



Umgang mit Verstößen und deren Abhilfemaßnahmen

Unternehmerische Sorgfaltspflichten in der mittelbaren und unmittelbaren Lieferkette

Executive Summary	05
Überblick Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) mit Fokus auf den Umgang mit Verstößen und deren Abhilfemaßnahmen	06
Menschenrechtsverstöße in der Transport- und Logistikbranche	10
Ansatz für eine Verfahrensordnung	11
Quellen	15
Ihre Kontakte	16



Executive Summary

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) verlangt von Unternehmen mit Sitz in Deutschland die Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in ihrer Lieferkette. Unternehmen, für die das LkSG seit 1. Januar 2023 gilt, sind Unternehmen mit Hauptverwaltung, Hauptniederlassung, Verwaltungssitz, satzungsmäßigem Sitz oder Zweigniederlassung sowie 3.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Inland. Sie werden vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) bereits um Auskunft gebeten. Seit 1. Januar 2024 gilt das LkSG auch für Unternehmen mit 1.000 Arbeitnehmenden im Inland.

Unternehmen arbeiten mit mittelbaren und unmittelbaren Zulieferern zusammen. Dazu gehören Logistikdienstleister, deshalb spielt der globale Logistiksektor in der Lieferkette der meisten Branchen eine zentrale Rolle. Er ist für Menschenrechtsverletzungen aufgrund unterschiedlicher Faktoren besonders anfällig. Diesen Sektor

sollten Unternehmen bei der Umsetzung der Sorgfaltspflichten deshalb eigens im Blick haben. Darüber hinaus zeigen aktuelle Beispiele, dass das BAFA seiner Kontrollpflicht bei Hinweisen auf Menschenrechtsverstöße im Logistiksektor umfangreich nachkommt.

Es besteht ein Zusammenhang zwischen den einzelnen Sorgfaltspflichten. Zu diesen gehören unter anderem die Umsetzung eines Beschwerdeverfahrens, das von Menschenrechtsverstößen Betroffenen den Zugang zu Abhilfe und Wiedergutmachung gewährt, sowie die Umsetzung wirksamer Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Vulnerable Gruppen in Lieferketten sollen hierdurch besonders geschützt werden.

Ein klarer Prozess im Unternehmen ist notwendig. Dieser definiert unter anderem, wie mit eingegangenen Hinweisen auf Menschenrechtsverstöße umgegangen wird, wie Investigation- und Case-Management aussehen, wann Abhilfe- und Präventions-

maßnahmen umgesetzt werden und wie bestehende Prozesse verbessert werden müssen. Ein zentraler Aspekt der Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten ist dabei die Wirksamkeitsprüfung des Beschwerdeverfahrens sowie der Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Bemühenspflicht drohen Bußgelder und weitere Maßnahmen.

Überblick Lieferketten- sorgfaltspflichtengesetz (LkSG) mit Fokus auf den Umgang mit Verstößen und deren Abhilfemaßnahmen

Ab 2024 müssen Unternehmen mit mindestens 1.000 Arbeitnehmenden und Hauptsitz, Hauptniederlassung oder Firmensitz in Deutschland offenlegen, wie sie in ihren Lieferketten menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise beachten. Die Umsetzung der Sorgfaltspflichten entlang der Wertschöpfungskette unterscheidet sich je nach der betrachteten Stufe in der Lieferkette (Tier). Unternehmen haben eine direkte Verantwortung für den eigenen Geschäftsbereich und unmittelbare Zulieferer (Tier 1). Hier müssen die Sorgfaltspflichten vollumfänglich umgesetzt werden. Außerdem haben sie eine indirekte Verantwortung für mittelbare Zulieferer ab Tier 2.

