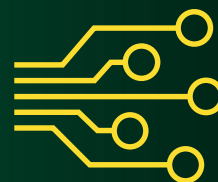


Beschwerdeverfahren



Handreichung des BAFA und
Hinweisgeberschutzgesetz

November 2022 | Martin Rothermel, Sebastian Rünz, Martin Knaup

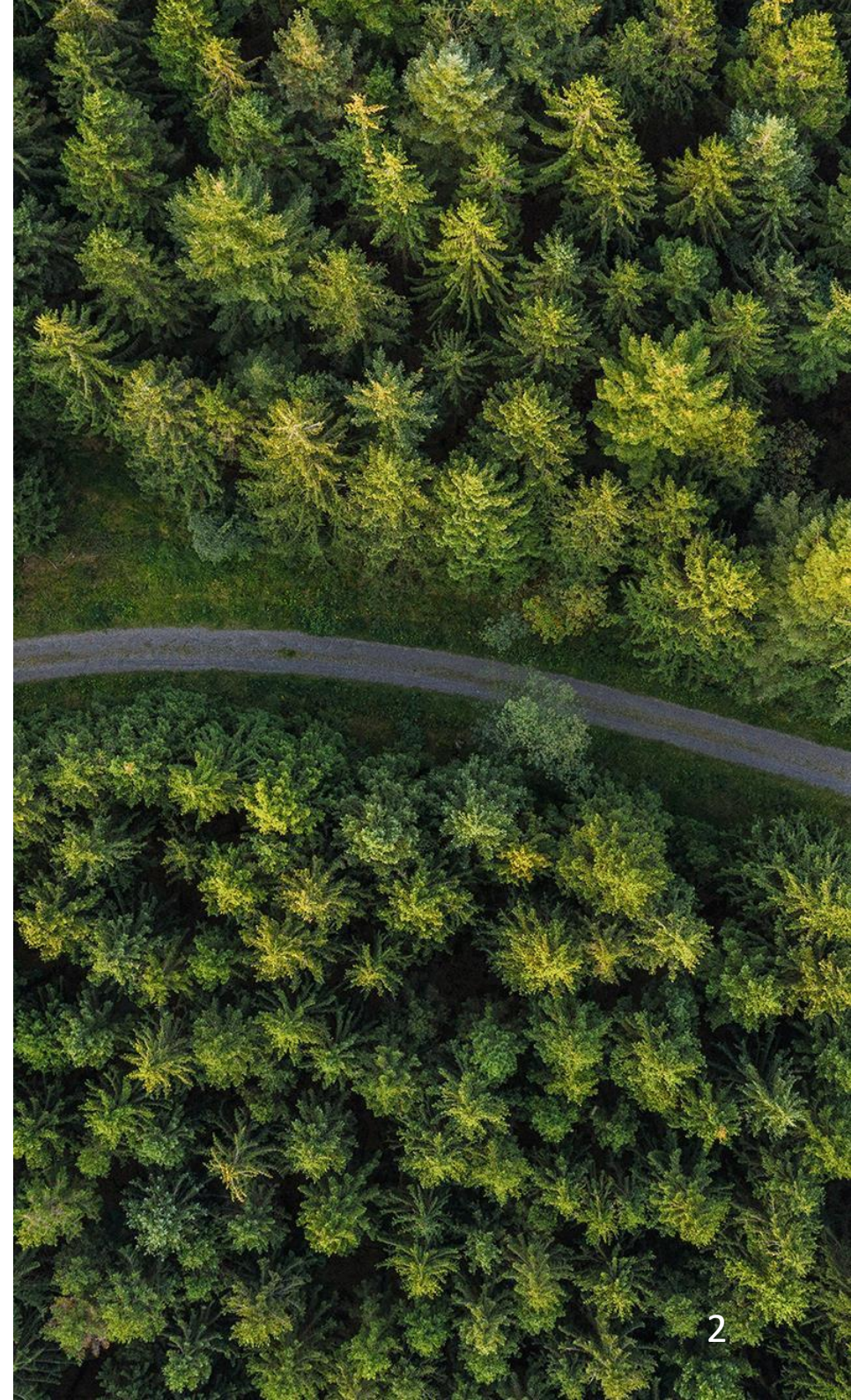
**Beschwerde-
verfahren
organisieren,
umsetzen und
evaluieren**

Handreichung „Beschwerde-
verfahren nach dem Lieferketten-
sorgfaltspflichtengesetz“



Agenda

- 1 Inhalt der Handreichung
- 2 Gemeinsamkeiten / Unterschiede HinSchG
- 3 Praktische Empfehlungen
 - a LkSG und HinSchG gemeinsam umsetzen?
 - b Reichen bisherige Hinweisgeberkanäle aus?
- 4 Fragen



Inhalt der Handreichung

Inhalte der Handreichung – Allgemeines



- **Praxisnahe Handreichung** insbesondere dazu, wie Beschwerdeverfahren einzurichten und durchzuführen ist
- Fußnote 2: Das Beschwerdeverfahren muss **ab Inkrafttreten des Gesetzes 2023 (2024) vorliegen**. Vollständig?
- **Risikobasiertes Vorgehen** auch bei Beschwerdeverfahren (Beschwerdeverfahren sollte auf Ergebnissen der Risikoanalyse aufbauen...nach Risikoanalyse potenziell Betroffene sind vorrangige Zielgruppe) – **Weiterentwicklung 2023 möglich!**
- BAFA kann **Bußgeld** verhängen, wenn Beschwerdeverfahren nicht eingerichtet ist (§ 24 Abs. 1 Nr. 8 LkSG) i.H.v. bis zu EUR 8 Mio. (§ 24 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 lit a) i.V.m. S. 2 LkSG) *[interessanterweise steht im Gesetz nicht „nicht rechtzeitig eingerichtet“ oder „nicht richtig eingerichtet“]*
- Beschreibungen zum **Beschwerdeverfahren im Jahresbericht**

