



Liebe Leserin, lieber Leser,

mit diesem Newsletter möchten wir Ihnen zwei weitere wichtige Neuerungen im Bereich Arbeits- und Sozialversicherungsrecht bekannt machen.

Auf den folgenden Seiten finden Sie diese beiden Themen:

- > [Einführung Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz](#)
- > [Hinweisgeberschutzgesetz](#)

Für Rückfragen zu beiden Fachartikeln steht Ihnen das WTS Experten-Team gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Otfrid Böhmer

  
Director · Rechtsanwalt

Kerstin Kind

  
Director · Rentenberaterin

## Einführung Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz

Am 01.01.2023 ist das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft getreten und damit eine Reihe an Pflichten für größere Unternehmen. Das LkSG dient in erster Linie zur Einhaltung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Pflichten in Lieferketten. Eine zivilrechtliche Haftung ist allerdings weiterhin ausgeschlossen.

Betroffen sind zunächst nur Unternehmen ab 3.000 Arbeitnehmern. Ab 01.01.2024 werden auch Unternehmen ab 1.000 Arbeitnehmern in die Pflicht genommen. Verstöße gegen das LkSG können mit Bußgeldern von bis zu 8 Mio. Euro oder Sperrungen für die öffentliche Auftragsvergabe geahndet werden. Zwingend wird ein Compliance-System zur Beachtung der Sorgfaltspflichten einzurichten sein.

### Inhaltsverzeichnis

1	Wer ist betroffen, was ist geschützt	3
1.1	Adressatenkreis	3
1.2	Geschützte Rechtspositionen und umweltrechtliche Risiken	4
1.3	Die Lieferkette	4
2	Bemühenspflichten	4
3	Sorgfaltspflichten	5
3.1	Risikomanagement	5
3.2	Risikoanalyse	5
3.3	Präventionsmaßnahmen	6
3.4	Berichtspflichten	6
4	Folgen der Missachtung	7
5	Ausblick	7

# 1 Wer ist betroffen, was ist geschützt

Am 11.06.2021 wurde durch den Bundestag das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) verabschiedet, welches am 01.01.2023 in Kraft getreten ist. Analog zum deutschen Gesetz wird momentan auf europäischer Ebene ein Richtlinienvorschlag erarbeitet, der dann auch andere Mitgliedstaaten in die Pflicht nehmen wird.

