzahl und Inhalt der Fragen, abgesehen von der Reihenfolge, sind nahezu gleich geblieben. Es gibt deutlich mehr Textfelder, durch die man die zuvor gemachten Angaben konkretisieren kann; dabei wird jedes Mal auf das Aussageverweigerungsrecht hingewiesen. Der (neue) Fragenkatalog zum Bericht nach § 10 Abs. 2 LkSG sieht beim Durchblättern einfacher aus als der ursprüngliche Fragenkatalog mit den 437 Fragen, in Wirklichkeit ist die Komplexität gleichgeblieben. Es gibt weiterhin zwei Berichtsmöglichkeiten, nämlich den verkürzten und den umfassenden Bericht. Der Fragenkatalog zum verkürzten Bericht wird automatisch geöffnet, wenn man angeklickt hat, dass keine menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken identifiziert wurden; siehe hierzu die nachfolgende Maske:

Bitte geben Sie gemäß § 10 Absatz 3 an, ob dies zutrifft.

Wurde im Berichtszeitraum ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko festgestellt?

☐ Ja ☒ Nein

Wurde im Berichtszeitraum eine Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht festgestellt?

☐ Ja ☒ Nein

⁵¹³ Vgl. § 16 Nr. 2 LkSG iVm. § 17 Abs. 2 Nr. 2 LkSG.

⁵¹⁴ Link zum Registrierungsportal, abrufbar unter <https://elan1.bafa.bund.de/bafa-portal/lksg> (abgerufen am 23.10.2023).

⁵¹⁵ Mitte August 2023 hat das BAFA die Fragen des elektronischen Berichtsfragebogens im pdf-Format veröffentlicht, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/lksg_berichtspflicht_fragebogen.html?nn=1469788 (abgerufen am 23.10.2023).

Der Fragenkatalog leitet dann zu Ergänzungsfragen. Zunächst wird abgefragt, anhand welcher Verfahren Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten festgestellt werden können. Zudem werden, anders als im umfassenden Fragebogen abgefragt: Branche(n) des eigenen Geschäftsbereichs, Listung der verbundenen Unternehmen, auf die ein bestimmender Einfluss ausgeübt wird, Angaben zur Beschaffungsstruktur mit Listung aller Produktionsländer aus denen Waren und Leistungen bezogen werden, Gesamtanzahl unmittelbarer Zulieferer, Ankreuzen der Warengruppen,⁵¹⁶ die für das Geschäftsmodell relevant sind und letztlich die Listung aller Rohstoffe, die für das Geschäftsmodell relevant sind.

Es ist zu vermuten, dass das BAFA mit Hilfe der ergänzenden Fragen die Plausibilität der verkürzten Berichtspflicht überprüft. So könnte bspw. das fehlende Ankreuzen von bestimmten, für das Unternehmen spezifischen Warengruppen, die zusätzlich aus Hochrisikoländern kommen, Rückfragen des BAFA provozieren.

Das Gleiche könnte auftreten, wenn das BAFA mit Hilfe künstlicher Intelligenz im Rahmen der vollständigen Berichtspflicht von Unternehmen aus der gleichen Branche mit ähnlichen Lieferketten vergleicht und bei einem Unternehmen eine Vielzahl von Verletzungen findet und beim anderen keine.

Aus dem Fragebogen generiert sich ein eigenständiger Bericht, der dann gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 Hs. 2 LkSG auf der Internetseite des Unternehmens zu veröffentlichen ist. Infolge dieser Publizität sind die Textfelder sorgfältig zu bearbeiten, weil ansonsten hier Rückfragen des BAFA oder von anderen interessierten Stakeholdern nach der Veröffentlichung erfolgen können. Obwohl § 10 Abs. 4 LkSG bei der Veröffentlichung des Berichtes die Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen vorsieht, gibt es im Online-Fragebogen keine Möglichkeiten, Antworten die darunter fallen würden, zu kennzeichnen, sodass alle Antworten ungekürzt im Bericht erscheinen.

Es gibt berechtigte Kritik, ob die vom BAFA geforderten Angaben alle vom Gesetz abgedeckt sind.⁵¹⁷ Andererseits gibt die Beantwortung des Fragebogens den Unternehmen die Sicherheit, allen (berechtigten und unberechtigten) Anforderungen des BAFA gerecht zu werden.

⁵¹⁶ Auswahl von 90 Warengruppen mit jeweils einer Vielzahl von Unterwarengruppen.

⁵¹⁷ Vgl. BUJ-Positionspapier zum BAFA Fragebogen LkSG, 1.2.2023, abrufbar unter <https://buj-verband.de/news/buj-fordert-anpassungen-des-bafa-fragebogens-zur-lksg-berichtspflicht/> (abgerufen am 23.10.2023).

2. Gleichlaufende Berichtspflichten von Konzerngesellschaften

Fallen in einem Konzern mehrere Unternehmen in den Anwendungsbereich des LkSG, so muss jedes einen eigenständigen Bericht beim BAFA vorlegen und den Berichtsfragebogen vollständig beantworten. „Jeder Bericht muss eigenständig nachvollziehbar und aus sich heraus verständlich sein. Übernommene Inhalte, die aus dem jeweils anderen Bericht (ggf. mit Anpassungen) kopiert werden, sind zulässig, soweit die Einhaltung der Sorgfaltspflichten in beiden Unternehmen plausibel dargestellt ist.“⁵¹⁸

3. Konkurrierende Berichtspflichten zwischen LkSG und CSRD

Unternehmen, die bislang nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz⁵¹⁹ und zukünftig nach der Corporate Sustainability Reporting Directive („CSRD“)⁵²⁰ berichten müssen, müssen sich mit den unterschiedlichen Berichtsperspektiven nach HGB bzw. nach dem LkSG vertraut machen, bis die CSRD in deutsches Recht umgesetzt worden ist und es dann höchstwahrscheinlich zu einer Harmonisierung kommt. So fordert das LkSG nur, über die Auswirkungen der Tätigkeiten des Unternehmens auf Mensch und Umwelt zu berichten. Nach dem in der CSRD verankerten Prinzip der doppelten Wesentlichkeit müssen Unternehmen sowohl die tatsächlichen und potenziellen positiven und negativen Auswirkungen ihres unternehmerischen Handelns auf verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte als auch Chancen und Risiken von Nachhaltigkeitsthemen für die finanzielle Lage des Unternehmens und die Zukunftsfähigkeit seines Geschäftsmodells ermitteln. Entscheidend ist im Rahmen des LkSG das Prinzip der Angemessenheit. Die CSRD stellt auf die unternehmensindividuelle Wesentlichkeit aus Sicht der Stakeholder ab.⁵²¹ Ein wesentlicher Unterschied besteht noch darin, dass die weitergehende Berichterstattung nach der CSRD sowohl eine Beschreibung von zeitgebundenen Nachhaltigkeitszielen als auch eine Messung der Zielerreichung verlangt.⁵²²

518 Vgl. BAFA, FAQ IV.8, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/FAQ/haeufig_gestellte_fragen_node.html (abgerufen am 19.10.2023).

519 Vgl. § 289c HGB.

520 Vgl. CSRD, Richtlinie (EU) 2022/2464 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen.

521 Art. 19a (2) a) iv) CSRD.

522 Art. 19a (2) b) CSRD.

4. Konkurrierende Berichtspflichten aus anderen Gesetzgebungen für Konzerngesellschaften

Neben der CSRD ist das Unternehmen bzw. seine Konzerngesellschaften ggf. noch verpflichtet, einen Bericht zum Umgang mit Menschenrechten nach lokalem Recht abzugeben. U. a. verlangen Australien⁵²³, Frankreich⁵²⁴, Großbritannien⁵²⁵, Norwegen⁵²⁶ und neuerdings auch Kanada⁵²⁷ von Unternehmen eine eigenständige Berichterstattung und Veröffentlichung zum Umgang mit Menschenrechten.

Dabei ist darauf zu achten, dass die Berichte, unter Beachtung der lokalen Vorgaben, aufeinander abgestimmt sind und insbesondere Risiken und Verletzungen, soweit die Begrifflichkeiten übereinstimmen, konsistent und umfassend berichtet werden.

5. Konkurrierende freiwillige Berichtspflichten

Das Gleiche gilt, falls sich ein Unternehmen freiwillig einem der vielzähligen privaten Berichtstandards unterwirft, die sich in den letzten Jahrzehnten mangels verbindlicher nationaler Gesetze etabliert haben. Diese Standards verpflichten die sie umsetzenden Unternehmen, auch über Aspekte der Achtung der Menschenrechte und des Schutzes der Umwelt zu berichten. Der weltweit am häufigsten verwendete Standard⁵²⁸ dürfte der der Global Reporting Initiative⁵²⁹ sein. Als weitere „Konkurrenzveranstaltung“ mit dem gleichen weltweiten Anspruch, aber mit einem Fokus auf Investoren, ver-

523 Modern Slavery Act, abrufbar unter <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted> (abgerufen am 23.10.2023).

524 Vgl. Loi de Vigilance 2017, abrufbar unter <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/> (abgerufen am 23.10.2023).

525 Modern Slavery 2015, abrufbar unter <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted> (abgerufen am 23.10.2023).

526 Ausführliche Informationen zum *Norwegian Transparency Act* einschließlich des Textes auf Englisch finden sich auf der Seite der Verbraucherschutzbehörde, abrufbar unter: <https://www.forbrukertilsynet.no/the-transparency-act> (abgerufen am 23.10.2023).

527 Vgl. Act to enact the Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act and to amend the Customs Tariff, abrufbar unter https://laws.justice.gc.ca/eng/AnnualStatutes/2023_9/FullText.html (abgerufen am 23.10.2023).

528 KPMG, Survey of Sustainability Reporting 2022, S. 9, abrufbar unter <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/se/pdf/komm/2022/Global-Survey-of-Sustainability-Reporting-2022.pdf> (abgerufen am 23.10.2023).

529 Global Reporting Initiative, abrufbar unter <https://www.globalreporting.org> (abgerufen am 23.10.2023).

sucht sich das International Sustainability Standards Board (ISSB),⁵³⁰ ein Ableger des International Accounting Standards Board, als Standardsetzer im Bereich der Nachhaltigkeit zu etablieren. Am 23.6.2023 veröffentlichte das ISSB seine ersten beiden IFRS-Standards zur Nachhaltigkeitsoffenlegung, nämlich IFRS S1 (Allgemeine Anforderungen für die Offenlegung nachhaltigkeitsbezogener Finanzinformationen) und IFRS S2 (Klimabezogene Offenlegungen).⁵³¹

Von Freiwilligkeit kann man faktisch wohl nicht mehr sprechen, wenn man von seiner finanzierenden Bank aufgefordert wird, deren ESG-Datenbedarf zu decken. So hat der Bankenverband am 31.8.2023 einen ESG KPI Grundkatalog veröffentlicht, damit seine Mitglieder ihren Datenbedarf im Nachhaltigkeitsbereich bei ihren Kreditnehmern, die unter die CSRD (zukünftig) fallen, abrufen zu können. U. a. wird im Abschnitt 4 ein Großteil der Sorgfaltspflichten des LkSG abgefragt, bspw. ob ein Kreditnehmer eine öffentlich zugängliche Grundsatzerklärung hat und auf welche Referenzinstrumente (siehe D. V.2.d) dort Bezug genommen worden ist.⁵³² Da auch der Bankenverband eine Vielzahl von Textfeldern für die Beantwortung der Abfragen vorgesehen hat, sind die Antworten mit der verbindlichen Berichterstattung nach dem LKSG abzustimmen, um keinerlei Irritationen oder Rückfragen auszulösen.

6. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB

Nachfolgend werden einzelne Verantwortlichkeiten des MRUB beschrieben, die nicht so in seiner Funktion angelegt sind, es aber aus Sicht eines international tätigen Unternehmens durchaus Sinn macht, sie beim MRUB zu verorten:

1. Der MRUB sollte die Antworten auf dem elektronischen Berichtsfragebogen abgleichen mit seinen Erkenntnissen und Prüfmaßnahmen im Laufe des vergangenen Jahres, sodass es keine Widersprüche zwischen der Dokumentation und der Berichterstattung gibt.
2. Falls mehrere Konzerngesellschaften in den Anwendungsbereich des LkSG fallen, muss jede für sich eigenständig den Berichtsfragebogen ausfüllen. Aus Konzernsicht ist es jedoch sinnvoll, insbesondere dann,

530 International Sustainability Standards Board, abrufbar unter <https://www.ifrs.org> (abgerufen am 23.10.2023).

531 Vgl. IFRS, June 2023 monthly news summary, abrufbar unter <https://www.ifrs.org/news-and-events/news/2023/06/june-2023-monthly-news-summary/> (abgerufen am 23.10.2023).

532 Bankenverband ESG KPI Grundkatalog, abrufbar unter <https://bankenverband.de/sustainable-finance/welche-nachhaltigkeitsdaten-brauchen-banken-von-unternehmen/> (abgerufen am 23.10.2023).

wenn der MRUB bei allen in den Anwendungsbereich des LkSG fallenden Konzerngesellschaften als MRUB bestellt worden ist, auf eine widerspruchsfreie Berichterstattung unter Beachtung der Vorgaben des LkSG zu achten.

3. Insbesondere sollte der MRUB in einer solchen Konstellation darauf achten, dass im Falle von „Verweisungen auf den oder Übernahmen aus dem jeweils anderen Bericht die Einhaltung der Sorgfaltspflichten in beiden Unternehmen plausibel dargestellt ist und alle Berichte eigenständig nachvollziehbar und verständlich sind.“⁵³³
4. Ebenso sollte er darauf achten, dass es eine konsistente, abgestimmte Berichterstattung zwischen den Berichten ausländischer Konzerngesellschaften und dem Bericht der deutschen Konzernobergesellschaft gibt. Falls es hier zu einem Informationsgefälle kommt, könnte das dem BAFA oder den zuständigen ausländischen Behörden bzw. Dritten als Anlass für weitergehende Untersuchungen und Nachfragen dienen. Die gleiche Aufgabe sollte der MRUB auch im Hinblick auf eine freiwillige Nachhaltigkeitsberichterstattung des Unternehmens wahrnehmen.

533 BAFA, Fragenkatalog zur Berichterstattung, 14.10.2022, Präambel, https://www.bafa.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/Lieferketten/2022_12_fragenkatalog.html (abgerufen am 23.10.2023).

E. Stakeholder

I. Definition der Stakeholder

Das Gesetz selbst spricht nicht von Stakeholdern oder Interessenvertretern, sondern von Personen, die durch das wirtschaftliche Handeln oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in seinen Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können (§ 4 Abs. 4 LkSG). Zu den Betroffenen zählen die eigenen Beschäftigten aber auch die Beschäftigten innerhalb der Lieferkette, Interessenvertretungen wie die Gewerkschaften sowie bspw. auch Anwohner in der Nähe des Unternehmensstandorts, ohne dass das Gesetz oder die Gesetzesbegründung⁵³⁴ mögliche Betroffene abschließend aufzählt.

Das LkSG ist noch sehr zurückhaltend, was die Definition der Stakeholder anbelangt. Wirft man einen Blick in das Glossar zu den einheitlichen europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards, den sog. European Sustainability Reporting Standards (ESRS),⁵³⁵ so wird dort in einer mehrzeiligen Definition zwischen zwei Hauptgruppen unterschieden, zum einem zwischen den in ihren Rechten betroffenen Stakeholdern und zum anderem den Nutzern der Nachhaltigkeitsberichterstattung, die jeweils auch der anderen Gruppe angehören können. Noch umfassender ist die CS3D, die in der Fassung vom 13.3.2024 dem sinnvollen Umgang mit Stakeholdern einen eigenen Artikel mit sieben Absätzen gewidmet hat (vgl. Art. 8 d)).

Wie bei der Definition macht das LkSG selbst keine konkreten Vorgaben, wann und wie die Stakeholder einzubinden sind. Ausführlicher ist auch hier wieder die Gesetzesbegründung. Diese empfiehlt, sich mit Betroffenen auszutauschen, bspw. „um Informationen über ihre Interessen und menschenrechtliche Situation zu erlangen.“⁵³⁶ Dies kann im Rahmen der Risikoanalyse, bei der Entwicklung und Implementierung von Präventiv- oder Abhilfemaßnahmen oder bei der Definition der Adressaten des Beschwerdeverfahrens erfolgen. Noch ausführlicher sind die Leitprinzipien, die ausführlich beschreiben, wie und wann Stakeholder eingebunden werden sollen.⁵³⁷

534 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 44.

535 Vgl. European Sustainability Reporting Standards, Appendix VI – Acronyms and glossary of terms, S. 27, abrufbar unter <https://www.efrag.org> (abgerufen am 23.10.2023).

536 Gesetzesbegründung, BT-Drs. 19/28649, S. 44.

537 Vgl. bspw. Leitprinzip 18 (b) oder 20 (b).

II. Stakeholder Mapping und Zusammenarbeit

Jedes Unternehmen sollte seine potenziellen Stakeholder kennen und idealerweise mit den wichtigsten von ihnen Kontakt aufgenommen haben, bevor es zu einer Krise kommt. Daher sollte im Rahmen des Risikomanagements auch ein Stakeholder Mapping stattfinden. Insbesondere sollten die Stakeholder erfasst werden, die nachteilig durch das Tätigwerden des Unternehmens betroffen sein können. Diese bezeichnet man auch als vulnerable Personengruppen. Dazu können bspw. Minderheiten, Frauen, indigene Völker, Menschenrechtsverteidiger, Wanderarbeiter und Gelegenheitsarbeiter zählen.⁵³⁸ Die Zusammenarbeit sollte unter Berücksichtigung der Umstände „inklusiv und partizipativ sein (ein Gefühl der Eigenverantwortung schaffen), zugänglich, transparent, glaubwürdig, kulturell angemessen, kontextspezifisch und geschlechtsspezifisch“ sein. Stakeholder sollten durch die Zusammenarbeit nicht in Gefahr gebracht werden, es sollte kein Machtgefälle oder sonstige Barrieren zwischen dem Unternehmen und den Stakeholdern bestehen und es sollte eine Form der Sprache gewählt werden, die einen Dialog auf Augenhöhe ermöglicht.⁵³⁹

III. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB

Der MRUB sollte keine Scheu haben, selbst mit in den Stakeholdern, insbesondere mit seinen Kollegen auf allen Unternehmensebenen, dem Betriebsrat und den Gewerkschaften im eigenen Geschäftsbereich in Kontakt zu treten. Insbesondere deren Feedback zur Effektivität des Risikomanagements kann eine wertvolle Erkenntnisquelle für den MRUB sein.

1. Der MRUB sollte überprüfen, ob das Unternehmen ein umfassendes Stakeholder Mapping im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette erstellt hat.
2. Des Weiteren sollte er kontrollieren, ob die relevanten Stakeholder auch in kritische Prozesse aktiv eingebunden worden sind, insbesondere bei einer eventuellen Erweiterung des Beschwerdeverfahrens.

538 Weitere Personengruppen finden sich in Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence – A Business Guide, 2014, S.38 ff., abrufbar unter https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/stakeholder_engagement_in_humanrights_due_diligence.pdf (abgerufen am 14.1.2024)

539 Global Compact Network Germany, Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence – A Business Guide, 2014, S.10, abrufbar unter https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/stakeholder_engagement_in_humanrights_due_diligence.pdf (abgerufen am 23.10.2023).

F. Verwaltungsverfahren

Wesentliche Überwachungsfunktion im Rahmen des LkSG kommt dem Verwaltungsverfahren zu. Privatrechtliche Überwachung wird mit dem LkSG nicht angestrebt.⁵⁴⁰

I. Zuständige Behörde

Zur Zuständigkeit lässt sich im Wesentlichen auf das Gesetz in § 19 Abs. 1 LkSG verweisen: „Für die behördliche Kontrolle und Durchsetzung nach diesem Abschnitt ist das BAFA zuständig. Für die Aufgaben nach diesem Gesetz obliegt die Rechts- und Fachaufsicht über das Bundesamt dem BMWK. Im Einvernehmen mit dem BMAS übt es die Rechts- und Fachaufsicht aus.“

Zu beachten ist der „risikobasierte Ansatz“ (§ 19 Abs. 2 LkSG). Es wird keine allumfassende Prüfung vorgenommen, sondern der Behörde kommt ein Ermessen in Bezug auf die Kontrolldurchführung und -dichte zu.⁵⁴¹ Dieses kann sich beispielsweise an Ergebnissen der Vorjahre, Presseberichten, Ad-hoc-Mitteilungen oder Risikoindices orientieren. Gleichzeitig können stichprobenartige Kontrollen oder Auskunftersuchen⁵⁴² stets vorkommen. Die genaue Ausgestaltung hängt von der sich entwickelnden Verwaltungspraxis des BAFA ab.

II. Aufgaben und Befugnisse der zuständigen Behörde

Das BAFA hat mehrere Aufgaben. Diese umfassen u. a. die Berichtsprüfung, die risikobasierte Kontrolle sowie die Veröffentlichung von Handreichungen. Da das Amt sowohl die Einhaltung der Sorgfaltspflichten überprüft als auch interpretiert und die Nichteinhaltung sanktioniert, wird sie von manchen schon als Superbehörde beschrieben.⁵⁴³

⁵⁴⁰ Vgl. unten G.II.

⁵⁴¹ Vgl. Kaufmann/Böhm, in: Depping/Walden, LkSG, § 19 Rn. 3.

⁵⁴² In H.XIV. findet sich in anonymisierter Form das erste Auskunftersuchen des BAFA über die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens und die Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit vom 7.3.2023. Gleichlautende Auskunftersuche wurden im Juli 2023, im September und im Oktober 2023 an Unternehmen gerichtet.

⁵⁴³ Noé, Lieferkettengesetz, Wie Deutschlands neue Superbehörde die Industrie überwachen soll, *manager magazin* 9/2023, 6.9.2023, abrufbar unter <https://www.manager-magazin.de/politik/deutschland/bundesamt-fuer-wirtschaft-und-ausfuhr-kontrolle-und-lieferkettengesetz-wie-die-superbehoerde-bafa-die-industrie-ueberwacht-a-1d62aa70-e7c7-49bf-8a12-50b7757e2538> (abgerufen am 23.10.2023).

1. Berichtsprüfung

Eine der Hauptaufgaben und wahrscheinlich auch Anlass für weitergehende Kontrollen ist die Berichtsprüfung (§ 13 LkSG). Das BAFA überprüft das Vorliegen der Berichte (§ 13 Abs. 1 Nr. 1 LkSG), was voraussetzt, dass das BAFA einen aktuellen Überblick über die Gesetzesadressaten hat. Das Anschreiben möglicher Gesetzesadressaten durch das BAFA im Juni 2022 lässt vermuten, dass dies noch nicht der Fall zu sein scheint. Die Berichte müssen die Anforderungen des § 10 Abs. 1 Nr. 2 LkSG erfüllen. Falls dies nicht der Fall sein sollte, kann das Amt Nachbesserung verlangen (§ 13 Abs. 2 LkSG). Wie schon oben ausgeführt (siehe D.X.1.), wird das Amt die Berichte mit Hilfe künstlicher Intelligenz auslesen und vergleichen. Daher ist dringend anzuraten, die Berichte umfassend, widerspruchsfrei und konsistent fortzuschreiben.

2. Kontrolle der Sorgfaltspflichten

Neben der Berichtskontrolle können weitergehende Kontrollen wegen Verletzung der Sorgfaltspflichten von Amts wegen (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 LkSG) und auf Antrag (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 LkSG) eingeleitet werden; letztere Kontrolle setzt voraus, dass die antragstellende Person geltend macht, dass sie infolge der Verletzung der Sorgfaltspflichten in einer geschützten Rechtsposition verletzt wurde oder dass eine solche Verletzung unmittelbar bevorsteht. NGOs, die allgemeine Hinweise zu Verletzungen geben, die nicht sie selbst, sondern andere betreffen, werden auf die Verfahren von Amts wegen verwiesen. In diesem Fall erhalten die Hinweisgeber jedoch keine Rückmeldung des BAFA.⁵⁴⁴

3. Durchsetzung der Sorgfaltspflichten

Zur effektiven Durchsetzung kann das BAFA neben Sanktionen auch eine Reihe weiterer Maßnahmen anordnen (§ 15 LkSG). Die erste genannte Maßnahme ist die Ladung von Personen (§ 15 Satz 2 Nr. 1 LkSG), worunter auch der MRUB fallen kann. Zudem ist die Anordnung zur Vorlage eines Verbesserungsplanes durch das Unternehmen binnen drei Monaten möglich (§ 15 Satz 2 Nr. 2 LkSG). Schließlich kann das BAFA dem Unternehmen sogar konkrete Handlungen zur Erfüllung seiner Pflichten unter dem LkSG aufgeben (§ 15 Satz 2 Nr. 3 LkSG). Dies dürfte aber nur in Ausnahmefällen denkbar sein, wo praktisch keine Handlungs- und Auswahlentscheidung

⁵⁴⁴ Vgl. Informationen des BAFA zur Übermittlung von Hinweisen, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Beschwerde_einreichen/beschwerde_einreichen_node.html (abgerufen am 23.10.2023).

mehr für das Unternehmen verbleibt.⁵⁴⁵ Das BAFA kann dem Unternehmen keine konkrete Handlung anweisen, wenn das Unternehmen noch mehrere denkbar Handlungsoptionen hat, da das BAFA nicht das unternehmerische Ermessen beschränken darf.⁵⁴⁶ Daher liegt ein Eingriff in die Vertragsautonomie des Unternehmens vor, wenn das BAFA den Abbruch einer Vertragsbeziehung fordert, wenngleich alternativ auch eine Modifikation des Vertragsinhalts möglich wäre.⁵⁴⁷

4. Sanktionen

Das Gesetz sieht verschiedene Sanktionen bei Verstößen vor. So kann ein Zwangsgeld von bis zu 50.000 EUR verhängt werden, wenn das Unternehmen oder geladene Personen ihren durch Verwaltungsakt auferlegten Handlungs-, Duldungs- oder Unterlassungspflichten nicht nachkommen (§ 23 LkSG).⁵⁴⁸

Während sich das Zwangsgeld auf die Effektivität des behördlichen Kontrollverfahrens (§§ 12 ff. LkSG) bezieht, kann die Behörde bei Verstößen gegen die Sorgfaltspflichten (§§ 3 bis 10 LkSG) Geldbußen verhängen. Verstöße werden als Ordnungswidrigkeiten eingestuft. Strafrechtliche Sanktionen sieht das LkSG selbst nicht vor.⁵⁴⁹

Ordnungswidrigkeiten beziehen sich vorwiegend auf die Sorgfaltspflichten. § 24 LkSG enthält einen umfangreichen Katalog. Als Faustregel gilt, dass jedes Zuwiderhandeln gegen gesetzliche Sorgfaltspflichten in §§ 3 ff. LkSG bußgeldbewährt ist. Die Maximalsumme variiert dabei von 100.000 EUR bis 800.000 EUR. Infolge der Verweisung von § 24 Abs. 2 Satz 2 LkSG auf § 30 Abs. 2 Satz 3 OWiG verzehnfacht sich das Höchstmaß der Geldbuße gegen die juristische Person für die Tatbestände des § 24 Abs. 2 Nr. 1 und 2 LkSG. Soweit der Konzern („wirtschaftliche Einheit“ im Sinne des § 24 Abs. 3 Satz 2 LkSG) mehr als 400 Mio. Euro erwirtschaftet, kann die Maximalsumme 2 % des durchschnittlichen Jahresumsatzes der letzten drei Jahre betragen.

545 Ausführlich *Kaufmann/Böhm*, in: Depping/Walden, LkSG, § 15 Rn. 31 ff.

546 *Schmitt*, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 15 Rn. 24.

547 *Schmitt*, in: Fleischer/Mankowski, LkSG, § 15 Rn. 26.

548 *Kaufmann/Böhm/Handel*, in: Depping/Walden, LkSG, § 23 Rn. 2.

549 Zu indirekten Wirkungen von anderen Strafnormen siehe C.IX.1. und 2.

Rechtsfolgen bei Verstößen

- 100.000 Euro:
 - Fehlende Dokumentation, keine Aufbewahrung der Dokumentation für sieben Jahre;
 - Fehlerhafte, fehlende oder nicht rechtzeitig öffentlich zugänglich gemachte Berichterstattung;
 - Fehlender oder nicht rechtzeitig eingereichter Bericht.
- 500.000 – 5.000.000 Euro:
 - Fehlende Ernennung eines Verantwortlichen;
 - Fehlerhafte, fehlende, unvollständige oder nicht rechtzeitige Durchführung einer Risikoanalyse;
 - Fehlende oder nicht rechtzeitige Aktualisierung bzw. Überprüfung der Wirksamkeit von Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen sowie des Beschwerdemechanismus;
 - Zuwiderhandlungen gegen vollziehbare Anordnungen.
- 800.000 – 8.000.000 Euro:
 - Fehlende oder nicht rechtzeitige Ergreifung von Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen;
 - Nichteinrichtung Beschwerdeverfahren;
 - Fehlende oder nicht rechtzeitige Erstellung und Umsetzung eines Konzepts zur Beendigung oder Minderung einer Verletzung durch einen mittelbaren Zulieferer.
- 800.000 – 8.000.000 Euro bzw. bis zu 2 Prozent des durchschnittlichen Jahresumsatzes:
 - Fehlende oder nicht rechtzeitige Ergreifung von Abhilfemaßnahmen;
 - Fehlende oder nicht rechtzeitige Erstellung und Umsetzung eines Konzepts zur Beendigung oder Minderung einer Verletzung durch einen unmittelbaren Zulieferer.
- *Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge für bis zu drei Jahren.*

Abbildung 30: Rechtsfolgen von Verstößen gegen die Sorgfaltspflichten des LkSG.

