

HERAUSFORDERUNGEN FÜR BETRIEBSRÄTE

Ausgabe Nr. 1/2023

DAS LIEFERKETTENGESETZ

Mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sollen Menschenrechte und Umweltbelange in globalen Lieferketten besser geschützt werden. Seit dem 1. 1. 2023 werden Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden im Inland (inkl. Tochterunternehmen und unabhängig von ihrer Rechtsform) vom LkSG erfasst. Ab dem 1. 1. 2024 wird der Schwellenwert sogar auf Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden im Inland gesenkt. Dann erfasst das LkSG ca. 2.900 Unternehmen. Das LkSG findet auch Anwendung auf deutsche Tochterunternehmen ausländischer Unternehmen, wenn die Tochter die genannten Schwellenwerte überschreitet und ihren Sitz in Deutschland hat. Auf die Branchenzugehörigkeit kommt es für die Anwendung des Gesetzes nicht an. Das Gesetz verpflichtet nicht nur das Produktionsgewerbe, sondern auch Dienstleistungsunternehmen.

DAS NEUE LIEFERKETTENSORGFALSPFLICHTENGESETZ – NEUE AUFGABEN FÜR BETRIEBSRÄTE?

Mit dem Gesetz wird erstmals die unternehmerische Verantwortung insbesondere für die Einhaltung von Menschenrechten in den Lieferketten geregelt. Es verpflichtet Unternehmen, sich darum zu bemühen, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und zu minimieren (Sorgfaltspflichten – insb. § 3 LkSG).

Die vom Gesetz erfassten Unternehmen tragen Verantwortung für ihre gesamte Lieferkette. Neben dem eigenen Geschäftsbereich müssen auch die Beziehungen und Produktionsweisen der sogenannten unmittelbaren Zulieferer betrachtet werden. Bei den mittelbaren Zulieferern müssen die Unternehmen nur anlassbezogen tätig werden, wenn Anhaltspunkte für Verletzungen von menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflichten vorliegen. Das Gesetz stärkt auch die Rechte derjenigen, die Verstöße gegen Menschenrechte erleiden: Die deutschen Gewerkschaften und NGOs dürfen Betroffene von Menschenrechtsverletzungen im Ausland bei der Vertretung ihrer Rechte vor deutschen Gerichten unterstützen. Zusätzlich kann eine Beschwerde beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) eingereicht werden.

Was gilt betreffend der Sorgfaltspflichten?

Das Ziel der Sorgfaltspflichten findet sich in § 3 Abs. 1 S. 1 LkSG wieder. Deren Einhaltung soll dazu dienen, den menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu beenden. Jedoch begründen die Sorgfaltspflichten keine Erfolgs-

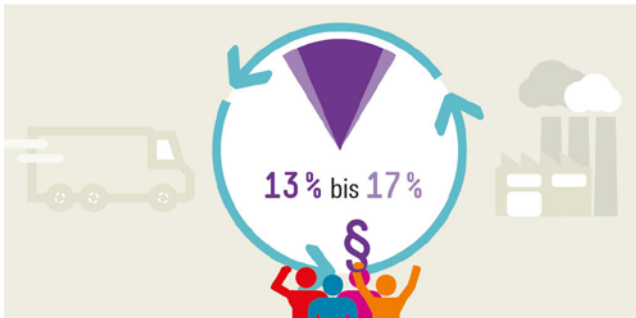
pflicht, sondern nur eine Bemühenspflicht. Die Unternehmen müssen also nicht für jede Menschenrechtsverletzung in ihren Lieferketten einstehen. Vielmehr verstoßen sie nur dann gegen das LkSG, wenn sie die Menschenrechtsverletzung mit der vom Gesetz verlangten Sorgfalt hätten erkennen und verhindern können.