Der Geltungsbereich des LkSG sind Menschenrechts- und Umweltrisiken. Darunter fallen u.a. die Nichteinhaltung angemessener Arbeitszeiten, Gesundheits- und Sicherheitsfragen, Vorenthalten eines angemessenen Lohns, Diskriminierung sowie die Missachtung der Vereinigungsfreiheit. Die Sorgfaltspflichten von Unternehmen sind die jährliche und anlassbezogene Risikoanalyse, die Abgabe einer Grundsatzerklärung, die Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen inkl. Wirksamkeitskontrolle, die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens sowie die fortlaufende Dokumentation der Erfüllung der Sorgfaltspflichten und eine jährliche Berichterstattung an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA).

Es besteht folgender Zusammenhang von Beschwerdeverfahren, Abhilfemaßnahmen und den übrigen Sorgfaltspflichten:



Risikoanalyse

Je mehr Risiken ein Unternehmen in seinem eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette ermittelt und priorisiert hat, desto mehr Aufwand muss es in Bezug auf seine Beschwerdeverfahren und die Sicherstellung der Zugänglichkeit der Verfahren für die Zielgruppen betreiben. In der nächsten Risikoanalyse sind die Erkenntnisse zu berücksichtigen, die durch die Bearbeitung von Beschwerden und die Umsetzung von Präventions- oder Abhilfemaßnahmen gewonnen wurden.



Grundsaterklärung über die Menschenrechtsstrategie

Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen, die das Unternehmen über den Beschwerdemechanismus erhält, fließen in die Aktualisierung der Grundsaterklärung ein.



Präventionsmaßnahmen inkl. Wirksamkeitskontrolle

Angemessene und wirksame Präventionsmaßnahmen mindern grundsätzlich das Risiko von Menschenrechtsverletzungen. Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen und Beschwerden fließen in die Überprüfung der Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen sowie ggf. deren Aktualisierung ein.



Beschwerdemechanismus

Ein angemessenes Beschwerdeverfahren gehört zum Kern der Sorgfaltspflichten. Jedes Unternehmen muss über ein Beschwerdeverfahren verfügen, über das interne und externe Personen das Unternehmen auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette hinweisen können. Unternehmen können hierfür ein internes Verfahren nutzen, sich an einem externen, den Anforderungen des LkSG entsprechenden Verfahren beteiligen oder interne und externe Beschwerdeverfahren kombinieren. Die Gestaltung des Beschwerdeverfahrens baut auf den Ergebnissen der Risikoanalyse und den Erkenntnissen zu potenziell Betroffenen auf.



Abhilfemaßnahmen inkl. Wirksamkeitskontrolle

Im Fall unmittelbar bevorstehender oder bereits eingetretener Rechtsverletzungen wird durch das Beschwerdeverfahren nach Erhalt und Bestätigung der Beschwerde Abhilfe geschaffen. Die Kosten für Abhilfemaßnahmen sollten angemessen zwischen verpflichteten Unternehmen und ihren Zulieferern aufgeteilt werden.



Dokumentation und Berichterstattung

Im Rahmen der unternehmensinternen Dokumentationspflicht und der jährlichen Berichtspflicht sind Unternehmen verpflichtet, sowohl eingegangene Beschwerden als auch die Umsetzung und Wirksamkeit von Präventions- und Abhilfemaßnahmen fortlaufend zu dokumentieren und darüber öffentlich zu berichten.



Bei Verstößen ist mit Bußgeldern von bis zu 2 Prozent des durchschnittlichen Jahresumsatzes zu rechnen, bei schweren Verstößen zusätzlich mit einem Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen für bis zu drei Jahre. Die Kontrolle erfolgt durch das BAFA. Dieses kann nach eigenem Ermessen tätig werden und auch von den jeweiligen Unternehmen über die Berichtsprüfung hinaus Stellungnahmen und zusätzliche Informationen anfordern. Seine Kontrolltätigkeiten übt das BAFA seit dem Inkrafttreten des LkSG fortlaufend aus und folgt dabei einem risikobasierten Ansatz. Wird im Rahmen der Berichtsprüfung festgestellt, dass das betroffene Unternehmen seinen Pflichten nicht nachkommt, kann das BAFA Nachbesserungen verlangen.

