

Aktuelle Informationen für Mandanten | Ausgabe 2 · 2021

ESCHE news

ESG-Compliance – die neue Pflicht zur Nachhaltigkeit



INHALT

➤ Editorial	03
➤ Das neue Lieferkettensorgfaltsgesetz RA Dr. Andreas von Criegern, RAin Maren Stradner, RA Julian Leucht	04
➤ Die Umsetzung der UTP-Richtlinie – Strenge Regeln für die Lebensmittelindustrie RA Dr. Philipp Engelhoven, RAin Hanna Wiedenhaus	07
➤ Corporate Social Responsibility – Haftungsrisiken für Geschäftsführer, Vorstände, Aufsichtsräte RAin Eva Homborg, RA Dr. Hans Jürgen Hilling.	09
➤ Verbindliche Vorgaben für mehr Frauen in Vorständen – Bundesrat billigt Gesetz zur Frauenquote in Vorständen RAin Dr. Patrizia Chwalisz, RAin Katharina Krimm	11
➤ Entgeltdiskriminierung – erhebliche Erleichterungen der Beweislast für Arbeitnehmer*innen bei Entgelt unterhalb des Vergleichs-Medians RAin Dr. Patrizia Chwalisz	13
➤ Corporate Social Responsibility – Steuerliche Implikationen StBin Melanie Weist, StB Daniel Fengler.	15
➤ Perspektiven zur Corporate Social Responsibility aus Sicht der Wirtschaftsprüfung WP StB Michael Kapitza	17
➤ Kostenerstattung für Compliance-Ermittlung durch den Arbeitnehmer RAin Katharina Krimm	19
➤ Whistleblowing	19
➤ Ihr ESCHE-Team für ESG-Compliance auf einen Blick	20

Liebe Leserinnen und Leser,

„Nichts auf der Welt ist so mächtig wie eine Idee, deren Zeit gekommen ist.“

An diese Erkenntnis, die dem französischen Schriftsteller und Humanisten Victor Hugo („Les Misérables“) zugeschrieben wird, erinnern uns zwei Gesetzeswerke, die die Bundesregierung jetzt auf den Weg gebracht hat.

Welches ist die Idee, um die es geht? Es ist die Idee, dass die ethisch abgeleiteten Aspekte „Environmental, Social, Governance“ – kurz: „ESG“ – sowohl „im eigenen Haus“ als auch in der Lieferbeziehung zu verwirklichen sind. Dies gilt zum einen für das Verhältnis der Unternehmen zu ihren Lieferanten. Es gilt aber auch für die Verhältnisse zu und bei den Vorlieferanten. Alles in allem geht es darum, wertbezogene Maßstäbe für die gesamte „Lieferkette“ aufzustellen und deren Einhaltung nachhaltig durchzusetzen („ESG-Compliance“).

Welches sind die beiden neuen Gesetzeswerke?

Mit dem „Lieferkettensorgfaltsgesetz“ werden die betroffenen Unternehmen verpflichtet, nachhaltig für die Einhaltung von Umweltstandards und Menschenrechten entlang der gesamten Lieferkette zu sorgen.

Und mit dem „Agrarorganisationen-und-Lieferkettengesetz“ werden konkret im Agrarbereich und in der Fischerei zahlreiche geschäftliche Handlungen als unlauter verboten.

Auch darüber hinaus hat sich auf dem weiten Feld „Environmental, Social, Governance“ Beachtliches ereignet. So wurden jüngst das Gesetz zur Frauenquote in Vorständen sowie die „EU-Taxonomie-Verordnung“ erlassen.

Die aus alledem folgenden Verhaltenspflichten wirken nicht nur nach außen in der Vertragsbeziehung, sondern auch nach innen im Gesellschaftsrecht (Stichwort „Managerhaftung“) und im Arbeitsrecht. Weitere erhebliche Effekte gibt es im Steuerrecht und – dies zeigt die Entschlossenheit des Gesetzgebers – in der Rechnungslegung, wo die Prüfstandards ebenfalls die neuen Ziele einbeziehen werden.

Mit diesen „ESCHE news“ wollen wir Ihnen einen Einstieg in die neuesten Anforderungen der „ESG-Compliance“ vermitteln. Wir sind uns sicher, dass Ihnen unsere multidisziplinäre Expertise gerade bei einer Querschnittsmaterie, wie es „ESG“ ist, von besonderem Nutzen sein wird.

