

# Onlinevortrag auf dem Gewerkschaftlichen Netzwerktreffen

---

am 05.07.2023

organisiert über die kritische Akademie Inzell

## Vortrag I:

### Die arbeitgeberseitigen Pflichten des LkSG

Prof. Dr. Reingard Zimmer

Prof. für Arbeitsrecht

## Agenda

- I. Worum geht es beim LKSG und wie konnte so ein Gesetz erzielt werden
- II. Vom LkSG erfasste Standards und Unternehmen
  1. Welche Standards sind erfasst?
  2. Anwendungsbereich
- III. Unternehmerische Sorgfaltspflichten
  1. Risikoanalyse
  2. Präventions- und Abhilfemaßnahmen.
  3. Beschwerdesystem
- IV. Überwachungssystem

## I.1. Worum geht es beim LKSPG?

### 1. Ziel des Gesetzes:

Vorbeugen menschenrechtlichen oder umweltbezogener Risiken entlang der Lieferkette durch die Einhaltung unternehmerischer Sorgfaltspflichten (§ 3 LkSG).

- Inhaltlich geht um die Einhaltung zentraler Menschen- (und Umwelt-) Rechte.
  - Hierunter fallen die wichtigsten Arbeitsrechte, dazu später ausführlich.

## 2. Wie konnte so ein Gesetz entstehen?

- 2011 - Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN-Leitprinzipien):
  - Drei Säulen: Schützen, Respektieren und Abhelfen („protect“, „respect“, „remedy“).
- Umsetzung über Nationale Aktionspläne Wirtschaft und Menschenrechte (in Deutschland 2016).
- Verabschiedung des LkSG ist eingebettet in seit Jahren an Intensität zunehmende Debatte über Verantwortlichkeit TNU für Menschen-, Arbeits- u. Umweltrechtsverletzungen entlang der Wertschöpfungskette.
- Anforderungen des NAP von Unternehmen kaum erfüllt.

## Freiwillig geschieht wenig

Von den großen deutschen Unternehmen\* erfüllten 2020 die „menschenrechtliche Sorgfaltspflicht“ entlang der Lieferkette ...



\*Unternehmen ab 500 Beschäftigte; Quelle: Auswärtiges Amt 2020

Hans Böckler  
Stiftung

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

5

## II. Vom LkSG erfasste Standards und Unternehmen

# 1. a) Welchen menschenrechtlichen Risiken soll vorgebeugt werden?

Gefahr eines Verstoßes gegen folgende Verbote (§ 2 II LkSG):

- Nr. 6: Missachtung der Koalitionsfreiheit (Tarifautonomie);
- Nr. 1, 2: Kinderarbeit;
- Nr. 3,4: Zwangsarbeit; Sklaverei, sklavenreihliche Praktiken, Leibeigenschaft u.ä;
- Nr. 5: Missachtung des Arbeitsschutzes (am Beschäftigungsort);
- Nr. 7: Keine Diskriminierung;
- Nr. 8: Vorenthalten eines angemessenen Lohns (Mindestlohn am Beschäftigungsort);
- Nr. 9: Erhebliche Schädigung von Boden, Gewässer, Luft;
- Nr. 10: Widerrechtliche Zwangsräumung u. Entzug der Lebensgrundlage;
- Nr. 11: Folter, körperliche Verletzungen o. Beeinträchtigungen der Koalitionsfreiheit durch mangelhaft ausgebildete oder überwachte Sicherheitskräfte

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

## (1) Missachtung der Koalitionsfreiheit

Hierunter fallen Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen (Tarifautonomie), also:

- Das Recht, eine (Betriebs-) Gewerkschaft zu gründen und dieser beizutreten.
  - Jegliche Schlechterstellung aufgrund gewerkschaftlicher Organisation oder Betätigung ist unzulässig, insb. Kündigung.
- Zulässig sind mehrere (auch unterschiedlich kämpferische) Gewerkschaften im Betrieb.
  - Eine bes. kämpferische Gewerkschaft darf nicht aus dem Betrieb getrieben werden.
- Zutrittsrecht Gewerkschaftsbeauftragter zum Betrieb (auch zur Mitgliederwerbung).
- Geschützt sind auch gewählte AN-Vertr. wie BRe (sofern in jew. Rechtsordnung vorgesehen, str.).