D - Beschwerdeverfahren**[D1] Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren****D1.1 In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?**

361. Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren
 362. Beteiligung an einem externen Verfahren
 363. Kombination aus eigenem und externen Verfahren
 364. Weitere
 365. In keiner Form
 > Falls In keiner Form ausgewählt wurde
 366. Begründen Sie Ihre Antwort
 > Falls mindestens eine der Antworten von 361. bis 364.

ausgewählt wurde, beschreiben Sie

367. das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt

368. inwiefern die potenziell Beteiligten, die das Verfahren nutzen sollen, in die Konzeption, Überprüfung und Verbesserung des Verfahrens einbezogen werden

D1.2 Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

369. Eigene Arbeitnehmer
 370. Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
 371. Arbeitnehmer bei Zulieferern
 372. Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, usw.
 373. Sonstige
 374. Keine Beteiligten
 > Falls Keine Beteiligten ausgewählt wurde
 375. Begründen Sie Ihre Antwort
 > Falls mindestens eine der Antworten von 369. bis 373. ausgewählt wurde, wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?
 376. Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
 377. Informationen zur Erreichbarkeit
 378. Informationen zur Zuständigkeit
 379. Informationen zum Prozess

380. Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

381. Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

382. Keine

D1.3 War die Verfahrensordnung im Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

383. Ja, mit Angabe wo sie öffentlich verfügbar ist
 384. Nein

> Falls Nein

385. Begründen Sie Ihre Antwort

[D2] Anforderungen an das Beschwerdeverfahren**D2.1 Waren für den Berichtszeitraum Zuständigkeiten für die Durchführung des Verfahrens festgelegt?**

386. Ja

387. Nein

> Falls Nein

388. begründen Sie Ihre Antwort

> Falls Ja, welche Kriterien sind für die Zuständigen sichergestellt?

389. die Zuständigen können unparteiisch handeln
 390. die Zuständigen sind nicht weisungsgebunden im Rahmen dieser Zuständigkeit
 391. die Zuständigen kommen ihrer Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach
 392. keine der Vorgenannten

D2.2 Wurden für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen?

393. Ja

394. Nein

> Falls Nein

395. Begründen Sie Ihre Antwort

> Falls Ja, beschreiben Sie welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere

396. wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet
 397. durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden

[D3] Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens**D3.1 Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?**

398. Ja

399. Nein

> Falls Ja, machen Sie nähere Angaben zu

400. der Verfahrensdauer – Zieldauer und reale Dauer der Verfahren (Angabe der kürzesten und
 401. der längsten Verfahrensdauer mit kurzer Erläuterung des Sachverhalts) der Gesamtzahl der eingegangenen Beschwerden und, sofern zutreffend, Veränderungen im
 402. Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum dem Anteil der abgeholften Beschwerden an der Gesamtzahl der Beschwerden (mit optionaler Erläuterung)

> Falls Ja ausgewählt wurde, zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?

[M1 – U3]

> Falls Ja ausgewählt wurde, beschreiben Sie

416. welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement geführt haben

D3.2 Wurde das Beschwerdeverfahren für den Berichtszeitraum auf seine Wirksamkeit überprüft?

417. Ja, jährliche Überprüfung

418. Ja, anlassbezogene Überprüfung

419. Nein

> Falls Nein

420. Begründen Sie Ihre Antwort

Falls eine der Antworten von 417. bis 418. ausgewählt wurde, beschreiben Sie

421. inwiefern für die Bewertung das Feedback von internen und externen Stakeholdern, insbesondere (potenziell) Beteiligten eingeholt wurde

422. wie die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens gemessen wird

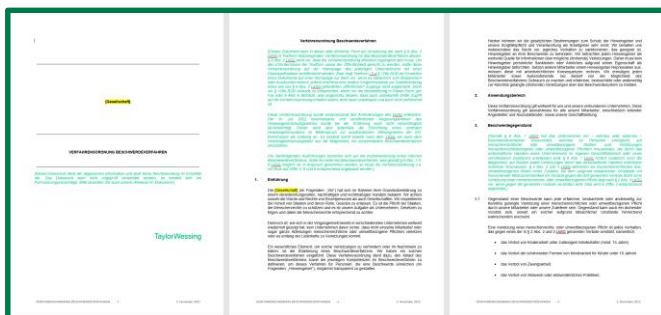
423. welche Erkenntnisse in Bezug auf die Wirksamkeit aus der Überprüfung gezogen wurden und welche Maßnahmen hieraus abgeleitet wurden

> Das BAFA hat im Oktober 2022 eine Handreichung zum Beschwerdeverfahren veröffentlicht:

https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Beschwerdeverfahren/beschwerdeverfahren_node.html;jsessionid=118A6ED7C609585B093B5CA0EF697570.2_cid387

Inhalte der Handreichung – Allgemeines

Fußnote 2: Das Beschwerdeverfahren muss **ab Inkrafttreten des Gesetzes 2023 (2024) vorliegen**. Vollständig?



Veröffentlichte Verfahrensordnung
(dazu müssen Verantwortlichkeiten und Ressourcen geklärt sein)



Bearbeitung von Hinweisen möglich
(nach den Vorgaben des LkSG)



Erste zugängliche Beschwerdekkanäle
(vorrangige Zielgruppen noch nicht bestimmt)



Erste Kommunikation der Beschwerdekkanäle intern und extern
(vorrangige Zielgruppen noch nicht bestimmt)

Inhalte der Handreichung – Nicht alle Fragen werden beantwortet (1)

Welche Beschwerdekanäle und wie zu kommunizieren?