In Ausnahmefällen sind auch Pflichten außerhalb der Sorgfaltspflichten (§§ 3 bis 10 LkSG) bußgeldbewährt. Dazu gehören nach § 24 Abs. 1 Nr. 12 und 13 LkSG die fehlende oder nicht rechtzeitige Einreichung des Berichts nach § 12 LkSG⁵⁵⁰, die unterbliebene Nachbesserung des Berichts auf behördliche Anordnung nach § 13 Abs. 2 LkSG und die unterbliebene Aufstellung eines Verbesserungsplanes trotz behördlicher Anordnung nach § 15 Abs. 2 Nr. 2 LkSG.

Die Höhe des Bußgeldes bestimmt sich nach einer Ermessensabwägung der Behörde auf Grundlage eines offenen Kriterienkataloges, bei der die wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens zu berücksichtigen sind (§ 24 Abs. 4 Satz 2 LkSG). Des Weiteren sind die folgenden Punkte in die Bemessung (§ 24 Abs. 4 Satz 4 Nr. 1–8 LkSG) einzubeziehen:

1. der Vorwurf, der den Täter der Ordnungswidrigkeit trifft,
2. die Beweggründe und Ziele des Täters der Ordnungswidrigkeit,
3. Gewicht, Ausmaß und Dauer der Ordnungswidrigkeit,
4. Art der Ausführung der Ordnungswidrigkeit, insbesondere die Anzahl der Täter und deren Position in der juristischen Person oder Personenvereinigung,
5. die Auswirkungen der Ordnungswidrigkeit,
6. vorausgegangene Ordnungswidrigkeiten, für die die juristische Person oder Personenvereinigung nach § 30 OWiG, auch in Verbindung mit § 130 OWiG, verantwortlich ist, sowie vor der Ordnungswidrigkeit getroffene Vorkehrungen zur Vermeidung und Aufdeckung von Ordnungswidrigkeiten,
7. das Bemühen der juristischen Person oder Personenvereinigung, die Ordnungswidrigkeit aufzudecken und den Schaden wiedergutzumachen, sowie nach der Ordnungswidrigkeit getroffene Vorkehrungen zur Vermeidung und Aufdeckung von Ordnungswidrigkeiten,
8. die Folgen der Ordnungswidrigkeit, die die juristische Person oder Personenvereinigung getroffen haben, bspw. der erlittene Reputationsschaden.⁵⁵¹

Schließlich kann als Folge von Verstößen auch der Ausschluss aus dem öffentlichen Beschaffungswesen drohen (§ 22 LkSG). Ein einmaliger Verstoß kann zu einem Ausschluss von bis zu drei Jahren führen (§ 22 Abs. 1 Satz 1 LkSG). Vor der Entscheidung über den Ausschluss muss die zuständige Behörde das Unternehmen anhören (§ 22 Abs. 3 LkSG).

Voraussetzung des Ausschlusses ist eine *rechtskräftige* Geldbuße von mindestens 175.000 EUR (§ 22 Abs. 2 Satz 1 LkSG). Höhere Mindestbußgelder

⁵⁵⁰ Der Bericht ist in Deutsch im elektronischen Portal der BAFA spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres einzureichen.

⁵⁵¹ *Handel*, in: Depping/Walden, LkSG, § 24 Rn. 137.

F. Verwaltungsverfahren

gelten nach § 22 Abs. 2 Satz 2 LkSG für die nachfolgenden Ordnungswidrigkeiten:

1. Mindestens 1,5 Mio. EUR bei: Fehlender Benennung des MRUB (§ 4 Abs. 3 Satz 1 LkSG); fehlender, fehlerhafter, nicht vollständiger oder nicht rechtzeitig durchgeführter Risikoanalyse (§§ 5 Abs. 1 Satz 1, 9 Abs. 3 LkSG), fehlender oder nicht rechtzeitig durchgeführter Wirksamkeitsprüfung (§§ 6 Abs. 5 Satz 1, 7 Abs. 4 Satz 3, 8 Abs. 5 Satz 2 LkSG); fehlender oder nicht rechtzeitig durchgeführter Aktualisierung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie des Beschwerdemechanismus (§§ 6 Abs. 5 Satz 3, 7 Abs. 4 Satz 3, 8 Abs. 5 Satz 2 LkSG) oder Zuwiderhandeln gegen vollziehbare Anordnungen (§§ 13 Abs. 2, 15 Satz 2 Nr. 2 LkSG).
2. Mindestens 2 Mio. EUR bei: Fehlender oder nicht rechtzeitig ergriffener Präventionsmaßnahme (§ 6 Abs. 1 LkSG); fehlendes, nicht rechtzeitig erstelltes oder nicht rechtzeitig umgesetztes Konzept bei mittelbaren Zulieferern (§ 9 Abs. 3 Nr. 3 LkSG); Nichteinrichtung eines Beschwerdeverfahrens, fehlende oder nicht rechtzeitige Ergreifung von Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich (§ 7 Abs. 1 Satz 1 LkSG); fehlendes, nicht rechtzeitig erstelltes oder umgesetztes Konzept (§ 7 Abs. 2 Satz 1 LkSG).

Mindestens 0,35 % des durchschnittlichen Jahresumsatzes bei einer juristischen Person oder Personenvereinigung mit einem durchschnittlichen Jahresumsatz von mehr als 400 Mio. EUR bei: Fehlenden oder nicht rechtzeitig ergriffenen Abhilfemaßnahmen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 LkSG); fehlendes oder nicht rechtzeitig erstelltes oder nicht rechtzeitig umgesetztes Konzept zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht (§ 7 Abs. 2 Satz 1 LkSG).

5. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB

Das Erfüllen eines Bußgeldtatbestandes des § 24 LkSG ist zugleich Ausdruck eines nicht wirksamen LkSG-Risikomanagements. Es gehört daher zur Aufgabe des MRUB, die Vermeidung der Erfüllung der Bußgeldtatbestände zu überwachen. Hierzu dienen vorrangig die Überwachungsaufgaben des MRUB bei den jeweiligen Sorgfaltpflichten. Das schließt die Überwachung der Dokumentation der Handlungen und Entscheidungen ein, um entlastende Beweise zur Abwehr einer behaupteten Tatbestandserfüllung oder eines Verschuldens vorzuhalten.

Sofern der MRUB eine der zuständigen Behörde (BAFA) zur Auskunft „geladene Person“ nach § 15 Satz 2 Nr. 1 LkSG ist, ist er nach § 17 Abs. 1 LkSG auskunftspflichtig. Allerdings steht ihm nach § 17 Abs. 3 LkSG ein

II. Aufgaben und Befugnisse der zuständigen Behörde

Auskunftsverweigerungsrecht hinsichtlich solcher Fragen zu, deren Beantwortung ihn selbst oder einen Angehörigen der Gefahr einer strafgerichtlichen Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem OWiG aussetzen würden.

G. Folgen von Verstößen und Verdachtsfällen

Verstöße gegen die Sorgfaltspflichten des LkSG haben neben dem behördlichen Sanktionenkatalog⁵⁵² potenziell weitere straf- und zivilrechtliche Folgen sowie außerrechtliche Konsequenzen.

I. Strafrechtliche Folgen

Mangels spezifischer strafrechtlicher Vorschriften im LkSG sind nur die allgemeinen Strafgesetze – insbesondere des StGB – von Bedeutung. Dabei ist zwischen Dritten und dem Unternehmen als Geschädigten von Straftaten zu differenzieren. Straftäter können potenziell alle Mitarbeiter des Unternehmens sein, so auch der MRUB (siehe C.IX.1.).

1. Dritte als Geschädigte

Soweit Dritte durch die Verletzung von Sorgfaltspflichten betroffen werden, können sich bei der fahrlässigen oder bewussten Missachtung der Sorgfaltsanforderungen entsprechende Straftaten ergeben. Durch das LkSG wird nun jedermann die Ausrede verwehrt, dass es keine Sorgfaltspflicht zum entsprechenden Handeln (Fahrlässigkeitstatbestand) oder ein Bewusstsein für solche Pflichten (Vorsatztatbestand) gab.

Potenziell decken die Sorgfaltspflichten des LkSG Verletzungen von Leib und Leben (§§ 211 ff. StGB und §§ 223 ff. StGB) und Umweltstraftaten (§§ 324 ff. StGB) ab. Die genauen Straftatbestände müssen im Einzelfall geprüft werden. Auch dürfte das praktische Strafbarkeitsrisiko regelmäßig durch einen Ausschluss des Zurechnungszusammenhangs vor dem Hintergrund der Figur des Dazwischentretens Dritter reduziert sein, soweit es um Vorgänge bei Zulieferern und nicht im eigenen Geschäftsbereich geht.

2. Unternehmen als Geschädigter

Neben Dritten hat das LkSG auch für die Strafbarkeit beim Unternehmen als Geschädigtem Bedeutung. Insbesondere die §§ 263 (Betrug), 266 (Untreue), 299 (Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr) und 300 (Vorteilsgewährung) StGB können hier Relevanz erlangen. Zu beachten ist jedoch insbesondere, dass Untreue nicht schon aufgrund der Begehung von

⁵⁵² Siehe dazu oben F.

Ordnungswidrigkeiten im LkSG angenommen werden kann, sondern es eine eigene vermögensbezogene Pflicht benötigt.⁵⁵³

II. Zivilrechtliche Folgen

Von großer praktischer Bedeutung, sowohl für die Betroffenen als auch für die Unternehmen und Organe, sind die zivilrechtlichen Folgen, insbesondere die Haftung.

1. Geschäftsleitung

Für die Geschäftsleitung ergeben sich Haftungsrisiken im Innen- und Außenverhältnis.

Eine Innenhaftung kommt je nach Gesellschaftsform beispielsweise gemäß § 93 Abs. 2 Satz 1 AktG, § 43 GmbHG oder § 280 Abs. 1 BGB in Betracht. Dafür bedarf es einer Pflichtverletzung. Diese kann in der Nichtbeachtung von Sorgfaltspflichten des LkSG liegen. Dabei ist aber besonders der Angemessenheitsvorbehalt in § 3 LkSG⁵⁵⁴ zu beachten, denn nur bei unangemessenen Entscheidungen der Unternehmensführung liegt eine haftungsbegründende Pflichtverletzung vor. Die Grenzen dieser Pflicht sind in der Literatur umstritten.⁵⁵⁵ Gerade im Compliance-Bereich liegt sie im Spannungsfeld zwischen Legalitätspflicht und unternehmerischem Ermessen.⁵⁵⁶ Jedenfalls besteht ein erheblicher Prognosespielraum der Unternehmensleitung, auch wenn er – wie bei vielen Sorgfaltspflichten – nicht genau bestimmt ist. Schadensposten können insbesondere die verhängten Bußgelder sein.

Im Außenverhältnis ist für die Unternehmensleitung zu beachten, dass sie die Bußgelder nach § 9 Abs. 1 OWiG auch selbst treffen können.⁵⁵⁷

2. Unternehmen

Das LkSG stellt klar, dass eine Verletzung der Pflichten aus dem LkSG keine eigenständige zivilrechtliche Haftung begründet (§ 3 Abs. 3 Satz 1 LkSG). Dieser – überschießende – Satz wurde nach langen Diskussionen bei der Gesetzgebung⁵⁵⁸ über die zivilrechtliche Haftung in das LkSG eingefügt.

⁵⁵³ Vgl. *Dierlamm/Becker*, in: Erb/Schäfer, MüKo StGB, § 266 Rn. 219.

⁵⁵⁴ Siehe dazu oben B.IV.2.

⁵⁵⁵ Ausführlich *Burchardi*, NZG 2022, 1467, 1469 f. m. w. N.

⁵⁵⁶ *Spindler*, in: Goette et al., MüKo AktG, § 93 Rn. 120.

⁵⁵⁷ *Burchardi*, NZG 2022, 1467, 1470.

⁵⁵⁸ Vgl. die zusammengefassten Stellungnahmen der Fraktionen in den Beschlussempfehlungen und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, BT-Drs. 19/30505, S. 33 f.

Die Sorgfaltspflichten des LkSG sind keine Schutzgesetze im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB, sodass auch eine entsprechende Haftung aus unerlaubter Handlung ausscheidet.⁵⁵⁹ Dies betrifft auch eine Haftung wegen der Verletzung einer Verkehrssicherungspflicht nach § 823 Abs. 1 BGB, denn § 3 Abs. 3 LkSG soll jede zusätzliche aus dem LkSG resultierende Haftung ausschließen.⁵⁶⁰

Gleichzeitig wird in § 3 Abs. 3 Satz 2 LkSG klargestellt, dass eine zivilrechtliche Haftung aufgrund anderer Anspruchsgrundlagen (außerhalb des LkSG) unberührt bleibt. Zu denken ist dabei insbesondere an eine Haftung aus und im Zusammenhang mit Verträgen, beispielsweise aus dem Arbeitsvertrag bei einer Verletzung von Arbeitsschutzpflichten.⁵⁶¹ Zudem können sich Haftungsansprüche aus ausländischem (Delikts-)Recht ergeben, da nach Art. 4 Abs. 1 Rom II-VO für deliktische Ansprüche das Recht am Schadensort einschlägig ist, der häufig nicht in Deutschland liegt.⁵⁶² Deshalb kommt es auf lokale Landesgesetze an, die für eine Haftung maßgeblich sind. Der Haftungsausschluss von § 3 Abs. 3 LkSG greift dafür nicht, da diese Haftung nicht durch das LkSG hinzukam, sondern unabhängig davon besteht.⁵⁶³

Vor diesem Hintergrund ist das LkSG materiell für die zivilrechtliche Haftung von Unternehmen unbedeutend. Wenn man sich darüber hinaus den Trend der vergangenen Jahre zu ESG-Litigation (insbesondere Climate-Litigation) anschaut, kann man festhalten, dass solche Klagen in Deutschland bislang erfolglos blieben. Bisher wurden alle zivilrechtlichen Forderungen z. B. Opferfamilien ./ KiK⁵⁶⁴ (Fabrikbrand am 11.9.2012 im pakistanischen Karachi), Lliuya ./ RWE⁵⁶⁵ (peruanischer Bauer für Abhilfzahlung wegen Folgen des Klimawandels) oder Deutsche Umwelthilfe ./ Daimler⁵⁶⁶ (Emissionsreduktion für das 1,5°C-Ziel) von den Gerichten abgewiesen. Anspruchsgrundlagen liegen meist in § 823 Abs. 1 BGB (für Schadensersatz)

559 BT-Drs. 19/30505, S. 39.

560 *Pour Rafsendjani/Purucker*, in: Schall/Theusinger/Pour Rafsendjani, LkSG, § 3 Rn. 103; *Ziegler*, in: Depping/Walden, LkSG, § 3 Rn. 157 ff. m. w. N.; *Fleischer*, DB 2022, 920, 922; *Spindler*, ZHR 2022, 67, 100; a. A. *Paefgen*, ZIP 2021, 2006, 2011.

561 Insbesondere für vorsätzliche Verletzungen des Arbeitsschutzes oder bei Wegeunfällen, vgl. § 104 SGB VII.

562 *Ziegler*, in: Depping/Walden, LkSG, § 3 Rn. 108.

563 *Pour Rafsendjani/Purucker*, in: Schall/Theusinger/Pour Rafsendjani, LkSG, § 3 Rn. 112; *Engel*, in: Grabosch, LkSG, § 7 Rn. 11.

564 Zur Entscheidung des OLG Hamm, Beschluss vom 21.5.2019 – I-9 U 44/19, NJW 2019, 3527 ff.

565 Zur Entscheidung in der ersten Instanz vor dem LG Essen, NVwZ 2017, 734 ff.; zum Hinweisbeschluss des OLG Hamm, Beschluss vom 30.11.2017 – I-5 U 15/17, ZUR 2018, 118 ff.

566 Zur Entscheidung in der ersten Instanz vor dem LG Stuttgart, Urteil vom 13.9.2022 – 17 O 789/21, NVwZ 2022, 1663 ff.

oder § 1004 Abs. 1 BGB (für Unterlassen). Dass solche Klagen basierend auf deutschem Recht Erfolg haben, ist nicht zu erwarten.⁵⁶⁷

Auch die *Prozessstandschaft* in § 11 LkSG steht nicht im Widerspruch zum Haftungsausschluss nach § 3 Abs. 3 LkSG. Die Prozessstandschaft eröffnet vielmehr die Möglichkeit, inländische Gewerkschaften und NGOs für die Führung von Zivilprozessen als Prozessstandschafter zu ermächtigen, wenn es um eine mögliche Verletzung überragend wichtiger Rechtspositionen aus § 2 Abs. 1 LkSG, etwa Leib und Leben, geht und eine Haftungsgrundlage außerhalb des LkSG besteht, beispielsweise aus ausländischem Recht.⁵⁶⁸ Es geht nicht darum, dass eine in § 2 Abs. 1 LkSG genannte geschützte Rechtsposition in besonders schwerwiegender Weise verletzt wird (wie dies beispielsweise für § 2 Abs. 2 Nr. 12 LkSG erforderlich ist), sondern es muss eine Verletzung einer solchen geschützten Rechtsposition vorliegen, die im Vergleich zu den anderen geschützten Rechtspositionen überragend wichtig ist. Welche der geschützten Rechtsgüter als überragend wichtig anzusehen sind, ist im Gesetz nicht genannt, in der Literatur werden aber die folgenden geschützten Rechtspositionen als überragend wichtig eingestuft:

1. Schutz vor Zwangsarbeit (ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105),⁵⁶⁹
2. Schutz vor Kinderarbeit (ILO-Übereinkommen Nr. 138 und 182),⁵⁷⁰
3. Schutz vor Folter und Sklaverei, Recht auf Leben (UN-Zivilpakt),⁵⁷¹
4. Schutz vor Diskriminierung (ILO-Übereinkommen Nr. 100 und 111).⁵⁷²

Allerdings muss vor dem Hintergrund der Entwicklung der CS3D beachtet werden, dass hiernach eventuell eine zivilrechtliche Haftung im LkSG eingeführt werden könnte.⁵⁷³

⁵⁶⁷ Zumindest nach h. M. in der Literatur, ausführlich *Abel*, NJW 2023, 2305 ff.; *Frenz*, IWRZ 2023, 17 ff.

⁵⁶⁸ *Pour Rafsendjani/Purucker*, in: Schall/Theusinger/Pour Rafsendjani, LkSG, § 3 Rn. 112; vgl. auch BAFA, FAQ XV.3, abrufbar unter https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/FAQ/haeufig_gestellte_fragen_node.html (abgerufen am 23.10.2023).

⁵⁶⁹ *Hensel/Kocher*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht, § 11 LkSG Rn. 23; *Halfmeier*, in: Schall/Theusinger/Pour Rafsendjani, LkSG, § 11 Rn. 17.

⁵⁷⁰ *Hensel/Kocher*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht, § 11 LkSG Rn. 23; *Halfmeier*, in: Schall/Theusinger/Pour Rafsendjani, LkSG, § 11 Rn. 19.

⁵⁷¹ *Hensel/Kocher*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht, § 11 LkSG Rn. 23; *Halfmeier*, in: Schall/Theusinger/Pour Rafsendjani, LkSG, § 11 Rn. 20; *Altenschmidt/Helling*, LkSG, § 11 Rn. 8.

⁵⁷² *Halfmeier*, in: Schall/Theusinger/Pour Rafsendjani, LkSG, § 11 Rn. 18; einschränkend: *Altenschmidt/Helling*, LkSG, § 11 Rn. 8.

⁵⁷³ *Burchardi*, NZG 2022, 1467, 1472.

III. Sanktionen (Handelsbeschränkungen)

Menschenrechtsverstöße führen zunehmend auch zu Handelsbeschränkungen (Ein-/Ausfuhrverbote) und sind Gegenstand thematischer Sanktionen gegen Personen und Unternehmen.

So sieht schon der US Tariff Act von 1930 ein Verbot der Einfuhr von Waren vor, die unter Zwangsarbeit hergestellt wurden (siehe oben unter A.II.9). Der Uyghur Forced Labor Prevention Act („UFLPA“) der USA von 2021⁵⁷⁴ enthält die widerlegbare Vermutung, dass die Einfuhr von Waren, die ganz oder teilweise in Xinjiang oder von einer Einheit auf der UFLPA-Unternehmensliste („US-Entity-List“) abgebaut, produziert oder hergestellt wurden, in die USA verboten ist. Die Regelung basiert auf den Menschenrechtsverstößen, insbesondere der Kinder- und Zwangsarbeit muslimischer Minderheiten, insbesondere der Uiguren, in der chinesischen Region Xinjiang. Auch der Entwurf der EU-Verordnung über das Verbot von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten auf dem Unionsmarkt⁵⁷⁵ dient der Durchsetzung des Ein- und Ausfuhrverbots von unter Menschenrechtsverstößen hergestellten Waren. Import- und Exportbeschränkungen für bestimmte Produkte sieht auch die EU-Entwaldungsverordnung vor (siehe oben unter A.II.5). Eine Genehmigungspflicht für die Ausfuhr von Gütern für die digitale Überwachung sieht Art. 5 der EU-Dual-Use-Verordnung⁵⁷⁶ vor, wenn die Ausfuhr für die Begehung schwerwiegender Menschenrechtsverstöße bestimmt ist oder bestimmt sein kann.

Neben den Ein- und Ausfuhrbeschränkungen werden auch gegen Personen und Unternehmen zunehmend Sanktionen im Zusammenhang mit Menschenrechtsverstößen verhängt.⁵⁷⁷ Die Reihe der Sanktionsmaßnahmen geht zurück auf den Fall des russischen Wirtschaftsprüfers Sergei Magnitsky, der einen Korruptionsfall russischer Beamter aufdeckte, in Russland inhaftiert wurde und 2009 in Untersuchungshaft unter menschenunwürdigen Umständen zu Tode kam. Um gezielte Sanktionen gegen die Verantwortlichen für

574 Abrufbar unter <https://www.congress.gov/bill/112th-congress/senate-bill/1039> (abgerufen am 13.8.2023).

575 Vorschlag vom 14.9.2022, COM(2022) 453, abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52002PC0453> (abgerufen am 14.1.2024).

576 Art. 5 Abs. 1: „Die Ausfuhr von Gütern für digitale Überwachung, die nicht in Anhang I aufgeführt sind, ist genehmigungspflichtig, wenn der Ausführer von der zuständigen Behörde davon unterrichtet worden ist, dass die betreffenden Güter ganz oder teilweise für eine Verwendung im Zusammenhang mit interner Repression und/oder der *Begehung schwerwiegender Verstöße gegen die Menschenrechte* und das humanitäre Völkerrecht bestimmt sind oder bestimmt sein können.“ (Hervorhebung durch die Verfasser).

577 Ausführlich dazu: *Pfeil/Mertgen*, in: Pfeil/Mertgen, Compliance im Außenwirtschaftsrecht, § 5 Rn. 44 ff.

Menschenrechtsverstöße und Korruption zu ermöglichen, wurden in den USA 2012 der Magnitsky Act⁵⁷⁸ und im Jahr 2016 der Global Magnitsky Act⁵⁷⁹ verabschiedet, die die US-Regierung ermächtigen, weltweit alle Menschenrechtsverletzer persönlich zu bestrafen, deren Vermögen einzufrieren und ihnen die Einreise in die USA zu verweigern. Die Sanktionierung erfolgt über eine Listung der Personen und Unternehmen auf der „Specially Designated Nationals (SDN)-Liste“. Neben den Primärsanktionen gegen die Gelisteten können auch Sekundärsanktionen gegen Personen und Unternehmen erfolgen, die mit SDN-Gelisteten Transaktionen vornehmen. Sanktionsinstrumente im Magnitsky-Style wurden nachfolgend von Estland (2016)⁵⁸⁰, Kanada (2017)⁵⁸¹, Litauen (2017)⁵⁸², UK (2018)⁵⁸³, Lettland (2018), dem Kosovo (2020), der EU (2020)⁵⁸⁴ und Australien (2021)⁵⁸⁵ verabschiedet.⁵⁸⁶

IV. Reputationsfolgen und sonstige Konsequenzen

Nicht vernachlässigt werden dürfen schließlich die „soften“ Folgen von Verletzungen oder unzureichenden Bemühungen im Rahmen des LkSG: Reputationsschäden. Diese führen zu einem Vertrauensverlust von Endkunden.

Neben diesen „offensichtlichen“ Risiken von Reputationsschäden bestehen aber auch verdeckte Konsequenzen. So wird das Unternehmen oft selbst als Lieferant in den Strukturen seiner Kunden eingebettet sein. Diese sind dann wiederum (soweit sie Adressat des LkSG sind) dazu gezwungen, das Unternehmen genauer zu überwachen. In diesem Rahmen können Audits und andere Sanktionsmittel zu erwarten sein. Im schlimmsten Fall könnte eine Beendigung von Geschäftsbeziehungen drohen.

578 Sergei Magnitsky Rule of Law Accountability Act of 2012, abrufbar unter <https://www.congress.gov/bill/112th-congress/senate-bill/1039> (abgerufen am 13.8.2023).

579 Abrufbar unter <https://www.congress.gov/bill/114th-congress/senate-bill/284> (abgerufen am 13.8.2023).

580 Abrufbar unter <https://perma.cc/V45B-GEGL> (abgerufen am 13.8.2023).

581 The Justice for Victims of Corrupt Foreign Officials Bill (Sergei Magnitsky Law), abrufbar unter <https://laws.justice.gc.ca/eng/acts/J-2.3/> (abgerufen am 13.8.2023).

582 Abrufbar unter <https://perma.cc/DBL9-UW7Z> (abgerufen am 13.8.2023).

583 Sanctions and Anti-Money Laundering Act 2018, abrufbar unter <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2018/13/contents> (abgerufen am 13.8.2023), ergänzt um The Global Human Rights Sanctions Regulations 2020, abrufbar unter <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2020/680/made> (abgerufen am 13.8.2023).

584 EU-Verordnung 2020/1998 über restriktive Maßnahmen gegen schwere Menschenrechtsverletzungen und -verstöße.

585 Autonomous Sanctions Amendment (Magnitsky-style and Other Thematic Sanctions) Bill 2021, abrufbar unter https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Bills_Legislation/Bills_Search_Results/Result?bId=s1326 (abgerufen am 13.8.2023).

586 Ausführlich dazu: *Brakalova/Winnemöller*, Konfliktodynamik 2023, 288 ff.

V. Rolle und Verantwortlichkeit des MRUB im Verwaltungs-, Zivil- und Strafprozess

Der MRUB könnte in Verfahren als Zeuge in Betracht kommen. Der MRUB muss sich jedoch nicht selbst belasten und kann daher die Auskunft im Verwaltungsverfahren der zuständigen Behörde nach § 17 Abs. 3 LkSG, die Aussage im Strafprozess nach § 55 StPO und das Zeugnis im Zivilprozess nach § 384 Nr. 2 ZPO verweigern. Darüber hinaus steht dem MRUB gesetzlich weder im Zivilprozess noch im Strafprozess ein originäres Zeugnisverweigerungsrecht zu. Im Zivilprozess kann ihm aber ein Zeugnisverweigerungsrecht aus allgemeinen persönlichen oder sachlichen Gründen zustehen. Bei den persönlichen Gründen kommt insbesondere § 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO in Betracht, wonach dem Zeugen das Recht zusteht, das Zeugnis zu verweigern, sofern ihm kraft seines Amtes, Gewerbes oder Standes eine Tatsache anvertraut wurde, deren Geheimhaltung durch ihre Natur oder durch gesetzliche Vorschriften geboten ist. Zu diesem Personenkreis gehören auch (Syndikus-)Rechtsanwälte und (Syndikus-)Steuerberater, aber auch GmbH-Geschäftsführer gem. § 85 Abs. 1 GmbHG. Ein Zeugnisverweigerungsrecht besteht nach § 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO aber nur bzgl. solcher Tatsachen, die dem potenziellen Zeugen „anvertraut“ sind. Der Begriff des „Anvertrauens“ wird so verstanden, dass darunter nur solche Tatsachen fallen, die der Zeuge im Zusammenhang mit seiner beruflichen Vertrauensstellung erlangt hat. Abweichend davon fällt zufällig bei Gelegenheit der Berufsausübung erlangtes Wissen nicht darunter. § 384 ZPO enthält die auf sachlichen Gründen basierenden Auskunftsverweigerungsrechte. Für den MRUB ist insbesondere § 384 Nr. 3 ZPO relevant, wonach der Zeuge die Aussage verweigern kann, wenn er ansonsten ein Gewerbegeheimnis verletzen würde. Zu Gewerbegeheimnissen zählen nicht allgemein bekannte technische Arbeitsmittel und Methoden sowie alle wirtschaftlichen Tatsachen, an denen zur Zeit der Vernehmung ein erhebliches, unmittelbares Interesse an der Nichtoffenbarung besteht. § 384 Nr. 4 ZPO erfasst auch Arbeitnehmer unterhalb der Geschäftsführungs- bzw. Vorstandsebene, wenn sie mit ihrer Aussage ein Gewerbegeheimnis ihres Arbeitgebers offenbaren müssten.