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

8

## (2) Weitere Arbeitsstandards

- **Nr. 1, 2: Mindestalter und Vermeidung schlimmster Formen der Kinderarbeit:**
  - Mindestalter richtet sich nach jeweiligem nat. Recht, darf 15 J. jedoch nicht unterschreiten (für Länder nachholender Entwicklung ggfs. 14 J).
  - Beschäftigung erst nach Beendigung der Schulpflicht, kl. Tätigkeiten neben der Schule ab 13 J. möglich).
  - 18 J. für Arbeiten, die vor. Leben, Gesundheit o. Sittlichkeit der Jugendlichen gefährden.

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

9

## Nr. 3, 4: Verbot der Zwangsarbeit u. sämtliche Formen der Sklaverei:

- Zwangsarbeit = „jede Arbeitsleistung o. Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“ (ILO-Übereinkommen Nr. 29).
  - Strafe muss nicht körperlicher Natur sein, auch psychologischer oder finanzieller Druck ausreichend, ebenso Androhung von Kündigung oder Denunzierung bei Behörden wie Polizei oder Einwanderungsbehörden.
- Unterformen der Zwangsarbeit: Schuldknechtschaft und Menschenhandel (vgl. §§ 232 ff. StGB).
  - Menschenhandel zum Zwecke ausbeuterischer Arbeitsbedingungen.
- Moderne Sklaverei: auch Zwangsheirat.

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

10

## Nr. 5: Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Maßgeblich: Schutzbestimmungen nach dem Recht des Beschäftigungsortes.
- Sicherheitsstandards bzgl. Arbeitsstätte, Arbeitsplatz und Arbeitsmittel (Nr. 5 a);
- geeignete Schutzmaßnahmen gegen „chemische, physikalische oder biologische Stoffe“ (Nr. 5 b):
- arbeitsorganisatorische Maßnahmen zur „Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung“ durch ausufernde Arbeitszeiten und nicht ausreichende Ruhepausen (Nr. 5 c).
- Beschäftigte sind ausreichend für die Tätigkeit auszubilden und zu unterweisen (Nr. 5 d).

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

11

## Nr. 7 Keine Diskriminierung

- Diskriminierungsmerkmale: nationale und ethnische Abstammung, soziale Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexuelle Orientierung, Alter, Geschlecht, politische Meinung sowie Religion oder Weltanschauung (nicht abschließend).
  - Diskriminierungsmerkmale gehen über AGG hinaus.
  - Keine Beweiserleichterung (anders als im AGG, vgl. § 22).
- Regelbeispiel des Gesetzgebers: Entgeltdiskriminierung.
- Eine Ungleichbehandlung ist gerechtfertigt, sofern diese „in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist“.

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

12

## b) Welchen umweltbezogenen Risiken soll vorgebeugt werden?

- Gefahr für folgende Verbote (§ 2 Abs. 3 LkSG, hier zusammengefasst):
  - Verwendung, unsachgemäße Behandlung oder Produktion gefährlicher Stoffe.
  - Unsachgemäßer Umgang mit (gefährlichen) Abfällen; unerlaubter Export von (gefährlichen) Abfällen.

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

13

## Zusammenfassung: Einzuhaltende Standards

- Die Arbeitsrechtsstandards basieren auf Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), zzgl. Umweltstandards.
- Sämtliche Standards des LkSG gelten nicht nur entlang der Wertschöpfungskette in anderen Ländern, sondern auch in Deutschland.