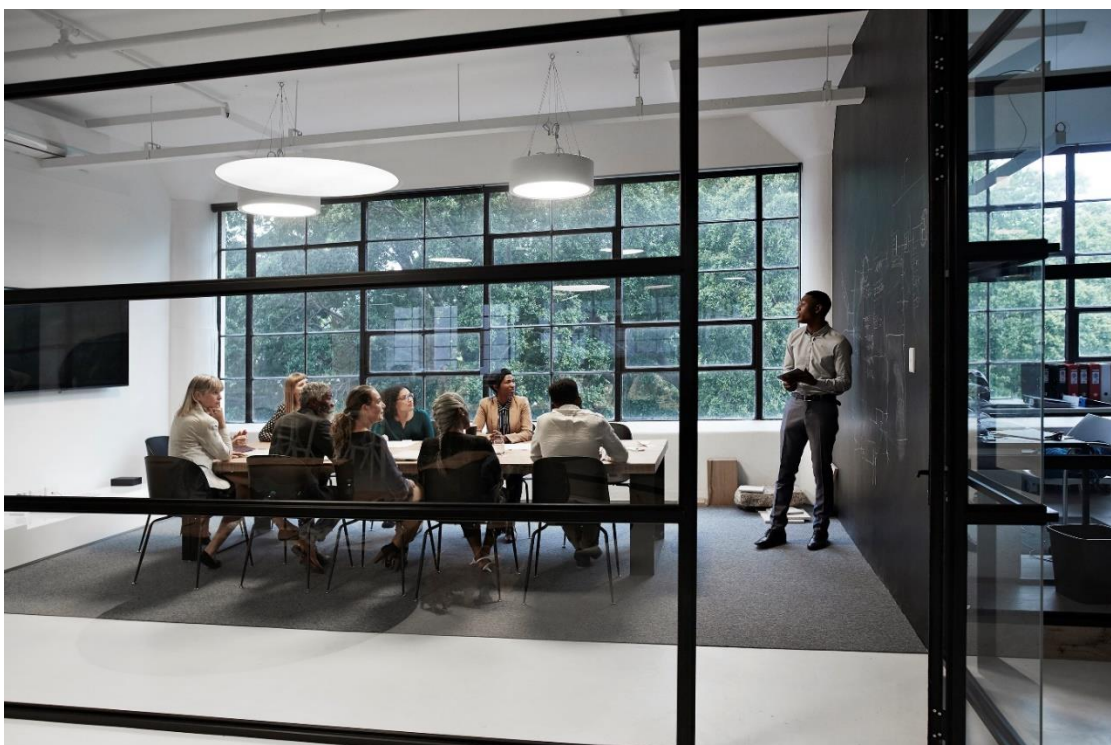
## 1.1 Adressatenkreis

Betroffen von dem Anwendungsbereich des LkSG sind gem. § 1 Abs. 1 LkSG zunächst alle Unternehmen unabhängig von ihrer Rechtsform, die ihre Hauptverwaltung, Hauptniederlassung, Verwaltungssitz oder ihren satzungsmäßigen Sitz im Inland haben und in der Regel mindestens 3.000 Arbeitnehmer im Inland beschäftigen.

Dabei zählen entsandte Arbeitnehmer ins Ausland mit, ebenso sämtliche inländischen Arbeitnehmer konzernangehöriger Unternehmen gem. § 1 Abs. 3 LkSG.

Ab 01.01.2024 reduziert sich der Schwellenwert der beschäftigten Arbeitnehmer auf mindestens 1.000 Arbeitnehmer, womit dann auch diese Unternehmen in Deutschland betroffen sein werden.

Mittelbar wird das Gesetz aber auch sicherlich Auswirkungen auf Unternehmen haben, die unter dem Schwellenwert liegen, da sie regelmäßig Teil von Lieferketten sind und daher in die Analyse und den Anforderungen der direkt adressierten Unternehmen einbezogen werden.



## 1.2 Geschützte Rechtspositionen und umweltrechtliche Risiken

Geschützte Rechtspositionen sind solche, die sich aus den in der Anlage zum Gesetz aufgelisteten völkerrechtlichen Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt ergeben.

Überschlägig lassen sich die geschützten Rechtsgüter in Arbeitnehmerschutz, Schutz der Lebensgrundlage und Schutz der Menschenrechte untergliedern. Beispielhaft fällt darunter das Verbot der Kinderarbeit, die Missachtung von Gesundheitsschutz oder die Verwehrung des Zugangs zu Nahrung und Wasser.

Umweltbezogene Verbote sind in § 2 Abs. 3 LkSG und den dort aufgeführten völkerrechtlichen Umweltschutzabkommen normiert und richten sich auf die Vermeidung bestimmter Umweltrisiken, wie z.B. die Herstellung und Verwendung von Quecksilber.

## 1.3 Die Lieferkette

Lieferketten im Sinne dieses Gesetzes beziehen sich auf alle Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens. Sie beginnt bei der Herstellung eines Produkts, angefangen bei der Rohstoffgewinnung bis hin zur Lieferung an den Endkunden. Grundsätzlich umfasst somit der eigene Geschäftsbereich, das Handeln des unmittelbaren Zulieferers sowie auch das Handeln des mittelbaren Zulieferers.

## 2 Bemühenspflichten

Neu eingeführt mit dem LkSG werden die sog. Bemühenspflichten. Diese werden zwar im Gesetz nicht ausdrücklich genannt, werden allerdings bei der Begründung des Entwurfs verwendet. Bemühenspflichten sind von Erfolgspflichten und der Garantiehafung abzugrenzen. Ein Verstoß liegt daher gerade nicht vor, wenn der Regelungsadressat in angemessenem Umfang Vorkehrung zur Verhinderung einer Rechtsgutverletzung getroffen hat und dennoch Verletzung eingetreten ist. Ein Unternehmen kann dann nicht für die Verletzung belangt werden.

