



## Deutschlands neues Lieferkettengesetz - FAQ

Das neue Lieferkettengesetz hält eine Reihe von praxisrelevanten Fragen bereit, darunter

- die Methode zur Berechnung der Anzahl der Beschäftigten eines Unternehmens,
- das Risiko, bei Nichteinhaltung Unterlassungserklärungen bei Nichteinhaltung,
- Offenlegungspflichten im Zusammenhang mit der Lieferkette bei Kapitalmarkttransaktionen,
- die Verknüpfung zwischen den spezifischen Berichtspflichten dem neuen Gesetz und den "üblichen" nichtfinanziellen Offenlegungspflichten nach dem Handelsgesetzbuch,
- Durchsetzungsrisiken und
- das Risiko von Bußgeldern und das Risiko, dass die Regulierungsbehörden finanzielle Vorteile abschöpfen. Schließlich prüfen wir, welche Schritte als nächstes unternommen werden sollten, um die Einhaltung der neuen Vorschriften zu gewährleisten, die am 1. Januar 2023 in Kraft treten.

In den nächsten Tagen, Wochen und Monaten werden sicherlich weitere Fragen zum Umgang mit den neuen Vorschriften auftauchen und Monaten stellen.

**Das Gesetz über die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette wird für Unternehmen gelten, die in der Regel mindestens 3.000 (ab 1. Januar 2024 auch für kleinere Unternehmen mit mindestens 1.000) Mitarbeiter beschäftigen.**

**Wie ist dieser Schwellenwert zu definieren?**

Der Begriff "allgemein beschäftigte Arbeitnehmer" ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, der in zahlreichen arbeitsrechtlichen Vorschriften verwendet wird. Seine Auslegung ist

Grundsätzlich ist seine Auslegung Sache des Einzelfalls, wobei die amtliche Gesetzesbegründung selbst einige Anhaltspunkte für die Auslegung liefert.

Die regelmäßige Zahl der Beschäftigten wird weder durch die Anzahl der Beschäftigten zu einem bestimmten Zeitpunkt noch durch die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten in einem bestimmten Zeitraum bestimmt. Maßgeblich ist vielmehr die Zahl der Arbeitnehmer, die für das Unternehmen im Allgemeinen, also im regelmäßigen Geschäftsbetrieb, charakteristisch ist, und nicht die Zahl der vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer.

Dies erfordert sowohl einen Blick in die Vergangenheit als auch eine Prognose über die zukünftige Zahl der Beschäftigten. Der sowohl rückblickend als auch vorausschauend betrachtete Zeitraum ist so lang zu bemessen, dass kurzfristige Schwankungen in der Belegschaft keinen Einfluss auf die Anwendbarkeit bzw. Nichtanwendbarkeit des Gesetzes haben, z.B. Zeiten außergewöhnlich hohen oder niedrigen Arbeitsanfalls (z.B.

Weihnachtsgeschäft, Jahresendgeschäft, Schlussverkauf, Nebensaison) und die damit verbundenen Schwankungen in der Zahl der Beschäftigten sind nicht zu berücksichtigen.

Die Länge des Bezugszeitraums hängt also vom Einzelfall ab, sollte sich aber grundsätzlich am Wirtschaftsjahr orientieren.

Bei der Beurteilung der künftigen Entwicklung der Arbeitnehmerzahl sind die Umstände zu ermitteln, die die Entwicklung des Betriebes im Einzelfall prägen. Dazu gehören insbesondere konkrete Veränderungsentscheidungen des Arbeitgebers, z.B. ob für die Zukunft ein kontinuierlicher Abbau der Belegschaft auf ein bestimmtes Niveau geplant ist. Erforderlich ist, dass diese Entscheidung vom zuständigen Organ des Unternehmens getroffen wurde und dass der Umsetzung der Entscheidung nichts Wesentliches entgegensteht. Die bloße Erwartung einer Veränderung der Arbeitsbelastung reicht daher nicht aus.

Sind Arbeitnehmer nicht ständig, sondern nur vorübergehend beschäftigt, hängt die Frage der regelmäßigen Beschäftigung davon ab, ob sie gewöhnlich den größten Teil des Jahres beschäftigt sind.

Leiharbeiter mit einer Überlassungsdauer von mehr als sechs Monaten sind nach dem Gesetz bei der Ermittlung der maßgeblichen Beschäftigtenzahl ausdrücklich zu berücksichtigen. Entscheidend ist eine arbeitsplatzbezogene Betrachtung, d.h. ob das Unternehmen Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten im Jahr besetzt, unabhängig davon, ob es sich

um den Einsatz von bestimmten oder wechselnden Leiharbeitnehmern handelt und ob die Leiharbeitnehmer auf demselben oder auf verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt werden. In diesem Fall müssen die betreffenden Arbeitsplätze in die Ermittlung des Schwellenwertes einbezogen werden. Arbeitnehmer, die ins Ausland entsandt werden, sind ebenfalls in den Schwellenwert einzubeziehen.