Mit besten Grüßen

Dr. Dirk Meinhold-Heerlein
(Partner)

COMMERCIAL AKTUELL

Das neue Lieferkettensorgfaltsgesetz

Der Bundestag hat am Freitag, 11. Juni 2021, den Gesetzentwurf über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (sog. Lieferkettensorgfaltsgesetz, LkSG, im allgemeinen Sprachgebrauch auch als „Lieferkettengesetz“ bezeichnet) angenommen. Die Bundesregierung beabsichtigt, das Lieferkettensorgfaltsgesetz noch in dieser Legislaturperiode verabschieden zu lassen, so dass es zum 1. Januar 2023 in Kraft treten kann. Auch auf europäischer Ebene besteht schon ein Richtlinienvorschlag zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten. Dem deutschen Lieferkettensorgfaltsgesetz werden also voraussichtlich weitere europäische, unter Umständen abweichende oder sogar weitergehende Regelungen folgen.

Das Lieferkettensorgfaltsgesetz soll Unternehmen verstärkt in die Pflicht nehmen, ihre Wertschöpfungsketten fairer auszugestalten. Insbesondere sollen Menschen- und Kinderrechte sowie die Umwelt entlang globaler Lieferketten besser geschützt werden.

Geltungsbereich

Zunächst soll das Lieferkettensorgfaltsgesetz für Unternehmen mit in der Regel mehr als 3.000 Arbeitnehmern gelten. Kurzzeitige Schwankungen in der Belegschaft, etwa in Folge einer zeitweilig geänderten Auftragslage, haben somit keine Auswirkung. Es sind eine an dem Geschäftsjahr orientierte rückblickende Betrachtung und eine Prognose hinsichtlich der künftigen Personalentwicklung vorzunehmen. Ab dem 1. Januar 2024 soll das Lieferkettensorgfaltsgesetz bereits für Unternehmen mit in der Regel mehr als 1.000 Arbeitnehmern gelten. Bei der Berechnung der Arbeitnehmeranzahl sind auch Leiharbeiter ab einer Einsatzdauer von mehr als sechs Monaten zu berücksichtigen.

Das Gesetz gilt für alle Unternehmen, die ihre Hauptverwaltung, ihre Hauptniederlassung, den Verwaltungssitz oder ihren satzungsmäßigen Sitz in Deutschland haben. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen alle Unternehmen erfasst werden, die in Deutschland relevante Entscheidungen für das Risikomanagement ihrer Lieferketten treffen. Dementsprechend sind auch im Ausland gegründete Unternehmen betroffen, deren Hauptverwaltungssitz, Hauptniederlassung oder Verwaltungssitz in Deutschland liegt und die mindestens 3.000 Arbeitnehmer (bzw. ab dem 1. Januar 2024 mindestens 1.000 Arbeitnehmer) beschäftigen. Der Begriff „Unternehmen“ dient als Oberbegriff und ist rechtsformneutral. Adressat des Gesetzes ist die jeweilige natürliche oder juristische Person oder sonstige rechtsfähige Personengesellschaft als Rechtsträgerin des Unternehmens.



Kontakt für weitere Infos:
Dr. Andreas von Criegern
RA, Partner
Tel +49 (0)40 36805-118
andreas.criegern@esche.de



Maren Stradner
RAin
Tel +49 (0)40 36805-530
maren.stradner@esche.de



Julian Leucht
RA
Tel +49 (0)40 36805-138
julian.leucht@esche.de



Innerhalb verbundener Unternehmen gemäß § 15 des Aktiengesetzes (AktG) sind die Arbeitnehmer sämtlicher konzernangehöriger Gesellschaften bei der Berechnung der Arbeitnehmeranzahl des Mutterkonzerns zu berücksichtigen. Umgekehrt sieht das Gesetz eine Erweiterung des Anwendungsbereichs für Konzerngesellschaften, die unterhalb der Arbeitnehmergrenze liegen, durch Zurechnung der Arbeitnehmer des Mutterkonzerns oder eines sonstigen Unternehmens aus dem Konzern nicht vor.