Wie weit diese Pflicht reicht, richtet sich nach § 3 Abs. 2 LkSG. Die dort aufgelisteten Kriterien für die Angemessenheit bestimmen, welche Anforderungen an das Unternehmen bei der Umsetzung der Sorgfaltspflichten gestellt werden. Dabei gilt: Je größer das Einflussvermögen des Unternehmens, je schwerer und wahrscheinlicher die zu erwartenden Verletzungen und je größer der Verursachungsbeitrag des Unternehmens, desto größere

Anstrengungen muss das Unternehmen tätigen, um den Anforderungen der Sorgfaltspflichten zu genügen. Entscheidend ist, dass das Unternehmen die Kriterien des § 3 Abs. 2 LkSG beachtet sowie sorgfältig und plausibel gegeneinander abwägt, ehe es die Sorgfaltspflichten umsetzt. Sollte es anschließend zu Menschenrechtsverletzungen kommen, so hat das Unternehmen dennoch alles Erforderliche getan.

Freiwillig geschieht wenig

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



*Unternehmen ab 500 Beschäftigte; Quelle: Auswärtiges Amt 2020

Hans Böckler
Stiftung

Folgenden Sorgfaltspflichten müssen die Unternehmen nachkommen:

- *Einrichtung eines Risikomanagements, einschließlich der Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit zur Überwachung des Risikomanagements (§ 4 LkSG)*
- *Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen (§ 5 LkSG)*
- *Abgabe einer Grundsatzerklärung sowie Ergreifung und Verankerung weiterer Präventionsmaßnahmen (§ 6 LkSG)*
- *Ergreifung von Abhilfemaßnahmen (§ 7 LkSG)*
- *Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens (§ 8 LkSG)*
- *Dokumentation und Berichterstattung (§ 10 LkSG)*

Welche Beteiligungsmöglichkeiten und Handlungsfelder ergeben sich daraus für Betriebsräte?

Die Umsetzung des Gesetzes löst mehrere Beteiligungspflichten aus und ist daher für Beschäftigtenvertreterinnen und -vertreter relevant.

Zunächst einmal muss der Betriebsrat gem. § 80 BetrVG rechtzeitig und umfassend über sämtliche geplante Maßnahmen informiert werden, die zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten des LkSG ergriffen werden sollen und sich auf die Arbeitnehmer kollektiv auswirken werden oder können. Schließlich muss der Betriebsrat seiner Aufgabe, darüber zu wachen, dass geltende Gesetze zugunsten der Arbeitnehmer durchgeführt werden, gerecht werden können.

Im Bereich **wirtschaftlicher Mitbestimmung** kommt dem Wirtschaftsausschuss nach § 106 Abs. 3 Nr. 5 b BetrVG ein umfassendes Unterrichts- und Vorlagerecht zu. Die Überwachung des Risikomanagements und der Compliance gehört ohnehin zu den Aufgaben des Aufsichtsrats und gewinnt durch das LkSG auch für die dortigen Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertreter an Bedeutung. Das LkSG verpflichtet die Unternehmen ein **Risikomanagement** (§ 4 LkSG) / eine Verfahrensordnung als Teil des Beschwerdemechanismus einzurichten. Weil Beschäftigte der Unternehmen selbst Hinweise und Beschwerden einreichen können, ist das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betroffen. Denn Beschäftigte müssen Hinweise auf menschenrechts- oder umweltbezogene Pflichtverletzungen regelmäßig aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Nebenpflichten melden.

Wird das **Beschwerdeverfahren** mittels digitaler/elektronischer Kommunikation eingerichtet, ist das nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig, da die Technologie zur Überwachung geeignet ist. Wenn Beschäftigte im Rahmen einer Risikoanalyse zu möglichen menschen- oder umweltrechtlichen Risiken z.B. mit standardisierten Fragebögen befragt werden, greift § 94 Abs. 1 BetrVG.

Bei der Ergreifung von **Präventionsmaßnahmen** (§ 6 LkSG) müssen Unternehmen in relevanten Geschäftsbereichen Schulungen und Weiterbildungen durchführen (§ 6 Abs. 3 Nr. 3 LkSG). Einschlägig wird regelmäßig das Mitbestimmungsrecht des § 98 Abs. 6 BetrVG sein, da es sich zumeist um „sonstige Bildungsmaßnahmen“ handeln wird. Werden die risikobasierten Kontrollmaßnahmen zur Überprüfung der entwickelten Menschenrechtsstrategie mit Hilfe von digitalen Systemen durchgeführt, kann sich wieder ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6

BetrVG ergeben. Sollen im Einkauf neue Vergütungsmodelle etabliert werden, um einen Anreiz zur Compliance mit den LkSG-Vorgaben zu setzen, wäre der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beteiligen.