Demgegenüber liegt aber bereits ein Verstoß vor, wenn keines der genannten geschützten Rechtsgüter verletzt ist, aber den Bemühenspflichten nicht ausreichend Rechnung getragen wurde.

Der Maßstab der Erfüllung der Pflichten steht unter einem Angemessenheitsvorbehalt. Von Unternehmen kann nur verlangt werden, was ihnen aufgrund ihres individuellen Kontextes möglich ist. Das heißt, an kleinere Unternehmen werden nicht die gleichen Anforderungen gestellt, wie an größere Unternehmen, um Überforderungen zu vermeiden.

## 3 Sorgfaltspflichten

Das LkSG verpflichtet die Unternehmen, Sorgfaltspflichten einzuhalten. Die Umsetzung des Gesetzes und vor allem die Einhaltung der Pflichten wird durch das Bundesamt für Wirtschaft und Einfuhrkontrolle (BAFA) kontrolliert. Zu den Sorgfaltspflichten der Unternehmen gehören:

- > Die Einrichtung eines Risikomanagements und Durchführung einer Risikoanalyse
- > Verabschiedung einer Grundsatzerklärung der unternehmerischen Menschenrechtsstrategie
- > Verankerung von Präventionsmaßnahmen
- > Sofortige Ergreifung von Abhilfemaßnahmen bei festgestellten Rechtsverstößen
- > Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens
- > Dokumentations- und Berichtspflichten für die Erfüllung der Sorgfaltspflichten.

### 3.1 Risikomanagement

Jedes Unternehmen hat gem. § 4 Abs. 1 LkSG ein **Risikomanagement** zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten einzurichten. Die genaue Ausgestaltung bleibt den Unternehmen überlassen. Es hat dafür Sorge zu tragen, dass die Einleitung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Minimierung und Beendigung von Risiken durchgeführt werden.

Dazu gehört ausdrücklich auch die Einrichtung eines **Beschwerdeverfahrens**. Dieses soll es unmittelbar Betroffenen, ebenso wie diejenigen, die Kenntnis von potentiellen oder tatsächlichen Verletzungen haben, ermöglichen, auf Risiken und Verletzungen hinzuweisen.

### 3.2 Risikoanalyse

Kernstück des LkSG ist die **Risikoanalyse**, die gem. § 5 Abs. 4 LkSG einmal im Jahr sowie anlassbezogen von den Unternehmen durchzuführen ist. Dazu muss von den Unternehmen ein Risikomanagement eingerichtet werden. Dies kann etwa durch Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten erfolgen.

Ziel der Risikoanalyse ist es, menschenrechts- und umweltbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette zu erkennen und für die weitere Bearbeitung zu priorisieren.

Unterschieden wird zwischen einer regelmäßigen und anlassbezogenen Risikoanalyse.

Die regelmäßige Risikoanalyse muss einmal im Jahr stattfinden und betrifft alle Risiken im eigenen Geschäftsbereich und die des unmittelbaren Zulieferers.



Die anlassbezogene Analyse wird zum einem durch substantiierte Kenntnis möglicher Verletzungen bei einem oder mehreren mittelbaren Zulieferern ausgelöst, zum anderen bei Änderung der Geschäftstätigkeit, die mit konkreten neuen Risiken einhergehen.

Bei Betrachtung der Risiken ist auf die Perspektive der Beschäftigten abzustellen. Die Risiken werden zunächst abstrakt ermittelt, um danach nach einer konkreten Betrachtung je nach Gewichtung priorisiert zu werden.

### 3.3 Präventionsmaßnahmen

Werden Risiken erkannt, müssen geeignete **präventive Maßnahmen** ergriffen werden. Die Risiken sollen durch entsprechende Maßnahmen minimiert und beendet werden.