H. Werkzeugkoffer des MRUB

I. Übersicht über die Aufgaben des MRUB per Vorschrift des LkSG

Folgende Übersicht listet die Aufgaben des MRUB sortiert nach den Vorschriften des LkSG auf.

LkSG	Schlagwort	Aufgabe
§ 1	Anwendungsbereich	Prüfen , ob die Annahmen des Unternehmens bei der Prüfung der persönlichen Anwendbarkeit zutreffend sind, insbesondere:
		1. Liegen die Voraussetzungen des Unternehmenssitzes oder der Zweigniederlassung im Inland (noch) vor?
		2. Ist der Schwellenwert der Arbeitnehmerzahl (noch) überschritten? Wie wurde das Merkmal „in der Regel“ berücksichtigt?
		3. Wurden lediglich Mitarbeitende im Inland gezählt? Wurde die Zurechnung von Leiharbeitnehmern berücksichtigt?
		4. Falls Mitarbeiter von verbundenen Unternehmen hinzugerechnet wurden: Handelt es sich um verbundene Unternehmen nach § 15 AktG, also im Mehrheitsbesitz stehende Unternehmen (§ 16 AktG), abhängige Unternehmen (§ 17 AktG), Konzernunternehmen (§ 18 AktG), wechselseitig beteiligte Unternehmen (§ 19 AktG) oder Vertragsteile eines Unternehmensvertrages (§§ 291, 292 AktG)?
		5. Falls der Schwellenwert unterjährig und prognostisch dauerhaft unterschritten wird: Wurden alle im Gesetz vorgesehenen Zurechnungen von Mitarbeitenden berücksichtigt, beispielsweise von verbundenen Unternehmen oder von Leiharbeitnehmern?
		6. Liegt eine ausreichende Dokumentation für die getroffenen Entscheidungen vor?
§ 2 Abs. 1	Geschützte Rechtspositionen	Prüfen , ob die geschützten Rechtspositionen (Nummern 1–11 der Anlage zum LkSG) im Unternehmen und insbesondere bei den relevanten Risk Ownern bekannt sind.

LkSG	Schlagwort	Aufgabe
§ 2 Abs. 2	Menschenrechtliche Risiken	Prüfen , ob die menschenrechtlichen Risiken Nr. 1–12 im Unternehmen adressiert wurden, insbesondere
		1. Wurde für jedes menschenrechtliche Risiko eine Funktion im Unternehmen als verantwortliche Funktion (Risk Owner) benannt (jeweils für den eigenen Geschäftsbereich als auch für Zulieferer)? Wurde in dieser Funktion mindestens eine Person mit der Zuständigkeit für dieses Risiko betraut? Ist dies dokumentiert und archiviert?
		2. Gibt es für jedes menschenrechtliche Risiko einen Prozess zur Verhinderung des Eintritts des Risikos (sofern für das Unternehmen relevant)? Ist dieser Prozess dokumentiert und archiviert? Wird dieser Prozess eingehalten?
§ 2 Abs. 3	Umweltbezogene Risiken	Prüfen , ob die umweltbezogenen Risiken Nr. 1–8 im Unternehmen adressiert wurden, insbesondere
		1. Wurde für jedes umweltbezogene Risiko eine Funktion im Unternehmen als verantwortliche Funktion (Risk Owner) benannt (jeweils für den eigenen Geschäftsbereich als auch für Zulieferer)? Wurde in dieser Funktion mindestens eine Person mit der Zuständigkeit für dieses Risiko betraut? Ist dies dokumentiert und archiviert?
		2. Gibt es für jedes umweltbezogene Risiko einen Prozess zur Verhinderung des Eintritts des Risikos (sofern für das Unternehmen relevant)? Ist dieser Prozess dokumentiert und archiviert? Wird dieser Prozess eingehalten?
§ 2 Abs. 5 bis 8	Lieferkette	Prüfen , ob die für das Unternehmen maßgebliche Lieferkette richtig ermittelt , wurde:
		1. Werden alle Tätigkeiten des Unternehmens im In- und Ausland in das LkSG-Risikomanagement einbezogen oder wurden Tätigkeitsbereiche nicht berücksichtigt? Falls nicht alle Tätigkeiten umfasst sind, wurde die Unterscheidung anhand des Kriteriums der Erforderlichkeit zur Erreichung des Unternehmensziels vorgenommen? Ist dies dokumentiert und archiviert?
		2. Wurde die Zurechnung verbundener Unternehmen zum eigenen Geschäftsbereich berücksichtigt, das Vorliegen eines bestimmenden Einflusses anhand der Kriterien geprüft, das Ergebnis im weiteren Risikomanagement berücksichtigt und der Prozess, die Ergebnisse und die darauf basierende Zuordnungsentscheidung begründet, dokumentiert und archiviert?

I. Übersicht über die Aufgaben des MRUB per Vorschrift des LkSG

LkSG	Schlagwort	Aufgabe
		3. Wurden die relevanten („notwendigen“) unmittelbaren Zulieferer ermittelt und Entscheidungen, Zulieferer nicht zu betrachten, begründet und dokumentiert und archiviert? 4. Wurde geprüft, ob eventuell unmittelbare Zulieferer verbundener Unternehmen dem Unternehmen als eigene unmittelbare Zulieferer zugerechnet werden? 5. Wurde ermittelt, welche mittelbaren Lieferanten dem Unternehmen bekannt sind? 6. Wurde ermittelt, wer Endkunde des Produktes des Unternehmens ist und ob die Lieferung an den Endkunden berücksichtigt wurde? Wurden Entscheidungen dazu begründet, dokumentiert und archiviert?
§ 4 Abs. 1	Risikomanagement	Prüfen, ob das Unternehmen ein LkSG-Risikomanagementsystem etabliert hat, insbesondere 1. Hat das Unternehmen ein LkSG-Risikomanagement? 2. Besteht das LkSG-Risikomanagementsystem des Unternehmens aus allen Komponenten der Sorgfaltspflichten? 3. Sind die Komponenten miteinander vernetzt und besteht eine koordinierte Steuerung? 4. Ist das Risikomanagement ausreichend hinsichtlich Vollständigkeit und Angemessenheit dokumentiert und archiviert?
§ 4 Abs. 3	Zuständigkeit für Überwachung	Prüfen, ob das Unternehmen die Zuständigkeit für die Überwachung des Risikomanagements festgelegt hat, insbesondere 1. Wurde die Mitbestimmung bei der Besetzung der Position des MRUB berücksichtigt? 2. Gibt es eine Ernennungsurkunde der konkreten unter den Anwendungsbereich fallenden juristischen Person bzw. wurde die Festlegung dokumentiert und archiviert? 3. Wurden die Unternehmensentscheidungen zur hierarchischen und fachlichen Integration begründet, dokumentiert und archiviert? 4. Ist der MRUB mit den erforderlichen Ressourcen ausgestattet, verfügt er über die erforderliche Weisungsungebundenheit und bestehen erforderliche Vereinbarungen zur Vertraulichkeit?

H. Werkzeugkoffer des MRUB

LkSG	Schlagwort	Aufgabe
		5. Werden dem MRUB die notwendigen Informationen, Dokumentationen und Zutritte gewährt, um eine unabhängige Prüfung durchführen zu können? 6. Wurde der MRUB mindestens einmal im Geschäftsjahr von der Geschäftsleitung gebeten, über seine Tätigkeit zu informieren? Gibt es dafür einen Prozess? Gibt es diesbezüglich eine Dokumentation (wann, wer von wem worüber genau informiert wurde (Protokoll))?
§ 4 Abs. 4	Einbeziehung Stakeholder	Prüfen, ob das Unternehmen die Stakeholder einbezogen hat, insbesondere 1. Hat das Unternehmen ein Stakeholdermapping für den eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette? 2. Wurden die Stakeholder bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagementsystems eingebunden? 3. Wurde die Einbeziehung der Stakeholder dokumentiert und archiviert?
§ 5 Abs. 1	Durchführung Risikoanalyse	Prüfen, ob das Unternehmen eine Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich und für unmittelbare Zulieferer richtig, vollständig und rechtzeitig durchgeführt hat, insbesondere 1. Hat das Unternehmen im vergangenen Geschäftsjahr eine Risikoanalyse durchgeführt? 2. Wurden dabei der eigene Geschäftsbereich und die unmittelbaren Zulieferer untersucht? 3. Wie erfolgte die Risikoanalyse (Methodologie)? Gab es ein Riskmapping? Wurde eine abstrakte Risikoanalyse (Länder- und branchenspezifische Risiken) durchgeführt. Falls ja, wurden dabei alle menschenrechtlichen- und umweltbezogenen Risiken aus § 2 Abs. 2 und Abs. 3 LkSG berücksichtigt? 4. Gab es konkrete Risikoanalysen (z. B. durch Fragebogen, Audits, Daten- und Medienanalysen)? 5. Hat das Unternehmen andere Unternehmen in der Lieferkette missbräuchlich zwischengeschaltet? 6. Wurden der Prozess der Risikoanalyse, die durchgeführten Maßnahmen und die Ergebnisse dokumentiert und archiviert?

I. Übersicht über die Aufgaben des MRUB per Vorschrift des LkSG

LkSG	Schlagwort	Aufgabe
§ 5 Abs. 2	Gewichtung und Priorisierung	Prüfen , ob das Unternehmen die ermittelten Risiken angemessen gewichtet und priorisiert hat, insbesondere
		1. Wurden die ermittelten Risiken bewertet, dokumentiert und archiviert? Wurden die Risiken auf der Grundlage der Bewertung gewichtet? Sind Bewertung und Gewichtung plausibel?
		2. War aufgrund der Vielzahl von identifizierten Risiken eine Priorisierung erforderlich? Falls ja, erfolgte die Priorisierung unter Berücksichtigung der Angemessenheit gemäß § 3 Abs. 2 LkSG? Ist die Priorisierung plausibel?
		3. Wurde die Bewertung, Gewichtung und Priorisierung dokumentiert und archiviert?
§ 5 Abs. 3	Kommunikation	1. Wurden die Ergebnisse im Unternehmen an die maßgeblichen Entscheidungsträger kommuniziert? Ist dies dokumentiert und archiviert?
§ 5 Abs. 4	Jährliche und anlassbezogene Risikoanalyse	1. Erfolgt sämtliche Risikoanalysen im betrachteten Jahreszeitraum (z. B. Geschäftsjahr)?
		2. Gab es Veränderungen in der Risikodisposition des Unternehmens oder bei unmittelbaren Zulieferern? Falls ja, wurde eine anlassbezogene Risikoanalyse durchgeführt, dokumentiert, archiviert und kommuniziert?
		3. Hat das Unternehmen substantiierte Kenntnis von drohenden oder eingetretenen Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern erhalten? Falls ja, wurde eine anlassbezogene Risikoanalyse durchgeführt, dokumentiert, archiviert und kommuniziert?
		4. Wurden bei der Risikoanalyse Hinweise aus dem Beschwerdeverfahren nach § 8 LkSG oder angeordnete Maßnahmen der zuständigen Behörde nach § 15 LkSG oder Sanktionsverfahren nach §§ 22 bis 24 LkSG berücksichtigt?
§ 6 Abs. 1	Präventionsmaßnahmen	Prüfen , ob das Unternehmen die erforderlichen Präventionsmaßnahmen (rechtzeitig) ergriffen hat, insbesondere
		1. Wurden nach der Identifizierung eines (neuen) Risikos unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) angemessene Präventionsmaßnahmen ergriffen? Ist dies dokumentiert und archiviert?

LkSG	Schlagwort	Aufgabe
§ 6 Abs. 2	Grundsatzerklärung	Prüfen , ob das Unternehmen die Grundsatzerklärung rechtzeitig und vollständig veröffentlicht hat, insbesondere
		1. Ist die Grundsatzerklärung unverzüglich nach Feststellung eines Risikos im Rahmen der Risikoanalyse erfolgt?
		2. Enthält die Grundsatzerklärung eine an die Risikosituation des Unternehmens angepasste Menschenrechtsstrategie?
		3. Enthält die Grundsatzerklärung die Mindestanforderungen gemäß § 6 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 LkSG?
		4. Wurde die Grundsatzerklärung von der Geschäftsleitung abgegeben?
		5. Wurde die Grundsatzerklärung an die eigenen Beschäftigten, den Betriebsrat, die unmittelbaren Zulieferer sowie die Öffentlichkeit kommuniziert?
		6. Wurden die Beschäftigten des Unternehmens im Hinblick auf die Einhaltung der Grundsatzerklärung geschult? Evtl. selbst beraten und schulen .
		7. Sind die Inhalte der Grundsatzerklärung im Widerspruch zu anderen internen Dokumenten (z. B. dem Code of Conduct für Mitarbeiter)? Evtl. unterstützen bei der Anpassung an das Niveau der Grundsatzerklärung.
§ 6 Abs. 3	Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	Prüfen , ob das Unternehmen Präventionsmaßnahmen für den eigenen Geschäftsbereich rechtzeitig erstellt und umgesetzt hat, insbesondere
		1. Sind die Präventionsmaßnahmen unverzüglich nach Feststellung eines Risikos im eigenen Geschäftsbereich erfolgt?
		2. Wurde die in der Grundsatzerklärung dargelegte Menschenrechtsstrategie in den relevanten Geschäftsabläufen im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt? Ist dies dokumentiert und archiviert? Fand die Erwartungshaltung Niederschlag in Zielerreichungsvereinbarungen? Falls ja, wurden die Ziele erreicht? Gibt es einen Maßnahmenkatalog bei Nichteinhaltung der Menschenrechtsstrategie?
		3. Sind die Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken so entwickelt und implementiert, dass sie festgestellte Risiken verhindern oder minimieren können?

I. Übersicht über die Aufgaben des MRUB per Vorschrift des LkSG

LkSG	Schlagwort	Aufgabe
		4. Wurden in den relevanten Bereichen (insbesondere der Risk Owner) Schulungen zum LkSG durchgeführt, dokumentiert und archiviert? Ist die Teilnahmequote belegt? Musste ein Test zur Finalisierung der Schulung bestanden werden?
		5. Gibt es Kontrollmaßnahmen, mit denen die Einhaltung der in der Grundsatzerklärung enthaltenen Menschenrechtsstrategie im eigenen Geschäftsbereich überprüft wird? Wurden die Kontrollmaßnahmen durchgeführt? Falls ja, mit welchem Ergebnis? Wurden gegebenenfalls Folgemaßnahmen abgeleitet oder umgesetzt? Liegt eine ausreichende Dokumentation vor?
	Präventionsmaßnahmen unmittelbare Zulieferer	Prüfen , ob das Unternehmen Präventionsmaßnahmen für unmittelbare Zulieferer rechtzeitig erstellt und umgesetzt hat, insbesondere
		1. Sind die Präventionsmaßnahmen unverzüglich nach Feststellung eines Risikos beim unmittelbaren Zulieferer erfolgt?
		2. Wurde die in der Grundsatzerklärung dargelegte Menschenrechtsstrategie (menschenrechtliche und umweltbezogene Erwartungen) bei der Auswahl unmittelbarer Zulieferer berücksichtigt? Falls nein, warum? Falls ja, wie? Ist dies dokumentiert und archiviert?
		3. Hat sich das Unternehmen von seinen unmittelbaren Zulieferern die vertragliche Zusicherung eingeholt (z. B. durch die Zeichnung des SCoC), dass der unmittelbare Zulieferer die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen des Unternehmens einhält und entlang der Lieferkette adressiert (Weitergabeklausel)? Können Abweichungen begründet und belegt werden? Sind die verwendeten Klausel in den allgemeinen Einkaufsbedingungen AGB-rechtskonform?
		4. Wurden Lieferanten geschult? Wurden die Schulungsinhalte und die zu schulenden Zulieferer bzw. deren Mitarbeiter risikobasiert ausgewählt? Sind die Schulungen dokumentiert und archiviert? Musste ein Test zur Finalisierung der Schulung bestanden werden?

LkSG	Schlagwort	Aufgabe
		5. Hat das Unternehmen Kontrollmaßnahmen für die unmittelbaren Zulieferer entwickelt, implementiert und durchgeführt? Wurden Rückschlüsse aus diesen Maßnahmen zur Überarbeitung der Präventivmaßnahmen gezogen und umgesetzt? Gibt es eine Dokumentation und Archivierung der durchgeführten Kontrollmaßnahmen, Ergebnisse und abgeleiteten Folgemaßnahmen? 6. Hat das Unternehmen bei den Präventionsmaßnahmen angemessen auf KMUs Rücksicht genommen und seine Lieferanten nicht offenkundig überfordert?
§ 6 Abs. 5	Wirksamkeitsprüfung	Prüfen der Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen. Sind identifizierte Risiken eingetreten? Falls ja, wurde untersucht, warum dies trotz Präventionsmaßnahmen möglich war? Wurden Schlussfolgerungen gezogen und Prozessveränderungen vorgenommen?
§ 7 Abs. 1	Abhilfemaßnahmen	Prüfen, ob das Unternehmen Abhilfemaßnahmen rechtzeitig erstellt und umgesetzt hat, insbesondere 1. Ist das Unternehmen auf mögliche Verletzungen vorbereitet? 2. Falls Verletzungen eingetreten sind oder unmittelbar bevorstanden: Wurden Abhilfemaßnahmen unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern) ergriffen? 3. Welche Abhilfemaßnahmen wurden ergriffen, und haben die Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich die Verletzung beendet? 4. Wurden die Überlegungen und Entscheidungen bezüglich der geplanten und durchgeführten Abhilfemaßnahmen dokumentiert und archiviert? 5. Wurden die gesammelten Erfahrungen dokumentiert, archiviert und für Prozessverbesserungen genutzt?
§ 7 Abs. 2	Konzept	Prüfen, ob die im Gesetz getroffenen Vorgaben eingehalten wurden, insbesondere 1. Wurden alle drei im Gesetz enthaltenen Optionen in Erwägung gezogen? 2. Ist eine Konzepterstellung erst erfolgt, nachdem feststand, dass eine Beendigung in absehbarer Zeit nicht möglich war?

I. Übersicht über die Aufgaben des MRUB per Vorschrift des LkSG

LkSG	Schlagwort	Aufgabe
§ 7 Abs. 3	Abbruch	Prüfen , ob eventuelle Beendigung von Geschäftsbeziehungen die ultima ratio nach LkSG oder Vertrag waren?
§ 7 Abs. 4	Wirksamkeitsprüfung	Prüfen der Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen, insbesondere
		1. Wurden aufgetretene Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich beendet?
		2. Konnten Verletzungen bei Zulieferern verhindert, beendet oder das Ausmaß minimiert werden?
§ 8 Abs. 1	Beschwerdeverfahren	Prüfen , ob das Unternehmen ein Beschwerdeverfahren eingerichtet hat, insbesondere
		1. Hat das Unternehmen ein Beschwerdeverfahren eingerichtet?
		2. Entspricht das eingerichtete Verfahren den Vorgaben des LkSG (Eingangsbestätigung, Dialogmöglichkeit mit dem Meldenden, Konfliktbeilegungsoption, Sachstandsmeldung)?
		3. Wird das Beschwerdeverfahren „gelebt“ (z.B. gehen Meldungen ein, findet ein Dialog statt)? Falls nein, was sind die Gründe? Gibt es eine Dokumentation und entsprechende Archivierung?
§ 8 Abs. 2	Verfahrensordnung	Prüfen , ob das Unternehmen eine Verfahrensordnung für das Beschwerdeverfahren festgelegt hat, insbesondere
		1. Liegt die Verfahrensordnung in Textform vor und enthält sie die erforderlichen Angaben?
		2. Ist die Verfahrensordnung öffentlich zugänglich?
§ 8 Abs. 3	Beschwerdebeauftragte	Prüfen , ob das Unternehmen Beschwerdebeauftragte mit der Durchführung des Beschwerdeverfahrens betraut hat. Falls ja, sind die Beschwerdebeauftragten unabhängig, nicht an Weisungen gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet? Ist dies dokumentiert und archiviert? Sind die Beauftragten fachlich qualifiziert?
§ 8 Abs. 4	Zugang	Prüfen der Zugänglichkeit des Beschwerdeverfahrens, insbesondere hinsichtlich Nutzungsmöglichkeit, insbesondere
		1. Ist das Beschwerdeverfahren allgemein und insbesondere für potenziell Betroffene zugänglich? Welche Meldekanäle gibt es? In welchen Sprachen können Meldungen abgegeben und bearbeitet werden?

H. Werkzeugkoffer des MRUB

LkSG	Schlagwort	Aufgabe
		2. Sind eventuell weitere gesetzliche Maßgaben (z. B. HinSchG) berücksichtigt?
§ 8 Abs. 5	Wirksamkeitsprüfung	Prüfen der Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens. Ist die Anzahl der eingegangenen Meldungen im üblichen/erwarteten Rahmen? Ist das Verfahren effizient und effektiv? Wurden die Ergebnisse im Rahmen des Risikomanagements zur Systemverbesserung genutzt?
§ 9 Abs. 1	Zugänglichkeit	Prüfen , ob das Beschwerdeverfahren nach § 8 so eingerichtet ist, dass Personen menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken sowie Verletzungen melden können, die durch das wirtschaftliche Handeln eines mittelbaren Zulieferers entstehen.
§ 9 Abs. 2	Anpassung des Risikomanagements	Prüfen , ob das Risikomanagement infolge von menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern angepasst wurde.
§ 9 Abs. 3	Folgen der substantiierten Kenntnis	Prüfen , ob sichergestellt ist, dass alle Anhaltspunkte zu möglichen Verletzungen von menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflichten bei mittelbaren Zulieferern im Unternehmen weitergeleitet werden und im Falle der Bestätigung das Unternehmen sein Risikomanagement, sofern erforderlich, anpasst.
§ 10 Abs. 1	Dokumentation	Prüfen , ob das Unternehmen die Erfüllung der Sorgfaltspflichten fortlaufend dokumentiert und archiviert, insbesondere
		1. Gibt es für die relevanten Funktionen (z. B. Risk Owner, Geschäftsleitung, MRUB) eine Verfahrensanweisung zur Dokumentation?
		2. Wird die Dokumentationsrichtlinie auch „gelebt“? Sind erforderliche Dokumente und Nachweise abgelegt und schnell und problemlos aufzufinden?
		3. Ist die Aufbewahrung für die Aufbewahrungsfrist von 7 Jahren gewährleistet?
§ 10 Abs. 2	Berichterstattung	Überwachen , dass das Unternehmen den Bericht richtig erstellt, rechtzeitig einreicht und rechtzeitig öffentlich zugänglich macht.

II. Indizes zu menschen- und umweltrechtlichen Risiken

LkSG	Schlagwort	Aufgabe
§ 10 Abs. 3	Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse	1. Hat das Unternehmen einen Prozess, um sicherzustellen, dass im Bericht keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse preisgegeben werden?
		2. Ist der letzte Bericht frei von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen?
§ 15	Auskunft	Auskunft geben , falls der MRUB eine vom BAFA zur Auskunft „geladene Person“ ist und Auskunftsverweigerungsrecht nach § 17 Abs. 3 LkSG beachten.
§ 24	Ordnungswidrigkeiten	Prüfen , welche Prozesse das Unternehmen etabliert hat, um sicherzustellen, dass Ordnungswidrigkeiten vermieden werden und ob diese Prozesse eingehalten werden. Prüfung der Dokumentation zum Nachweis der Erfüllung der Sorgfaltspflichten (und zur Abwehr eventueller Anschuldigungen).

II. Indizes zu menschen- und umweltrechtlichen Risiken

Es gibt einige bereits etablierte Rahmenwerke und Hilfswerke zur Risikoeermittlung von menschen- und umweltrechtsbezogenen Risiken. Insbesondere sollte die Auswahl des BAFA in ihrer Risikodatenbank beachtet werden.⁵⁸⁷ Auf diese kann der MRUB zurückgreifen.⁵⁸⁸ Nachfolgende Darstellung enthält eine Auswahl von Indizes aus der Risikodatenbank des BAFA⁵⁸⁹ ergänzt um weitere Indizes.

⁵⁸⁷ BAFA, Risikodatenbank, Quellenübersicht, https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/lksg_risikodatenbank.html?nn=1469788 (abgerufen 4.1.2024).

⁵⁸⁸ Vgl. auch BAFA, Risiken ermitteln, gewichten und priorisieren Handreichung zur Umsetzung einer Risikoanalyse nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Risikoanalyse/risikoanalyse_node.html (abgerufen am 21.5.2023), S. 20.

⁵⁸⁹ BAFA, Risikodatenbank, Quellenübersicht, https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/lksg_risikodatenbank.html?nn=1469788 (abgerufen 4.1.2024).

H. Werkzeugkoffer des MRUB

Risiko	Index	Webadresse
Verbot von Kinderarbeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 LkSG)	Children's Rights in the Workplace Index	https://www.unicef.ch/en/what-we-do/national/partners-and-initiatives/childrens-rights-and-business
	Global Childhood Report 2023	https://www.savethechildren.org/content/dam/usa/reports/advocacy/STC_Global_Girlhood_Report_2023.pdf
	UN SDG-Report 2022	https://dashboards.sdgindex.org/map/indicators/children-involved-in-child-labor/values
	Child Labour Index (gebührenpflichtig)	https://www.maplecroft.com/risk-indices/child-labour-index/
Verbot der schlimmsten Formen von Kinderarbeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 LkSG)	Children's Rights in the Workplace Index	https://www.unicef.ch/en/what-we-do/national/partners-and-initiatives/childrens-rights-and-business
	Global Childhood Report 2023	https://www.savethechildren.org/content/dam/usa/reports/advocacy/STC_Global_Girlhood_Report_2023.pdf
	UN SDG-Report 2022	https://dashboards.sdgindex.org/map/indicators/children-involved-in-child-labor/values
	Child Labour Index (gebührenpflichtig)	https://www.maplecroft.com/risk-indices/child-labour-index/
Verbot von Zwangsarbeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 LkSG)	Global Slavery Index	https://www.walkfree.org/global-slavery-index/
Verbot moderner Sklaverei und Menschenhandel (§ 2 Abs. 2 Nr. 4 LkSG)	Global Slavery Index	https://www.walkfree.org/global-slavery-index/

II. Indizes zu menschen- und umweltrechtlichen Risiken

Risiko	Index	Webadresse
Verbot der Missachtung von Arbeitsschutzbestimmungen und Gefahren für die Arbeitsgesundheit und -sicherheit (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG)		
Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG)	Global Rights Index	https://www.globalrightsindex.org/en/2023
	World Justice Project	https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/global
	WageIndicator	https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/labour-rights-index-faq
Verbot der Diskriminierung (§ 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG)	Global Gender Gap Report	https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/
	World Justice Project	https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/global
	WageIndicator	https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/labour-rights-index-faq
Vorenthalten eines angemessenen Lohns (§ 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG)	OECD Kaitz Index	https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE
	World Minimum Wage	https://de.wikipedia.org/wiki/Mindestlohn#/media/Datei:World_Minimum_Wage_by_Territory_(Feb_2023).png
	WageIndicator	https://wageindicator.org/salary/gender-pay-gap/world-map-gender-pay-gap

H. Werkzeugkoffer des MRUB

Risiko	Index	Webadresse
Verbot der Umweltverschmutzung und -zerstörung (§ 2 Abs. 2 Nr. 9 LkSG)	Environmental Performance Index	https://epi.yale.edu/
	WWF Water and Biodiversity Risk Filters: Interaktive Karten und weitere Übersichten (Registrierungspflichtig)	https://riskfilter.org/
	Environmental Justice Atlas: Informationen zu Umweltverschmutzungen, Verletzungen von Umweltrechten anhand einer interaktiven Karte	https://ejatlas.org/
Verbot der widerrechtlichen Enteignung (§ 2 Abs. 2 Nr. 10 LkSG)		
Verbot der Missachtung von Menschenrechten durch private Sicherheitskräfte (§ 2 Abs. 2 Nr. 11 LkSG)	Fragile States Index	https://fragilestatesindex.org/
	Konfliktbarometer	https://hiik.de/
Verbot des besonders schwerwiegenden Fehlverhaltens (§ 2 Abs. 2 Nr. 12 LkSG)		
Verbot der Herstellung, Verwendung von Quecksilber bzw. der Behandlung von Quecksilberabfällen (Minamata-Übereinkommen) (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 bis 3 LkSG)	Status der Umsetzung durch die Staaten	https://mercuryconvention.org/en/parties
	Emissionsintensität	https://www.unep.org/explore-topics/chemicals-waste/what-we-do/mercury/global-mercury-assessment
Produktion und Verwendung von POPs bzw. der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von entsprechenden Abfällen (§ 2 Abs. 3 Nr. 4 und 5 LkSG)	Status der Umsetzung durch die Staaten	https://chm.pops.int/Countries/StatusofRatifications/PartiesandSignatoires/tabid/4500/Default.aspx
	Emissionsintensität verschiedener POPs	https://www.ceip.at/

II. Indizes zu menschen- und umweltrechtlichen Risiken

Risiko	Index	Webadresse
Verbote um Abfälle (§ 2 Abs. 3 Nr. 5 bis 8 LkSG)	Status der Umsetzung durch die Staaten	https://www.basel.int/Countries/StatusofRatifications/PartiesSignatories/tabid/4499/Default.aspx
	Global Waste Index	https://sensoneo.com/global-waste-index/

Neben themenspezifischen sind auch allgemeine Quellen verfügbar, die eine Vielzahl von Risiken erfassen, die in der Regel aber weitergehende Recherchen erfordern. Die nachfolgende Übersicht nennt, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu haben, einige dieser Quellen:

1. CSR-Risiko-Check:⁵⁹⁰ Produkt- und länderspezifische Risiken werden in einem umfassenden Bericht zur Verfügung gestellt;
2. Business & Human Rights Resource Centre:⁵⁹¹ Filtermöglichkeit von Berichten nach Unternehmen und Sektoren;
3. Human Rights and Business Country Guide:⁵⁹² Berichte mit Menschenrechtsrisiken von 23 Ländern, die zwischen 2010 und 2017 erstellt wurden;
4. US State Department:⁵⁹³ Umfassende Länderberichte zu Menschenrechten;
5. ITUC CSI IGB:⁵⁹⁴ Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) veröffentlicht jährlich einen Bericht über die Achtung der Rechte von Arbeitnehmern weltweit, insbesondere betreffend die Koalitionsfreiheit.⁵⁹⁵
6. Websites und Berichte zivilgesellschaftlicher oder Regierungsorganisationen (beispielsweise ILO-Helpdesk for Business, WHO, UNICEF, Amnesty International, Human Rights Watch, IndustriAll, lokale Gewerkschaften etc.);

⁵⁹⁰ Die deutsche Version von CSR-Risiko-Checks wurde im Auftrag der Agentur für Wirtschaft und Entwicklung erstellt, abrufbar unter <https://wirtschaft-entwicklung.de/wirtschaft-menschenrechte/csr-risiko-check/> (abgerufen am 23.10.2023).