Ende Oktober 2023 hat das BAFA zum ersten Mal Auskunftersuchen an Unternehmen gestellt. Darin wurden die betroffenen Unternehmen aufgefordert, Informationen zu konkreten Verletzungen von Menschenrechten und den damit verbundenen Abhilfemaßnahmen sowie ihre Herangehensweise bei der anlassbezogenen Abhilfe mit dem BAFA zu teilen.



Praxisbeispiel

Im Oktober 2023 hat sich der Präsident des BAFA mit Vertretern der Transportbranche über die Situation der Menschenrechte im Transportsektor und über mögliche Handlungsoptionen im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes verständigt. Ziel des Austausches mit den eingeladenen Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und zuständigen Behörden war die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der

Transportbranche. Konkret wurde über praktische Handlungsoptionen und zu ergreifende Präventionsmaßnahmen im Rahmen des LkSG gesprochen. Dabei wurde betont, dass die Menschenrechte auch in europäischen Lieferketten gewahrt bleiben müssen. Jedes Unternehmen hat andere Voraussetzungen, aber immer müssen die Sorgfaltspflichten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes eingehalten werden.

Menschenrechtsverstöße in der Transport- und Logistikbranche

Der Logistiksektor ist auf unterschiedliche Weise vom LkSG betroffen. Zum einen gibt es Unternehmen, die aufgrund von Mitarbeiterzahl und Standort direkt unter das LkSG fallen. Zum anderen arbeiten Unternehmen aller Branchen mit mittelbaren und unmittelbaren Zulieferern zusammen. Logistikdienstleister gehören zu diesen unmittelbaren (Tier 1) oder mittelbaren (Tier 2 bis Tier n) Zulieferern. Deshalb spielt der globale Logistiksektor in der Lieferkette der meisten Branchen eine zentrale Rolle.

Dabei ist er für Menschenrechtsverletzungen aufgrund unterschiedlicher Faktoren besonders anfällig. Risiken beim Transport gibt es sowohl hinsichtlich des lokalen Transports im Produktionsland, des In- und Exports in Häfen, auf hoher See als auch beim Transport in Europa und Deutschland. Dabei können beispielsweise folgende Menschenrechtsverletzungen auftreten: schlechte Arbeitsbedingungen durch Verletzung der Arbeitszeiten und Pausenregelungen, keine ausreichenden Ruhezeiten, u.a. durch hohen Zeitdruck, mangelnder Arbeits- und Gesundheitsschutz, der zu schweren Unfällen führt, ausbleibende Lohnzahlungen, nicht-existenzsichernde

Löhne, illegale Anwerbepraktiken sowie Nicht-Gewährung von Heimaturlaub für ausländische Beschäftigte. Außerdem besteht das Problem des Subcontracting, wobei Aufträge an Unterauftragnehmer weitergegeben werden. Hierdurch entsteht Intransparenz in der Lieferkette. Im Weiteren herrschen bei diesen Unterauftragnehmern häufig schlechte Arbeitsbedingungen.

Diese Menschenrechtsverstöße existieren auch in Deutschland, wenn beispielsweise Lkw-Fahrer aus osteuropäischen Ländern für Unternehmen, die unter das LkSG fallen, unter Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Standards bezüglich Arbeitszeiten, Gesundheitsschutz oder Lohnzahlung Waren transportieren und es so zu einer Verletzung der Sorgfaltspflichten kommt. Dies kann entweder in einem direkten Arbeitsverhältnis oder für einen Unterauftragnehmer der Fall sein.