Online-Maske; Hotline; E-Mail-Adresse; Briefkästen; Ansprechpersonen
→ Angemessenheit



Intranet; Rundmails; Schulungen; Aushänge; Visitenkarten; Informationsbroschüren
→ Angemessenheit

Problem: Supplier Code of Conduct

„Der Zulieferer hat von uns erhaltene Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung des Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise an seine Mitarbeitenden weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss für Mitarbeitende unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamem Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein.“ → **ggf. Klausel für risikobehaftete Zulieferer**

Problem: Sprachen

Handreichung: *„...in den Sprachen aufbereitet sein, die für relevante Zielgruppen des Unternehmens wichtig sind“* → **ggf. Übersetzung in Landessprache der vorrangigen Zielgruppen notwendig**

Problem: Aushänge bei mittelbaren Zulieferern? → **unklar**; eigentlich auf Basis Risikoanalyse vorzugehen (dort werden mittelb. Zulieferer nur bei subst. Kenntnis berücksichtigt); zudem keine Pflicht, gesamte Lieferkette zu kennen

Beispielshafte Maßnahmen zur Gestaltung der Zugänglichkeit

I: Beispielhafte Maßnahmen zur Gestaltung der Zugänglichkeit des Beschwerdeverfahrens	
Beispiele für Zugangsbarrieren	Mögliche Maßnahmen
Das Verfahren ist nicht bekannt	<p>Bereitstellung einer barrierefreien Online-Maske, die auf der Unternehmenswebsite einfach auffindbar ist. Verteilung von niedrigschwelligen Informationsbroschüren (beispielsweise in Comic-Form)</p> <p>Regelmäßige Informationen und Schulungen für Zielgruppen zum Verfahren</p>
Es bestehen Sprachbarrieren	<p>Übersetzung der Informationen in für Zielgruppen relevante, landestypische Sprachen</p>
Es bestehen Einschränkungen durch mangelndes Lese- oder Schreibvermögen	<p>Aufbereitung der Informationen in Form von illustrierten/grafisch aufbereiteten Postern an von den Zielgruppen besonders häufig frequentierten Orten</p>
Es besteht kein Vertrauen in das Verfahren	<p>Angabe von direkten Ansprechpersonen anstelle von anonymen Systemen</p> <p>Transparente Kommunikation zum Ablauf und Stand des Beschwerdeverfahrens</p> <p>Sicherstellung der Anonymität der Hinweisgebenden, auch nach Abschluss des Beschwerdeverfahrens</p>
Das Verfahren ist mit Kosten verbunden	<p>Schaffung eines kostenfreien Verfahrens, beispielsweise in Form von kostenfreien Hotlines oder Online-Zugängen</p>
Es besteht kein Zugriff auf das Beschwerdeverfahren (z. B. da dieses nur an bestimmten Orten verfügbar ist)	<p>Einrichtung von Beschwerdekästen an geschützten Standorten, die regelmäßig entleert werden</p> <p>Angaben zum Beschwerdeverfahren und Ansprechpersonen auf Visitenkarten von Personal, das regelmäßig Zulieferbetriebe besucht (zum Beispiel Qualitätspersonal, Auditorinnen und Auditoren)</p>

Inhalte der Handreichung – Nicht alle Fragen werden beantwortet (2)

Problem: Wer nimmt Hinweise entgegen und bearbeitet sie?

1. Einkaufsmitarbeitende / andere operative Abteilungen für die Entgegennahme und erstmalige Bearbeitung von Hinweisen?

Nein, denn:



- Interessenskonflikt;
- keine ausreichenden Kapazitäten;
- nicht geschult.

→ Daher: Entgegennahme durch Compliance-Abteilung (oder Nachhaltigkeitsabteilung)

2. Einkaufsmitarbeitende / andere operative Abteilungen für die spätere Klärung von Vorwürfen gegen einen Zulieferer?



Vorteil: Einkaufsmitarbeitende / operative Abteilungen haben ggf. bereits einen Draht zum Zulieferer



Nachteil: Interessenskonflikt



- Konkrete Aufgabe zuweisen (ggf. Tandem);
- ggf. Hinweise nur anonymisiert an operative Abteilung weiterleiten;
- Vertraulichkeitsverpflichtung;
- Schulungen.