⁵⁹¹ Business & Human Rights Resource Centre, Company Index Page, abrufbar unter <https://www.business-humanrights.org/en/companies> (abgerufen am 23.10.2023).

⁵⁹² The Danish Institute for Human Rights, The human rights and business Country Guide, abrufbar unter <https://www.humanrights.dk> (abgerufen am 23.10.2023).

⁵⁹³ U.S. Department of State, 2022 Country Reports on Human Rights Practices, 20.3.2023, abrufbar unter <https://www.state.gov/reports/2022-country-reports-on-human-rights-practices> (abgerufen am 23.10.2023).

⁵⁹⁴ International Trade Union Confederation, abrufbar unter <https://www.ituc-csi.org/about-us?lang=de> (abgerufen am 23.10.2023).

⁵⁹⁵ 2023 ITUC Global Rights Index, abrufbar unter <https://www.globalrightsindex.org/en/2023> (abgerufen am 23.10.2023).

H. Werkzeugkoffer des MRUB

7. UN GCD, Helpdesk für Wirtschaft und Menschenrechte und Verisk Maplecroft:⁵⁹⁶ Praxislotse Wirtschaft und Menschenrechte, ausführliche Hintergrundinfos zu verschiedenen Menschenrechtsrisiken anhand von Praxisbeispielen und Werkzeugkoffern; und
8. BMUV-geförderte Studie von Adelphi und Systain:⁵⁹⁷ Umweltatlas Lieferketten mit Beispielen, Einführungen und praxisnahen Hilfestellungen.

Weiterhin gibt es sektorspezifische Quellen, insbesondere von der OECD:

1. OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct;
2. OECD (2012): OECD Guidance for Responsible supply Chains of Minerals from Conflict Affected and High-Risk Areas;
3. OECD/FAO (2016): OECD FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains;
4. OECD (2017): OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector;
5. OECD (2018): OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector;
6. OECD (2018): Responsible business conduct for institutional investors: Key considerations for due diligence;
7. OECD (2019): Due Diligence for Responsible Corporate Lending and Securities Underwriting: Key considerations for banks implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises; und
8. Bündnis für nachhaltige Textilien: Infopapiere zu diversen Themen im Textil- und Bekleidungssektor.

Aber auch die Risikodatenbank des BAFA⁵⁹⁸ beinhaltet eine Vielzahl von Hilfsmaterialien unter dem Stichwort „Rohstoffrisiken“.

⁵⁹⁶ UN GCD, Helpdesk, <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org> (abgerufen am 23.10.2023).

⁵⁹⁷ Umweltatlas Lieferketten Umweltwirkungen und Hot-Spots in der Lieferkette, 2017, abrufbar unter <https://adelphi.de/de/system/files/mediathek/bilder/Umweltatlas%20Lieferkette%20-%20adelphi-Systain.pdf> (abgerufen am 23.10.2023).

⁵⁹⁸ BAFA, Risikodatenbank, Quellenübersicht, https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/lksg_risikodatenbank.html?nn=1469788 (abgerufen 4.1.2024).

III. Drittanbieter von webbasierten Tools zur Überprüfung von Zulieferern

Die nachfolgende Liste nennt, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu haben, einige dieser Tools.⁵⁹⁹ Manche fokussieren sich auf gewisse Branchen. Viele stellen für eine „enhanced due diligence“ ein Modul für „adverse media monitoring zur Verfügung; maßgebend ist dann, auf welche aus Sicht des LkSG geeignete Datenbanken⁶⁰⁰ die Tools zugreifen. Andere bieten zusätzlich noch erweiterte Fragebögen für eine automatische Überprüfung der Zulieferer an. Manche der Anbieter kommen aus dem Compliance-Umfeld, andere haben sich von Anfang an auf Risiken in der Lieferkette fokussiert.

Unternehmen	Webadresse
Assent	https://www.assent.com/de/
ChainPoint	https://www.chainpoint.com/
Circular	https://www.circular.com/
Compliance Solutions	https://www.compliancesolutions.com/
EcoVadis	https://ecovadis.com/de/
EQS	https://www.eqs.com/de/
ETHIXBASE	https://ethixbase360.com/
Everledger	https://everledger.io/
Imperio	https://imperio.com/de/lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-lksg/
info4c	https://www.info4c.net/
IntegrityNext	https://www.integritynext.com/de/
Minespider	https://www.minespider.com/
MSCI	https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings
Navex	https://www.navex.com/de-de/
Osapiens	https://www.osapiens.com/de/osapiens-hub/business-partners/lksg
Sedex Radar	https://www.sedex.com/solutions/smeta-audit/
Sourcemap	https://sourcemap.com/
SupplyShift	https://www.supplyshift.net/

⁵⁹⁹ Die Verfasser übernehmen keinerlei Gewährleistung für die Geeignetheit der webbasierten Tools zur Überprüfung von Zulieferern.

⁶⁰⁰ Bspw. Dow Jones, LexisNexis Risk Solutions, Refinitiv.

Unternehmen	Webadresse
sustainabill	https://sustainabill.de/
Synesgy	https://www.synesgy.com/
Tacto	https://www.tacto.ai/lksg-check-kmu
Transparency-One	https://www.transparency-one.com/de/
Prewave	https://www.prewave.com/de/
Proxora	https://www.proxora.com/
RepRisk	https://www.reprisk.com/
sphera	https://sphera.com/

IV. Statistische Werte und KPIs für die Wirksamkeitsprüfung

Für die Wirksamkeitsprüfung kann sich der MRUB unternehmensinterner Statistiken und KPIs bedienen. Anhand der definierten KPIs und den angestrebten Verbesserungen kann der MRUB den Fortschritt und die Wirksamkeit des Risikomanagements überprüfen.

Darüber hinaus ermöglichen KPIs eine präzise und messbare Bewertung der Erfüllung von menschenrechtsbezogenen Zielen und Verpflichtungen. Sie bieten eine Grundlage für die Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern, da sie konkrete Daten und Fakten liefern, die den Fortschritt und die Ergebnisse in Bezug auf Menschenrechtsfragen belegen und einen Abgleich mit der Menschenrechtsstrategie des Unternehmens durch den Abgleich mit den Zielgrößen erlauben.

Die ausgewählten KPIs sollten spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitgebunden sein (SMART-Kriterien). Es ist wichtig, dass sie sich auf wesentliche Aspekte der Menschenrechtsperformance des Unternehmens konzentrieren und aussagekräftige Daten liefern.⁶⁰¹

601 Vgl. u. a. das Briefing Paper des Deutschen Instituts für Menschenrechte, Briefing Paper, Selected human rights indicators in the context of current EU regulation: Towards more social sustainability in the financial and economic system, S. 27 ff., abrufbar unter https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/Briefing_Paper_Selected_human_rights_indicators_in_the_context_of_current_EU_regulation.pdf (abgerufen am 23.10.2023), sowie Diskussionspapier econsense, Menschenrechte messbar machen, 2020, abrufbar unter <https://econsense.de/aktuelles/neues-econsense-diskussionspapier-menschenrechte-messbar-machen/> (abgerufen am 23.10.2023).

IV. Statistische Werte und KPIs für die Wirksamkeitsprüfung

Eine beispielhafte Aufzählung möglicher statistischer Erfassungen und KPIs für den eigenen Geschäftsbereich sowie gegenüber unmittelbaren Lieferanten bietet die folgende Tabelle:

Nr.	Name des Indikators	Beschreibung des Indikators	Adressiertes Risiko	Methodenvorschläge zur Ermittlung
1.	LkSG	Anzahl/% der konzernangehörigen Gesellschaften, die Gegenstand der jährlichen Risikoanalyse sind.	Spezifische Anforderungen des LkSG	Recherche des MRUB mit jeweiliger Fachabteilung.
2.		Anzahl und Arten identifizierter Risiken.		
3.		Anzahl der Verletzungen von Menschen- und Umweltrechten im eigenen Geschäftsbereich.		
4.		Anzahl und Art von getroffenen Präventionsmaßnahmen.		
5.		Anzahl und Art von getroffenen Abhilfemaßnahmen.		
6.		Anzahl/% der trainierten Mitarbeiter und Anzahl der durchgeführten Schulungen in den relevanten Geschäftsbereichen.		
7.		Anzahl der (anonymen) Hinweise pro Konzerneinheit und Land und Bearbeitungsdauer der Untersuchung.		
8.		Anzahl der Meldungen mit Hinweisen auf Verletzung des LkSG im eigenen Geschäftsbereich sowie bei Lieferanten.		
9.		Dauer der Untersuchung von Meldungen mit Hinweisen auf Verletzung des LkSG.		
10.		Anzahl der anonymen Hinweise im Vergleich zu allen LkSG-bezogenen Hinweisen.		

H. Werkzeugkoffer des MRUB

Nr.	Name des Indikators	Beschreibung des Indikators	Adressiertes Risiko	Methodenvorschläge zur Ermittlung
11.		Zugänglichkeit des Beschwerdeverfahrens in allen für den Konzern relevanten Sprachen.		
12.	<i>Rechtsschutz</i>	Prozentualer Anteil der Fälle von Menschenrechtsverletzungen innerhalb des Unternehmens, bei denen die Betroffenen Zugang zu Abhilfe hatten.	Anspruch auf Rechtsschutz/ Abhilfe	Interne Bewertung der Personal- und ESG-Abteilungen.
13.	<i>Gleichheit des Entgelts</i>	Ermittlung der Gender-Pay-Gap (für jeden Typ an Berufen [Hierarchie und Funktion] und aufgeschlüsselt nach zentralen Betriebsstätten/ Regionen).	Lohndiskriminierung	Interne Recherchen und Berechnungen der Personalabteilung.
14.		Durchschnittlicher Stundenlohn nach Geschlecht.		
15.	<i>Hinweise</i>	Anzahl gemeldeter Hinweise (aufgeschlüsselt nach Kategorie und Eingangskanal und erfolgten Abhilfemaßnahmen).	Verschiedene	Interne Recherche beim Whistleblower-Management.
16.	<i>Kinder</i>	Anzahl der Mitarbeiter ohne dokumentierten Altersnachweis.	Kinderarbeit	Recherche der Personalabteilung.
17.	<i>Arbeit</i>	Gesamtzahl der Angestellten.	Recht auf Arbeit	Recherche der Personalabteilung.
18.		Rate der Angestelltenfluktuation (<i>Turnover</i>).		
19.		Prozent der Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (nach Geschlecht).		
20.		Prozent der Mitarbeiter in prekären Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Kurzzeit-, befristete, Gelegenheits- und Saisonarbeit).		

IV. Statistische Werte und KPIs für die Wirksamkeitsprüfung

Nr.	Name des Indikators	Beschreibung des Indikators	Adressiertes Risiko	Methodenvorschläge zur Ermittlung
21.	<i>Freizeit</i>	Anzahl der Verstöße gegen gesetzlich vorgesehene Ruhezeiten und maximale Arbeitsstunden pro Woche.	Recht auf Erholung	Recherche der Personalabteilung.
22.	<i>Arbeitsbedingungen</i>	Durchschnittslohn im Vergleich zum Durchschnittslohn im jeweiligen Land.	Recht auf gerechte, faire und sichere Arbeit	Recherche der Abteilung Personal und oder EHS.
23.		Anzahl und Rate der Verletzungen und Todesfälle während der Arbeitszeit.		
24.		Anzahl und Rate der arbeitsbedingten Krankheitstage.		
25.		Prozent der auf Sicherheit kontrollierten Betriebsanlagen.		
26.		Bleiberate der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch nahmen nach Geschlecht.		
27.	<i>Wasser</i>	Anzahl wasserintensiver Standorte.	Recht auf Wasser	Recherche der EHS-Abteilung.
28.	<i>Vertreibung und Umsiedlung</i>	Anzahl der Vertreibungen (oder umgesiedelter Haushalte) im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten.	Recht auf Heimat	Recherche der ESG-Abteilung.
29.	<i>Indigene Völker</i>	Anzahl der Betriebsstätten/Vorfälle mit Bezug zu indigener Bevölkerung.	Rechte indigener Völker	Recherche der ESG-Abteilung.
30.	<i>Diskriminierung</i>	Anzahl der Diskriminierungsvorfälle.	Diskriminierungsverbot	Recherche des Gleichstellungsbeauftragten.
31.		Anteil der jeweiligen Geschlechter im Unternehmen und in Führungspositionen.		
32.		Anteil der Beschäftigten mit Behinderung.		

H. Werkzeugkoffer des MRUB

Nr.	Name des Indikators	Beschreibung des Indikators	Adressiertes Risiko	Methodenvorschläge zur Ermittlung
33.	<i>Gewerkschaften</i>	Anzahl der unterzeichneten Tarifverträge.	Vereinigungsfreiheit	Recherche der Personalabteilung.
34.		Anteil der Beschäftigten im Anwendungsbereich von Tarifverträgen.		
35.		Anteil der Beschäftigten in Gewerkschaften.		
36.		Anzahl von gewählten Gewerkschaftsvertretern im Unternehmen.		
37.	<i>Stakeholder</i>	Anzahl der identifizierten Stakeholder und ihrer Interessen.	Übersicht über relevante Stakeholder und ihre Interessen	Recherche der Abteilung ESG und/oder Politik.
38.	<i>Sicherheitskräfte</i>	Anzahl der geschulten Sicherheitskräfte sowie die Dauer der Schulung pro Sicherheitskraft.	Übergriffe von Sicherheitskräften	Recherche der Sicherheitsabteilung.
39.	<i>Lieferanten</i>	Anteil der auf Risiken überprüften Lieferanten (aufgeschlüsselt nach Art der Prüfung, z. B. Online-Recherche, internes Vor-Ort-Audit, externes Vor-Ort-Audit etc.).	Risiken bei Lieferanten	Recherche des Einkaufs.
40.		Anzahl/% der Lieferanten, die den Lieferantenkodex sowie Kontrollmechanismen akzeptiert haben.		
41.		Anteil der Zulieferer mit festgestellten oder vermuteten Verletzungen von Menschen- oder Umweltrechten.		
42.		Anzahl und Art der Präventionsmaßnahmen bei Lieferanten.		

Nr.	Name des Indikators	Beschreibung des Indikators	Adressiertes Risiko	Methodenvorschläge zur Ermittlung
43.		Identifikation und Teilnahme an relevanten Branchen- oder Multistakeholderinitiativen, um mit deren Hilfe den Einfluss auf einzelne Lieferanten zu erhöhen.		
44.		Anzahl und Art der Abhilfemaßnahmen bei Lieferanten und Zeitdauer bis Maßnahme effektiv Abhilfe geschaffen hat.		
45.		Anzahl der Hochrisikolieferanten/deren Mitarbeiter, die eine LkSG-Schulung durchlaufen haben.		

V. Checkliste Grundsatzerklärung

Nachfolgend findet sich eine Checkliste zur Grundsatzerklärung, die den Menschenrechtsbeauftragten dabei unterstützen kann, die unternehmenseigene Erklärung zu prüfen.

	Kriterien	Check
Vorbereitung	Bestandsaufnahme aller relevanten internen Prozesse und Richtlinien mit Bezug auf die Achtung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt	
	Einbindung aller relevanten Unternehmensbereiche, ggf. auch von internen (bspw. Betriebsrat) sowie externen Stakeholdern (bspw. ausgewählte NGOs)	.
Inhalt	Vorwort der Geschäftsleitung	
	Auswahl Referenzrahmen (z. B. UNGP, ILO, Global Compact)	
	Benennung relevanter, im Rahmen der Risikoanalyse ermittelter Risiken und Verletzungen für die Menschenrechte und die Umwelt, einschließlich identifizierter vulnerabler Personengruppen, sowie der Priorisierung und Gewichtung dieser Risiken und Verletzungen	

H. Werkzeugkoffer des MRUB

	Kriterien	Check
	Formulierung der Erwartungshaltung im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt an Mitarbeiter und Zulieferer	
	Beschreibung des Risikomanagementprozesses zwecks Erfüllung der Sorgfaltspflichten	
	Benennung des MRUB sowie seines Verantwortungsbereichs	
	Beschreibung der unternehmensspezifischen Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich sowie gegenüber Zulieferern, ggf. auch die Nennung von Brancheninitiativen unter Beteiligung des Unternehmens	
	Beschreibung von (i) schon durchgeführten oder abstrakt vorbereiteter Abhilfemaßnahmen (ii) sowie des Beschwerdemechanismus und (iii) falls notwendig die Umsetzung von Maßnahmen gegenüber mittelbaren Zulieferern	
	Ausführungen zu Dokumentation und Berichterstattung	
	Beschreibung der durchgeführten oder geplanten Wirksamkeitsprüfungen der Sorgfaltspflichten sowie der Fortentwicklung der Sorgfaltsprozesse infolge der Prüfungen	
	Angaben zur Verabschiedung der Grundsatzerklärung durch die Geschäftsleitung	
Umsetzung	Unterzeichnung der Grundsatzerklärung durch die Geschäftsleitung	
	Kommunikation gegenüber Mitarbeitern und Zulieferern sowie internen und externen Stakeholdern	
	Verankerung in den relevanten Geschäftsabläufen	
Erweiterung und Aktualisierung	Aktualisierung der Erklärung unter Berücksichtigung der sich ändernden vom Unternehmen ausgehenden Risiken	
	Erweiterte Erklärung um optionale Bereiche, bspw. Konfliktmineralien, Entwaldung, Batterien sowie Grüner Knopf, Bündnis für nachhaltige Textilien	

VI. Checkliste Lieferantenkodex

Viele Unternehmen hatten bereits einen Lieferantenkodex, bevor sie in den Anwendungsbereich des LkSG fielen, andere sehen sich dazu durch das LkSG veranlasst. Lieferantenkodices enthalten wesentlich mehr als nur menschenrechtliche- und umweltbezogene Erwartungen und Verpflichtungen. Um jedoch den Lieferantenkodex LkSG-konform zu gestalten, bietet sich eine Gegenüberstellung des bestehenden (oder entworfenen) Lieferantenkodex gegen die gesetzlichen Vorgaben an. In der nachfolgenden Checkliste finden sich ganz links die abzudeckenden Hauptüberschriften der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken des LkSG, um bestehende Formulierungen schnell zuordnen zu können. In der zweiten Spalte findet sich der Gesetzestext des LkSG, um sicherzustellen, dass alle Punkte abgedeckt sind. In der rechten Spalte können die konkreten Formulierungen des bestehenden oder entworfenen Lieferantenkodex eingetragen werden. Aus der direkten Gegenüberstellung der Wortlaute des Gesetzes und des Lieferantenkodex ergeben sich eventuell noch zu füllende Lücken („Gap-Analyse“). Das Muster eines Lieferantenkodex findet sich in Anhang 1 (unter III.).

	Anforderungen LkSG	§	Check
	Menschenrechtsbezogene Risiken: § 2 Abs. 2 LkSG		
Kinderarbeit	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 Art. 2 Abs. 4 sowie den Art. 4 bis 8 des Übereinkommens Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26.6.1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (BGBl. 1976 II S. 201, 202) abweicht.	Nr. 1	
	Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit für Kinder unter 18 Jahren; dies umfasst gemäß Art. 3 des Übereinkommens Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17.6.1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (BGBl. 2001 II S. 1290, 1291):	Nr. 2	
	a) alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen 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,		

	Anforderungen LkSG	§	Check
	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.		
Zwangsarbeit/Sklaverei	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 Art. 2 Abs. 2 des Übereinkommens Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28.6.1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 1956 II S. 640, 641) oder mit Art. 8 Buchstabe b und c des Internationalen Paktes vom 19.12.1966 über bürgerliche und politische Rechte (BGBl. 1973 II S. 1533, 1534) vereinbar sind.	Nr. 3	
	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.	Nr. 4	
Arbeitsschutz	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,	Nr. 5	
	b) das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,		

	Anforderungen LkSG	§	Check
	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.		
Koalitionsfreiheit	Das Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit, nach der		
	a) Arbeitnehmer sich frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten können,	Nr. 6	
	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.		
Gleichbehandlung	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.	Nr. 7	
Lohn	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.	Nr. 8	
Umwelteinwirkungen	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 beeinträchtigt,	Nr. 9	
	b) einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt,		
	c) einer Person den Zugang zu Sanitäranlagen erschwert oder zerstört oder		

	Anforderungen LkSG	§	Check
	d) die Gesundheit einer Person schädigt;		
Lebensgrundlagen	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.	Nr. 10	
Sicherheit	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.	Nr. 11	
Sonstiges	Das Verbot eines über die Nummern 1 bis 11 hinausgehenden Tuns oder pflichtwidrigen Unterlassens, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist.	Nr. 12	
Umweltbezogene Risiken: § 2 Abs. 3 LkSG			
Quecksilber	Das Verbot der Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten gemäß Art. 4 Abs. 1 und Anlage A Teil I des Übereinkommens von Minamata vom 10.10.2013 über Quecksilber (BGBl. 2017 II S. 610, 611) (Minamata-Übereinkommen).	Nr. 1	
	Das Verbot der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen im Sinne des Art. 5 Abs. 2 und Anlage B Teil I des Minamata-Übereinkommens ab dem für die jeweiligen Produkte und Prozesse im Übereinkommen festgelegten Ausstiegsdatum.	Nr. 2	
	Das Verbot der Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen den Bestimmungen des Art. 11 Abs. 3 des Minamata-Übereinkommens.	Nr. 3	

	Anforderungen LkSG	§	Check
POP	Das Verbot der Produktion und Verwendung von Chemikalien nach Art. 3 Abs. 1 Buchstabe a und Anlage A des Stockholmer Übereinkommens vom 23.5.2001 über persistente organische Schadstoffe (BGBl. 2002 II S. 803, 804) (POPs-Übereinkommen), zuletzt geändert durch den Beschluss vom 6.5.2005 (BGBl. 2009 II S. 1060, 1061), in der Fassung der Verordnung (EU) 2019/1021 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.6.2019 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 16.12.2020 (ABl. L 62 vom 23.2.2021, S. 1) geändert worden ist.	Nr. 4	
	Das Verbot der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen nach den Regelungen, die in der anwendbaren Rechtsordnung nach den Maßgaben des Art. 6 Abs. 1 Buchstabe d Ziffer i und ii des POPs-Übereinkommens gelten.	Nr. 5	
Müll und Abfall	Das Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Art. 1 Abs. 1 und anderer Abfälle im Sinne des Art. 1 Abs. 2 des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22.3.1989 (BGBl. 1994 II S. 2703, 2704) (Basler Übereinkommen), zuletzt geändert durch die Dritte Verordnung zur Änderung von Anlagen zum Basler Übereinkommen vom 22.3.1989 vom 6.5.2014 (BGBl. II S. 306, 307), und im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14.6.2006 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 19.10.2020 (ABl. L 433 vom 22.12.2020, S. 11) geändert worden ist	Nr. 6	
	a) in eine Vertragspartei, die die Einfuhr solcher gefährlichen und anderer Abfälle verboten hat (Art. 4 Abs. 1 Buchstabe b des Basler Übereinkommens),		
	b) in einen Einfuhrstaat im Sinne des Art. 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 (Art. 4 Abs. 1 Buchstabe c des Basler Übereinkommens),		
	c) in eine Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens (Art. 4 Abs. 5 des Basler Übereinkommens),		

	Anforderungen LkSG	§	Check
	d) in einen Einfuhrstaat, wenn solche gefährlichen Abfälle oder andere Abfälle in diesem Staat oder anderswo nicht umweltgerecht behandelt werden (Art. 4 Abs. 8 Satz 1 des Basler Übereinkommens).		
	Das Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle von in Anlage VII des Basler Übereinkommens aufgeführten Staaten in Staaten, die nicht in Anlage VII aufgeführt sind (Art. 4A des Basler Übereinkommens, Art. 36 der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006).	Nr. 7	
	Das Verbot der Einfuhr gefährlicher Abfälle und anderer Abfälle aus einer Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens (Art. 4 Abs. 5 des Basler Übereinkommens).	Nr. 8	

VII. Checkliste Beschwerdeverfahren

Unterstützend wird hier eine Checkliste für das Beschwerdeverfahren unter Berücksichtigung der Anforderungen des LkSG und des HinSchG gegeben.

§	Gesetz	Kommentar/Empfehlung	Check
§ 8 Abs. 1 Satz 1	Das Unternehmen hat dafür zu sorgen, dass ein angemessenes unternehmensinternes Beschwerdeverfahren nach den Absätzen 2 bis 4 eingerichtet ist.	Das LkSG macht keine konkreten Vorgaben. Daher kann das Unternehmen, bspw. als Tochtergesellschaft eines internationalen Konzerns, sich an einem konzernweiten, schon existierenden Beschwerdeverfahren der ausländischen Mutter beteiligen, wenn dieses den gesetzlichen Anforderungen genügt. In diesen Fällen ist insbesondere die Zugänglichkeit des Beschwerdeverfahrens der Mutter zu prüfen. Das Unternehmen kann sein eigenes Beschwerdeverfahren seinen in- und ausländischen Konzerngesellschaften zur Verfügung stellen, wobei zu prüfen ist, ob die lokale Gesetzgebung dies zulässt oder (zusätzlich) ein eigenes Beschwerdeverfahren verlangt.	

VII. Checkliste Beschwerdeverfahren

§	Gesetz	Kommentar/Empfehlung	Check
		Wie in § 16 Abs. 3 Satz 1 HinSchG vorgesehen, sollten Hinweise in mündlicher oder in Textform möglich sein. Ebenso sollten anonyme Hinweise bearbeitet werden.	
§ 8 Abs. 1 Satz 2	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 Anwendungsbereich eines bestehenden Beschwerdeverfahrens ist ggf. um die Tatbestände des LkSG zu erweitern. Bei der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens sind ggf. interne Stakeholder, bspw. der Betriebsrat, sowie externe Stakeholder, bspw. Anwohner, zu beteiligen, um sicherzustellen, dass alle Betroffenen das Verfahren effektiv nutzen können.	
§ 8 Abs. 1 Satz 3	Der Eingang des Hinweises ist den Hinweisgebern zu bestätigen.	Wie in § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 HinSchG sollte der Eingang des Hinweises spätestens nach sieben Tagen dem Hinweisgeber bestätigt werden.	
§ 8 Abs. 1 Satz 4	Die von dem Unternehmen mit der Durchführung des Verfahrens betrauten Personen haben den Sachverhalt mit den Hinweisgebern zu erörtern.	Ebenso wie in § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 bis 6 HinSchG vorgesehen, sollte der Beschwerdebeauftragte mit der hinweisgebenden Person/Beschwerdeführer Kontakt halten und ggf. weitere Informationen erfragen, was die Erörterung und Plausibilisierung des Sachverhalts mit einschließt. Falls möglich, sollte mit anonymen Hinweisgebern genauso verfahren werden.	