So können zum Beispiel Menschenrechtsklauseln vertraglich mit den Zulieferern vereinbart werden, Kontrollmaßnahmen eingeführt, Schulungen angeboten oder ein (oder mehrere) Menschenrechtsbeauftragte ernannt werden.

Liegen bereits Menschenrechtsverletzungen vor, so sind gem. § 7 Abs. 1 S. 1 LkSG unverzüglich wirksame **Abhilfemaßnahmen** zu ergreifen. Auch hier gilt ein abgestufter Sorgfaltsmaßstab, wonach sich zunächst auf den eigenen Geschäftsbereich konzentriert werden soll. Als **ultima ratio** sind die Geschäftsbeziehungen abubrechen.

### 3.4 Berichtspflichten

Ausgangspunkt für die Erfüllung aller Sorgfaltspflichten ist die **Grundsatzerklärung** gem. § 6 Abs. 2 LkSG. Die Grundsatzerklärung beschreibt des Verfahrens, mit dem die Sorgfaltspflichten erfüllt werden. Darin enthalten sind die aufgrund der Risikoanalyse festgestellten prioritären Risiken und festgelegten Erwartungen, die das Unternehmen an Beschäftigte und Zulieferer in der Lieferkette richtet.

Die Unternehmen sind dazu verpflichtet zu **dokumentieren**, wie sie ihre Sorgfaltspflichten erfüllen, vgl. § 10 Abs. 1 LkSG.

Darüber hinaus sind die Unternehmen zur Veröffentlichung eines **Jahresberichts** gem. § 10 Abs. 2 LkSG verpflichtet.

Diese Berichte werden jährlich zur Kontrolle an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) geschickt und erfolgen durch Beantwortung eines Fragebogens. Der Bericht erfolgt jeweils für das vergangene Geschäftsjahr und soll Auskunft darüber geben, ob und welche Risiken identifiziert worden sind, was dagegen unternommen worden ist, wie die Maßnahmen bewertet werden und welche Schlussfolgerungen für die Zukunft gezogen werden.

Der Jahresbericht muss **spätestens vier Monate** nach Ende des Geschäftsjahres bei dem BAFA eingereicht und auf der **Unternehmenswebseite veröffentlicht** werden. Die Einreichung des Berichts kann voraussichtlich elektronisch erfolgen.

## 4 Folgen der Missachtung

Kommen Unternehmen ihrer Pflicht zur Risikoanalyse, zur Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens, zu Präventionsmaßnahmen oder dem wirksamen Abstellen von bekannten Verletzungen nicht nach, drohen **Bußgelder von bis zu 8 Millionen Euro oder bis zu 2 % des Jahresumsatzes** (diese gilt nur für Unternehmen mit mehr als 400 Millionen Euro Jahresumsatz).

Zudem können Unternehmen, die gegen das Gesetz verstoßen, ab einem verhängten Bußgeld von in der Regel wenigstens 175.000 €, bei bestimmten Verstößen höhere Bußgelder, für bis zu drei Jahren von der **Vergabe öffentlicher Aufträge** ausgeschlossen sein.

Eine Haftung für die Zulieferer bleibt, ebenso wie eine zivilrechtliche Haftung, weiterhin ausgeschlossen.

## 5 Ausblick

Das LkSG erfordert die Einrichtung eines internen Compiencesystems, mit dem die Lieferketten laufend hinsichtlich Risiken analysiert und Vorsorge vor möglichen Verstößen getroffen werden muss, was die bereits vorhandenen anderweitigen Compliance-Anforderungen nochmal deutlich erhöhen wird. Folge des Lieferkettensorgfaltpflichtgesetzes könnte der Rückzug aus Entwicklungsländern sein.

Eine Pflicht zur Beendigung von Lieferketten, in denen die Maßgaben dieses Gesetzes nicht erfüllt werden können, ist nicht verankert. Allerdings ist dann mit den oben genannten Konsequenzen zu rechnen

**Autoren:** RA Otfried Böhmer (München) und Rentenberaterin Kerstin Kind (Frankfurt a.M.)

Für Rückfragen steht Ihnen das WTS Experten-Team gerne zur Verfügung.