Beispielhafter Ablauf eines Beschwerdeverfahrens

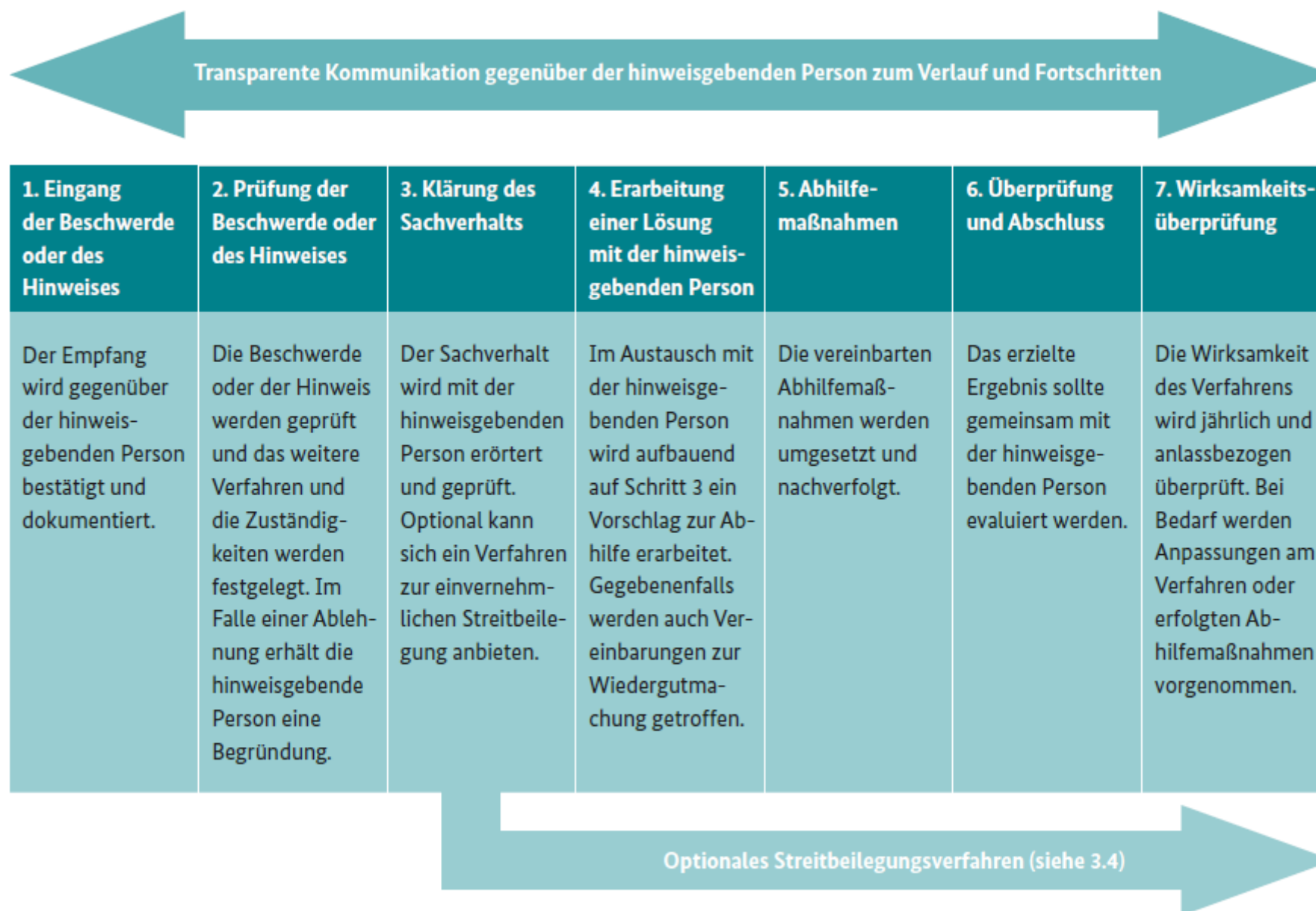


Abbildung 2: Beispielhafter Ablauf eines Beschwerdeverfahrens⁷

Überprüfung der Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens

II: Leitfragen zu den Effektivitätskriterien der UN-Leitprinzipien unter Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen des LkSG

Effektivitätskriterien¹⁰

Leitfragen für die Überprüfung¹¹

Legitim

- Gibt es eine Verfahrensordnung, die den Prozess im Umgang mit Beschwerden klar beschreibt?
- Sind klare Zuständigkeiten für die Umsetzung des Verfahrens benannt und wird die Qualifikation der für die Bearbeitung von Beschwerden verantwortlichen Personen durch angemessene Schulungen sichergestellt?

Zugänglich

- Werden Informationen zum Verfahren auf eine Art und Weise bereitgestellt, die an den Kontext und die Zielgruppen angepasst ist?
- Schützt das Verfahren hinweisgebende Personen wirksam vor Benachteiligung oder Bestrafung?

Berechenbar

- Enthält die öffentliche Verfahrensordnung Informationen zum vorhersehbaren Zeitrahmen für die einzelnen Verfahrensstufen, zu möglichen Ergebnissen, die erzielt werden können, sowie zur Überwachung der Umsetzung?

Ausgewogen

- Wird die notwendige Unterstützung bereitgestellt, damit die Zielgruppen das Verfahren tatsächlich nutzen können?
- Haben die Zielgruppen Zugang zu Fachwissen, Beratung und Informationen, die sie benötigen, um an dem Beschwerdeverfahren auf faire, informierte und respektvolle Weise teilnehmen zu können?

Transparent

- Wird die hinweisgebende Person über das Verfahren hinweg transparent und nachvollziehbar über den Verlauf und erreichte Fortschritte informiert?
- Werden Informationen zu über das Verfahren eingegangenen Beschwerden und deren Lösung öffentlich bereitgestellt?

II: Leitfragen zu den Effektivitätskriterien der UN-Leitprinzipien unter Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen des LkSG

Effektivitätskriterien¹⁰

Leitfragen für die Überprüfung¹¹

Rechte-kompatibel

- Werden Beschwerden zu schwerwiegenden menschenrechts- und umweltbezogenen Pflichtverletzungen priorisiert behandelt und Entscheidungsträgerinnen und -träger im eigenen Unternehmen darüber entsprechend informiert?
- Werden Lösungen und Abhilfemaßnahmen im Einklang mit international anerkannten Menschenrechtsstandards entwickelt?

Quelle kontinuierlichen Lernens

- Wird das Verfahren jährlich und anlassbezogen auf seine Wirksamkeit überprüft?
- Fließen Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen in die Anpassung der eigenen Sorgfaltsprozesse?

Dialog-kompatibel

- Wurden wichtige Zielgruppen in der Konzeption und Gestaltung des Verfahrens konsultiert und ihre konkreten Bedürfnisse identifiziert?
- Werden Beschwerden mit dialogbasierten Ansätzen bearbeitet?
- Werden diejenigen, die Beschwerden eingereicht haben, nach Abschluss des Verfahrens zu ihrer Zufriedenheit mit dem Ablauf und den Ergebnissen befragt?