H. Werkzeugkoffer des MRUB

§	Gesetz	Kommentar/Empfehlung	Check
		Die Vorgaben des § 16 Abs. 3 Satz 3 HinSchG für ein persönliches Treffen bzw. für eine Rückmeldung gemäß § 17 Abs. 2 HinSchG sollten auch im Rahmen des LKSG umgesetzt werden.	
§ 8 Abs. 1 Satz 5	Sie können ein Verfahren der einvernehmlichen Beilegung anbieten.	In Betracht kommen bspw. Verhandlung, Mediation und Schlichtung.	
§ 8 Abs. 1 Satz 6	Die Unternehmen können sich stattdessen an einem entsprechenden externen Beschwerdeverfahren beteiligen, sofern es die nachfolgenden Kriterien erfüllt.	Die Teilnahme an externen Beschwerdeverfahren ist wohl abzuwägen, weil Dritte dann möglicherweise über Rechtsfolgen für das Unternehmen zu entscheiden haben.	
§ 8 Abs. 2	Das Unternehmen legt eine Verfahrensordnung in Textform fest, die öffentlich zugänglich ist.	Verfahrensordnung sollte alle wesentliche Etappen, die ein Hinweis durchlaufen kann, präzise beschreiben sowie angeben, wie lange eine solche Etappe dauert und wer jeweils involviert wird. Ebenso sollten Angaben zur Vertraulichkeit, Unabhängigkeit der Beschwerdebeauftragten sowie zum Grundsatz der Non-Retaliatio gemacht werden.	
§ 8 Abs. 3 Satz 1	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.	Die Vorgaben für die Beschwerdebeauftragten sollten idealerweise in ihrem Arbeitsvertrag verankert werden. Die Beschwerdebeauftragten selbst sollten über eine gewisse Seniorität und Fachkunde verfügen, wie dies auch in § 15 Abs. 2 HinSchG gefordert wird; sie sollten auch mit dem Umgang mit Menschenrechtsrisiken und -verletzungen vertraut sein. Es sollten keine Interessenkonflikte vorliegen.	

VII. Checkliste Beschwerdeverfahren

§	Gesetz	Kommentar/Empfehlung	Check
§ 8 Abs. 3 Satz 2	Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.	Auch diese Vorgabe sollte idealerweise im Arbeitsvertrag der Beschwerdebeauftragten verankert werden.	
§ 8 Abs. 4 Satz 1	Das Unternehmen muss in geeigneter Weise klare und verständliche Informationen zur Erreichbarkeit und Zuständigkeit und zur Durchführung des Beschwerdeverfahrens öffentlich zugänglich machen.	Ausgehend vom Grundsatz „der Empfänger macht die Nachricht“ muss überlegt werden, wer der Empfänger bzw. Hinweisgeber oder Beschwerdeführer sein könnte und wie man diesen kommunikativ erreichen kann. Aushänge in unterschiedlichen Sprachen, Seiten im Inter- oder Intranet könnten solche Kommunikationsmittel sein.	
§ 8 Abs. 4 Satz 2	Beschwerdeverfahren muss für potenzielle Betroffene zugänglich sein, die Vertraulichkeit der Identität wahren und wirksamen Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde gewährleisten.	Das Beschwerdeverfahren muss für potenzielle Hinweisgeber oder Beschwerdeführer zugänglich, also barrierefrei sein. Das Beschwerdeverfahren muss sich also an den Fähigkeiten und Kommunikationsmittel der Betroffenen ausrichten. Ein webbasiertes System mag daher nicht ausreichend sein. Die Vorgaben zum Schutz der Hinweisgeber oder Beschwerdeführer, wie im HinSchG ausgeführt, sollten entsprechend angewandt werden. Das Gleiche sollte für Personen, die Gegenstand einer Beschwerde oder eines Hinweises sind, gelten.	

§	Gesetz	Kommentar/Empfehlung	Check
§ 8 Abs. 5 Satz 1	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 Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens ist vom Menschenrechtsbeauftragten zu überprüfen. Dabei sollte er sich bspw. stichprobenartig Beschwerden anschauen, Rückschlüsse aus der Anzahl der anonymen versus der nicht-anonymen Hinweise sowie der Art der Hinweise oder ihrem Ursprungsort ziehen. Die Bearbeitungsdauer kann ein weiteres Indiz für die Effektivität des Verfahrens sein.	
§ 8 Abs. 5 Satz 2	Die Maßnahmen sind bei Bedarf unverzüglich zu wiederholen.	Stellt sich heraus, dass das Beschwerdeverfahren nicht effektiv ist, weil bspw. bei einer Telefon-Hotline niemand das Telefon abnimmt, so sind diese Missstände zu adressieren und eine Stichprobe ist zeitnah zu wiederholen.	

VIII. Checkliste Verfahrensordnung Hinweisgeberschutzsystem

Die nachfolgende Liste enthält die Punkte und Fragen, die im Rahmen einer Verfahrensordnung adressiert werden könnten. Dabei sind ebenfalls die Anforderungen aus dem HinSchG eingebettet.

	Verfahrensordnung Hinweisgeberschutzsystem	Check
1.	Präambel (optional).	
2.	Welche Hinweise können gemeldet werden?	
3.	Über welche Meldekanäle können Sie intern Hinweise einreichen? Nachfolgend sind einige Meldekanäle exemplarisch genannt: (a) Webbasiertes Hinweisgebersystem, (b) Externes Beschwerdeverfahren im Rahmen einer Multi-Stakeholder-Initiative oder durch einen Branchenverband, (c) Ombudsstelle oder (d) Compliance-Abteilung.	

IX. Checkliste für Risikowahrscheinlichkeit

	Verfahrensordnung Hinweisgeberschutzsystem	Check
4.	Angaben zur externen Meldestelle beim Bundesamt für Justiz.	
5.	Wer kann Hinweisgeber sein?	
6.	Wie wird mit einem Hinweis umgegangen? Wer erfährt davon? (a) Benennung der bei der Untersuchung beteiligten Funktionen. (b) Vertraulichkeit und Umgang mit personenbezogenen Daten.	
7.	Wie werden Hinweisgeber geschützt?	
8.	Wie werden Hinweise bearbeitet? (a) Beschreibung der Verfahrensstufen sowie deren zeitliche Abfolge. (b) Voraussetzung für die Einstellung des Verfahrens.	
9.	Wann erfolgt eine Rückmeldung?	
10.	Werden Folgenmaßnahmen getrackt?	
11.	Wie werden Personen, die Gegenstand eines Hinweises sind, geschützt (Unschuldsvermutung)?	
12.	Erfolgt eine Benachrichtigung nach Abschluss des Verfahrens?	
13.	Datenschutz: Unterschiedliche Laufzeiten für die Speicherung von Hinweisen nach dem LkSG bzw. HinSchG.	
14.	Ausführungen zum ggf. vorhandenen Verfahren zur einvernehmlichen Streitbeilegung.	
15.	Ausführungen zur Veröffentlichung sowie zur Übersetzung in unterschiedlichen Sprachen (optional).	

IX. Checkliste für Risikowahrscheinlichkeit

Hier geben wir ein Beispiel, wie ein Checker für die Risikowahrscheinlichkeit nach dem LkSG aussehen könnte.

Menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko §2 Abs.2 und 3 LkSG					Maßnahmen erforderlich nach §4 Abs.2 LkSG
Zustand	Tatsächliche Umstände		Hinreichende Wahrscheinlichkeit		Verursachung oder Beitrag
	Konkret		Eintrittswahrscheinlichkeit		[...]
[...]	Abstrakt		Schwere	[...]	
			Einfluss	[...]	
			Unumkehrbarkeit	[...]	
	Länder- risiko	Branchen- risiko	Unternehmensrisiko	[...]	

X. Checkliste zur Ermittlung des bestimmenden Einflusses

Nachfolgend ein Beispiel, wie ein Checker zur Ermittlung des bestimmenden Einflusses nach dem LkSG aussehen könnte. Zur Verdeutlichung wurden beispielhaft zwei Tochtergesellschaften, nämlich die X Germany GmbH und die Y France S.A., anhand des Checkers durchgeprüft. Aus der Gesamtschau ergibt sich, dass die X Germany GmbH in Ermangelung eines bestimmenden Einflusses der A GmbH & Co. KG nicht deren eigenem Geschäftsbereich zugerechnet wird. Die Y France S.A. wird hingegen dem eigenen Geschäftsbereich der A GmbH & Co. KG zugerechnet, da diese einen bestimmenden Einfluss ausübt.

Verbundenes Unternehmen der A GmbH & Co. KG im In- oder Ausland		X Germany GmbH	Y France S.A.
Ausübung eines bestimmenden Einflusses durch die inländische Obergesellschaft in der Gesamtschau; Anhaltspunkte sind:	Größe Mehrheitsbeteiligung	100 %	89,50 %
	Einflussnahme über die Gesellschafterversammlung	Kein Eingriff in Geschäftstätigkeit, Versammlung einmal im Jahr zur Entlastung GF und Feststellung des Jahresabschlusses.	Kein Eingriff in Geschäftstätigkeit, Versammlung einmal im Jahr zur Entlastung GF und Feststellung des Jahresabschlusses.
	Nutzung des Compliance-Systems der Obergesellschaft	Nein	Ja
	Übernahme von Verantwortung der Obergesellschaft für die Steuerung von Kernprozessen der Tochter	Nein	Ja
	Personelle Überschneidungen in (Geschäfts-) Führungsebene	Nein	Ja
	Bestimmender Einfluss auf das Lieferkettenmanagement	Nein	Ja
	Einander entsprechende Geschäftsbereiche	Nein	Ja
Im Inland (z. B. Sitz, Niederlassung, Betriebsstätten, Lager, Büro)	Arbeitnehmer	2.500	50
	Standorte	Melsungen	Saarbrücken
Im Ausland	Arbeitnehmer	25	500
	Standorte	Kapstadt	Bordeaux

XI. Übersicht über die Veröffentlichungen des BAFA

Beginnend mit den FAQ im Dezember 2021 veröffentlicht das BAFA fortlaufend Handreichungen und andere Dokumente, die als Hilfestellung zur Umsetzung des Gesetzes für Unternehmen bestimmt sind. Zwar stellen diese keine Rechtsquellen dar, doch spiegeln sie die Interpretation des LkSG durch das BAFA wider. Unternehmen sollten diese bei der Umsetzung des Gesetzes berücksichtigen und davon abweichende Umsetzungen wohlbe-gründet dokumentieren. Die nachfolgende Übersicht enthält alle Veröffentlichungen des BAFA bis zum 31.12.2023.

Thema	Ressource	Deutsch	Englisch	Fran-zösisch	Spanisch
Allgemeines	Gesetzestext	X	X	X	X
	Risikoanalyse	X	X	X	X
	Risikodatenbank	X			
	Beschwerdeverfahren	X	X	X	X
	Angemessenheit	X	X	X	X
Berichtspflicht	Merkblatt zum Fragebo-gen: Veröffentlichung der Fragen des elektronischen Berichtsfragebogens	X			
	Anleitung zur Berichts-pflicht LkSG im Online-Portal ELAN-K2	X			
BAFA-Informationen	FAQ	X	X		
	Rechenschaftsbericht 2022	X			
	Schreiben zwecks Auswei-tung des Anwendungsbe-reichs zum 1.1.2024	X			

602 In 2024 werden wahrscheinlich noch Handreichungen zu Audits, Standards und Zerti-fizierungen; Abhilfe schaffen – im eigenen Geschäftsbereich; Substantiierte Kenntnis; Kinderrechte sowie Umweltsorgfaltspflichten veröffentlicht werden.

XII. Dokumentationskonzept (Beispiel)

Thema	Ressource	Deutsch	Englisch	Französisch	Spanisch
Zusammenarbeit in der Lieferkette ⁵⁸⁰	Executive Summary zur Zusammenarbeit in der Lieferkette	X			
	Die wichtigsten Fragen und Antworten für KMU	X	X		
	Handreichung der Zusammenarbeit in der Lieferkette zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern	X	X		
	LkSG-Faktenpapier: Auswirkungen auf Unternehmen in Partnerländern und staatliche Unterstützungsangebote	X	X	X	X
Branche ⁵⁸¹	Kredit- und Versicherungswirtschaft: Handreichung zur Anwendung des LkSG auf die Kredit- und Versicherungswirtschaft	X			
Links	Link zur Beschwerde nach dem LkSG	X	X	X	X
	Link zum Berichtsfragebogen	X			

XII. Dokumentationskonzept (Beispiel)

Im Rahmen der Berichterstattung an das BAFA empfiehlt sich das Aufstellen eines internen Dokumentationskonzeptes.

⁶⁰³ In 2024 noch Handreichung zur Umsetzung des LkSG in der Güterverkehrsbranche.

Dokumentationsgegenstand	Dokumentationsverantwortlicher	Prüfung der Umsetzung	Dokumentationsort
Lieferantenkodex	Einkauf	Wie ist der Kodex und seine Verbindlichkeit gegenüber den Lieferanten kommuniziert worden? Welche Lieferanten haben den Kodex erhalten und welche nicht? Welche Lieferanten haben die Zustimmung zum Kodex abgelehnt? Mit welchen Lieferanten hat es alternative Verständigungen gegeben, bspw. Anerkennung der gegenseitigen Gleichwertigkeit der Kodizes? Einigung auf Branchenkodex? Verständigung auf Abweichung vom Kodex?	Datenbank; Lieferantenportal; Excel-Tabelle; Softwareprogramm.
Schulung von Lieferanten	Einkauf	Gibt es ein Schulungskonzept? Wann muss ein Lieferant geschult werden? Welche Mitarbeiter des Lieferanten müssen geschult werden?	
Durchführung von Kontrollmaßnahmen	Audit (intern) Audit (extern)	Gibt es Auditkonzepte? Wie geht man beim Audit vor? Werden Besuche angekündigt? Sind Interviews Bestandteil des Audits?	

XIII. Kontrolltätigkeiten des BAFA

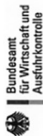
1. Auskunftersuchen

Um seine Kontrolltätigkeit aufzunehmen, hat das BAFA am 7.3.2023 begonnen, Auskunftersuchen an Unternehmen zu stellen. In der nachfolgenden Grafik findet sich eine Kopie dieses Auskunftersuchens.⁶⁰⁴ Mit dem Schreiben, das risikobasiert an ausgewählte Unternehmen gerichtet wird, verlangt das BAFA Auskunft über die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens nach § 3 Abs. 1 Nr. 7 i. V. m. § 8 LkSG und die Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 4 Abs. 3 LkSG. Die Erwartungshaltung des BAFA ist, dass nicht nur die beiden Fragen be-

⁶⁰⁴ Mittlerweile hat es mehrere dieser Auskunftersuchen (> 400 in 2023) gegeben und es ist damit zu rechnen, dass weitere folgen werden.

XIII. Kontrolltätigkeiten des BAFA

antwortet werden, sondern dass auch die Verfahrensordnung und Details zum Risikomanagement übermittelt werden. Falls diese Informationen nicht übermittelt werden, stellt das BAFA dann in der Regel ein erweitertes Auskunftersuchen.



Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle - Im Grenzt. 14055 Borna

TEL. ZENTRALE 0376 508-2
FAX 0376 508-300
INTERNET www.bafa.de
BAMANNHEIT VON
FAX
E-MAIL
ANFORDERUNG
MENSCHEN
DATUM Borna, 07. März 2023

Reg.kontrolle@bafa.bund.de

Prüfung der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltengesetzes (LkSG)

Prüfnummer: [REDACTED]

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit dem 1. Januar 2023 ist das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (kurz: Lieferkettensorgfaltengesetz, LkSG) in Kraft getreten. Ziel dieses Gesetzes ist es, mögliche menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken innerhalb der Lieferketten zu erkennen, diesen vorzubeugen und sie zu minimieren bzw. gänzlich zu beseitigen (§ 3 LkSG).

Für die Unterstützung bei der Umsetzung, Überprüfung und Durchsetzung dieses Gesetzes ist das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) gemäß § 19 Abs. 1 LkSG zuständig.

Entsprechend der öffentlich zugänglichen Informationen (Jahres- und Konzernabschlüsse zum Geschäftsjahr [REDACTED]) Bekanntgabe im elektronischen Bundesanzeiger an [REDACTED] erfüllt Ihr Unternehmen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 LkSG. Das bedeutet, dass Ihr Unternehmen seine Hauptverwaltung, seine Hauptniederlassung, seinen Verwaltungssitz oder seinen satzungsgemäßen Sitz im Inland hat und Ihr Unternehmen in der Regel mindestens 3.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Inland beschäftigt.

Gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 19 Abs. 2 LkSG wurde Ihr Unternehmen im Rahmen des risikobasierten Ansatzes ausgewählt, die Erfüllung der unternehmerischen Verpflichtungen zu prüfen.

NR 2

Ich bitte Sie deshalb um Auskunft und Beschreibung Ihrer Maßnahmen zur Erfüllung der folgenden unternehmerischen Sorgfaltspflichten:

1. Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens (gem. § 3 Abs. 1 Nr. 7 i. V. m. § 8 LkSG)
2. Festlegung einer betrieblichen Zuständigkeit (gem. § 3 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 4 Abs. 3 LkSG).

Ich weise Sie auf Ihre Mitwirkungspflicht gemäß § 18 LkSG hin und bitte Sie gemäß § 17 LkSG um die Übersendung von geeigneten, aussagekräftigen Unterlagen bis zum 4. April 2023.

Ihre Auskünfte können Sie uns auf dem Postweg oder ressourcenschonend an unsere E-Mail Adresse (lks@kontrolle@bafa.bund.de) übersenden. Bitte geben Sie jeweils die oben genannte Prüfnummer an.

Vorsorglich weise ich Sie darauf hin, dass mit der Anordnung von Zwangsmitteln gemäß § 23 LkSG zu rechnen ist, sofern Sie Ihren gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommen.

Sollten Sie bei der Beantwortung der Fragen sich selbst oder einen der in § 52 Absatz 1 der Strafprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen, so haben Sie das Recht, die Auskunft zu diesen Fragen zu verweigern (§ 17 Abs. 3 LkSG).

Weitere Hinweise zum LkSG sowie Umsetzungshilfen finden Sie auf unserer Homepage (www.bafa.de) unter der Rubrik „Lieferketten“.

Rechtsbehelfsbelehrung

Gegen diesen Bescheid kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe schriftlich oder zur Niederschrift beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Frankfurter Straße 29-35, 65760 Eschborn/Taunus, Widerspruch erhoben werden. Die Frist wird auch durch Einlegung des Widerspruchs beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, Außenstelle Borna, Am Gericht 2, 04552 Borna, gewahrt.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

2. Erweitertes Auskunftersuchen

In Anlehnung an den Berichtsfragebogen kann das BAFA weitere Unterlagen und Informationen anfordern, um seiner Kontrolltätigkeit nachzukommen. Folgende Fragen und Beschreibungen können Gegenstand eines solchen Auskunftersuchen sein:

1. Wurden bei Planung und Aufbau des Beschwerdeverfahrens potenzielle Anspruchsgruppen (bspw. Betriebsrat, vulnerable Gruppen) miteinbezogen? Falls ja, bitte beschreiben Sie die Art und Weise bzw. den Prozess der Einbindung. Falls nein, bitte begründen Sie dies.
2. Erläutern Sie bitte, wie Sie Ihr Beschwerdeverfahren potenziell hinweisgebenden Personen außerhalb Ihres Unternehmens, insbesondere Mitarbeitern von Vertragspartnern, kommunizieren.
3. Erläutern Sie bitte mit Hilfe eines Organigramms, wie die Abläufe und Verantwortlichkeiten im Risikomanagement durch die Risk Owner und die Überwachung durch den MRUB ausgestaltet sind. Wie wird dafür gesorgt, dass das Risikomanagement in den maßgeblichen Geschäftsabläufen verankert ist?
4. Benennen Sie bitte die für die Umsetzung des Risikomanagements gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 i. V.m. § 4 Abs. 1 LkSG verantwortlichen Person(en)/ Risk Owner.
5. Welche ressourcenmäßige Ausstattung steht den mit der Umsetzung und Überwachung des Risikomanagements betrauten Personen zur Verfügung, um die an sie gestellten Aufgaben zu erfüllen?
6. Welche Qualifikationen befähigen die mit der Umsetzung und Überwachung des Risikomanagements betrauten Personen die an sie gestellten Aufgaben auszufüllen?

Idealerweise werden diese Informationen schon im Rahmen des Auskunftersuchens beantwortet.

XIV. Brancheninitiativen

Die nachfolgende Übersicht listet beispielhaft verschiedene Brancheninitiativen im Bereich Nachhaltigkeit auf.⁶⁰⁵

⁶⁰⁵ Weitergehende Informationen zu diesen und weiteren Initiativen sind abrufbar unter <https://www.csr-praxistage.de/wissen/lieferketten/brancheninitiativen/>.

H. Werkzeugkoffer des MRUB

Name	Sektor	Weblink
Aluminium Stewardship Initiative (ASI)	Aluminiumindustrie	https://aluminium-stewardship.org/
amfori BSCI	Handelsunternehmen	https://www.amfori.org/
Better Cotton Initiative (BCI)	Kleidungs-, Stoff- und Textilunternehmen sowie -händler	https://bettercotton.org/
Bettercoal	Kohleindustrie	https://www.bettercoal.org/
Chemie ³ – Die Nachhaltigkeitsinitiative der deutschen Chemie	Deutsche Chemieindustrie	https://www.chemiehoch3.de/
CSR Europe	Europäisches Unternehmensnetzwerk für Nachhaltigkeit	https://www.csreurope.org/
Drive Sustainability	Automobilindustrie	https://www.drivesustainability.org/
Ethical Trading Initiative (ETI)	Einzelhandelsunternehmen	https://www.ethicaltrade.org/
Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)	Rohstoffgewinnung	https://eiti.org/
Fair Wear Foundation (FWF)	Bekleidungsindustrie	https://www.fairwear.org/
ICMM	Rohstoffgewinnung	https://www.icmm.com/
International Cocoa Initiative (ICI)	Kakao- und Schokoladenindustrie	https://www.cocoainitiative.org/
International Council of Toy Industries (ICTI)	Spielwarenindustrie	https://toy-icti.org/
ipieca	Öl- und Gasindustrie	https://www.ipieca.org/
Bündnis für nachhaltige Textilien	Textilindustrie	https://www.textilbuenndnis.com/
Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)	Pharmaindustrie	https://pscinitiative.org/home
Railsponsible	Schienen- und Eisenbahnindustrie	https://www.railsponsible.org/
ResponsibleSteel	Stahlindustrie	https://www.responsiblesteel.org/
Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)	Palmölproduzenten und -verarbeiter	https://rspo.org/

XV. Übersicht zu (gesetzlichen) Pflicht-Beauftragten innerhalb des Unternehmens

Name	Sektor	Weblink
Together for Sustainability (TfS)	Internationale Chemieindustrie	https://www.tfs-initiative.com/
The Copper Mark	Kupferindustrie	https://coppermark.org/

XV. Übersicht zu (gesetzlichen) Pflicht-Beauftragten innerhalb des Unternehmens

Das Unternehmen hat Organisations- und Aufsichtspflichten (§ 130 Abs. 1 Satz 2 OWiG): Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.

Übersicht Beauftragte	Compliance			
	Datenschutz	Geldwäsche	Menschenrechte	Umwelt
Gesetzliche Grundlage	Art. 37 DSGVO, § 38 BDSG	§ 7 GWG	§ 4 Abs. 3 LkSG	§ 4 Abs. 3 LkSG
Zwingend? Für wen?	mindestens 20 Personen ständig mit der automatisierten Datenverarbeitung von personenbezogenen Daten beschäftigt (Art. 37 DSGVO i. V. m. mit § 38 BDSG).	Verpflichtete nach § 2 Abs. 1 Nummer 1 bis 3, 6, 7, 9 und 15 haben einen Geldwäschebeauftragten auf Führungsebene sowie einen Stellvertreter zu bestellen.	nein: Das Unternehmen hat dafür zu sorgen, dass festgelegt ist, wer innerhalb des Unternehmens dafür zuständig ist, das Risikomanagement zu überwachen, etwa durch Menschenrechtsbeauftragten.	nein: Das Unternehmen hat dafür zu sorgen, dass festgelegt ist, wer innerhalb des Unternehmens dafür zuständig ist, das Risikomanagement zu überwachen, etwa durch Menschenrechtsbeauftragten.
Extern möglich (Outsourcing)?	ja, Art. 37 Abs. 6 DSGVO	ja, aber Anzeigepflicht bei der Aufsichtsbehörde, § 6 Abs. 7 GWG	keine Regelung	keine Regelung
Sonderrechte interner Beauftragter?	ja, Kündigungsschutz, § 38 Abs. 2 i. V. m. § 6 BDSG; Verschwiegenheitspflicht (§ 4 Abs. 4 BDSG)	ja, Kündigungsschutz	nein	nein

H. Werkzeugkoffer des MRUB

Übersicht Beauftragte	Compliance			
	Datenschutz	Geldwäsche	Menschenrechte	Umwelt
Betriebsrats- beteiligung bei Bestel- lung?	nein, es sei denn Versetzung erforderlich	-	-	-
Gemeinsamer Beauftragter im Konzern?	ja, Art. 37 Abs. 2 DSGVO	ja, aber der Geldwäschebe- auftragte muss seine Tätigkeit im Inland aus- üben (§ 7 Abs. 5 GWG)	offen, aber wohl möglich (hM)	offen, aber wohl möglich (hM)
Hierarchi- sche Einbin- dung	berichtet unmittelbar der höchsten Ma- nagementebene des Verantwort- lichen oder des Auftragsver- arbeiters (§ 38 Abs. 3 Satz 3 DSGVO)	der Geschäftslei- tung unmittelbar nachgeordnet (§ 7 Abs. 1 Satz 3 GWG). Der Geldwäschebe- auftragte hat der Geschäftsleitung unmittelbar zu berichten (§ 7 Abs. 5 Satz 5 GWG)	unmittelbar unterhalb der Geschäftsleitung (empfohlen, nicht zwingend)	unmittelbar unterhalb der Geschäftsleitung (empfohlen, nicht zwingend)
Aufgaben des Beauf- tragten	Kontroll- und Beratungsfunkti- onen im Bereich Datenschutz. Umsetzung der Vorgaben der DSGVO sicherstellen und Datenschutz- verletzungen verhindern. Ver- mittler zwischen Unternehmen, Betroffenen und Aufsichtsbehör- den	Einhaltung der geldwäsche- rechtlichen Vorschriften zuständig. An- sprechpartner für Behörden (§ 7 GWG)	Überwachung des Risikoma- nagements im Unternehmen; mind. jährliche Information der Geschäftsleitung	Überwachung des Risikoma- nagements im Unternehmen; mind. jährliche Information der Geschäftsleitung

XV. Übersicht zu (gesetzlichen) Pflicht-Beauftragten innerhalb des Unternehmens

Übersicht Beauftragte	Compliance			
Typ	Datenschutz	Geldwäsche	Menschenrechte	Umwelt
Folgen bei Nichteinhaltung für Unternehmen	Geldbußen bis zu 2 % des gesamten weltweit erzielten Unternehmens-Jahresumsatzes oder bis zu 10 Millionen Euro (nach Art. 83 Abs. 4a DSGVO)	-	Ordnungswidrigkeit, wenn das Unternehmen versäumt, festzulegen, wer innerhalb des Unternehmens für das Risikomanagement zuständig ist	Ordnungswidrigkeit, wenn das Unternehmen versäumt, festzulegen, wer innerhalb des Unternehmens für das Risikomanagement zuständig ist
Meldung an?	Aufsichtsbehörde	-	-	-

Übersicht Beauftragte	HR (Antidiskriminierung)			Beschwerde
Typ	AGG	Gleichstellung	Inklusion	
Gesetzliche Grundlage	§§ 12, 13 AGG	§ 19 BGleG	§ 181 SGB IX	§ 8 Abs. 1 Satz 4 LkSG
Zwingend? Für wen?	Unternehmen muss „zustän- dige Stelle“ für Beschwerden benennen	Bundesbehörden und Dienststel- len des Bundes mit mehr als 100 Beschäftigten. Bei großen Unternehmen gilt eine Art Selbstverpflich- tung, eine Frau- enbeauftragte zu wählen. So soll sichergestellt werden, dass die gezielte Förde- rung von Frauen effektiv gestaltet wird.	Jede AG	-

H. Werkzeugkoffer des MRUB

Übersicht Beauftragte	HR (Antidiskriminierung)			Beschwerde
	AGG	Gleichstellung	Inklusion	
Extern möglich (Outsour- cing)?	-	Die Position ist mit einer Frau zu besetzen. Sie wird in jeder Dienststelle mit mindestens 100 Beschäftigten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten in geheimer Wahl gewählt. Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Auch eine Stellvertreterin wird gewählt, § 19 BGleIG.	offen; sollte möglichst selbst schwerbehindert sein	ja, § 8 Abs. 1 Satz 6 LkSG
Sonderrechte interner Beauftragter?	-	ja, Kündigungsschutz, § 18 Abs. 5 Satz 3 BGleIG	-	ja, weisungsungebunden (§ 8 Abs. 3 Satz 1 LkSG), Verschwiegenheitspflicht (§ 8 Abs. 3 Satz 2 LkSG)
Betriebsratsbeteiligung bei Bestellung?	-	-	nein	-
Gemeinsamer Beauftragter im Konzern?	kein Mitbestimmungsrecht bei der personellen Besetzung; aber Einführung und Ausgestaltung des Verfahrens der Beschwerde stelle unterliegt Mitbestimmung, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	-	-	-
Hierarchische Einbindung	-	-	-	-