Verantwortung in der Lieferkette

Unternehmen sollten sich angesichts des kurzfristig geplanten Inkrafttretens des Lieferkettensorgfaltsgesetzes kurzfristig mit den neuen rechtlichen Pflichten vertraut machen, mit deren Umsetzung beginnen und langfristig verbindliche betriebsinterne Prozesse zur Einhaltung der durch das neue Gesetz auferlegten Sorgfaltspflichten etablieren.

Den betroffenen Unternehmen wird durch das Gesetz unter anderem auferlegt, im Rahmen eines eingerichteten Risikomanagements eine Risikoanalyse durchzuführen. Hierbei sind insbesondere die Arbeitsbedingungen bei Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen zu überprüfen. Dabei wird es im Wesentlichen um die folgenden Themen gehen (§ 2 LkSG):

- Verbot von Kinderarbeit,
- Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei,
- Einhaltung des Arbeitsschutzes,

- Gewährung der Koalitionsfreiheit,
- Verbot der Ungleichbehandlung auf Grund von ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung,
- Gewährung eines angemessenen Lohns,
- Verhinderung schädlicher Bodenveränderungen, Gewässer- verunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädlicher Lärm- emissionen und eines übermäßigen Wasserverbrauchs und
- Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und des wider- rechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern.

Das Lieferkettensorgfaltsgesetz begründet für die o. g. Themen eine Verpflichtung, unternehmensinterne Prozesse zu schaffen, um bestehende Verstöße aufzudecken, zu beseitigen und alles dafür zu tun, dass es nicht zu weiteren Verstößen kommt. Der Gesetzgeber verlangt von den Unternehmen allerdings keinen bis ins Detail nachzuweisenden Erfolg. Die Unternehmen müs- sen jedoch belegen, dass sie die nötigen Maßnahmen in ihrer Lieferkette ergriffen und ein gesetzeskonformes Risikoma- nagement mit den auferlegten Sorgfaltspflichten etabliert haben.

Dafür müssen die Unternehmen präventiv ihre direkten Liefe- ranten vertraglich entsprechend binden und kontrollieren. Unternehmen sollen zudem – falls sie Verstöße feststellen – verpflichtet sein, gegenüber ihren Lieferanten Abhilfemaßnah- men zu ergreifen. Die Verantwortlichkeit für mittelbare Liefe- ranten wird allerdings erst dann begründet, sobald Unternehmen substantiierte Kenntnis von Verstößen erlangen. Die Einflussmöglichkeiten der Unternehmen innerhalb ihrer Lieferkette werden also berücksichtigt.

Auch kleinere und mittelgroße Unternehmen werden betroffen sein

Wir erwarten, dass große Unternehmen die ihnen auferlegten Sorgfaltspflichten wiederum an ihre Lieferanten weiterreichen werden. Das bedeutet, dass auch kleinere und mittelgroße Unternehmen wahrscheinlich – durch die Hintertür – die Vor- gaben des Lieferkettensorgfaltsgesetzes einhalten müssen, ohne selbst Normadressat des Gesetzes zu sein.

Langfristig wird sich vermutlich auch ein zunehmender Trend zur Auswahl von vorzugsweise gesetzeskonformen Vertrags- partnern abzeichnen.

Umzusetzende Maßnahmen

Die betroffenen Unternehmen werden vor allem in den Berei- chen Einkauf und Compliance Abläufe und Verträge kontrollie- ren und gegebenenfalls anpassen müssen. Dabei müssen auch

die vertraglichen Vereinbarungen mit Lieferanten an die neuen Vorgaben des Lieferkettensorgfaltsgesetzes angepasst werden.

Zudem müssen die jeweiligen Arbeitnehmer in den Unterneh- men informiert und geschult werden. Dabei sollte eine Struk- tur dafür geschaffen werden, die sicherstellt, dass innerhalb der Lieferkette menschenrechtsbezogene Risiken ermittelt und geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen ergriffen wer- den können.