Beispiele für KPIs zur Messung der Wirksamkeit von Beschwerdeverfahren:

- Anzahl der Beschwerden (Gesamtzahl/differenziert nach Themen)
- Informationen zur hinweisgebenden Person (Zuordnung in Zielgruppe, beispielsweise eigene Beschäftigte, Beschäftigte bei unmittelbaren/mittelbaren Zulieferern etc.)
- Anteil der gelösten Beschwerden (an der Gesamtzahl der Beschwerden sowie differenziert nach der Beschwerdelösung, beispielsweise begründete Ablehnung, Rücknahme der Beschwerde, Abhilfe/keine Abhilfe, einvernehmliche Beilegung)
- Durchschnittliche Dauer für die Lösung einer Beschwerde
- Zufriedenheit derjenigen, die eine Beschwerde eingereicht haben, mit dem Ergebnis des Verfahrens

Mehr Beschwerden nach Einführung Verfahren = positiv

- wenn Präventions- und Abhilfemaßnahmen greifen sollte Zahl abnehmen!



Gemeinsamkeiten / Unterschiede HinSchG

#	Themenbereich	LkSG	HinSchG
	Reichweite		
1	Personeller Anwendungsbereich	Ab 1.000 (ab 2024) bzw. 3.000 Mitarbeitern (§ 1 Abs. 1 LkSG)	Ab 50 (ab Dez. 2023) bzw. 250 Mitarbeitern (§§ 12 Abs. 2, 42 HinSchG)
2	Konzernweite Berechnung	Bei verbundenen Unternehmen werden Mitarbeiter für Schwellenwerte zusammengezählt (§ 1 Abs. 3 LkSG)	Schwellenwerte zählen pro Rechtseinheit, d.h. es erfolgt keine Zusammenrechnung (§ 12 Abs. 2 iVm. § 2 Abs. 9 HinSchG)
3	Sachlicher Anwendungsbereich	Menschenrechtliche und umweltbezogene <u>Risiken</u> sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette (§ 3 Abs. 1 LkSG)	<u>Verletzung</u> strafbewehrter Vorschriften oder bußgeldbewährter, sofern die Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient (§ 2 Abs. 1 HinSchG)
4	Welche Hinweisgeber werden erfasst?	Jedermann / sämtliche Personen (interne und externe Personen), die im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette des Unternehmens durch wirtschaftliches Handeln potentiell von Menschenrechts- oder Umweltverletzungen betroffen sind (§ 8 Abs. 1 LkSG), auch durch wirtschaftliches Handeln von mittelbaren Zulieferern	Personen, die im beruflichen Kontext Informationen über Verstöße erlangen (v.a. Mitarbeiter, nicht hingegen sonstige Dritte) (§ 1 Abs. 1 und 2 HinSchG)
	Einrichtung (Anpassung) eines Verfahrens / Systems		
5	Beteiligung Zielgruppen	Laut Begründung und BAFA sollen Zielgruppen bei Errichtung und Gestaltung konsultiert werden; besondere Berücksichtigung gilt vulnerablen Gruppen	n/a
6	Wechselwirkung	BAFA: Je mehr Risiken ermittelt und priorisiert, desto mehr Aufwand in Bezug auf Beschwerdeverfahren für die betreffende Zielgruppe; Unternehmen sollen für Beschwerdeverfahren auf Ergebnissen der Risikoanalyse aufbauen und in Risikoanalyse Beschwerdeverfahren einfließen lassen Beschwerdeverfahren gibt Feedback zur Wirksamkeit des Risikomanagements und den Sorgfaltsprozessen	n/a [Hinweis: Ein funktionierendes Hinweisgebersystem ist ein zentraler Baustein eines effektiven Compliance Management Systems und hilft dabei, Informationen dazu zu gewinnen, ob die präventiven Maßnahmen und Strukturen funktionieren oder Nachbesserungsbedarf besteht.]
7	Internes oder externes Verfahren	Beteiligung an externem Beschwerdeverfahren reicht aus (§ 8 Abs. 1 LkSG)	Einrichtung einer internen Meldestelle erforderlich, allerdings kann ein Dritter mit den Aufgaben einer internen Meldestelle betraut werden (§§ 12 Abs. 1, 14 Abs. 1 HinSchG)

#	Themenbereich	LkSG	HinSchG
8	Zentrales Verfahren („Konzernlösung“) zulässig?	Ja (§ 8 Abs. 1 LkSG)	Ja (§ 14 Abs. 1 HinSchG) [Achtung: ggf. abweichende Umsetzung im EU-Ausland]
9	Kanäle	Alle	Alle; Meldungen sind in mündlicher oder in Textform zu ermöglichen (vgl. Ziff. 12)
10	Pflicht zur Veröffentlichung einer Verfahrensordnung	Ja, Verfahrensordnung in Textform ist zu erstellen und öffentlich zugänglich zu machen (§ 8 Abs. 2 LkSG)	Nein, interne Meldestelle muss lediglich klare und leicht zugängliche Informationen über behördliche Meldeverfahren vorhalten (§ 13 Abs. 2 HinSchG)
11	Inhalt Verfahrensordnung (externe Verfahrensordnung im Gegensatz zur internen Verfahrensrichtlinie, unten)	<ul style="list-style-type: none"> • Anwendungsbereich • Beschwerdekkanäle • Ablauf Beschwerdeverfahren, Zeitrahmen • Option zur einvernehmlichen Streitbeilegung • Ansprechpersonen und Abteilungen • Wie wird Schutz vor Benachteiligung erreicht 	n/a
12	Zugänglichkeit des Verfahrens	<p>Verfahren muss für potenzielle Beteiligte zugänglich sein und Verfahrensordnung muss leicht auffindbar sein (proaktive Kommunikation über Aushänge, Visitenkarten, etc.), d.h. möglichst barrierefrei sein (§ 8 Abs. 4 LkSG), etwa hinsichtlich Sprachen</p> <p>Auch bei mittelbaren Zulieferern muss die Zugänglichkeit sichergestellt werden, so dass insbesondere Faktoren wie Sprache oder Aufenthalt im Ausland einer Beschwerde nicht entgegenstehen dürfen (§ 9 Abs. 1 LkSG)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meldungen sind in mündlicher oder in Textform zu ermöglichen • Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung möglich sein • Auf Wunsch ist für eine Meldung innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Person zu ermöglichen (§ 16 Abs. 3 HinSchG)
13	Pflicht zur Zulassung anonymer Meldungen?	Nein (§ 8 Abs. 4 LkSG) aber Vertraulichkeit der Identität; BAFA empfiehlt Anonymität zu ermöglichen	Nein, es besteht keine Verpflichtung, die Abgabe anonymer Meldungen zu ermöglichen. Es sollten jedoch auch anonyme Meldungen bearbeitet werden (§ 16 Abs. 1 HinSchG)
14	Gegenstand der Vorwürfe	Regelmäßig das Unternehmen selbst oder Zulieferer	Regelmäßig einzelne Personen innerhalb des Unternehmens
15	Festlegung Zuständigkeit erforderlich?	Ja, Zuständigkeit für Bearbeitung eingehender Beschwerden ist festzulegen (§ 8 Abs. 3 LkSG)	Ja, Zuständigkeit für Bearbeitung eingehender Beschwerden ist festzulegen (§§ 14, 15 HinSchG)