XV. Übersicht zu (gesetzlichen) Pflicht-Beauftragten innerhalb des Unternehmens

Übersicht Beauftragte	HR (Antidiskriminierung)			Beschwerde
	AGG	Gleichstellung	Inklusion	
Aufgaben des Beauftragten	Bearbeitung von Beschwerden wegen vermeintlicher Diskriminierung	Die Beschäftigten vor Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts zu schützen und das AGG durchzusetzen	Vertretung des Arbeitgebers in allen Angelegenheiten der Schwerbehinderten. Achtet auf Erfüllung der dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten nach Schwbg. Zusammenarbeit mit AG, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-/ Personalrat zum Zweck der Eingliederung Schwerbehinderter in den Betrieb	-
Folgen bei Nichteinhaltung für Unternehmen	-	-	-	-

Übersicht Beauftragte	EHS			
	Strahlenschutz	Immission	Gewässerschutz	Sicherheit
Gesetzliche Grundlage	§ 70 StrlSchG	§ 53 BImSchG	§ 64 WHG	§ 22 SGB VII
Zwingend? Für wen?	Betreiber	Betreiber genehmigungsbedürftiger Anlagen, § 53 BImSchG	Betriebe, die am Tag > 750 cbm Abwasser einleiten	Unternehmen > 20 Mitarbeiter
Extern möglich (Outsourcing)?	streitig, wohl nein	nicht ausgeschlossen	ja	-

H. Werkzeugkoffer des MRUB

Übersicht Beauftragte	EHS			
	Strahlenschutz	Immission	Gewässerschutz	Sicherheit
Sonderrechte interner Beauftragter?	ja, Kündigungsschutz	ja, Kündigungsschutz, § 58 Abs. 2 BImSchG	ja, Kündigungsschutz, § 21 WHG, Benachteiligungsverbot	Benachteiligungsverbot, § 22 Abs. 3 SGB VII
Betriebsratsbeteiligung bei Bestellung?	-	-	Unterrichtung des Betriebsrates über Bestellung und Aufgaben, § 21c Abs. 1a WHG	Beteiligung des Betriebsrates oder Personalrates nötig, § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB VII
Gemeinsamer Beauftragter im Konzern?	-	ja	-	-
Hierarchische Einbindung	bestellt durch den Strahlenschutzverpflichteten (GF)	der Immissionschutzbeauftragte trägt seine Vorschläge oder Bedenken unmittelbar der Geschäftsleitung vor, § 57 BImSchG	-	-
Aufgaben des Beauftragten	-	Recht und Pflicht, den Betreiber und die Betriebsangehörigen fachlich zur Minderung der Umweltgefahren, die von der Anlage und ihren Erzeugnissen ausgehen (können), zu beraten und auf umweltfreundliche Verfahren und Produkte hinzuwirken sowie bei ihrer Entwicklung und Einführung	-	Unterstützung des Unternehmers bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, insb. Prüfung des Vorhandenseins und der Benutzung von vorgeschriebener Schutzausrüstung

XV. Übersicht zu (gesetzlichen) Pflicht-Beauftragten innerhalb des Unternehmens

Übersicht Beauftragte	EHS			
	Strahlenschutz	Immission	Gewässerschutz	Sicherheit
		mitzuwirken. Er wird in die Entscheidungen der Geschäftsleitung eingebunden und erstattet ihr jährlicher Bericht, § 54 BImSchG		
Folgen bei Nichteinhaltung für Unternehmen	-	-	-	Geldbuße

Übersicht Beauftragte	EHS				
	FaSi	Betriebsarzt	Brandschutz	Abfall	Gefahrgut
Gesetzliche Grundlage	§ 5 ASiG	ASiG	allg.: § 10 ArbSchG	§ 59 Abs. 1 KrWG	§ 9 Abs. 1 GbV
Zwingend? Für wen?	-	-	länderabhängig; gem. Industriebau-richtlinien mancher Bundesländer hat der Betreiber einen Brandschutzbeauftragten zu bestellen, wenn die Geschossfläche > 5.000 qm	-	Unternehmen, die in einem Kalenderjahr > 50t (netto) gefährlicher Güter versenden, befördern oder zur Beförderung verpacken, § 1 GbV
Extern möglich (Outsourcing)?	ja	ja	ja	-	ja
Sonderrechte interner Beauftragter?	-	-	-	ja, Kündigungsschutz, § 60 Abs. 3 Satz 1 KrWG	Benachteiligungsverbot, § 7 Abs. 1 GbV;

H. Werkzeugkoffer des MRUB

Übersicht Beauftragte	EHS				
Typ	FaSi	Betriebsarzt	Brandschutz	Abfall	Gefahrgut
Betriebsratsbeteiligung bei Bestellung?	Anhörung nur bei angestellten Fachkräften, § 9 Abs. 3 ASiG i. V. m. §§ 87, 76 BetrVG	Anhörung nur bei angestelltem Betriebsarzt, § 9 Abs. 3 ASiG i. V. m. §§ 87, 76 BetrVG	-	Beteiligungsrecht des Betriebsrats, § 99 BetrVG	nein
Gemeinsamer Beauftragter im Konzern?	möglich, § 19 ASiG	möglich, § 19 ASiG	-	-	-
Hierarchische Einbindung	-	-	-	-	-
Aufgaben des Beauftragten	-	-	-	Beratung des Betreibers und der Arbeitnehmer in Angelegenheiten, die für die Kreislaufwirtschaft und Abfallbeseitigung bedeutsam sein können.	-
Folgen bei Nichteinhaltung für Unternehmen	-	-	-	-	-

Anhang

Anhang 1: Muster

I. Stellenausschreibung eines MRUB

Menschenrechts- und Umweltbeauftragte/Menschenrechts- und Umweltbeauftragter (W/M/D)

Tätigkeitsbeschreibung

[Unternehmensbeschreibung].

Aufgaben

In dieser Position haben Sie die Gesamtverantwortung für die Überwachung der Einhaltung der LkSG-Anforderungen für [Unternehmensbezeichnung] und sind Ansprechperson für menschenrechts- und umweltbezogene Fragestellungen sowohl im Außen- als auch im Innenverhältnis.

- Überwachung des LkSG-Risikomanagements bzgl. der Einhaltung der Sorgfaltspflichten auf Angemessenheit und Wirksamkeit unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus den Wirksamkeitsprüfungen der Maßnahmen sowie des Beschwerdeverfahrens
- Überprüfung der Verankerung des LkSG-Risikomanagements in allen relevanten Geschäftsabläufen
- Beratung bei der Umsetzung des LkSG-Risikomanagements und der Sorgfaltspflichten
- Überprüfung der Angemessenheit der angepassten Beschaffungsstrategie, der Beschaffungsunterlagen einschließlich der Verträge, des Verhaltenskodex für Lieferanten und der vertraglichen Kontrollmechanismen
- Jährliche und anlassbezogene Wirksamkeitsprüfung von Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen
- Jährliche und anlassbezogene Wirksamkeitsprüfung des Beschwerdeverfahrens
- Mindestens jährliche Information der Geschäftsleitung über die Überwachung des LkSG-Risikomanagements
- Ansprechperson für das bereichsübergreifende Team sowie die LkSG-Verantwortlichen in anderen Funktionsbereichen
- [optional] Information der Geschäftsleitung und weiterer maßgeblicher Entscheidungsträger und -funktionen (bspw. den Einkauf) über die Erkenntnisse aus der Risikoanalyse (§ 5 Abs. 3 LkSG)
- [optional] Vorbereitung und Aktualisierung der Grundsatzerklärung
- [optional] Training von Mitarbeitenden und Lieferanten

Anhang 1 Muster

- [optional] Vorbereitung des jährlichen Berichts bzw. Beantwortung des strukturierten Fragebogens des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)
- [optional] Ansprechpartner für das BAFA sowie thematische Repräsentation von [Unternehmensbezeichnung] im Innen- und Außenverhältnis in enger Abstimmung mit der Unternehmenskommunikation von [Unternehmensbezeichnung]

Qualifikation

- Abgeschlossenes Hochschulstudium der Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsrecht, nachhaltige Umwelttechnologien oder Rechtswissenschaften. Master-Abschluss (oder gleichwertiger Abschluss) in Recht, CSR, Unternehmensführung oder einem verwandten Bereich
- Fünf bis zehn Jahre Berufserfahrung in einer Risikomanagementfunktion, z. B. als Compliance-Beauftragter, Datenschutzbeauftragter, Beauftragter für Geldwäschebekämpfung usw.
- In der Praxis erworbene Kenntnisse über Menschenrechte, CSR, Stakeholder-Management, Lieferketten
- Erfahrung mit Beschaffungs- und Einkaufsprozessen
- Solide Kenntnisse im Umgang mit Compliance Anforderungen und Verfahren
- Ausgezeichnete mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeiten in Deutsch und Englisch
- Durchsetzungsvermögen
- Hervorragendes analytisches Denken und Handeln
- Sicherer, souveräner und überzeugender Auftritt auf allen Hierarchieebenen innerhalb und außerhalb des Unternehmens

II. Ernennungsurkunde zum MRUB

*Bestellung zur Menschenrechts- und Umweltbeauftragten*⁶⁰⁶

Gemäß § 4 Abs. 3 Satz 1 LkSG wird Maxi Mustermann mit Wirkung zum 1.1.2023 [OPTIONAL: in Ergänzung zu ihren sonstigen arbeitsvertraglich geregelten Aufgaben,] für die ABC GmbH (nachfolgend „ABC“) zur Menschenrechts- und Umweltbeauftragten (nachfolgend „MRUB“) bestellt.

Zu den Aufgaben des MRUB gehören insbesondere

1. die Überwachung des LkSG-Risikomanagements einschließlich aller menschenrechtlichen Risiken (§ 2 Abs. 2 LkSG) als auch umweltbezogenen Risiken (§ 2 Abs. 3 LkSG) [OPTIONAL: sowie der Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken⁶⁰⁷ (§ 6 Abs. 3 Nr. 2 LkSG)];
2. die mindestens jährliche Information der Geschäftsleitung der ABC über den Stand und die Entwicklung des LkSG-Risikomanagements (§ 4 Abs. 3 Satz 2 LkSG);
3. [OPTIONAL: die Übermittlung der Ergebnisse der Risikoanalyse an die Geschäftsleitung der ABC und an andere maßgebliche Entscheidungsträger der ABC (§ 5 Abs. 3 LkSG)];
4. sich bei der ABC sowohl vom Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Implementierung der getroffenen Präventionsmaßnahmen zu überzeugen und die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen jährlich und anlassbezogen zu überprüfen (§ 6 Abs. 5 LkSG);
5. über notwendige Abhilfemaßnahmen unverzüglich informiert zu werden und berechtigt zu sein, mitzuwirken, und die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen jährlich und anlassbezogen zu überprüfen (§ 7 Abs. 4 LkSG);
6. die jährliche und anlassbezogene Überprüfung der Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens (§ 8 Abs. 5 Satz 1 LkSG);
7. Zugang zu allen für die Erfüllung seiner Aufgaben notwendigen Informationen zu haben, dazu zählen bspw. Dokumente (einschließlich Weisungen und Beschlüsse der Geschäftsleitung, die für den MRUB von Bedeutung sein können), Prozesse und IT-Systeme einzusehen sowie das Recht relevante Mitarbeiter zu befragen;

606 Die Bezeichnung „Menschenrechts- und Umweltbeauftragter“ ist nicht zwingend, aber nach dem Gesetz empfehlenswert. Der/die Verantwortliche könnte beispielsweise auch „Human Rights Officer“ oder Menschen- und Umweltbeauftragte(r) genannt werden.

607 Zusatz zum Einkauf ist nicht zwingend, da die Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken als Präventionsmaßnahme nach § 6 Abs. 3 Nr. 2 LkSG Teil des Risikomanagements sind, das der MRUB ohnehin zu überwachen hat; in der täglichen Praxis, insbesondere in Gesprächen mit Vertretern des Einkaufs, kann der Zusatz aber hilfreich sein.

Anhang 1 Muster

8. [*OPTIONAL*: die Durchführung von Schulungen und Weiterbildungen (§ 6 Abs. 3 Nr. 3 und Abs. 4 Nr. 3 LkSG)];
9. [*OPTIONAL*: die Erstellung und Aktualisierung der Grundsatzerklärung (§ 6 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. Abs. 5 Satz 1 LkSG)];
10. [*OPTIONAL*: die Erfüllung der jährlichen Berichtspflicht (§ 10 Abs. 2 Satz 1 LkSG) sowie]; und
11. der Hauptansprechpartner für Rückfragen des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zu sein.⁶⁰⁸

MRUB dürfen wegen der Erfüllung der übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden.⁶⁰⁹ Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.⁶¹⁰

[...], den [...]

ABC GmbH

Unterschrift der Geschäftsleitung

Die Bestellung nehme ich an:

Unterschrift des Menschenrechts- und Umweltbeauftragten

608 Übermittlung des Namens an das BAFA ist nicht erforderlich. Allerdings ist der Name des MRUB auf Verlangen des BAFA zu nennen (§ 17 Abs. 2 Nr. 3 LkSG).

609 Steht so nicht im Gesetz, es empfiehlt sich aber, dies zur Unterstreichung der Unabhängigkeit des MRUB aufzunehmen. Zusätzlich kann man Vorkehrungen zum Kündigungsschutz wie beim Datenschutzbeauftragten treffen. Ebenso wäre denkbar, den MRUB von Weisungen freizustellen, wie dies in § 8 Abs. 3 Satz 1 LkSG für die mit der Bearbeitung von Hinweisen betrauten Personen vorgesehen ist.

610 Auch die Pflicht zur Verschwiegenheit ist im Gesetz nicht vorgesehen, versteht sich aber von selbst.

III. Lieferantenkodex

Ein Lieferantenkodex legt die Erwartungen und Anforderungen fest, die ein Unternehmen an seine Lieferanten in Bezug auf ethische, soziale und ökologische Standards stellt. Hier sind einige typische Elemente, die in einem solchen Kodex enthalten sein könnten:

1. **Menschenrechte:** Der Lieferant verpflichtet sich zur Achtung der Menschenrechte und zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in seinen Geschäftstätigkeiten. Dazu gehört beispielsweise die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen, die Wahrung der Arbeitsrechte und die Ablehnung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit.
2. **Arbeitsbedingungen:** Der Lieferant muss die Arbeitsbedingungen gemäß den nationalen Gesetzen und internationalen Arbeitsnormen einhalten. Dazu gehören Aspekte wie Arbeitszeiten, Entlohnung, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit.
3. **Umweltschutz:** Der Lieferant muss umweltverträgliche Praktiken fördern und sich zur Minimierung negativer Umweltauswirkungen verpflichten. Dazu gehört beispielsweise die Einhaltung von Umweltgesetzen, die Reduzierung von Emissionen und Abfällen sowie der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen.
4. **Geschäftsethik:** Der Lieferant muss ethische Grundsätze einhalten, wie beispielsweise die Ablehnung von Korruption, Bestechung und unlauterem Wettbewerb. Zudem sollte er faire Geschäftspraktiken anwenden und transparente Kommunikation fördern.
5. **Lieferkettenverantwortung:** Der Lieferant muss sicherstellen, dass auch seine eigenen Lieferanten die Standards des Verhaltenskodex einhalten. Dies kann beispielsweise die Einhaltung von sozialen und ökologischen Standards in der gesamten Lieferkette oder die Offenlegung relevanter Informationen über Lieferanten beinhalten.
6. **Überwachung und Berichterstattung:** Der Lieferant muss sich der Überprüfung und Auditierung durch das Unternehmen unterziehen und relevante Informationen über die Einhaltung des Verhaltenskodex bereitstellen. Zudem sollte er bereit sein, in regelmäßigen Abständen über die Fortschritte und Maßnahmen zur Verbesserung der Einhaltung zu berichten.

Ein Lieferantenkodex sollte an die spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen des Unternehmens angepasst werden und klar formuliert, verständlich und nachvollziehbar sein.

Gute Vorlagen sind bereits frei verfügbar im Internet zu finden. Insbesondere haben alle großen Unternehmen ihre Lieferantenkodices im Internet öffentlich zugänglich gemacht.

IV. Klauselvorschläge für Verträge mit unmittelbaren Zulieferern

Die nachfolgenden Musterklauseln⁶¹¹ dienen dazu, die vertragliche Zusage eines unmittelbaren Zulieferers, zur Einhaltung der menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen des Unternehmens, einzuholen. In der Regel sind diese Klauseln, unter Verweis auf den Lieferantenkodex, Gegenstand der AEB. Sie können aber auch Bestandteil eines solchen Lieferantenkodex sein, wenn dieser eine eigenständige Unterzeichnung vorsieht.

Die Klauseln erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzen keine individuelle Prüfung und Beratung; für die Richtigkeit und die Integrierbarkeit in bestehende Formulierungen wird keine Gewähr übernommen.

1. Verweis in den AEB auf den Lieferantenkodex

Der Lieferant sichert zu, im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit mit dem Unternehmen dessen (beiliegenden) Lieferantenkodex und die darin enthaltenen menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen einzuhalten; (alt:) maßgebend ist die Version vom [...] abrufbar unter [...].

Unternehmen behält sich das Recht vor, diese Nachhaltigkeitsklausel sowie den Lieferantenkodex zu ändern, wenn sich seine menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen ändern, und wird den Lieferanten so schnell wie möglich darüber informieren. Der Lieferant bestätigt die fortgesetzte Einhaltung des geänderten Lieferantenkodex bzw. der geänderten Klausel.⁶¹²

2. Weitergabeklausel

Der Lieferant sichert zu, die menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen einzuhalten und diese entlang der Lieferkette angemessen zu adressieren; dazu zählen auch die Informationen über den Zugang zu dem im Lieferantenkodex genannten Beschwerdemechanismus/Hinweisgebersystem des Unternehmens.

Optional: Zusatz: Der Lieferant ist nicht verpflichtet, den Lieferantenkodex wortgleich zu übernehmen. Es genügt seine wesentlichen Bestimmungen mit eigenen Formulierungen weiterzureichen.

611 Musterklauseln finden sich zudem bei: *Harings/Jürgens*, LkSG, Anhang V, S. 195 ff.

612 Vgl. zur Notwendigkeit einer dynamischen Verweisung *Wagner*, in: *Wagner/Ruttloff/Wagner*, LkSG, § 14 Rn. 2178.

3. Informations- und Abhilfeklausel

Falls Lieferanten Risiken für und Verstöße gegen die im Lieferantenkodex dargelegten Erwartungen erkennen, informieren sie unverzüglich das Unternehmen schriftlich und ergreifen geeignete Abhilfemaßnahmen, um Verstöße zu verhindern, zu beenden oder zu minimieren.

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, den Lieferanten aufzufordern, gemeinsam mit ihm ein Konzept, einschließlich eines konkreten Zeitplans, zur Beendigung oder Minimierung eines Verstoßes zu erstellen und umzusetzen.

Hält der Lieferant die Erwartungen des Lieferantenkodex nicht ein und ist eine Nachfrist von drei Monaten verstrichen, ohne dass die Verstöße beseitigt wurden, behält sich das Unternehmen das Recht vor, entweder (i) den Vertrag auszusetzen, bis die Verstöße beseitigt sind, oder (ii) nach ergebnislosem Ablauf der gesetzten Frist den Vertrag außerordentlich und nach alleinigem Ermessen des Unternehmens zu kündigen.

4. Auditklausel

Das Unternehmen hat das Recht, nach vorheriger schriftlicher Ankündigung Audits durchzuführen, um die Einhaltung der Verpflichtungen des Lieferanten gemäß dieser Klausel (das „Audit“) entweder selbst und/oder durch beauftragte Dritte (der „Auditor“)⁶¹³ zu überprüfen. Der Lieferant stellt dem Unternehmen und/oder dem Auditor alle Daten, Dokumente und sonstigen Informationen in schriftlicher, mündlicher und/oder elektronischer Form zur Verfügung, die das Unternehmen und/oder der Auditor für das Audit in angemessener Weise anfordert.

Optionaler Zusatz: Das Unternehmen und/oder der Auditor ist ebenfalls berechtigt, Mitarbeiter des Lieferanten zu befragen und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen Einblick in geeignete Unterlagen – insbesondere die Lohnabrechnungen – zu nehmen sowie die Einhaltung der Erwartungen anhand eines Self-Assessment-Fragebogens zu überprüfen.

5. Schulungsklauseln

Der Lieferant verpflichtet sich, seine mit der Geschäftstätigkeit betrauten Führungskräfte und – soweit erforderlich – Mitarbeitende (die „Beschäftigten“) über die Erwartungen des Unternehmens zu informieren und anzuweisen, diese einzuhalten und Schulungen für diese bezüglich der Einhaltung

613 *Depping/Walden*, in: *Depping/Walden*, LkSG, § 6 Rn. 93.

der Erwartungen durchzuführen.⁶¹⁴ Auf Verlangen des Unternehmens wird der Lieferant seine Beschäftigten verpflichten, an entsprechenden Schulungen des Unternehmens teilzunehmen.

6. Beschwerdeverfahren

Unsere Lieferanten richten ein für ihre Geschäftstätigkeit geeignetes Beschwerdeverfahren ein. Dies soll ihren Mitarbeitern ermöglichen, Verstöße gegen die soziale oder ökologische Verantwortung sowie das ethische Geschäftsverhalten anonym, vertraulich und ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu melden.

Die Lieferanten setzen sich im Rahmen des ihnen Möglichen und Zumutbaren dafür ein, dass solche Verfahren auch in ihrer Lieferkette eingerichtet werden.

Die Lieferanten informieren ihre Mitarbeiter, dass sie bei Vorliegen von Verstößen im Rahmen der Geschäftstätigkeit mit dem Unternehmen auch den Beschwerdemechanismus/Hinweisgebersystem des Unternehmens nutzen können [optional, falls vorhanden: sowie die Möglichkeit haben, sich an den Ombudsmann des Unternehmens telefonisch, per E-Mail oder elektronisch zu wenden].

7. Kündigung

Verstößt der Auftragnehmer gegen eine oder mehrere seiner Verpflichtungen aus dem Lieferantenkodex, ist der Auftraggeber berechtigt, den Vertrag vorübergehend auszusetzen oder, wenn der Verstoß nicht innerhalb einer angemessenen Frist behoben wird, nach seinem Ermessen den Vertrag zu kündigen, wenn er schwerwiegend ist und nicht behoben werden kann.

⁶¹⁴ Die Verpflichtung zur Durchführung von Schulungen zwecks Einhaltung der Erwartungen dürfte nicht mit den Anforderungen des BAFA kollidieren, die grundsätzlich die Unternehmen in der Pflicht sehen, „ihren Zulieferern zu helfen, bei sich und wiederum ihren Lieferanten menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und angemessen zu adressieren.“ Vgl. BAFA Zusammenarbeit in der Lieferkette zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern, Executive Summary zur Handreichung, S. 2/6, abrufbar unter https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/executive_summary_zusammenarbeit_lieferketten.html (abgerufen am 23.10.2023).

8. Vertragsstrafe und Schadensersatz

Der Lieferant ist dem Unternehmen zu Schadensersatz verpflichtet, die aus Verstößen gegen diesen Lieferantenkodex/diese AEB entstehen, außer er weist nach, dass ihn kein Verschulden trifft.⁶¹⁵

⁶¹⁵ Vgl. zum Ersatz von Reputationsschäden und zur Aufnahme des Verschuldenserfordernis *Wagner*, *Wagner/Ruttloff/Wagner*, LkSG, § 14 Rn. 2180 bzw. 2184.

Anhang 2: Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten – Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz ist anzuwenden auf Unternehmen ungeachtet ihrer Rechtsform, die

1. ihre Hauptverwaltung, ihre Hauptniederlassung, ihren Verwaltungssitz oder ihren satzungsmäßigen Sitz im Inland haben und
2. in der Regel mindestens 3 000 Arbeitnehmer im Inland beschäftigen; ins Ausland entsandte Arbeitnehmer sind erfasst.

Abweichend von Satz 1 Nummer 1 ist dieses Gesetz auch anzuwenden auf Unternehmen ungeachtet ihrer Rechtsform, die

1. eine Zweigniederlassung gemäß § 13d des Handelsgesetzbuchs im Inland haben und
2. in der Regel mindestens 3 000 Arbeitnehmer im Inland beschäftigen.

Ab dem 1. Januar 2024 betragen die in Satz 1 Nummer 2 und Satz 2 Nummer 2 vorgesehenen Schwellenwerte jeweils 1 000 Arbeitnehmer.

(2) Leiharbeiter sind bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl (Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 und Satz 2 Nummer 2) des Entleihunternehmens zu berücksichtigen, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt.

(3) Innerhalb von verbundenen Unternehmen (§ 15 des Aktiengesetzes) sind die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer sämtlicher konzernangehöriger Gesellschaften bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl (Absatz 1 Satz 1 Nummer 2) der Obergesellschaft zu berücksichtigen; ins Ausland entsandte Arbeitnehmer sind erfasst.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Geschützte Rechtspositionen im Sinne dieses Gesetzes sind solche, die sich aus den in den Nummern 1 bis 11 der Anlage aufgelisteten Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte ergeben.

(2) Ein menschenrechtliches Risiko im Sinne dieses Gesetzes ist ein Zustand, bei dem aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der folgenden Verbote droht:

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 Übereinstim-

mung 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) 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 sklavereiähnlichen 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:

Anhang 2 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

- 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 zusammenzuschließen 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 beeinträchtigt,
 - 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 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 geschützte Rechtsposition zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist.

(3) Ein umweltbezogenes Risiko im Sinne dieses Gesetzes ist ein Zustand, bei dem auf Grund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der folgenden Verbote droht:

1. 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);
2. 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;
3. das Verbot der Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen den Bestimmungen des Artikels 11 Absatz 3 des Minamata-Übereinkommens;
4. 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;
5. 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;

6. das Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Artikel 1 Absatz 1 und anderer Abfälle im Sinne des Artikel 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
 - a. in eine Vertragspartei, die die Einfuhr solcher gefährlichen und anderer Abfälle verboten hat (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b des Basler Übereinkommens),
 - b. 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),
 - c. in eine Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens (Artikel 4 Absatz 5 des Basler Übereinkommens),
 - d. 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);
 7. das Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle von in Anlage VII des Basler Übereinkommens aufgeführten Staaten in Staaten, die nicht in Anlage VII aufgeführt sind (Artikel 4A des Basler Übereinkommens, Artikel 36 der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006) sowie 8. das Verbot der Einfuhr gefährlicher Abfälle und anderer Abfälle aus einer Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens (Artikel 4 Absatz 5 des Basler Übereinkommens).
- (4) Eine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen Pflicht im Sinne dieses Gesetzes ist der Verstoß gegen ein in Absatz 2 Nummer 1 bis 12 genanntes Verbot. Eine Verletzung einer umweltbezogenen Pflicht im Sinne dieses Gesetzes ist der Verstoß gegen ein in Absatz 3 Nummer 1 bis 8 genanntes Verbot.
- (5) Die Lieferkette im Sinne dieses Gesetzes bezieht sich auf alle Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens. Sie umfasst alle Schritte im In- und Ausland, die zur Herstellung der Produkte und zur Erbringung der

Dienstleistungen erforderlich sind, angefangen von der Gewinnung der Rohstoffe bis zu der Lieferung an den Endkunden und erfasst

1. das Handeln eines Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich,
2. das Handeln eines unmittelbaren Zulieferers und
3. das Handeln eines mittelbaren Zulieferers.

(6) Der eigene Geschäftsbereich im Sinne dieses Gesetzes erfasst jede Tätigkeit des Unternehmens zur Erreichung des Unternehmensziels. Erfasst ist damit jede Tätigkeit zur Herstellung und Verwertung von Produkten und zur Erbringung von Dienstleistungen, unabhängig davon, ob sie an einem Standort im In- oder Ausland vorgenommen wird. In verbundenen Unternehmen zählt zum eigenen Geschäftsbereich der Obergesellschaft eine konzernangehörige Gesellschaft, wenn die Obergesellschaft auf die konzernangehörige Gesellschaft einen bestimmenden Einfluss ausübt.

(7) Unmittelbarer Zulieferer im Sinne dieses Gesetzes ist ein Partner eines Vertrages über die Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen, dessen Zulieferungen für die Herstellung des Produktes des Unternehmens oder zur Erbringung und Inanspruchnahme der betreffenden Dienstleistung notwendig sind.

(8) Mittelbarer Zulieferer im Sinne dieses Gesetzes ist jedes Unternehmen, das kein unmittelbarer Zulieferer ist und dessen Zulieferungen für die Herstellung des Produktes des Unternehmens oder zur Erbringung und Inanspruchnahme der betreffenden Dienstleistung notwendig sind.