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

14

## 2. Anwendungsbereich § 1 Abs. 1, 3 LkSG



- Ab 2023:
  - Unternehmen/Konzerne > 3000 AN (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 2, Abs. 3).
  - Sitz-, Haupt- oder Zweigniederlassung in Deutschland (auch wenn Konzernmutter im Ausland).
- Ab 2024: Unternehmen/Konzerne > 1000 AN
- LeihAN zählen mit, wenn Einsatzdauer > 6 Monate.
- EU-RL (Entwurf):
  - Unt. > 500 AN, > 150 Mio € Nettoumsatz/Jahr, oder
  - Unt. mit 250 - 500 AN, 40 - 150 Mio € Nettoumsatz/Jahr, wenn mind. 50 % des Nettoumsatzes aus einem der ausdrückl. genannten Sektoren (u.a. Textil, Landwirtschaft, Lebensmittel, Rohstoffgewinnung, Metallverarbeitung, ausgenommen: Maschinenbau)

30.06.2023

15

## 3. Wie weit reicht die Lieferkette? (§ 2 Abs. 5)



### Umfasst sind:

- Alle **Produkte und Dienstleistungen** eines Unternehmens.
- **Alle Schritte im In- und Ausland**, die zur Herstellung der Produkte und zur Erbringung der Eigenleistungen erforderlich sind (einschl. Rohstoffe).
- Unterteilung - abgestufte Verantwortung:
  - Handeln im eigenen Geschäftsbereich (§ 2 Abs. 6 LkSG) und Handeln eines unmittelbaren Zulieferers (§ 2 Abs. 7 LkSG)
  - Handeln eines mittelbaren Zulieferers (§ 2 Abs. 8 LkSG).

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

16



## III. Einzuhaltende unternehmerische Sorgfaltspflichten

### 1. Welche Sorgfaltspflichten greifen?



Den menschenrechtlichen/umweltbezogenen Risiken ist durch Einhaltung von Sorgfaltspflichten vorzubeugen (§ 3 LkSG):

- **Verpflichtendes Risikomanagement** (§ 4 Abs. 1):
  - Festlegung interner Zuständigkeit zur Überwachung (§ 4 Abs. 3).
    - Menschenrechtebeauftragte/r muss mit Kompetenzen und Ressourcen ausgestattet sein.
  - Das Risikomanagement muss „*angemessen*“ und „*wirksam*“ sein (§ 4 I)
    - Einerseits Begrenzung der unternehmerischen Anstrengung („angemessen“),
    - aber auch Verpflichtung zur Effektivität („angemessen und wirksam“).
  - Wirksamkeit (+), wenn dadurch Risiken erkannt und Rechtsverstöße in Wertschöpfungsketten verhindert, beendet oder verringert werden.
    - Unternehmen muss Risiko „verursacht oder dazu beigetragen“ haben, d.h. Kausalität gesetzt (Gesetzeszweck kann nur bei weiter Auslegung des Zu-rechnungsbeitrages erreicht werden).
  - Alle Geschäftsabläufe sind einzubeziehen.
  - § 4 Abs. 4 verpflichtet dazu, die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen.

30.06.2023

18

## a) Risikoanalyse (§ 5 LkSG)

- **Ziel:** Aufdeckung von Risiken (für die genannten Rechte) und Rechtsverstößen.
- **Regelmäßige Risikoanalyse** nur für das eigene Unternehmen und für direkte Zulieferer.
  - **Risiko** = Zustand, „*bei dem aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen*“ die normierten menschen- und umweltrechtlichen Verbote droht (§ 2 Abs. 2).
  - Bezogen auf Risiken in Deutschland sowie weltweit.
  - Abgabe einer **Grundsatzerklärung** (§ 6 Abs. 2).