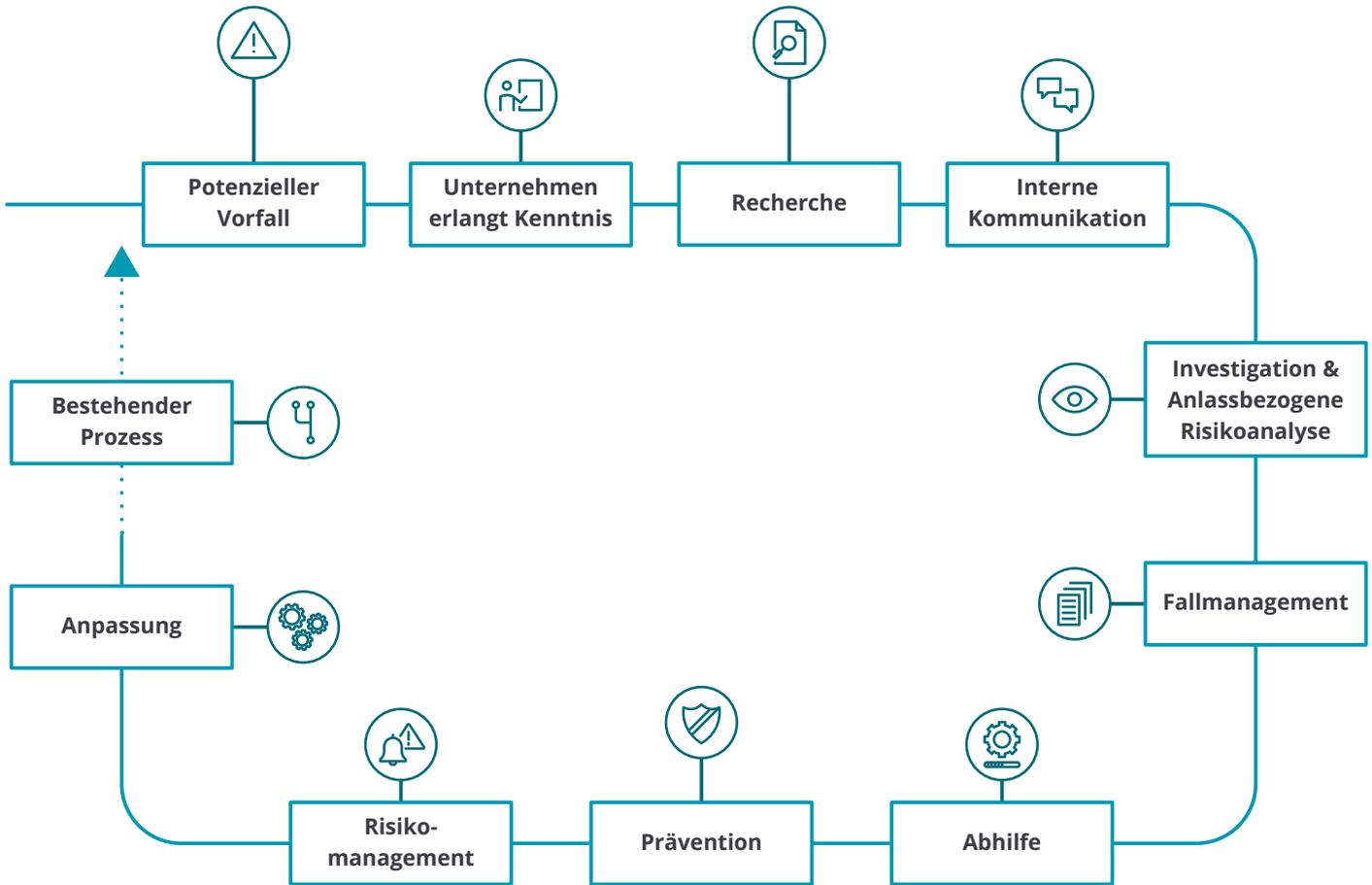
Ansatz für eine Verfahrensordnung

Beim menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risikomanagement wird die Auswirkung des Unternehmens auf die Gesellschaft erfasst. Hierzu gehört, den Betroffenen über ein Beschwerdeverfahren die Möglichkeit zu geben, potenzielle Menschenrechtsverletzungen an das Unternehmen zu melden und hierdurch eine Wiedergutmachung zu erfahren.