Abschnitt 2: Sorgfaltspflichten

§ 3 Sorgfaltspflichten

(1) Unternehmen sind dazu verpflichtet, in ihren Lieferketten die in diesem Abschnitt festgelegten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten mit dem Ziel, menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu beenden. Die Sorgfaltspflichten enthalten:

1. die Einrichtung eines Risikomanagements (§ 4 Absatz 1),
2. die Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit (§ 4 Absatz 3),
3. die Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen (§ 5),
4. die Abgabe einer Grundsaterklärung (§ 6 Absatz 2),
5. die Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich (§ 6 Absatz 1 und 3) und gegenüber unmittelbaren Zulieferern (§ 6 Absatz 4),
6. das Ergreifen von Abhilfemaßnahmen (§ 7 Absatz 1 bis 3),

Anhang 2 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

7. die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens (§ 8), 8. die Umsetzung von Sorgfaltspflichten in Bezug auf Risiken bei mittelbaren Zulieferern (§ 9) und
 8. die Dokumentation (§ 10 Absatz 1) und die Berichterstattung (§ 10 Absatz 2).
- (2) Die angemessene Weise eines Handelns, das den Sorgfaltspflichten genügt, bestimmt sich nach
1. Art und Umfang der Geschäftstätigkeit des Unternehmens,
 2. dem Einflussvermögen des Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher eines menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risikos oder der Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht,
 3. der typischerweise zu erwartenden Schwere der Verletzung, der Umkehrbarkeit der Verletzung und der Wahrscheinlichkeit der Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht sowie
 4. nach der Art des Verursachungsbeitrages des Unternehmens zu dem menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiko oder zu der Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht.
- (3) Eine Verletzung der Pflichten aus diesem Gesetz begründet keine zivilrechtliche Haftung. Eine unabhängig von diesem Gesetz begründete zivilrechtliche Haftung bleibt unberührt.

§ 4 Risikomanagement

- (1) Unternehmen müssen ein angemessenes und wirksames Risikomanagement zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten (§ 3 Absatz 1) einrichten. Das Risikomanagement ist in alle maßgeblichen Geschäftsabläufe durch angemessene Maßnahmen zu verankern.
- (2) Wirksam sind solche Maßnahmen, die es ermöglichen, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und zu minimieren sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren, wenn das Unternehmen diese Risiken oder Verletzungen innerhalb der Lieferkette verursacht oder dazu beigetragen hat.
- (3) Das Unternehmen hat dafür zu sorgen, dass festgelegt ist, 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) Das Unternehmen hat bei der Errichtung und Umsetzung seines Risikomanagementsystems die Interessen seiner Beschäftigten, der Beschäftigten

innerhalb seiner Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln des Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in seinen Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen zu berücksichtigen.

§ 5 Risikoanalyse

(1) Im Rahmen des Risikomanagements hat das Unternehmen eine angemessene Risikoanalyse nach den Absätzen 2 bis 4 durchzuführen, um die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie bei seinen unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln. In Fällen, in denen ein Unternehmen eine missbräuchliche Gestaltung der unmittelbaren Zuliefererbeziehung oder ein Umgehungsgeschäft vorgenommen hat, um die Anforderungen an die Sorgfaltspflichten in Hinblick auf den unmittelbaren Zulieferer zu umgehen, gilt ein mittelbarer Zulieferer als unmittelbarer Zulieferer.

(2) Die ermittelten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sind angemessen zu gewichten und zu priorisieren. Dabei sind insbesondere die in § 3 Absatz 2 genannten Kriterien maßgeblich.

(3) Das Unternehmen muss dafür Sorge tragen, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse intern an die maßgeblichen Entscheidungsträger, etwa an den Vorstand oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert werden.

(4) Die Risikoanalyse ist einmal im Jahr sowie anlassbezogen durchzuführen, wenn das Unternehmen mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage in der Lieferkette rechnen muss, etwa durch die Einführung neuer Produkte, Projekte oder eines neuen Geschäftsfeldes. Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen nach § 8 Absatz 1 sind zu berücksichtigen.

§ 6 Präventionsmaßnahmen

(1) Stellt ein Unternehmen im Rahmen einer Risikoanalyse nach § 5 ein Risiko fest, hat es unverzüglich angemessene Präventionsmaßnahmen nach den Absätzen 2 bis 4 zu ergreifen.

(2) 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 Absatz 1, § 5 Absatz 1, § 6 Absatz 3 bis 5, sowie den §§ 7 bis 10 nachkommt,

Anhang 2 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

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.
- (3) Das Unternehmen muss angemessene Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich verankern, insbesondere:
1. die Umsetzung der in der Grundsatzerklärung dargelegten Menschenrechtsstrategie in den relevanten Geschäftsabläufen,
 2. die Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken, durch die festgestellte Risiken verhindert oder minimiert werden,
 3. die Durchführung von Schulungen in den relevanten Geschäftsbereichen,
 4. die Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen, mit denen die Einhaltung der in der Grundsatzerklärung enthaltenen Menschenrechtsstrategie im eigenen Geschäftsbereich überprüft wird.
- (4) Das Unternehmen muss angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber einem unmittelbaren Zulieferer verankern, insbesondere:
1. die Berücksichtigung der menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen bei der Auswahl eines unmittelbaren Zulieferers,
 2. die vertragliche Zusicherung eines unmittelbaren Zulieferers, dass dieser die von der Geschäftsleitung des Unternehmens verlangten menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen einhält und entlang der Lieferkette angemessen adressiert,
 3. die Durchführung von Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherungen des unmittelbaren Zulieferers nach Nummer 2,
 4. die Vereinbarung angemessener vertraglicher Kontrollmechanismen sowie deren risikobasierte Durchführung, um die Einhaltung der Menschenrechtsstrategie bei dem unmittelbaren Zulieferer zu überprüfen.
- (5) Die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen ist 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. Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen nach § 8 Absatz 1 sind zu berücksichtigen. Die Maßnahmen sind bei Bedarf unverzüglich zu aktualisieren.

§ 7 Abhilfemaßnahmen

(1) Stellt das Unternehmen fest, dass die Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht in seinem eigenen Geschäftsbereich oder bei einem unmittelbaren Zulieferer bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht, hat es unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um diese Verletzung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren. § 5 Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Im eigenen Geschäftsbereich im Inland muss die Abhilfemaßnahme zu einer Beendigung der Verletzung führen. Im eigenen Geschäftsbereich im Ausland und im eigenen Geschäftsbereich gemäß § 2 Absatz 6 Satz 3 muss die Abhilfemaßnahme in der Regel zur Beendigung der Verletzung führen.

(2) Ist die Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht bei einem unmittelbaren Zulieferer so beschaffen, dass das Unternehmen sie nicht in absehbarer Zeit beenden kann, muss es unverzüglich ein Konzept zur Beendigung oder Minimierung erstellen und umsetzen. Das Konzept muss einen konkreten Zeitplan enthalten. Bei der Erstellung und Umsetzung des Konzepts sind insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht zu ziehen:

1. die gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung eines Plans zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung mit dem Unternehmen, durch das die Verletzung verursacht wird,
 2. der Zusammenschluss mit anderen Unternehmen im Rahmen von Brancheninitiativen und Branchenstandards, um die Einflussmöglichkeit auf den Verursacher zu erhöhen,
 3. ein temporäres Aussetzen der Geschäftsbeziehung während der Bemühungen zur Risikominimierung.
- (3) Der Abbruch einer Geschäftsbeziehung ist nur geboten, wenn
1. die Verletzung einer geschützten Rechtsposition oder einer umweltbezogenen Pflicht als sehr schwerwiegend bewertet wird,
 2. die Umsetzung der im Konzept erarbeiteten Maßnahmen nach Ablauf der im Konzept festgelegten Zeit keine Abhilfe bewirkt,
 3. dem Unternehmen keine anderen mildereren Mittel zur Verfügung stehen und eine Erhöhung des Einflussvermögens nicht aussichtsreich erscheint.

Die bloße Tatsache, dass ein Staat eines der in der Anlage zu diesem Gesetz aufgelisteten Übereinkommen nicht ratifiziert oder nicht in sein nationales Recht umgesetzt hat, führt nicht zu einer Pflicht zum Abbruch der Geschäftsbeziehung. Von Satz 2 unberührt bleiben Einschränkungen des Außenwirtschaftsverkehrs durch oder aufgrund von Bundesrecht, Recht der Europäischen Union oder Völkerrecht.

(4) Die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen ist 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. Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen nach § 8 Absatz 1 sind zu berücksichtigen. Die Maßnahmen sind bei Bedarf unverzüglich zu aktualisieren.

§ 8 Beschwerdeverfahren

(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.

§ 9 Mittelbare Zulieferer; Verordnungsermächtigung

(1) Das Unternehmen muss das Beschwerdeverfahren nach § 8 so einrichten, dass es Personen auch ermöglicht, auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten hinzuweisen, die durch das wirtschaftliche Handeln eines mittelbaren Zulieferers entstanden sind.

(2) Das Unternehmen muss nach Maßgabe des Absatzes 3 sein bestehendes Risikomanagement im Sinne von § 4 anpassen.

(3) Liegen einem Unternehmen tatsächliche Anhaltspunkte vor, die eine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht bei mittelbaren Zulieferern möglich erscheinen lassen (substantiierte Kenntnis), so hat es anlassbezogen unverzüglich

1. eine Risikoanalyse gemäß § 5 Absatz 1 bis 3 durchzuführen,
2. angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber dem Verursacher zu verankern, etwa die Durchführung von Kontrollmaßnahmen, die Unterstützung bei der Vorbeugung und Vermeidung eines Risikos oder die Umsetzung von branchenspezifischen oder branchenübergreifenden Initiativen, denen das Unternehmen beigetreten ist,
3. ein Konzept zur Verhinderung, Beendigung oder Minimierung zu erstellen und umzusetzen und
4. gegebenenfalls entsprechend seine Grundsaterklärung gemäß § 6 Absatz 2 zu aktualisieren.

(4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, Näheres zu den Pflichten des Absatzes 3 durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ohne Zustimmung des Bundesrates zu regeln.

§ 10 Dokumentations- und Berichtspflichten

(1) Die Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach § 3 ist unternehmensintern fortlaufend zu dokumentieren. Die Dokumentation ist ab ihrer Erstellung mindestens sieben Jahre lang aufzubewahren.

(2) Das Unternehmen hat jährlich einen Bericht über die Erfüllung seiner Sorgfaltspflichten im vergangenen Geschäftsjahr zu erstellen und spätestens vier Monate nach dem Schluss des Geschäftsjahrs auf der Internetseite des Unternehmens für einen Zeitraum von sieben Jahren kostenfrei öffentlich zugänglich zu machen. In dem Bericht ist nachvollziehbar mindestens darzulegen,

1. ob und falls ja, welche menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken oder Verletzungen einer menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflicht das Unternehmen identifiziert hat,

Anhang 2 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

2. was das Unternehmen, unter Bezugnahme auf die in den §§ 4 bis 9 beschriebenen Maßnahmen, zur Erfüllung seiner Sorgfaltspflichten unternehmen hat; dazu zählen auch die Elemente der Grundsatzzerklärung gemäß § 6 Absatz 2, sowie die Maßnahmen, die das Unternehmen aufgrund von Beschwerden nach § 8 oder nach § 9 Absatz 1 getroffen hat,
3. wie das Unternehmen die Auswirkungen und die Wirksamkeit der Maßnahmen bewertet und
4. welche Schlussfolgerungen es aus der Bewertung für zukünftige Maßnahmen zieht.

(3) Hat das Unternehmen kein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko und keine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht festgestellt und dies in seinem Bericht plausibel dargelegt, sind keine weiteren Ausführungen nach Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 bis 4 erforderlich.

(4) Der Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen ist dabei gebührend Rechnung zu tragen.

Abschnitt 3: Zivilprozess

§ 11 Besondere Prozessstandschaft

(1) Wer geltend macht, in einer überragend wichtigen geschützten Rechtsposition aus § 2 Absatz 1 verletzt zu sein, kann zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Rechte einer inländischen Gewerkschaft oder Nichtregierungsorganisation die Ermächtigung zur Prozessführung erteilen.

(2) Wer geltend macht, in einer überragend wichtigen geschützten Rechtsposition aus § 2 Absatz 1 verletzt zu sein, kann zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Rechte einer inländischen Gewerkschaft oder Nichtregierungsorganisation die Ermächtigung zur Prozessführung erteilen.

Abschnitt 3: Behördliche Kontrolle und Durchsetzung

Unterabschnitt 1: Berichtsprüfung

§ 12 Einreichung des Berichts

(1) Der Bericht nach § 10 Absatz 2 Satz 1 ist in deutscher Sprache und elektronisch über einen von der zuständigen Behörde bereitgestellten Zugang einzureichen.

(2) Der Bericht ist spätestens vier Monate nach dem Schluss des Geschäftsjahres, auf das er sich bezieht, einzureichen.

§ 13 Behördliche Berichtsprüfung; Verordnungsermächtigung

(1) Die zuständige Behörde prüft, ob

1. der Bericht nach § 10 Absatz 2 Satz 1 vorliegt und
 2. die Anforderungen nach § 10 Absatz 2 und 3 eingehalten wurden.
- (2) Werden die Anforderungen nach § 10 Absatz 2 und 3 nicht erfüllt, kann die zuständige Behörde verlangen, dass das Unternehmen den Bericht innerhalb einer angemessenen Frist nachbessert.
- (3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ohne Zustimmung des Bundesrates folgende Verfahren näher zu regeln:
1. das Verfahren der Einreichung des Berichts nach § 12 sowie
 2. das Verfahren der behördlichen Berichtsprüfung nach den Absätzen 1 und 2.

Unterabschnitt 2: Risikobasierte Kontrolle

§ 14 Behördliches Tätigwerden; Verordnungsermächtigung

- (1) Die zuständige Behörde wird tätig:
1. von Amts wegen nach pflichtgemäßem Ermessen,
 - a. um die Einhaltung der Pflichten nach den §§ 3 bis 10 Absatz 1 im Hinblick auf mögliche menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie Verletzungen einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht zu kontrollieren und
 - b. Verstöße gegen Pflichten nach Buchstabe a festzustellen, zu beseitigen und zu verhindern;
 2. auf Antrag, wenn die antragstellende Person substantiiert geltend macht,
 - a. infolge der Nichterfüllung einer in den §§ 3 bis 9 enthaltenen Pflicht in einer geschützten Rechtsposition verletzt zu sein oder
 - b. dass eine in Buchstabe a genannte Verletzung unmittelbar bevorsteht.
- (2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ohne Zustimmung des Bundesrates das Verfahren der risikobasierten Kontrolle nach Absatz 1 und den §§ 15 bis 17 näher zu regeln.

§ 15 Anordnungen und Maßnahmen

Die zuständige Behörde trifft die geeigneten und erforderlichen Anordnungen und Maßnahmen, um Verstöße gegen die Pflichten nach den §§ 3 bis 10 Absatz 1 festzustellen, zu beseitigen und zu verhindern. Sie kann insbesondere

1. Personen laden,
2. dem Unternehmen aufgeben, innerhalb von drei Monaten ab Bekanntgabe der Anordnung einen Plan zur Behebung der Missstände einschließlich klarer Zeitangaben zu dessen Umsetzung vorzulegen und

3. dem Unternehmen konkrete Handlungen zur Erfüllung seiner Pflichten aufgeben.

§ 16 Betretensrechte

Soweit dies zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 14 erforderlich ist, sind die zuständige Behörde und ihre Beauftragten befugt,

1. Betriebsgrundstücke, Geschäftsräume und Wirtschaftsgebäude der Unternehmen während der üblichen Geschäfts- oder Betriebszeiten zu betreten und zu besichtigen sowie
2. bei Unternehmen während der üblichen Geschäfts- oder Betriebszeiten geschäftliche Unterlagen und Aufzeichnungen, aus denen sich ableiten lässt, ob die Sorgfaltspflichten nach den §§ 3 bis 10 Absatz 1 eingehalten wurden, einzusehen und zu prüfen.

§ 17 Ankunfts- und Herausgabepflichten

(1) Unternehmen und nach § 15 Satz 2 Nummer 1 geladene Personen sind verpflichtet, der zuständigen Behörde auf Verlangen die Auskünfte zu erteilen und die Unterlagen herauszugeben, die die Behörde zur Durchführung der ihr durch dieses Gesetz oder aufgrund dieses Gesetzes übertragenen Aufgaben benötigt. Die Verpflichtung erstreckt sich auch auf Auskünfte über verbundene Unternehmen (§ 15 des Aktiengesetzes), unmittelbare und mittelbare Zulieferer und die Herausgabe von Unterlagen dieser Unternehmen, soweit das auskunfts- oder herausgabepflichtige Unternehmen oder die auskunfts- oder herausgabepflichtige Person die Informationen zur Verfügung hat oder aufgrund bestehender vertraglicher Beziehungen zur Beschaffung der verlangten Informationen in der Lage ist.

(2) Die zu erteilenden Auskünfte und herauszugebenden Unterlagen nach Absatz 1 umfassen insbesondere

1. die Angaben und Nachweise zur Feststellung, ob ein Unternehmen in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fällt,
2. die Angaben und Nachweise über die Erfüllung der Pflichten nach den §§ 3 bis 10 Absatz 1 und
3. die Namen der zur Überwachung der internen Prozesse des Unternehmens zur Erfüllung der Pflichten nach den §§ 3 bis 10 Absatz 1 zuständigen Personen.

(3) Wer zur Auskunft nach Absatz 1 verpflichtet ist, kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 52 Absatz 1 der Strafprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde. Die auskunftspflichtige Person ist über ihr Recht zur Verweigerung der Auskunft zu belehren. Sonstige

gesetzliche Auskunft- oder Aussageverweigerungsrechte sowie gesetzliche Verschwiegenheitspflichten bleiben unberührt.

§ 18 Duldungs- und Mitwirkungspflichten

Die Unternehmen haben die Maßnahmen der zuständigen Behörde und ihrer Beauftragten zu dulden und bei der Durchführung der Maßnahmen mitzuwirken. Satz 1 gilt auch für die Inhaber der Unternehmen und ihre Vertretung, bei juristischen Personen für die nach Gesetz oder Satzung zur Vertretung berufenen Personen.

Unterabschnitt 3: Zuständige Behörde, Handreichungen, Rechenschaftsbericht

§ 19 Zuständige Behörde

(1) Für die behördliche Kontrolle und Durchsetzung nach diesem Abschnitt ist das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle zuständig. Für die Aufgaben nach diesem Gesetz obliegt die Rechts- und Fachaufsicht über das Bundesamt dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie übt die Rechts- und Fachaufsicht im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus.

(2) Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verfolgt die zuständige Behörde einen risikobasierten Ansatz.

§ 20 Handreichungen

Die zuständige Behörde veröffentlicht branchenübergreifende oder branchenspezifische Informationen, Hilfestellungen und Empfehlungen zur Einhaltung dieses Gesetzes und stimmt sich dabei mit den fachlich betroffenen Behörden ab. Die Informationen, Hilfestellungen oder Empfehlungen bedürfen vor Veröffentlichung der Zustimmung des Auswärtigen Amtes, insofern außenpolitische Belange davon berührt sind.

§ 21 Rechenschaftsbericht

(1) Die nach § 19 Absatz 1 Satz 1 zuständige Behörde berichtet einmal jährlich über ihre im vorausgegangenen Kalenderjahr erfolgten Kontroll- und Durchsetzungstätigkeiten nach Abschnitt 4. Der Bericht ist erstmals für das Jahr 2022 zu erstellen und auf der Webseite der zuständigen Behörde zu veröffentlichen.

(2) Die Berichte sollen auf festgestellte Verstöße und angeordnete Abhilfemaßnahmen hinweisen und diese erläutern sowie eine Auswertung der eingereichten Unternehmensberichte nach § 12 enthalten, ohne die jeweils betroffenen Unternehmen zu benennen.

Abschnitt 5: Öffentliche Beschaffung

§ 22 Ausschluss von der Vergabe öffentliche Aufträge

(1) Von der Teilnahme an einem Verfahren über die Vergabe eines Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrags der in den §§ 99 und 100 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber sollen Unternehmen bis zur nachgewiesenen Selbstreinigung nach § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ausgeschlossen werden, die wegen eines rechtskräftig festgestellten Verstoßes nach § 24 Absatz 1 mit einer Geldbuße nach Maßgabe von Absatz 2 belegt worden sind. Der Ausschluss nach Satz 1 darf nur innerhalb eines angemessenen Zeitraums von bis zu drei Jahren erfolgen.

(2) Ein Ausschluss nach Absatz 1 setzt einen rechtskräftig festgestellten Verstoß mit einer Geldbuße von wenigstens einhundertfünfsiebzigttausend Euro voraus. Abweichend von Satz 1 wird

1. in den Fällen des § 24 Absatz 2 Satz 2 in Verbindung mit § 24 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 ein rechtskräftig festgestellter Verstoß mit einer Geldbuße von wenigstens eine Million fünfhunderttausend Euro,
2. in den Fällen des § 24 Absatz 2 Satz 2 in Verbindung mit § 24 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 ein rechtskräftig festgestellter Verstoß mit einer Geldbuße von wenigstens zwei Millionen Euro und
3. in den Fällen des § 24 Absatz 3 ein rechtskräftig festgestellter Verstoß mit einer Geldbuße von wenigstens 0,35 Prozent des durchschnittlichen Jahresumsatzes vorausgesetzt.

(3) Vor der Entscheidung über den Ausschluss ist der Bewerber zu hören.

Abschnitt 6: Zwangsgeld und Bußgeld

§ 23 Zwangsgeld

Die Höhe des Zwangsgeldes im Verwaltungszwangsverfahren der nach § 19 Absatz 1 Satz 1 zuständigen Behörde beträgt abweichend von § 11 Absatz 3 des Verwaltungsvollstreckungsgesetzes bis zu 50 000 Euro.

§ 24 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 4 Absatz 3 Satz 1 nicht dafür sorgt, dass eine dort genannte Festlegung getroffen ist,
2. entgegen § 5 Absatz 1 Satz 1 oder § 9 Absatz 3 Nummer 1 eine Risikoanalyse nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig durchführt,
3. entgegen § 6 Absatz 1 eine Präventionsmaßnahme nicht oder nicht rechtzeitig ergreift,

4. entgegen § 6 Absatz 5 Satz 1, § 7 Absatz 4 Satz 1 oder § 8 Absatz 5 Satz 1 eine Überprüfung nicht oder nicht rechtzeitig vornimmt,
5. entgegen § 6 Absatz 5 Satz 3, § 7 Absatz 4 Satz 3 oder § 8 Absatz 5 Satz 2 eine Maßnahme nicht oder nicht rechtzeitig aktualisiert,
6. entgegen § 7 Absatz 1 Satz 1 eine Abhilfemaßnahme nicht oder nicht rechtzeitig ergreift,
7. entgegen
 - a. § 7 Absatz 2 Satz 1 oder
 - b. § 9 Absatz 3 Nummer 3ein Konzept nicht oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht rechtzeitig umsetzt,
8. entgegen § 8 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit § 9 Absatz 1, nicht dafür sorgt, dass ein Beschwerdeverfahren eingerichtet ist,
9. entgegen § 10 Absatz 1 Satz 2 eine Dokumentation nicht oder nicht mindestens sieben Jahre aufbewahrt,
10. entgegen § 10 Absatz 2 Satz 1 einen Bericht nicht richtig erstellt,
11. entgegen § 10 Absatz 2 Satz 1 einen dort genannten Bericht nicht oder nicht rechtzeitig öffentlich zugänglich macht,
12. entgegen § 12 einen Bericht nicht oder nicht rechtzeitig einreicht oder
13. einer vollziehbaren Anordnung nach § 13 Absatz 2 oder § 15 Satz 2 Nummer 2 zuwiderhandelt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann geahndet werden

1. in den Fällen des Absatzes 1
 - a. Nummer 3, 7 Buchstabe b und Nummer 8
 - b. Nummer 6 und 7 Buchstabe amit einer Geldbuße bis zu achthunderttausend Euro,
2. in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1, 2, 4, 5 und 13 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro und
3. in den übrigen Fällen des Absatzes 1 mit einer Geldbuße bis zu hunderttausend Euro.

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1 und 2 ist § 30 Absatz 2 Satz 3 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten anzuwenden.

(3) Bei einer juristischen Person oder Personenvereinigung mit einem durchschnittlichen Jahresumsatz von mehr als 400 Millionen Euro kann abweichend von Absatz 2 Satz 2 in Verbindung mit Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b eine Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nummer 6 oder 7 Buchstabe a mit einer Geldbuße bis zu 2 Prozent des durchschnittlichen Jahresumsatzes geahndet werden. Bei der Ermittlung des durchschnittlichen Jahresumsatzes der juristischen Person oder Personenvereinigung ist der weltweite Umsatz aller natürlichen und juristischen Personen sowie aller Personenvereinigungen der letzten drei Geschäftsjahre, die der Behördenentscheidung vorausgehen, zugrunde zu legen, soweit diese Personen und Personenver-

einigungen als wirtschaftliche Einheit operieren. Der durchschnittliche Jahresumsatz kann geschätzt werden.

(4) Grundlage für die Bemessung der Geldbuße bei juristischen Personen und Personenvereinigungen ist die Bedeutung der Ordnungswidrigkeit. Bei der Bemessung sind die wirtschaftlichen Verhältnisse der juristischen Person oder Personenvereinigung zu berücksichtigen. Bei der Bemessung sind die Umstände, insoweit sie für und gegen die juristische Person oder Personenvereinigung sprechen, gegeneinander abzuwägen. Dabei kommen insbesondere in Betracht:

1. der Vorwurf, der den Täter der Ordnungswidrigkeit trifft,
2. die Beweggründe und Ziele des Täters der Ordnungswidrigkeit,
3. Gewicht, Ausmaß und Dauer der Ordnungswidrigkeit,
4. Art der Ausführung der Ordnungswidrigkeit, insbesondere die Anzahl der Täter und deren Position in der juristischen Person oder Personenvereinigung,
5. die Auswirkungen der Ordnungswidrigkeit,
6. vorausgegangene Ordnungswidrigkeiten, für die die juristische Person oder Personenvereinigung nach § 30 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten, auch in Verbindung mit § 130 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten, verantwortlich ist, sowie vor der Ordnungswidrigkeit getroffene Vorkehrungen zur Vermeidung und Aufdeckung von Ordnungswidrigkeiten,
7. das Bemühen der juristischen Person oder Personenvereinigung, die Ordnungswidrigkeit aufzudecken und den Schaden wiedergutzumachen, sowie nach der Ordnungswidrigkeit getroffene Vorkehrungen zur Vermeidung und Aufdeckung von Ordnungswidrigkeiten,
8. die Folgen der Ordnungswidrigkeit, die die juristische Person oder Personenvereinigung getroffen haben.

(5) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle. Für die Rechts- und Fachaufsicht über das Bundesamt gilt § 19 Absatz 1 Satz 2 und 3.