# Hinweisgeberschutzgesetz

Das Hinweisgeberschutzgesetz wurde nunmehr am 16.12.2022 vom deutschen Bundestag beschlossen. Durch dieses Gesetz sollten sogenannte Whistleblower besser vor Benachteiligungen geschützt werden.

Entgegen der allgemeinen Erwartung hat der Bundesrat diesem zustimmungspflichtigen Gesetz in seiner Sitzung vom 10. Februar 2023 nicht zugestimmt. Es ist zu erwarten, dass der Vermittlungsausschuss angerufen werden wird. Denn letztlich muss Deutschland die zugrunde liegende EU-Richtlinie umsetzen. Eine Befassung mit diesem Gesetzesentwurf und der Umsetzung des zu erwartenden Gesetzes bleibt daher notwendig.



Über die weiteren Entwicklungen halten wir Sie selbstverständlich auf dem Laufenden.

## Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund	9
2	Inhalt	9
2.1	Persönlicher Geltungsbereich	9
2.2	Meldestellen	10
2.3	Verfahren	10
2.4	Sanktionen	10
3	Ausblick	11



## 1 Hintergrund

Bereits Ende 2021 ist die Umsetzungsfrist der europäischen Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern abgelaufen. Eine Umsetzung in deutsches Recht hat bis dahin aufgrund vieler Unstimmigkeiten nicht stattgefunden. Die europäische Kommission nahm das Fristversäumnis zum Anlass ein förmliches Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland einzuleiten. Nach langen Kontroversen hat der Deutsche Bundestag am 16.12.2022 das „Gesetz für einen besseren Schutz Hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ (Hinweisgeberschutzgesetz) beschlossen. Nachdem der Bundesrat dem Gesetz in seiner Sitzung vom 10. Februar 2023 nicht zugestimmt hat, ist vorerst nicht abzusehen, wann und in welcher Gestalt das Gesetz in Kraft treten wird. Zunächst wird voraussichtlich der Bundestag oder die Bundesregierung den Vermittlungsausschuss anrufen, um eine Einigung zu versuchen.

Da Deutschland aber zwingend verpflichtet ist, die zugrunde liegende EU-Richtlinie durch ein deutsches Gesetz umzusetzen, ist beizeiten ein - geändertes - Gesetz zu erwarten. Eine Befassung mit dem jetzigen Gesetzesentwurf als Vorbereitung zur Umsetzung des künftigen Gesetzes ist daher empfehlenswert.

## 2 Inhalt

Ziel des Gesetzes ist es, Hinweisgeber, die Hinweise auf Missstände in Unternehmen geben, besser zu schützen und ein geregelter Ablaufsystem einzurichten.

### 2.1 Persönlicher Geltungsbereich

Verpflichtet werden Unternehmen und Organisationen **ab 50 Beschäftigten**. Für Arbeitgeber mit **mehr als 249 Arbeitnehmern** besteht bereits jetzt Handlungsbedarf, eine Umsetzungsfrist ist nicht vorgesehen. Für kleinere Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern gilt eine Umsetzungsfrist bis **17. Dezember 2023**. Geschützt wird die Person, die Informationen über Verstöße meldet, soweit der gemeldete Verstoß auch vom Gesetz geschützt ist. Nicht bei jedem Verstoß gegen ein Gesetz ist der Hinweisgeber vom Schutz des Hinweisgeberschutzgesetzes umfasst. Vielmehr sieht § 2 des Hinweisgeberschutzgesetzes einen abschließenden, allerdings sehr umfassenden Katalog der relevanten Gesetze vor.

Die geschützten Tatbestände sind vielfältig und reichen von Straftaten wie Korruption und Menschenrechtsverletzungen, bis hin zu allgemeinen Gefahren am Arbeitsplatz, wie Verstöße gegen den Gesundheitsschutz, das Mindestlohngesetz oder das Arbeitsschutzgesetz sowie gegen näher bestimmte Vorschriften zur **Rechnungslegung** und Verstöße gegen für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltende **steuerliche Rechtsnormen**.