Bei verbundenen Unternehmen (§ 15 des deutschen Aktiengesetzes) sind die Arbeitnehmer aller Konzernunternehmen bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer der Muttergesellschaft zu berücksichtigen.

### **Besteht bei Nichteinhaltung des Supply Chain Due Diligence-Gesetzes die Gefahr, erneut Abmahnungen zu erhalten und von Wettbewerbern oder Verbraucher- und Wirtschaftsverbänden verklagt zu werden, einschließlich einstweiliger Verfügungen?**

Deutschland ist bekannt für sein sehr effektives und recht klägerfreundliches System des einstweiligen Rechtsschutzes. Wegen unlauteren Wettbewerbs können sowohl Wettbewerber als auch

Mitbewerber sowie Verbraucher- und Wirtschaftsverbände können auf der Grundlage des unlauteren Wettbewerbs jeden Marktteilnehmer verklagen, der gegen gesetzliche Verpflichtungen verstößt - wenn diese auf eine Verhaltenssteuerung im Markt abzielen.

Es ist nicht klar definiert, welche gesetzlichen Verpflichtungen (außerhalb des Kerngesetzes gegen unlauteren Wettbewerb) als in diese Richtung zielend zu qualifizieren sind. Die deutsche

Rechtsprechung hat zahlreiche Entscheidungen getroffen, die jedoch ebenfalls keine allgemeine Orientierung bieten. Es überrascht daher nicht, dass es recht unsicher ist, ob ein deutsches Gericht zu dem Schluss kommt, dass die im deutschen Gesetz über die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette festgelegten Verpflichtungen auf die Lenkung des Verhaltens im Markt abzielen.

Deutsche Gerichte verlangen, dass die betreffende gesetzliche Verpflichtung unter anderem den Zweck hat, das Marktverhalten im Interesse aller Marktteilnehmer zu steuern. Marktverhalten in diesem Sinne ist jede Tätigkeit auf einem Markt, die objektiv auf die Förderung des Absatzes oder der Beschaffung abzielt und durch die ein Marktteilnehmer auf Wettbewerber, Verbraucher oder andere Marktteilnehmer Einfluss nimmt.

Die meisten Verpflichtungen des Gesetzes beziehen sich auf unternehmensinterne Abläufe und Entscheidungsfindungen und nicht auf eine Tätigkeit "im Markt", die andere Marktteilnehmer beeinflussen würde. Die Berichts- und Veröffentlichungspflicht in Abschnitt 10(4) des Gesetzes beschreibt jedoch eine Tätigkeit, die für andere Marktteilnehmer sichtbar ist. Es spricht jedoch einiges dafür, dass diese Pflicht nicht im Interesse der anderen Marktteilnehmer liegt. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat leicht vereinfacht festgestellt, dass dies nur dann der Fall ist, wenn eine gesetzliche Verpflichtung den Schutz der anderen Marktteilnehmer bezweckt. Die Entscheidungsfreiheit der Marktteilnehmer und ihre gesetzlichen Rechte oder berechtigten Interessen. Dies ist nicht der Fall, wenn dieser Schutz ein bloßer Reflex der überwiegenden anderen Zwecke der in Rede stehenden rechtlichen Verpflichtung ist. Die Melde- und Veröffentlichungspflicht in § 10 Abs. 4 des Gesetzes dient in erster Linie dem Zweck der Veröffentlichung eines Berichts zur Überprüfung durch die Aufsichtsbehörde.

Andererseits könnten Verbraucher und auch B2B-Kunden und -Lieferanten durchaus einen Blick auf einen solchen Bericht werfen oder zur Kenntnis nehmen, wenn ein bestimmtes Unternehmen seiner

Verpflichtung zur Veröffentlichung eines solchen Berichts nicht nachkommt, und sich überlegen, ob sie mit einem solchen Unternehmen Geschäfte machen oder Produkte von ihm kaufen wollen oder nicht.

Die deutschen Gerichte werden zwangsläufig entscheiden müssen, ob die nuancierte Definition einer Verpflichtung, die das Verhalten auf dem Markt steuert, auf die im Gesetz festgelegte Berichterstattungs- und Veröffentlichungspflicht anwendbar ist.