#	Themenbereich	LkSG	HinSchG
16	Anforderungen an Hinweisempfänger	<p>Hinweisempfänger müssen</p> <ul style="list-style-type: none"> • zeitlich verfügbar sein • Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, • unabhängig und • nicht an Weisungen gebunden sein (keine Interessenskonflikte) • zur Verschwiegenheit verpflichtet sein • geschult sein <p>(§ 8 Abs. 3 LkSG)</p>	<p>Hinweisempfänger müssen unabhängig sein. Es ist sicherzustellen, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> • andere (operative) Aufgabe und Pflichten nicht zu Interessenkonflikten führen. • Hinweisempfänger über notwendige Fachkunde verfügt. <p>(§ 15 Abs. 1 u. 2 HinSchG)</p>
17	Verfahren (wohl empfiehlt sich eine interne Verfahrensrichtlinie)	<ul style="list-style-type: none"> • Eingangsbestätigung und kontinuierlicher Kontakt mit der hinweisgebenden Person • Prüfung der Beschwerde (passt Thema zum Anwendungsbereich des Verfahrens) • Klärung des Sachverhalts • Vertraulichkeit Identität und Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung, dazu auch Haltung des Kontaktes im Nachgang • Klägerin bestimmter KPI für Entwicklung systematische Wirksamkeitsmessung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestätigung des Eingangs einer Meldung ggü. hinweisgebender Person (spätestens nach 7 Tagen) • Prüfung, ob gemeldeter Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich fällt • Kontakt halten mit der hinweisgebenden Person • Prüfung der Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung (Relevanz-Check) • Ggf. Ersuchung der hinweisgebenden Person um weitere Informationen • Ergreifen angemessener Folgemaßnahmen (gem. § 18 HinSchG) <p>(§ 17 HinSchG)</p>
18	Überprüfung und Anpassung	<p>Wirksamkeit mindestens einmal im Jahr zu überprüfen mit KPI (zB Anzahl von Beschwerden, Informationen zu hinweisgebenden Personen, Anteil der gelösten Beschwerden, durchschnittliche Dauer für die Lösung, Zufriedenheit der Beschwerdeführer); Nutzung entsprechender KPI wie beispielsweise Anzahl der Beschwerden (differenziert nach Themen, Informationen zu hinweisgebenden Personen, Anteil der gelösten Beschwerden, durchschnittliche Dauer für die Lösung der Beschwerden, Zufriedenheit derjenigen die eine Beschwerde eingereicht haben)</p>	n/a
	Betrieb des Systems		
19	Pflicht zur Eingangsbestätigung?	<p>Ja (§ 8 Abs. 1 LkSG) mit Information über nächste Schritte</p> <p>☐ LkSG enthält keine starre Fristenregelung aber BAFA stellt sich vor, dass vorhersehbarere Zeitrahmen kommuniziert wird</p>	Ja, innerhalb von 7 Tagen (§ 17 Abs. 1 HinSchG)