Unternehmen müssen für das Beschwerdeverfahren eine Verfahrensordnung in Textform festlegen und diese öffentlich zugänglich machen. Inhalte der Verfahrensordnung sind der Anwendungsbereich des Verfahrens, eine Nennung der Beschwerdekanaäle, der Ablauf des Beschwerdeverfahrens, das Bestehen einer Option zur einvernehmlichen Streitbeilegung, die Nennung der zuständigen Ansprechpersonen und Abteilungen sowie die Sicherstellung eines wirksamen Schutzes vor Bestrafung für Hinweisgebende.

Um angemessen auf potenzielle Menschenrechtsverletzungen zu reagieren, eignet sich ein definierter Regelkreislauf, in dessen Rahmen Investigation, Kommunikation und Prävention gebündelt werden.

Abb. 1 – Prozessablauf



Quelle: von Südwind e.V. und Deloitte gemeinsam erarbeitet.

Bestehender Prozess: Bestehende Prozesse, die einen potenziellen Vorfall nicht verhindern

Potenzieller Verstoß: Eine potenzielle Menschenrechtsverletzung tritt ein.

Unternehmen erlangt Kenntnis: Das Unternehmen wird über einen Vorfall informiert.

Recherche: Recherche zur Ermittlung der Umstände durch die Ansprechperson im Unternehmen. Im Falle einer Ablehnung sollte eine kurze Begründung an die hinweisgebende Person erfolgen.

Interne Kommunikation: Kommunikation des Vorfalls an definierte Adressaten (z.B. Vorstand, HR, Compliance, Menschenrechtsbeauftragte/r) gemäß Need-to-know-Prinzip

Investigation und anlassbezogene Risikoanalyse:

a) Anlassbezogene Risikoanalyse zur Untersuchung des Vorfalls: Die Ansprechperson muss eine anlassbezogene Risikoanalyse gemäß LkSG-Anforderungen durchführen. Dabei sollte der Vorfall mit der hinweisgebenden Person mit dem Ziel erörtert werden, ein besseres Verständnis des Sachverhaltes zu gewinnen. Ebenso sollte besprochen werden, welche Erwartungen in Bezug auf mögliche Präventions- oder Abhilfemaßnahmen aufseiten der hinweisgebenden Person bestehen und ob ein Verfahren zur einvernehmlichen Streitbeilegung infrage kommt.

b) Einbezug lokaler NGOs/Netzwerke

c) Prüfung des Einflussvermögens. Erhöhung der Hebelwirkung z.B. über Brancheninitiativen

d) Optional: Kommunikation an Hinweisgeber. Ab dem Eingang des Hinweises oder der Beschwerde sollte die Ansprechperson im Unternehmen den Eingang von Hinweisen dokumentieren und gegenüber der hinweisgebenden Person bestätigen. Ebenso sollte die hinweisgebende Person über die nächsten Schritte, den zeitlichen Verlauf des Verfahrens und ihre Rechte informiert werden.

Fallmanagement:

a) Fallmanagement unter Einbezug relevanter Personen je nach Rollen und Verantwortlichkeiten (intern im Inland/Ausland) in Kooperation mit (NGO-)Netzwerken

b) Einschätzen der Schwere (falls vorhanden, basierend auf den Kriterien der Verfahrensordnung)

Abhilfe:

a) Angemessenheit der Maßnahme prüfen: Im Austausch mit der hinweisgebenden Person wird ein Vorschlag zur Abhilfe erarbeitet.

b) Abhilfe leisten unter Einbezug lokaler NGOs: Die vereinbarten Abhilfemaßnahmen werden umgesetzt und nachverfolgt.

c) Root-Cause-Analyse durchführen: Die Erkenntnisse aus dem Beschwerdeverfahren müssen dafür genutzt werden, bestehende Präventions- oder Abhilfemaßnahmen nach Bedarf anzupassen oder zu verbessern.