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

19

## Grundsatzerklärung (§ 6 Abs. 2 LKSG)

- Von der Unternehmensleitung abzugeben.
- Inhalt: Menschenrechtsstrategie des Unternehmens.
- Mindestumfang:
  - Verfahrensanweisung (Nr. 1),
  - Priorisierung der menschen- und umweltrechtlichen Risiken (Nr. 2) sowie
  - Festlegung von Erwartungen an Beschäftigte und Zulieferer (Nr. 3) - (**Verhaltenskodizes - MB des BR**).
- Erklärung ist öffentlich zu machen, Kommunikation an:
  - eigene Beschäftigte sowie
  - an Zulieferer (§ 6 Abs. 2 Nr. 3),
  - Zugänglich auch für Öffentlichkeit (Website).

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

20

## b) Präventionsmaßnahmen (§ 5 LkSG)



- Unverzüglich auf Basis der Risikoanalyse (ohne schuldhaftes Zögern, d.h. sofort nach Feststellung eines Risikos).
- Regulär für eigenen Geschäftsbereich (§ 6 Abs. 3) und gegenüber unmittelbaren Zulieferern zu ergreifen (§ 6 Abs. 4).
- Umfassen Inspektionen vor Ort (bei direkten Zulieferern).
- Wirksamkeit ist 1 x jährlich (sowie anlassbezogen) zu überpr.
- Menschenrechtsstrategie ist:
  - im eigenen Geschäftsbereich in den „relevanten Geschäftsabläufen“ umzusetzen (§ 6 Abs. 3 Nr. 1).
  - in den Beschaffungsprozesses zu integrieren (§ 6 Abs. 3 Nr. 2).
- Entspr. Auswahl der Vertragspartner (§ 6 Abs. 4 Nr. 1); verpflichtende Klauseln in Beschaffungs- o. Dienstleistungsverträgen (Nr. 2); effektive Kontrollmechanismen.
- Schulung der MA der relevanten Geschäftsbereiche. 21

## c) Abhilfemaßnahmen (§ 7 Abs. 1-3 LkSG)



- Bei (unmb bevorstehender) Verletzung sind unverzüglich Abhilfemaßnahmen für eigenen Geschäftsbereich und gegenüber unmittelbaren Zulieferern zu ergreifen,
  - um die „Verletzung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß (...) zu minimieren“ (§ 7 Abs. 1 S. 1).
  - Im eigenen Geschäftsbereich im Inland muss Abhilfenmaßn. zu einer Beendigung der Verletzung führen.
  - Im eigenen Geschäftsbereich im Ausland sowie innerhalb des Konzerns „muss die Abhilfemaßn. i.d.R. zur Beendigung der Verletzung führen“ (§ 7 Abs. 1 S. 2).
- Auch finanzielle Kompensation für den erlittenen Schaden kann umfasst sein.

## Forts. Abhilfemaßnahmen



- Ist die Rechtsverletzung bei einem unmb Zulieferer nicht in absehbarer Zeit zu beheben, so greift ein Maßnahmenkatalog (§ 7 Abs. 2 LkSG):
  - Nr. 1 Abhilfeplan (gemeinsam mit Zuliefererunternehmen zu erarbeiten),
  - Nr. 2: Kooperation mit anderen Unternehmen über Brancheninitiativen kann auch kooperiert werden.
  - Nr. 3: Aussetzung der Geschäftsbeziehungen während Umsetzung des Abhilfeplanes möglich;
  - § 7 Abs. 3: Vorrang der Hilfestellung zur Beseitigung des Rechtsverstoßes, endgültiger Abbruch der Geschäftsbeziehungen nur als letztes Mittel sein sollte.
- Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen ist jährlich sowie anlassbezogen zu überprüfen.
  - Ergebnis der Beschwerdeverfahren ist einzubeziehen.