#	Themenbereich	LkSG	HinSchG
20	Rückkopplungsprozess	Die mit der Durchführung des Verfahrens betrauten Personen haben den Sachverhalt mit dem Hinweisgeber zu erörtern; sie können ein Verfahren der einvernehmlichen Beilegung anbieten (§ 8 Abs. 1 LkSG)	Meldestelle hält mit dem Hinweisgeber Kontakt und ersucht diesen ggf. um weitere Informationen (§ 17 Abs. 1 HinSchG) Der Hinweisgeber ist nach drei Monaten über den Fortgang der Meldung und geplante Folgemaßnahmen zu unterrichten (§ 17 Abs. 2 HinSchG)
21	Verfahren der einvernehmlichen Streitbeilegung	Unternehmen steht es offen, hinweisgebenden Personen ein Verfahren der einvernehmlichen Streitbeilegung anzubieten. Hierbei versuchen die beteiligten Parteien mithilfe eines neutralen und vermittelnden Dritten gemeinsam eine einvernehmliche Lösung zu finden, anstatt eine Entscheidung über das offiziell greifende Beschwerdeverfahren herbeizuführen (§ 8 Abs. 1 LkSG)	Nicht vorgesehen
22	Schutz vor Benachteiligung und Bestrafung	Hinweisgeber ist vor einer Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund seiner Beschwerde wirksam zu schützen (§ 8 Abs. 4 LkSG); Mißbräuchlichkeit in Gesetzesbegründung erwähnt, vom BAFA gar nicht Dazu müssen Unternehmen festlegen und kommunizieren, welche Maßnahmen sie ergreifen, um hinweisgebende Personen vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund der Nutzung eines Beschwerdeverfahrens zu schützen.	Repressalien sind verboten; das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben (§ 36 Abs. 1 HinSchG) Beweislastumkehr zugunsten des Hinweisgebers, der im Nachgang zu Meldung eine Benachteiligung erfährt (§ 36 Abs. 2 HinSchG) Im Falle eines Verstoßes gegen Verbot von Repressalien besteht Schadensersatzanspruch (§ 37 HinSchG)
23	Wahrung der Vertraulichkeit der Identität	Beschwerdeverfahren muss Vertraulichkeit der Identität wahren (§ 8 Abs. 4 LkSG)	Meldestelle hat Vertraulichkeit der Identität grds. zu wahren (§ 8 Abs. 1 HinSchG) ABER Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot (insbes. § 9 HinSchG)
24	Zugangsinfos	Es sind in geeigneter Weise klare und verständliche Informationen zur Erreichbarkeit und Zuständigkeit und zur Durchführung des Verfahrens öffentlich zugänglich zu machen (§ 8 Abs. 4 LkSG)	Interne Meldestelle hat für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über externe Meldeverfahren bereitzuhalten (§ 13 Abs. 1 HinSchG)
25	Dokumentationspflicht	Es ist jährlich ein Bericht über die Erfüllung der Sorgfaltspflichten zu erstellen, der 7 Jahre lang kostenfrei auf der Internetseite des Unternehmens zugänglich zu machen ist. Darin sind u.a. die Maßnahmen darzulegen, die das Unternehmen aufgrund von Beschwerden getroffen hat (§ 10 Abs. 2 LkSG)	Alle eingehenden Meldungen sind in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots zu dokumentieren (§ 11 Abs. 1 HinSchG) Die Dokumentation wird zwei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht (§ 11 Abs. 5 HinSchG)

#	Themenbereich	LkSG	HinSchG
	Sanktionsrisiken		
26	Drohende Bußgelder bei Missachtung	Bis zu EUR 8 Mio. (§ 24 LkSG)	Bis zu EUR 1 Mio. (§ 40 HinSchG)

Praktische Empfehlungen

LkSG und HinSchG gemeinsam umsetzen?

! Grundsatz: Vorgaben des Beschwerdeverfahrens nach LkSG umfassen überwiegend auch Vorgaben des HinSchG
„Same same but different“: Auf die unterschiedlichen Vorgaben der Gesetze achten!

 Empfehlung:



Kanäle: ein technisches System aber unterschiedliche Kategorien; im Übrigen individuell



Kommunikation der Kanäle: HinSchG nur intern kommunizieren; LkSG intern und extern kommunizieren



Verantwortlichkeiten: flexibel



Interne Richtlinien: Unterschiede der Gesetze in Richtlinie(n) aufnehmen



Verfahrensordnungen: besser zwei verschiedene Verfahrensordnungen, weil ansonsten ggf. zu komplex

Reichen bisherige Hinweisgeberkanäle aus?



Im Einzelfall zu prüfen = Abgleich des eingerichteten Beschwerdeverfahrens mit den Anforderungen des LkSG (und des HinSchG)



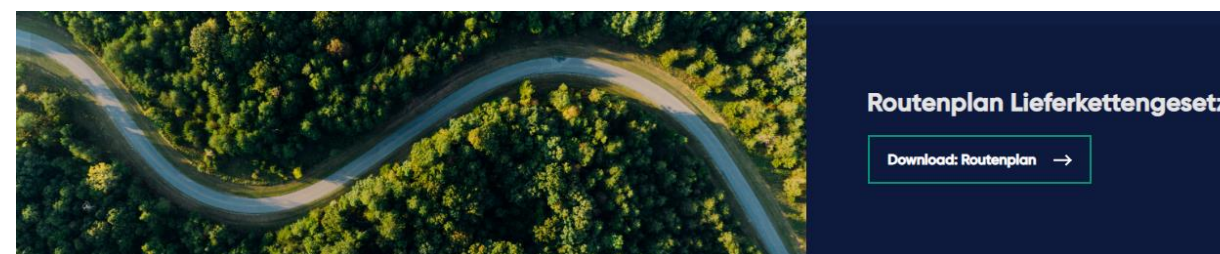
Bisher werden Anforderungen des LkSG oft noch nicht vollständig erfüllt, weil:

- Keine schriftliche / veröffentlichte Verfahrensordnung
- Keine unterzeichneten Vertraulichkeitsverpflichtungen (*arbeitsvertragliche Pflichten regelmäßig nicht ausreichend*)
- Oft nur für interne Mitarbeitende zugänglich
- Existenz oft noch nicht ausreichend kommuniziert
- Inhaltliche Beschränkung auf „klassische“ Compliance-Themen

Fragen

Weitere Infos zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz...

→ Unter <https://www.taylorwessing.com/de/insights-and-events/insights/supply-chain-act> finden Sie viele weitergehende Informationen zum LkSG, wie unseren Leitfaden zur Risikoanalyse, unseren Routenplan oder ein Erklärvideo zu unserer Gap Analyse.



GAP-Analyse Tool: Ist Ihr Unternehmen für das Lieferkettengesetz in 2023 gut aufgestellt?



Ihre Experten

Martin Rothermel ist Leiter der deutschen Practice Area Handels- und Vertragsrecht. Er berät Unternehmen im Bereich des Einkaufs, der Qualitätssicherung, des Vertriebs (e-Commerce, Handelsvertreter-, Vertragshändler- und Franchisesysteme) sowie der Produkthaftung. Seine Tätigkeit umfasst die Vertragsgestaltung ebenso wie die Vertretung in streitigen Auseinandersetzungen. Zu seinen Mandanten zählen nationale wie internationale Unternehmen der Industrie und des Handels. Martin Rothermel veröffentlicht regelmäßig Fachbeiträge und hält Vorträge zum Internationalen Kauf- und Lieferrecht (einschließlich UN-Kaufrecht), Vertriebs- und Kartellrecht, e-Commerce-Recht sowie zum Produkthaftungsrecht.