Führt das Unternehmen **Abhilfemaßnahmen** (§ 7 LkSG) durch, so kommen, je nach Inhalt der Maßnahme, verschiedene Mitbestimmungstatbestände in Betracht. Werden Maßnahmen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ergriffen, so kann sich ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben. Ferner muss der Betriebsrat nach § 89 Abs. 2 S. 2 BetrVG umfassend beteiligt werden, wenn es um Auflagen oder Anordnungen geht, die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung oder den betrieblichen Umweltschutz betreffen. Der Betriebsrat ist beispielsweise zu unterrichten und beratend hinzuzuziehen, wenn Arbeitsplätze aufgrund erkannter umweltbezogener Risiken umgestaltet werden müssen, (§ 90 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 BetrVG).

Beim Errichten des **Beschwerdeverfahrens** (§ 8 LkSG) kann der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beteiligen sein, sofern das Beschwerdeverfahren digital ausgestaltet ist und eine Identifikation der Beschäftigten ermöglicht. Nach der ständigen Rechtsprechung sind technische Einrichtungen – unabhängig von der subjektiven Überwachungsabsicht des Arbeitgebers – bereits dann zur Überwachung bestimmt, wenn diese objektiv geeignet sind, Informationen über das Verhalten und die Leistung des Arbeitnehmers zu erheben und aufzuzeichnen. Ferner kommt ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Betracht, sofern verbindliche Vorgaben bezüglich der Art und Weise der Meldung von Hinweisen gemacht werden, etwa wenn die Mitarbeiter zur Anzeige verpflichtet werden. Dies ist der Fall, wenn durch die getroffenen Regelungen das soziale Zusammenleben im Betrieb faktisch geordnet wird. Es ist aber auch möglich, die nach § 8 Abs. 2 LkSG aufzustellende Verfahrensordnung in einen allgemeinen, mitbestimmungsfreien Teil und einen mitbestimmungspflichtigen Teil aufzuspalten. Zudem bietet es sich an, das Verfahren mit anderen existenten Beschwerdemanagementsystemen (etwa solchen auf Basis der sog. „Whistleblower-Richtlinie“) zu kombinieren. Sollte das Unternehmen sich dazu entscheiden, das Beschwerdeverfahren durch einen standardisierten Fragebogen zu ersetzen, so kommt wiederum ein Mitbestimmungsrecht nach § 94 BetrVG in Betracht.

Die **Europäischen Betriebsräte** sind nach § 29 Europäisches Betriebsräte-Gesetz (EBRG) über die Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten zu unterrichten.

Fazit und Ausblick

Mit dem Inkrafttreten des LkSG ergeben sich für Betriebsräte in betroffenen Unternehmen neue Verpflichtungen aber auch Handlungsoptionen und Mitgestaltungsmöglichkeiten. Diese sollten Arbeitnehmervertreter konsequent wahrnehmen und nicht „links liegen lassen“. Wir unterstützen dabei gerne mit unserer fachlichen Expertise.

Hinweis und Haftungsausschluss:

Dieser Newsletter ist sorgfältig zusammengestellt. Er soll den Kunden der INFO-Institut Beratungs-GmbH einen Überblick über das aktuelle Handlungsfelder von Arbeitnehmervertretungen bieten und einen Einblick in unsere Beratungsfelder geben. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir weisen weiter darauf hin, dass in der Praxis auftretende Sachverhalte daher immer nur unter konkreter und differenzierter Betrachtungsweise zu bewerten sind. Die INFO-Institut Beratungs-GmbH kann deshalb für Schäden, die aus der Anwendung oder Übernahme von in diesem Newsletter gefundenen Inhalten in der Praxis resultieren, keine Haftung übernehmen.