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

23

## d) Einzuführendes Beschwerdeverfahren (§ 8 LkSG)



- Verfahren muss „für potenzielle Beteiligte zugänglich“ sein, zudem ist die Vertraulichkeit der Identität“ sowie ein wirksamer „Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde“ zu gewährleisten (§ 8 Abs. 4 S. 2).
- Verfahrensordnung erforderlich:
  - öffentlich zugänglich (Unternehmenswebsite), § 8 Abs. 2 LkSG
  - Hinweise können nicht nur Externe, sondern auch die eigenen Beschäftigten geben (sowie Gew.) → **zwingende Beteiligung BR!**
- Beschwerdebeauftragte festzulegen:
  - Unparteiisch und unabhängig, dürfen keinen unternehmensseitigen Weisungen unterliegen (§ 8 Abs. 3 S. 1 LkSG ).

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

24

## 2. Umsetzung der Sorgfaltspflichten bei mittelbaren Zulieferern (§ 9 LkSG)

- Voraussetzung: substantiierte Kenntnis (§ 9 Abs. 3), dh:
  - Tatsächl. Anhaltspunkte, welche die Verletzung einer menschen- oder umweltbezogenen Verletzung möglich erscheinen lassen (z.B. über Beschwerde).
  - Folge: anlassbezogene Risikoanalyse sowie angemessene Präventionsmaßnahmen.
- Verweisung auf organisatorische und inhaltliche Pflichten in § 9.
- Geltende Sorgfaltspflichten teilweise abgeschwächt (vgl. § 9 Abs. 3).

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

25

## IV. Überwachung

- Öffentlich-rechtlich ausgestaltet (entspricht landesrechtlicher Gefahrenabwehr).
- Zuständige Behörde: Bundesamt für Wirtschaft- und Ausfuhrkontrolle (BAFA), § 19 Abs. 1 S. 1 LkSG.
  - Einreichen der jährlichen Sorgfaltsberichte i.S.v. § 10 Abs. 2, werden vom BAFA gesichtet und bewertet (§ 13 Abs. 1).
- Umfassende Kompetenzen:
  - Betriebsstätten können betreten werden (§ 16), Personal befragt (§ 17), Maßnahmen angeordnet, etc.
- BAFA wird auch auf Antrag tätig (§ 14 Abs. 1 Nr. 2), anders als Zollverwaltung.
  - Antrag auch durch auch freiberuflich oder in Schwarzarbeit Tätige möglich, gleiches gilt für BRe.
  - Vor: substantiiertes Geltendmachen, dass Rechte verletzt wurden bzw. Rechtsverletzung droht.

30.06.2023

26

## V. Empfindliche Bußgelder möglich (§ 24 LkSG)

- Rein formale Verstöße: bis zu 100.000 €.
- Verstöße gegen wichtige Pflichten: bis zu 500.000 €.
- Verstöße gegen bes. wichtige Pflichten: bis zu 800.000 €.
- Summen erhöhen sich bei Kapitalgesellschaften u. Personenvereinigungen auf bis zu 5 Mio. € bzw. bis zu 8 Mio. € (§ 24 Abs. 2 S. 2).
  - Verstöße gegen Errichtung eines angemessenen Beschwerdeverfahrens könnten bspw. bis zum Höchstmaß von 8 Millionen € oder 2 % des Jahresumsatzes geahndet werden (§ 24 Abs. 1 Nr. 8, Abs. 2 S. 1 und 2, Abs. 3).
- Unternehmen, gegen die eine Geldbuße von mindestens 175.000 € verhängt wurde, können bis zu drei Jahren von der öffentlichen Vergabe ausgeschlossen werden (§ 22).

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

27

**Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!**



[Reingard.Zimmer@hwr-berlin.de](mailto:Reingard.Zimmer@hwr-berlin.de)

Zum Nachlesen: Zimmer, Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Handlungsoptionen für Mitbestimmungsakteure und Gewerkschaften: [https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008496](https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008496)

→ Eine englische Übersetzung wird zum Herbst/Winter vorliegen.

30.06.2023

Prof. Dr. R. Zimmer,  
Prof. für Arbeitsrecht

28