Martin Rothermel studierte in Würzburg, war als Referendar für die Siemens AG in München und die Procter & Gamble Comp. in den USA tätig. Er promovierte im Kartellrecht, arbeitete seit seiner Anwaltszulassung im Jahr 1999 als Justitiar eines mittelständischen EDV-Unternehmens und danach als Unternehmensberater für Roland Berger Strategy Consultants. Nach seiner weiteren Tätigkeit für eine national aufgestellte Wirtschaftsrechtskanzlei wechselte er 2004 in das Münchner Büro von Taylor Wessing.

Sprachen:
Deutsch, Englisch

„Anwalt des Jahres für Außenhandel“, Handelsblatt 2021
„Besonders innovativ im Handelsrecht“, Brand Eins 2021
„Empfohlener Anwalt“, in Juve, Chambers, Legal 500
„Führende Kanzlei im Vertragsrecht“, Kanzleimonitor.de
“He has very deep knowledge of the legal aspects, knows the law, and we also get advice that is very pragmatic and very helpful. So the theory is good and he also provides good solutions.“, Mandant, Chambers Europe 2020
„führend im dt. u. internat. Handels- u. Haftungsrecht“, „Experte für Vertragsgestaltung u. -management“, „stark im internat. Vertriebsrecht“, Wettbewerber, Juve 2019
“Market sources emphasise his experience and tenacity, stating that “he is certainly someone who doesn’t give up easily during negotiations.“, Chambers Europe 2019
Hervorgehoben als Best Lawyer für Außenhandels- und Franchiserecht, Best Lawyers in Germany, Handelsblatt 2018
“Sources hail Martin Rothermel for being “extraordinarily creative,” adding: “He really never gives up and tries things even in impossible situations.” He is renowned for his strength in distribution and franchise agreements and also has a high level of expertise in commercial litigation“, Chambers Europe 2018
„Häufig empfohlen“, „hervorragend“, „starkes Fachwissen“, JUVE Handbuch 2017



RA Dr. Martin Rothermel

Partner
München

+49 89 21038-121
m.rothermel@taylorwessing.com



Ihre Experten

Sebastian Rünz ist Experte für die Beratung in den Bereichen Produktion, Einkauf, Verkauf, Vertrieb (e-Commerce, Handelsvertreter-, Vertragshändler- und Franchisesysteme) sowie Spezialist für Compliance.

Als ausgebildeter CSR Manager berät Sebastian Rünz Unternehmen zu rechtlichen Komponenten rund um Corporate Social Responsibility (CSR), beispielsweise bei der konkreten Implementierung von CSR in nachhaltige Verträge sowie der rechtlichen Eingliederung von Nachhaltigkeitsaspekten in Compliance Management Systeme. Seine Tätigkeit umfasst zudem die Vertretung von Mandanten in streitigen Auseinandersetzungen.

Sprachen: Deutsch, Englisch

> Besondere Expertise: Leitfaden Risikoanalyse (https://www.taylorwessing.com/-/media/taylorwessing/files/germany/2022/03/leitfaden-risikoanalyse_taylor-wessing.pdf); Kooperation mit Softwareanbietern.

> Besondere Expertise im Bereich „Überprüfung von Unternehmensansätzen“: mehrere Gap Analysen auf Basis unseres onlinemasken-basierten IT-Tools (siehe unsere Webseite für Einführungsvideo Gap Analyse unter <https://www.taylorwessing.com/de/insights-and-events/insights/supply-chain-act>) = Best Practice

> Besondere Expertise zum Themenkomplex „MBA“, da mehrere Mandate = Best Practice; beim Deutschen Institut für Compliance leitet Sebastian Rünz die Unterarbeitsgruppe „MBA“ im Arbeitskreis CSR und Menschenrechte und erarbeitet zusammen mit anderen Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertretern die DICO-Standards zum Menschenrechtsbeauftragten....



Sebastian Rünz, LL.M. (Toronto)

**Salary Partner
Düsseldorf**

Zertifizierter CSR-Manager (IHK)

+49 211 83 87 141

s.ruenz@taylorwessing.com



<https://www.taylorwessing.com/de/insights-and-events/insights/2021/12/csr-podcast-1-lieferkettensorgfaltspflichtengesetz>

Ihre Experten

Martin Knaup ist Co-Head der Praxisgruppe Compliance bei Taylor Wessing. Als ausgebildeter Compliance Officer ist Martin Knaup spezialisiert auf die laufende Beratung von nationalen und internationalen Unternehmen im Bereich Corporate Compliance, insbesondere auf die Implementierung und den Ausbau von Compliance Management Systemen sowie die Durchführung interner Ermittlungen.

Er begleitet außerdem Auseinandersetzungen zwischen Gesellschaftern von Personen- und Kapitalgesellschaften sowie Organhaftungsklagen. Erfahrungen durch ein Secondment bei einem börsennotierten Industriekonzern prägen sein Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge und Unternehmensinteressen.

Sprachen:

Deutsch, Englisch



Platz 2 als führender Anwalt im Bereich Compliance in Deutschland, [Deutsches Institut für Rechtsabteilungen und Unternehmensjuristen \(diruj\) – Kanzleimonitor 2021/2022](#)

„Martin Knaup habe ich als engagierten Compliance-Experten erlebt, der uns auch fundiert und begründet passende IT-Tools empfehlen konnte.“, [Mandant, The Legal 500 Deutschland 2022](#)



Dr. Martin Knaup

Partner
Hamburg
Compliance Officer (Univ.)

+49 40 36803-360
m.knaup@taylorwessing.com