## **Welche Auswirkungen hat das neue Lieferkettengesetz auf Kapitalmarkttransaktionen?**

Die sich aus dem neuen Supply Chain Act ergebenden Verpflichtungen und Risiken für deutsche IPO-Kandidaten oder börsennotierte Unternehmen, die zusätzliches Eigen- oder Fremdkapital aufnehmen wollen, müssen in Prospekten oder Emissionsmemoranden für solche Angebote berücksichtigt und entsprechend offengelegt werden.

Die sich aus dem neuen Lieferkettengesetz ergebenden Verpflichtungen und Risiken für deutsche IPO-Kandidaten oder börsennotierte Unternehmen, die zusätzliches Eigen- oder Fremdkapital aufnehmen wollen, müssen berücksichtigt und den Investoren in Prospekten oder Emissionsmemoranden, die für solche Angebote erstellt werden, in angemessener Weise offengelegt werden. Wir gehen davon aus, dass die Einhaltung der neuen Vorschriften ein integraler Bestandteil des Due-Diligence-Prozesses für derartige Kapitalmarkttransaktionen sein wird.

## **Gelten die Berichtspflichten nach dem Lieferketten-Due-Diligence-Gesetz und die nichtfinanziellen Offenlegungspflichten nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) gleichzeitig?**

Die Offenlegungsregelungen nach dem Supply-Chain-Due-Diligence-Gesetz und nach §§ 289b, 289c HGB für große

kapitalmarktorientierte Unternehmen gelten parallel.

Die Offenlegungsregelungen nach dem Supply-Chain-Due-Diligence-Gesetz und nach §§9b, 289c HGB für große kapitalmarktorientierte Unternehmen gelten parallel und erfordern daher zwei unterschiedliche Berichte.

Nach dem Lieferketten-Sorgfaltspflichtgesetz sind die betroffenen Unternehmen verpflichtet, jährlich einen Bericht über die Einhaltung der Sorgfaltspflichten zu veröffentlichen, der zumindest (i) die Identifizierung menschenrechtlicher oder umweltbezogener Risiken, (ii) die zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach dem Lieferketten-Sorgfaltspflichtgesetz ergriffenen Maßnahmen, (iii) die Bewertung der Wirksamkeit und der Auswirkungen dieser Maßnahmen und (iv) die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen für künftige Maßnahmen enthält.

Nach §§ 289b, 289c HGB sind große kapitalmarktorientierte Unternehmen jedoch bereits heute verpflichtet, jährlich eine nichtfinanzielle Berichterstattung zu erstellen, die auch Umweltbelange und die Einhaltung von Menschenrechten umfasst, insbesondere die Beschreibung der diesbezüglichen Konzepte des Unternehmens sowie wesentliche Risiken für Menschenrechte oder Umweltbelange, die sich aus der Geschäftstätigkeit oder den Geschäftsbeziehungen, Produkten oder Dienstleistungen, also auch aus der Lieferkette des Unternehmens, ergeben.

Während sich die beiden Offenlegungspflichten in Bezug auf Menschenrechts- und Umweltfragen inhaltlich überschneiden, gelten für das deutsche Lieferketten-Sorgfaltspflichtgesetz aufgrund umfangreicher Verweise auf völkerrechtliche Verträge und des Fehlens einer Wesentlichkeitsschwelle insgesamt weitergehende Berichtspflichten. Der deutsche Gesetzgeber hat auch keine Anhaltspunkte für eine Befreiung von den Offenlegungspflichten für Unternehmen gegeben, die beiden Berichtspflichten unterliegen.

## **Welches sind die wichtigsten Durchsetzungsrisiken für Unternehmen und ihre Mitarbeiter?**

Die Nichteinhaltung der im deutschen Gesetz über die Einhaltung der Lieferkette (Supply Chain Due Diligence Act) festgelegten Verpflichtungen stellt eine Ordnungswidrigkeit dar.

Ordnungswidrigkeiten unterscheiden sich von Straftaten dadurch, dass sie mit Geld-, nicht aber mit Freiheitsstrafen geahndet werden können. Nach deutschem Recht können Ordnungswidrigkeiten nur von natürlichen Personen begangen werden, nicht von juristischen Personen. Bußgelder nach dem Supply Chain Due Diligence-Gesetz können daher in erster Linie gegen die Geschäftsleitung und andere Mitarbeiter eines Unternehmens verhängt werden, die für die Einhaltung der einschlägigen rechtlichen Verpflichtungen verantwortlich sind. Daneben können Bußgelder aber auch gegen juristische Personen verhängt werden, wenn deren gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte eine Ordnungswidrigkeit nach dem Supply Chain Due Diligence-Gesetz begangen haben. Bei der Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten haben die Behörden einen weiten Ermessensspielraum. Sie können sowohl die natürliche als auch die juristische Person bestrafen, nur eine der beiden Personen bestrafen oder ganz von einer Verfolgung absehen. Wenn man mit einem behördlichen Durchsetzungsverfahren konfrontiert wird, ist eine solide Verteidigungsstrategie der Schlüssel zur Minderung der Durchsetzungsrisiken sowohl für natürliche als auch für juristische Personen.