Prävention:

a) Wirkungsmessung: Wirkungsmessung des Prozesses: Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens wird jährlich und anlassbezogen überprüft. Wirkungsmessung der konkreten Abhilfemaßnahme: Das erzielte Ergebnis sollte gemeinsam mit der hinweisgebenden Person bewertet werden. Bei Bedarf werden Anpassungen am Verfahren oder an der erfolgten Abhilfemaßnahme vorgenommen.

b) Entwicklung von Präventionsmaßnahmen inkl. Wirksamkeitsprüfung

Risikomanagement:

a) Erkenntnisse in bestehende Prozesse und Risikoanalyse einfließen lassen (z.B. Menschenrechtsstrategie, Schulung)

b) Ggf. weitere Verbesserungspotenziale ableiten (z.B. bzgl. Kooperationen)

c) Verfahrensordnung entwickeln/anpassen, inkl. Wirkungsmessung

Anpassung des Prozesses:

Optimierung bestehender Prozesse



Checkliste, um die Wirksamkeit Ihres Beschwerdeverfahrens zu überprüfen: Können Sie folgende Fragen beantworten?

- Was ist der Gegenstand der eingegangenen Beschwerde? Ordnen Sie ihn in die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten ein.
- Welche der eingereichten Beschwerden wurden von der/dem Betroffenen selbst eingereicht?
- Wie viele Beschwerden sind anonym? Wie stellen Sie sicher, dass Beschwerden anonym eingereicht werden können und Meldende dennoch über den Verfahrensverlauf informiert bleiben?
- Welche der eingereichten Beschwerden wurden von Interessenvertretungen vor Ort/in Deutschland (z.B. NGOs, Gewerkschaften) eingereicht?
- In welcher Form informieren Sie Meldende vorab über die Schritte, den Ablauf und die Dauer eines Beschwerdeverfahrens?
- Welche Maßnahmen haben Sie im Falle einer berechtigten Beschwerde ergriffen?
- Aus welchen Gründen wurden Beschwerden abgelehnt?
- Wie viele der berechtigten Beschwerden sind bereits abgeschlossen?
- Wurde mit den Betroffenen oder ihren Vertretern besprochen, ob sie mit dem Ergebnis des Verfahrens zufrieden waren?
- Wurden eine Root-Cause-Analyse durchgeführt und entsprechende Präventionsmaßnahmen umgesetzt?
- Wurde für die Präventionsmaßnahmen eine Wirksamkeitsprüfung geplant und umgesetzt?
- Wurden die bestehenden Prozesse auf Grundlage der berechtigten Beschwerden optimiert und die Ergebnisse des Verfahrens ins menschenrechtliche und umweltbezogene Risikomanagement integriert?

Quellen

BAFA (2023): Zusammenarbeit in der Lieferkette: Der POV enthält relevante Informationen aus der [BAFA-Handreichung „Zusammenarbeit in der Lieferkette“](#).

BAFA (2023): Beschwerdeverfahren: Der POV enthält relevante Informationen aus der [BAFA-Handreichung „Beschwerdeverfahren organisieren, umsetzen und evaluieren“](#).

Fleischer/Mankowski (2023): Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – Kommentar, C.H. Beck, S. 448–477.



Ihre Kontakte



Hans-Bernd Brokamp

Partner
Sustainability & Climate
Deloitte LkSG Lead
Tel: +49 211 8772 7883
hbrokamp@deloitte.de



Dorothea Flockert

Senior Managerin
Sustainability & Climate
Tel: +49 211 8772 8654
dflockert@deloitte.de



Dr. Katharina Hetze

Senior Consultant
Sustainability & Climate
Tel: +49 221 9732 4708
khetze@deloitte.de

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 457.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.