Anlage (zu § 2 Absatz 1, § 7 Absatz 3 Satz 2): Übereinkommen

1. Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 1956 II S. 640, 641) (ILO-Übereinkommen Nr. 29)
2. Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 2019 II S. 437, 438)
3. Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereini-

- gungsrechtes (BGBl. 1956 II S. 2072, 2071) geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 87)
4. Übereinkommen Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 1. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (BGBl. 1955 II S. 1122, 1123) geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136) (ILO-Übereinkommen Nr. 98)
 5. Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (BGBl. 1956 II S. 23, 24) (ILO-Übereinkommen Nr. 100)
 6. Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (BGBl. 1959 II S. 441, 442) (ILO-Übereinkommen Nr. 105)
 7. Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (BGBl. 1961 II S. 97, 98) (ILO-Übereinkommen Nr. 111)
 8. Übereinkommen 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)
 9. Übereinkommen 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) (ILO-Übereinkommen Nr. 182)
 10. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte, (BGBl. 1973 II S. 1533, 1534)
 11. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (BGBl. 1973 II S. 1569, 1570)
 12. Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (BGBl. 2017 II S. 610, 611) (Minamata-Übereinkommen)
 13. Stockholmer Übereinkommen 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)
 14. Basler Übereinkommen 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)

Literatur

- Abel, Patrick* Zukunftsgerichtete zivilrechtliche Klimaklagen und Grundgesetz, NJW 2023, 2305–2309
- Altenschmidt, Stefan/
Helling, Denise* LkSG, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, Kurzkomentar, Berlin 2022 (zit.: *Altenschmidt/Helling*, LkSG)
- Berg, Friedrich/
Kramme, Malte* (Hrsg.) Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), Kommentar, München 2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Berg/Kramme, LkSG)
- Bettermann, Maximilian/
Hoes, Volker* Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – Besondere Pflichten für Kreditinstitute?, BKR 2022, 23–29
- Born, Manfred/
Ghassemi-Tabar, Nima/
Gehle, Burkhard* (Hrsg.) Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts, Band 7: Gesellschaftsrechtliche Streitigkeiten, 6. Aufl., München 2020 (zit.: *Bearbeiter*, in: MünchHdB GesR VII)
- Brakalova, Maria/
Winnemöller, Tabae* Magnitsky (-Style) Sanktionen – Welches Land betrifft das eigentlich, Konfliktodynamik 2023, 288–293
- Braun, Axel/
Wisskirchen, Gerlind* (Hrsg.) Konzernarbeitsrecht, Handbuch, München 2015 (zit.: *Bearbeiter*, in: Braun/Wisskirchen, Konzernarbeitsrecht)
- Bülte, Jens* Reform des § 261 StGB: Vermeintlich effektive Abschöpfung statt Rechtsstaatlichkeit, GWuR 2021, 8–12
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (Hrsg.) Umweltgesetzbuch (UGB-KomE), Entwurf der Unabhängigen Sachverständigenkommission zum Umweltgesetzbuch beim Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit, Berlin 1998 (zit.: Bundesministerium für Umwelt, UGB-KomE)
- Burchardi, Sophie* Lieferkettensorgfaltspflichten: Risiken für die Unternehmensleitung, NZG 2022, 1467–1473
- Depping, André/
Walden, Daniel* (Hrsg.) Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: LkSG, Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette, München 2022 (zit.: *Bearbeiter*, in: Depping/Walden, LkSG)

Literatur

- Dürig, Günter/
Herzog, Roman/
Scholz, Rupert* Grundgesetz, Kommentar, Loseblatt, hrsg. von Roman Herzog, Rupert Scholz, Matthias Herdegen und Hans H. Klein, 102. Aufl., München 2024 (zit.: *Bearbeiter*, in: Dürig/Herzog/Scholz, GG)
- Ehmann, Erik* Der Regierungsentwurf für das Lieferkettengesetz: Erläuterung und erste Hinweise zur Anwendung, ZVertriebsR 2021, 141–151
- Erb, Volker/
Schäfer, Jürgen* (Hrsg.) Münchener Kommentar zum StGB, Band 3: §§ 80 bis 184k StGB, 4. Aufl., München 2021 (zit.: *Bearbeiter*, in: Erb/Schäfer, MüKo, StGB)
- Fischer, Hans-Jörg/
Pellmann, Moritz/
Schoch, Nicholas* (Hrsg.) Kommentar zum Hinweisgeberschutzgesetz, Frankfurt am Main, 2024 (zit.: *Bearbeiter*, in: Fischer/Pellmann/Schoch, HinSchG)
- Fitting, Karl* (Begr.) Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG, Handkommentar, 31. Aufl., München 2022 (zit.: *Bearbeiter*, in: Fitting, BetrVG)
- Fleischer, Holger* Grundstrukturen der lieferkettenrechtlichen Sorgfaltspflichten, CCZ 2022, 205–214
- Fleischer, Holger* Zivilrechtliche Haftung im Halbschatten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, DB 2022, 920
- Fleischer, Holger/
Mankowski, Peter* (Hrsg.) Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: LkSG, Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette, München 2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Fleischer/Mankowski, LkSG)
- Fleischer, Holger/
Goette, Wulf* (Hrsg.) Münchener Kommentar zum GmbHG, Band 2: §§ 35 bis 52 GmbHG, 4. Aufl., München 2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Fleischer/Goette, MüKo, GmbHG)
- Frank, Justus/
Edel, Golo/
Heine, Maurice/
Heine, Niels* Pionierarbeiten in der Lieferkette, Praxisfolgen für das Handels- und Arbeitsrecht (Teil I), BB 2021, 2165–2171
- Frenz, Walter* Unternehmerische Klimahaftung, Nach Scharm El-Scheich und den Shell- und Daimler-Urteilen Geeignet zum Selbststudium mit Lernerfolgskontrolle (§ 15 FAO), IWRZ 2023, 17–23
- Freund, Stefan* Risikomanagement für Geschäftsführer und Vorstände, NZG 2021, 579–586

- Gehling, Christian* Umsetzung des LkSG im Konzern, CCZ 2023, 211–220
- Gehling, Christian/
Ott, Nicolas/
Lüneborg, Cäcilie* Das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – Umsetzung in der Unternehmenspraxis, CCZ 2021, 230–240
- Ghassemi-Tabar, Nima
(Hrsg.)* Deutscher Corporate Governance Kodex, 2. Aufl., München 2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Ghassemi-Tabar, DCGK)
- Goette, Wulf/
Habersack, Mathias/
Kalss, Susanne (Hrsg.)* Münchener Kommentar zum Aktiengesetz, Band 2: §§ 76 bis 117 AktG, MitbestG, DrittelbG, 6. Aufl., München 2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Goette et al., MüKo AktG)
- Grabosch, Robert (Hrsg.)* Das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), BadenBaden 2021 (*Bearbeiter*, in: Grabosch, LkSG)
- Grothaus, Julia/
Winter, Frederik* Die Bedeutung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes für Kreditinstitute, DB 2022, Beilage 02 zu Heft 22, 24–27
- Habrich, Victor* Menschenrechts- und umweltbezogene Sorgfaltspflichten von Banken und institutionellen Investoren, Das Lieferkettensonderrecht der Finanzunternehmen, ZVglRWiss 122 (2023), 219–241
- Hagel, Ulrich* Effizienzgewinnung durch rationale Auswahl des Streitbeilegungsverfahrens, ZKM 2014, 108–113
- Hagel, Ulrich/
Wiedmann, Michael* Der Menschenrechtsbeauftragte – Das (noch) unbekannte Wesen der LkSG-Compliance, BB 2023, Heft 19, I
- Hagel, Ulrich/
Wiedmann, Michael* Konfliktpotenziale bei der LkSG-Compliance, Konfliktdynamik 2023, 266–280
- Handel, Timo* Meldestellenbeauftragte – Rechte, Pflichten und Praxishinweise für Beauftragte nach dem HinweisgeberschutzG, Frankfurt am Main, 2023
- Harings, Lothar/
Zegula, Franziska* Die „Lieferkette“ als Anknüpfungspunkt der Compliance-Verpflichtungen nach dem LkSG, CCZ 2022, 165–171
- Harings, Lothar/
Jürgens, Max* Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, Umsetzung und Auswirkungen des LkSG in der Praxis, Köln 2022 (zit.: *Harings/Jürgens*, LkSG)

Literatur

- Harings, Lothar/
Jürgens, Max/
Thalhammer, Veronika*
Hembach, Holger Die Rolle des Menschenrechtsbeauftragten im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, CB 2022, 93–98
Praxisleitfaden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), Frankfurt am Main 2022 (zit.: *Hembach*, LkSG)
- Henn, Elisabeth/
Jahn, Jannika* (Hrsg.) BeckOK, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, München, 3. Edition, Stand: 08.2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Henn/Jahn, BeckOK LkSG)
- Hermann, Volker/
Rünz, Sebastian* Praktische Hinweise und Maßnahmen zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes im Unternehmen, DB 2021, 3078–3084
- Hopt, Klaus* (Hrsg.) Handelsgesetzbuch: HGB mit GmbH & Co., Handelsklauseln, Bank- und Kapitalmarktrecht, Transportrecht (ohne Seerecht), 42. Aufl., München 2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Hopt, HGB)
- International Labour Office (Hrsg.) International Labour Conference, Eighty-First Session, Record of Proceedings, Genf 1994 (zit.: International Labour Conference 1994)
- Johann, Christian/
Sangi, Roya* (Hrsg.) LkSG – Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, Handkommentar, Baden-Baden 2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Johann/Sangi, LkSG)
- Kalbfus, Michael/
Zimmer, Patrick* Arbeitsrechtliche Aspekte in der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes – ein Überblick, ArbRAktuell 2023, 165–169
- Kaltenborn, Markus/
Krajewski, Markus/
Rühl, Giesela/
Saage-Maaß, Miriam* (Hrsg.) Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht, LkSG, GwB, EU-HolzhandelsVO, EU-KonfliktmineralienVO, BetrVG, WRegG, CSR-RL-UmsG, München 2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Kaltenborn/Krajewski/Rühl/Saage-Maaß, Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht)
- Kark, Andreas* Compliance-Risikomanagement, Gefährdungslagen erkennen und steuern, 2. Aufl., München 2019 (zit.: *Kark*, Compliance-Risiko)
- Kloepfer, Michael/
Rehbinder, Eckard/
Schmidt-Aßmann, Eberhard* Umweltgesetzbuch, Allgemeiner Teil, 2. Aufl., Berlin 1991 (zit.: *Kloepfer/Rehbinder/Schmidt-Aßmann*, Umweltgesetzbuch)

- Klowait, Jürgen/Gläßer, Ulla* (Hrsg.) Mediationsgesetz, Handkommentar, 2. Aufl., Baden-Baden 2018 (zit.: *Bearbeiter*, in: Klowait/Gläßer, MediationsG)
- Koch, Jens* Aktiengesetz: AktG, Kommentar, 17. Aufl., München 2023 (zit.: *Koch*, AktG)
- Kotulla, Michael* Umweltschutzbeauftragte, Natur und Recht (NuR) 42 (2020), 16–28
- Kubis, Dietmar/Tödtmann, Ulrich* (Hrsg.) Arbeitshandbuch für Vorstandsmitglieder, Handbuch, 3. Aufl., München 2022 (zit.: *Bearbeiter*, in: Kubis/Tödtmann, Vorstand)
- Küttner, Wolfdieter* (Begr.) Personalbuch 2023, Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht, 30. Aufl., München 2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Küttner, ArbR)
- Lambrich, Thomas/Reinhard, Thorsten* Schwellenwerte bei der Unternehmensmitbestimmung – Wann beginnt die Mitbestimmung?, NJW 2014, 2229–2234
- Lenz, Alexander/Bodenstein, Jasmin/Wenzl, Barbara* Erweiterung der Corporate Governance im Lichte des LkSG, Das Three Lines Modell als möglicher konzeptioneller Bezugsrahmen für die Umsetzung, ZCG 2022, 61
- Lorenz, Fabian/Krülls, Sebastian* Die Lieferketten-Risikoanalyse nach dem LkSG – Ein taugliches Konzept, aber unklare Maßstäbe, CCZ 2023, 100–108
- Müller-Glöge/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid* (Hrsg.) Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Kommentar, 23. Aufl., München 2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Müller-Glöge et al., ErfK ArbR)
- Nietsch, Michael* (Hrsg.) Corporate Social Responsibility Compliance, München 2021 (zit.: *Bearbeiter*, in: Nietsch, CSR-Compliance)
- Nietsch, Michael/Wiedmann, Michael* Der Regierungsentwurf eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette, CCZ 2021, 101–110
- Nietsch, Michael/Wiedmann, Michael* Adressatenkreis und sachlicher Anwendungsbereich des neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, NJW 2022, 1–7
- Paefgen, Walter* Haftung für die Verletzung von Pflichten nach dem neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, ZIP 2021, 2006–2016

Literatur

- Passas, Johannes/
Holtz, Rudolph* Die Gestaltung von LkSG-Compliance-Klauseln in Lieferbeziehungen, BB 2023, 387–393
- Payandeh, Mehrdad* Einführung in das Recht der Vereinten Nationen, JuS 2012, 506–511
- Pelz, Christian/
Krais, Jürgen* Lieferketten in der Unternehmenspraxis, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – Best Practice, Heidelberg 2022 (zit.: *Pelz/Krais*, LkSG)
- Pfeil, Julia/
Mertgen, Bettina* Compliance im Außenwirtschaftsrecht: Zoll, Exportkontrolle, Sanktionen, 2. Aufl., München 2023 (zit.: *Pfeil/Mertgen*, Compliance im Außenwirtschaftsrecht)
- Rolfs, Christian/
Giesen, Richard/
Meßling, Miriam/
Udsching, Peter (Hrsg.)* BeckOK Arbeitsrecht, München, 68. Edition, Stand: 06.2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Rolfs et al., BeckOK ArbR)
- Rotheburg, Vera/Rogg,
Hanna* Die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes im Konzern, AG 2022, 257–266
- Rothermel, Martin* LkSG – Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, Kommentar, Frankfurt am Main 2022 (zit.: *Rothermel*, LkSG)
- Rudkowski, Lena* Die Mindestarbeitsbedingungen nach dem LkSG – ein kritischer Überblick, CCZ 2022, 329–335
- Ruttloff, Marc/
Wagner, Eric/
Hahn, Matthias/
Freihoff, Lisa* Der Menschenrechtsbeauftragte, CCZ 2022, 20–27
- Schall, Alexander/
Theusinger, Ingo/
Pour Rafsendsjani, Mansur
(Hrsg.)* LkSG, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, Berlin 2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Schall/Theusinger/Pour Rafsendsjani, LkSG)
- Schaub, Günter (Begr.)* Arbeitsrechts-Handbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, 20. Aufl., München 2023 (zit.: *Bearbeiter*, in: Schaub, ArbeitsR)
- Sagan, Adam/
Schmidt, Alexander J.* Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – Ein Überblick aus der Perspektive des Arbeitsrechts, NZA-RR 2022, 281–291

- Schmitz, Heike/
Hagel, Ulrich/
Hörner, Maximilian* Finanzbranche und Due-Diligence: Zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten nach der EU-Taxonomieverordnung und der EU-Offenlegungsverordnung, ESG 2023, 350–355
- Schrader, Peter/
Klagges, Rhea-Christina/
Siegel, Julius/
Lipski, Katharina* Wer ist leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsrechts?, Bestandsaufnahme und Checkliste, NZA 2023, 209–211
- Seeliger, Daniela/
Gürer, Kaan* Kartellrecht und Nachhaltigkeit: Neue Regeln für Umweltschutzvereinbarungen von Wettbewerbern?, BB 2021, 2050–2056
- Spindler, Gerald* Verantwortlichkeit und Haftung in Lieferantenkettens – das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz aus nationaler und europäischer Perspektive, ZHR 186 (2022), 67–124
- Terwiesche, Michael/
Becker, Michael/
Prectel, Ulf (Hrsg.)* Tariftreue- und Vergabegesetz der Länder: TVgG, Mindestlohn, Sozialstandards, Nachhaltigkeit, GWB – VgV – Rechtsverordnungen, Kommentar, München 2018 (zit.: *Bearbeiter*, in: Terwiesche/Becker/Prectel)
- Valdini, Daniel* Die Anwendung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes auf ausländische Unternehmen, BB 2021, 2955–2958
- Wagner, Beate* 50 Jahre UN-Menschenrechtspaket, Aus Politik und Zeitgeschichte 10-11/2016, 17
- Wagner, Eric/
Ruttloff, Marc/
Wagner, Simon (Hrsg.)* Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in der Unternehmenspraxis, Handbuch, München 2022 (zit.: *Bearbeiter*, in: Wagner/Ruttloff/Wagner, LkSG)
- Wendenburg, Felix/Gendner, Jörn/Zimdars, Mark/
Hagel, Ulrich* Verfahrenswahl in B2B-Konflikten, ZKM 2019, 63–67
- Wiedmann, Michael/
Hoppmann, Vincent* Whistleblowing im DAX – Auswirkungen von HinSchG, LkSG, CSRD und CS3D-E, CCZ 2023, 11–23

Stichwortverzeichnis

- Abfall 113, 251, 273
 - Abfallverbringung 113
 - Abhilfemaßnahmen 122, 175
 - Abbruch der Geschäftsbeziehung 180
 - eigener Geschäftsbereich 177
 - Erfolgspflicht 49
 - im Ausland 177
 - im Inland 177
 - mittelbarer Zulieferer 195
 - Überwachungspflicht des Menschenrechtsbeauftragten 124, 181
 - unmittelbarer Zulieferer 177
 - Wirksamkeitsprüfung 124
- adequate living wage *siehe Lohn*
- Aktivitätenkette 28
- Angemessenheit 50
 - Angemessenheitskriterien 50
 - BAFA-Handreichung 50
 - Lohn 98
- Anwendungsbereich
 - Batterieverordnung 24 f.
 - EU-Lieferkettenrichtlinie 25 ff.
 - Lieferkettenorgfaltspflichten-gesetz 37
 - Überwachungspflicht des Menschenrechtsbeauftragten 44, 49
- Arbeitnehmer
 - Arbeitnehmerbegriff 39
 - Arbeitnehmerhaftung 69
 - Arbeitnehmerrechte 91, 101
 - Arbeitnehmerzahl 37, 40
 - Auszubildende 40
 - Entsendung 40
 - horizontale Zurechnung 38
 - Leiharbeiternehmer 40, 223
 - Praktikanten 40
 - Stammebelegschaft 40
 - vertikale Zurechnung 37
- AGG *siehe Diskriminierung*
- Audits 127, 137, 161, 169, 262, 281
- Auskunftsverweigerungsrecht 213, 221, 233
- BAFA
 - zuständige Behörde 207
 - Handreichungen 260
 - Kontrolltätigkeiten 262
- Baseler Übereinkommen 8, 114, 237
- Batterieverordnung 24, 150
- Beilegungsverfahren 186 f.
 - Mediation 189
 - Schlichtung 189
 - Verfahrensarten 188
 - Verfahrenswahl 188
 - Verhandlung 189
- Befähigung 52, 157, 165
- Bemühenspflichten 50, 177
- Benachteiligung 191, 271 f.
- Berichtspflicht 198 ff.
 - BAFA-Handreichung 260
 - CSRD 200
 - EU-Verordnungen 150
 - freiwillige 201
 - gleichlaufende 200
 - konkurrierende 200
 - UN-Leitprinzipien 15
- Beschaffungsstrategie(n) 29, 152, 157, 228
- Beschwerde *siehe Hinweis*
- Beschwerdemechanismus *siehe Hinweisgebersystem*
- Beschwerdeverfahren 182 ff.
 - Ablauf 185
 - Aufgaben des Menschenrechtsbeauftragten 231
 - BAFA Handreichung 260
 - BAFA Auskunftersuchen 262
 - Checkliste 252
 - Datenschutz 192
 - externe 189
 - Klauselvorschlag 282
 - Lieferantenkodex 164
 - Wirksamkeitsprüfung 122, 124, 193
 - Verfahrensordnung 192
 - Vertraulichkeit 68, 190
 - Zugänglichkeit 191, 231, 232, 252

Stichwortverzeichnis

Bestimmender Einfluss

- Obergesellschaft 38, 47, 259

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse 195, 233

Betriebsrat

- Beilegungsverfahren 189
- Beschwerdeverfahren 253, 265
- Grundsatzserklärung 146, 150, 228, 245
- Präventionsmaßnahmen 145, 147
- Stelle des Menschenrechtsbeauftragten 63 f.

Blutdiamantenverordnung 19

Code of Conduct 145, 151 f., 228

- Checkliste 247
- Lieferantenkodex 164

Datenschutz 126, 192, 257

Diskriminierung 6, 93 f.

- Belästigung 94
- Mobbing 94

Dokumentation 196 ff.

- Dokumentationskonzept 261

Eigener Geschäftsbereich 46, 176

- Abhilfemaßnahmen 177
- Präventionsmaßnahmen 152 ff.
- Schulungen 154

Einflussvermögen 51, 115, 141

Einkaufspraktiken *siehe Beschaffungsstrategie(n)*

Endkunde 46, 48, 168, 220, 225

Entgelt *siehe Lohn*

Entwaldungsverordnung 24, 150, 219

Erfolgspflicht 49, 177

Ermessen 50, 207, 209, 281 f.

- BAFA 211
- unternehmerisches Ermessen 216

Geldbuße 30, 209, 211, 269, 273

Geldwäsche 70

- All-Crimes-Approach 71
- doppelte Strafbarkeit 72

- Geldwäschebeauftragter 56, 59, 62, 66, 267 f.

- Verdachtsmeldung 71

- Verpflichteter 72

Geschützte Rechtsposition 45, 109, 218, 223

Grundsatzserklärung 146 ff., 195, 202, 228

- Checkliste 245
- Grüner Knopf 33
- UN-Leitprinzipien 15

Haftung

- arbeitsrechtliche 69
- Beilegungsverfahren 187
- Bußgeld 70
- Garantie 50
- Geschäftsleitung 216
- Menschenrechtsbeauftragter 69
- Prozessstandschaft 218
- Unternehmen 216
- zivilrechtliche 30, 69

Hard law 12 f.

Hinweis 68, 143 f., 175, 182 ff., 227, 241 f., 253, 256 f.

Hinweisgeber 183, 185, 190 f.

Hinweisgebersystem 58, 60, 65, 182, 191

- Checkliste 256

Holzhandelsverordnung 20

ILO-Kernarbeitsnormen 4 ff., 147

ILO-Übereinkommen

- Diskriminierung (100 und 111) 6
- Indigene Völker (169) 107
- Kinderarbeit (138 und 182) 5
- Kollektivverhandlungen (87 und 98) 5
- Zwangsarbeit (29 und 105) 5

Kinderarbeit 84, 145, 242

- Erlaubnis 87
- ILO-Übereinkommen 5
- Identifikation 85; 137
- Indexe 234

- Lieferantenkodex 279
- Prozessstandschaft 218
- schlimmste Formen 84
- Koalitionsfreiheit 92, 99
- Closed Shop 93
- Identifikation 137, 170
- Indexe 235, 237
- Kontrollfragen 103
- Konfliktmineralienverordnung 20, 57, 150
- Kontrollmaßnahmen 155
- Audits 169
- des Menschenrechtsbeauftragten 120, 156, 174
- im eigenen Geschäftsbereich 155
- Verweigerung durch Zulieferer 172
- Zulieferer 169
- Konzern 38
- Anwendungsbereich 177
- Berichtspflicht 200
- Beschwerdeverfahren 252
- Dokumentation 197
- eigener Geschäftsbereich 177
- Ernennungsurkunde 62
- gemeinsame Beauftragte 268, 270, 272, 274
- Gleichordnungskonzern 38
- Menschenrechtsbeauftragte 59
- Mitarbeiterzurechnung 37 f.
- Sanktionen 209

- Landrechte 20
- Lebensgrundlage 107
- CBD 8
- Entwaldungsverordnung 24
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz 107
- Lieferkette
- Aufgabe des Menschenrechtsbeauftragten 49
- Begriff 46
- Batterieverordnung 24 f.
- OECD-Leitsätze 9
- Risikoanalyse 130
- Risikomanagement 114

- Textilbündnis 34
- Lieferkettenrichtlinie 25 ff.
- Lohn
- adequate living wage 98
- angemessener Lohn 96
- Mindestlohn 96

- Meldung *siehe Hinweis*
- Menschenrechtscharta 4
- Minamata-Übereinkommen 7
- Mindestalter 84, 137
- Mittelbare Zulieferer 48
- Menschenrechtsbeauftragte
- Arbeitsrecht 66
- Aufgabenbereich 65
- Begriff 53
- Bestellung 61
- Ernennungsurkunde 62, 68, 225, 277
- fachliche Integration 58
- Garantenstellung 70
- Haftung 69
- hierarchische Integration 56
- Interessenkollision
- Mitbestimmung 61
- Outsourcing 59
- Qualifikation 61
- Sprecherausschuss 65
- Überwachung 119
- Unabhängigkeit 66
- Verschwiegenheit 68
- Weisungsungebundenheit 66
- Mitbestimmung 61, 126, 225
- MRUB *siehe Menschenrechtsbeauftragte*

- Nationaler Aktionsplan 15

- Obergesellschaft 37, 46, 133, 259
- OECD-Leitsätze 9, 18, 37, 147

- Persistente organische Stoffe 8, 112
- Präventionsmaßnahmen 145
- Aufgabe des Menschenrechtsbeauftragten 124, 156, 173, 228

Stichwortverzeichnis

- BAFA-Handreichung 183
- Beschaffungsstrategie und Einkaufspraktiken 152
- Brancheninitiativen 155
- Compliance-Klausel 163
- Grundsatzzerklärung 146
- Kontrollmaßnahmen 155, 169
- Lieferantenkodex 164
- Sanktionen 112
- Schulung 153, 166
- unmittelbare Zulieferer 156
- Unterstützungsangebote 168
- Verankerung im eigenen Geschäftsbereich 152
- Weitergabeklausel 164
- Wirksamkeitsprüfung 122, 124
- Zertifizierung 170
- Priorisierung 131, 136, 139, 141

Quecksilber 7, 110, 236

Referenzrahmen

- Grundsatzzerklärung 147, 245
- Prognose Arbeitnehmerzahl 41
- Sorgfaltspflichten 1

Repressalien *siehe Benachteiligung*

Risiko

- Begriff 75
- Eintrittswahrscheinlichkeit 76, 257
- menschenrechtliches 82
- umweltbezogenes 110

Risikoanalyse 130

- abstrakte Risikoermittlung 135, 139
- BAFA-Handreichung 130
- konkrete Risikoermittlung 136, 139
- Risikogewichtung 139
- Risikokommunikation 143
- Risikopriorisierung 141
- Überwachungspflicht des Menschenrechtsbeauftragten 144, 226
- Zeitpunkt 143

Risikokommunikation 143

Risikomanagement 114

Risk Owner 120, 128, 135, 223, 229, 265

Sanktionen

- Handelsbeschränkungen 219
- Lieferkettenrichtlinie 30
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz 209
- Verwaltungsverfahren 30

Schulung

- eigener Geschäftsbereich 153
- unmittelbare Zulieferer 166

Sicherheitskräfte 91, 99, 104, 135, 236

Sklaverei 88

- Geldwäsche 72
- Identifikation 88 ff.
- ILO-Übereinkommen 5
- Indexe 89, 234
- Kinderarbeit 85
- Prozessstandschaft 218
- UN-Zivilpakt 3

Soft Law 10

Sorgfaltspflichten

- Abhilfemaßnahmen 175
- Aufgabe BAFA 208
- Batterieverordnung 24
- Bemühenspflicht 50
- Berichterstattung 198
- Beschwerdeverfahren 182
- Dokumentation 196
- Entwaldungsverordnung 24
- Grüner Knopf 33
- Handlungspflicht 50
- Harmonisierung 29
- Konfliktmineralienverordnung 20
- Lieferkettenrichtlinie 8, 25, 28
- Präventionsmaßnahmen 145
- Risikoanalyse 130
- Risikomanagement 75
- Taxonomieverordnung 21 f.
- Textilbündnis 34
- Verordnung zum Verbot von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten 32
- Weltkarte 17
- Wirksamkeitsprüfung 122

Sozialaudits 170

Stakeholder

- Definition 205
- Multi-Stakeholder-Initiative 34, 189, 256
- Stakeholder Mapping 206
- Stockholm-Übereinkommen 7 f., 112, 251
- Taxonomieverordnung 21
- Umwelt
 - Umweltauswirkungen 27, 32, 104, 279
- UN-Charta 1
- UN Global Compact 10
- UN-Leitprinzipien 11
- Ungleichbehandlung *siehe Diskriminierung*
- Unmittelbare Zulieferer 47
- UN-Sozialpakt 3, 109
- UN-Zivilpakt 3, 109, 218
- Verfahrensordnung 192
 - Aufgabe des Menschenrechtsbeauftragten 193, 231
 - Auskunftersuchen BAFA 263
 - Checkliste 256
- Vergeltung *siehe Benachteiligung*
- Verletzung 80 ff.
 - arbeitsrechtliche Pflichtverletzung 69
 - Bemühenspflicht 50
 - Einflussmöglichkeit 51
 - Haftung 30
 - Schwere 51
 - Verursachung 51
 - Wiedergutmachung 14
- Vertraulichkeit 62, 68, 129, 186, 190, 225
- Verursachung 51, 78
- Weitergabeklausel 164, 280
- Weisungsungebundenheit *siehe Menschenrechtsbeauftragter*
- Wiedergutmachung 14, 186
- Wirksamkeitsprüfung 122, 240
 - Abhilfemaßnahmen 231
 - Beschwerdeverfahren 232
 - Grundsatzserklärung 150
 - Information der Geschäftsführung 128
 - Jahresplan 125
 - Präventionsmaßnahmen 230
 - Sanktionen 212
 - Verschwiegenheitsklausel 69
- Zertifizierung 170
 - Chain of Custody-Zertifizierung 165
- Zeugnisverweigerungsrecht 221
- Zulieferer *siehe Unmittelbare Zulieferer und Mittelbare Zulieferer*
- Zwangsarbeit 88
 - Anzeige von Straftaten 71
 - EU-Verordnung 32
 - Geldwäsche 72
 - Handelsbeschränkungen 219
 - Identifikation 77, 89
 - ILO-Übereinkommen 5
 - Indexe 234
 - Lieferantenkodex 279
 - Magnitsky Act(s) 219
 - Prozessstandschaft 218
 - UN-Zivilpakt 3
 - Uyghur Forced Labour Prevention Act (UFLPA) 219
 - Weltkarte 90
- Zwangsräumung 107
- Zweigniederlassung 37, 39, 44, 223

Autorenprofile

Ulrich Hagel

Dr. Ulrich Hagel ist Rechtsanwalt und Wirtschaftsmediator mit Kanzleisitz in Berlin. Er war über 26 Jahre für Bombardier Transportation und Alstom in verschiedenen Leitungsfunktionen tätig, u.a. als Kommerzieller Projektleiter, Rechtsabteilungsleiter, Global Head of Litigation und Chief Compliance & Security Officer. Er ist Akademischer Direktor an der ESCP Business School in Berlin für den Zertifizierungskurs „Human Rights Officer“ und Leiter des Arbeitskreises Compliance des Verbandes der Bahnindustrie in Deutschland („VDB“).



Michael Wiedmann

Michael Wiedmann ist seit 1992 als Rechtsanwalt zugelassen. Er berät Unternehmen beim Aufbau und Implementierung von Compliance Management Systemen mit einem Schwerpunkt auf dem LkSG. Zudem ist er Consultant bei Norton Rose Fulbright LLP in Frankfurt, Akademischer Direktor an der ESCP Business School in Berlin und Co-Leiter des Arbeitskreises Menschenrechte beim Deutschen Institut für Compliance.