## **Welche Bußgelder können gegen Unternehmen und ihre Mitarbeiter im Falle von Verstößen verhängt werden?**

Beispielsweise stellt die vorsätzliche oder fahrlässige Unterlassung der Beseitigung festgestellter Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette eine Ordnungswidrigkeit dar.

Dieses Versäumnis kann mit einem Bußgeld von bis zu 800.000 EUR bei einem vorsätzlichen Verstoß und bis zu 400.000 EUR bei einem fahrlässigen Verstoß geahndet werden. Wie bereits erwähnt, können diese Bußgelder gegen die Geschäftsleitung des Unternehmens und andere Mitarbeiter verhängt werden, die für die Einhaltung des Gesetzes über die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette verantwortlich sind.

Gleichzeitig wird der gesetzliche Höchstbetrag eines entsprechenden Bußgeldes gegen die betreffende juristische Person verzehnfacht, d.h. er beträgt bei vorsätzlichen Verstößen 8 Millionen Euro und bei fahrlässigen Verstößen 4 Millionen Euro. Bei Unternehmen mit einem durchschnittlichen Jahresumsatz von mehr als 400 Mio. EUR kann die Geldbuße für einen solchen Verstoß bis zu 2 % des weltweiten Jahresumsatzes betragen (d. h. 20 Mio. EUR für ein Unternehmen mit einem weltweiten Jahresumsatz von 1 Mrd. EUR).

Diese Beträge können überschritten werden, wenn dies erforderlich ist, um finanzielle Vorteile abzuschöpfen, die aus der Begehung der vorgeworfenen Straftaten über die gesetzlichen Höchstbeträge hinaus erzielt wurden.

Das deutsche Gesetz über die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette sieht vor, dass die Strafverfolgungsbehörden bei der Festsetzung der Höhe der Geldbuße die Bemühungen eines Unternehmens um die Aufklärung früherer Verstöße sowie die Maßnahmen zur Gewährleistung künftiger Rechtskonformität berücksichtigen. Das Vorhandensein eines Compliance-Management-Systems oder dessen nachträgliche Verbesserung verringert somit das Risiko weiterer Verstöße, hilft aber auch bei der Bewältigung von Sanktionsrisiken.

## **Was sollte getan werden, um für den 1. Januar 2023 gut vorbereitet zu sein?**

Das Supply-Chain-Due-Diligence-Gesetz löst die Notwendigkeit aus, bestehende Compliance-Management-Systeme

gründlich zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen,

im Hinblick auf die umfangreichen neuen Compliance-Anforderungen in der Lieferkette. Dieser Prozess sollte eher früher als später in Gang gesetzt werden.

Die Beschaffungsabteilungen und das Management müssen eng mit technischen Beratern für die Lieferkette zusammenarbeiten, um relevante Risiken zu identifizieren und zu bewerten, während Rechtsberater dabei helfen können, das komplexe rechtliche Umfeld, das durch das deutsche Gesetz über die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette vorgegeben wird, auszulegen. Potenzielle Risiken, die im Rahmen dieses Prozesses identifiziert werden, haben Auswirkungen auf die Beschaffung, die Lieferketten, künftige Produkte und Dienstleistungen - und auf das gesamte Environmental Social Governance-Profil.

Parallel dazu sollten die politischen und rechtlichen Entwicklungen genau beobachtet werden: Nach der Bundestagswahl im September könnte die neu gebildete Bundesregierung das deutsche Gesetz über die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette ändern, und neue Regelungen zur Lieferkette auf EU-Ebene könnten ebenfalls Auswirkungen auf den deutschen Rechtsrahmen sowie auf den Rechtsrahmen in anderen EU-Mitgliedstaaten haben.

## **Zusammenfassung**

Das deutsche Gesetz zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette wird am 1. Januar 2023 in Kraft treten. Unternehmen sollten sorgfältig abwägen, was zu tun ist, um die Einhaltung des Gesetzes vom ersten Tag an zu gewährleisten, da es eine komplexe Herausforderung ist, die relevanten Risiken zu identifizieren und geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen, um die neuen Vorschriften einzuhalten.

G&C Germany GmbH | Lärchenweg 4 |  
72285 Pfalzgrafenweiler

[www.gundc-certification.de](http://www.gundc-certification.de)