Durch das Gesetz sollen Whistleblower vor etwaigen Repressalien wie Kündigung, Diskriminierung, Gehaltskürzung oder ähnlichen bewahrt werden, um so die Meldungen von

Verstößen zu fördern. Zusätzlich hat sich der Bundestag darauf geeinigt, auch Hinweisgeber zu schützen, die Äußerungen von Beamten und Beamtinnen melden, soweit diese gegen die Pflicht zur Verfassungstreue verstoßen.

## 2.2 Meldestellen

Betroffene Unternehmen sind angehalten einen Meldeweg einzurichten. Diese Meldewege können unterschiedlich ausgestaltet werden. So können Meldungen telefonisch, schriftlich per Brief/E-Mail, persönlich oder über ein eigenes Portal eingereicht werden. Zudem soll die Möglichkeit geschaffen werden, Hinweise anonym abzugeben.

Die Meldestellen können **intern** oder **extern** eingerichtet werden. Externe Meldestellen sind etwa das Bundesjustizministerium, Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und das Bundeskartellamt. Nicht jedes Unternehmen muss eine eigene Meldestelle einrichten, kleinere Unternehmen können eine gemeinsame Meldestelle führen.

Die interne Meldestelle soll bevorzugt genutzt werden. Beschäftigungsgeber sollen deshalb Anreize dafür schaffen, dass sich hinweisgebende Personen vor einer Meldung an eine externe Meldestelle zunächst an die jeweilige interne Meldestelle wenden. Diese Beschäftigungsgeber sollen für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens bereitstellen. Die Möglichkeit einer externen Meldung darf hierdurch nicht beschränkt oder erschwert werden.

## 2.3 Verfahren

Die Meldestellen müssen klar benannt werden und für jedermann zugänglich sein. Geht eine Meldung ein, muss innerhalb von **sieben Tagen** eine Eingangsbestätigung an den Hinweisgeber zugehen. Danach hat die Meldestelle **drei Monate** Zeit Maßnahmen zu ergreifen und dem Whistleblower Rückmeldung zu geben.

Zusätzlich wurde eine Beweislastumkehr zugunsten der Hinweisgeber geregelt. Sollte ein Hinweisgeber zeitlich nach einer Meldung eine Benachteiligung erleiden, wird eine Repressalie vermutet und der Arbeitgeber muss beweisen, dass die nachteilige Maßnahme nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte.

## 2.4 Sanktionen

Das Gesetz enthält einen umfassenden Ordnungswidrigkeitenkatalog. Ordnungswidrig handelt etwa, wer vorsätzlich keine interne Meldung einrichtet und betreibt, eine Meldung behindert oder eine Repressalie ergreift. Bei letzteren ist auch der Versuch bußgeldbewehrt.

Allerdings ist auch bußgeldbewehrt, wenn ein Hinweisgeber wissentlich eine unrichtige Information offenlegt.

Die Bußgelder können je nach Verstoß von €10.000 bis € 100.000 betragen.

### 3 Ausblick

Ein besserer Schutz für Hinweisgeber ist mit diesem Gesetz gewährleistet. Die Hemmschwelle für Hinweisgeber wird dadurch voraussichtlich erheblich sinken. Andererseits erhöht diese neuerlich die Compliance-Anforderungen an die betroffenen Unternehmen.

**Autoren:** RA Otfried Böhmer (München) und Rentenberaterin Kerstin Kind (Frankfurt a.M.)

Herausgeber



WTS GmbH  
[wts.com/de](https://wts.com/de) | [info@wts.de](mailto:info@wts.de)

### Ansprechpartner/Redaktion

Kerstin Kind | T +49 69 1338 456 434 | [kerstin.kind@wts](mailto:kerstin.kind@wts)  
Otfrid Böhrer | T +49 89 28646 2658 | [otfrid.boehmer@wts.de](mailto:otfrid.boehmer@wts.de)

### Disclaimer

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen.

Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS-Ansprechpartner oder an einen der oben genannten Kontakte.