Im Einzelnen sollen nach dem Lieferkettensorgfaltsgesetz von den Unternehmen folgende Maßnahmen umgesetzt, langfristig etabliert und in näher bestimmten Abständen aktualisiert wer- den:

- Einrichtung und Aufrechterhaltung eines Risikomanage- mentsystems (§ 4 Absatz 1 LkSG) und Vornahme von Risikoanalysen (§ 5 LkSG),
- Festlegung der betriebsinternen Zuständigkeit für den Menschenrechtsschutz (§ 4 Absatz 3 LkSG),
- Verabschiedung einer Grundsatzerklärung des Unterneh- mens (§ 6 Absatz 2 LkSG),
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im Unternehmen (§ 6 Absatz 1 und 3 LkSG) und gegenüber direkten Zulie- ferern (§ 6 Absatz 4 LkSG),
- Abhilfemaßnahmen, falls es zu einem Verstoß kommt (§ 7 Absätze 1-3 LkSG),
- Einrichten und Vorhalten einer „Whistleblower-Hotline“ für Beschwerdeverfahren (§ 8 LkSG),
- Regelungen für die Umsetzung von Sorgfaltspflichten bei mittelbaren Lieferanten (§ 9 LkSG) sowie
- Dokumentation und Berichterstattung über die Einhaltung des Lieferkettensorgfaltsgesetzes (§ 10 LkSG).

Die Umsetzung dieses Pflichtenkatalogs wird weitreichende Maßnahmen im Unternehmen sowie die Schaffung der nöti- gen Ressourcen erfordern. Die den Sorgfaltspflichten zugrunde liegenden materiell-rechtlichen Regelungen ändern sich fort- laufend. Es sollte deshalb in regelmäßigen Abständen, empfe- henswert dürfte eine jährliche Überprüfung sein, geprüft wer- den, ob die eingeleiteten Maßnahmen noch der geltenden Rechtslage entsprechen.

Behördliche Kontrollen und Haftung für Verstöße

Die Einhaltung des Lieferkettensorgfaltsgesetzes wird durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) kontrolliert und durchgesetzt. Die zuständige Behörde ist nach pflichtgemäßem Ermessen und auf entsprechenden Antrag

einer durch das Lieferkettensorgfaltsgesetz geschützten Person zum Einschreiten ermächtigt (§ 14 Absatz 1 LkSG). Im Rahmen dessen kann die Behörde Kontrollen vornehmen, Betriebsstätten betreten, verschiedene Maßnahmen ergreifen sowie Auskunft und Herausgabe von Unterlagen verlangen. Die Unternehmen sind insoweit zur Duldung und Mitwirkung verpflichtet.

Gegen Unternehmen, die die gesetzlichen Vorgaben nicht einhalten, können Ordnungswidrigkeitsverfahren eingeleitet werden. Bei festgestellten Verstößen drohen Bußgelder. Der für das verstoßende Unternehmen anzuwendende Bußgeldrahmen richtet sich nach den im Einzelfall festgestellten Verstößen und – sofern nach dem konkreten Verstoß einschlägig – dem durchschnittlichen weltweiten Jahresumsatz der letzten drei Geschäftsjahre, die der Behördenentscheidung vorausgehen. Der durchschnittliche Jahresumsatz kann geschätzt werden. Die Bußgelder belaufen sich auf folgende Höchstbeträge:

- Bei Unternehmen, deren Rechtsträger eine natürliche Person ist, beträgt die Geldbuße bis zu EUR 800.000 je nach Art des Verstoßes. Bei juristischen Personen und Personenvereinigungen verzehnfacht sich der Höchstbetrag auf bis zu EUR 8 Mio. (§ 24 Absatz 2 LkSG).

- Bei juristischen Personen und Personenvereinigungen mit mehr als EUR 400 Mio. Jahresumsatz und festgestellten Verstößen durch unterlassene Abhilfemaßnahmen wegen Vorkommnissen im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferern beträgt die Geldbuße bis zu 2 % des durchschnittlichen weltweiten Jahresumsatzes (§ 24 Absatz 3 LkSG).

Zudem droht bei einem rechtskräftig festgestellten Verstoß der Ausschluss des Unternehmens von öffentlichen Aufträgen für die Dauer von drei Jahren, wenn dem Unternehmen eine Geldbuße von mindestens EUR 175.000 auferlegt wurde (§ 22 LkSG).

Eine zivilrechtliche Haftung wird durch das Lieferkettensorgfaltsgesetz hingegen nicht eingeführt. Betroffene Personen können daher mit Verstößen gegen das Lieferkettensorgfaltsgesetz insbesondere keine Schadensersatzansprüche begründen.

RECHT AKTUELL

Umsetzung der UTP-Richtlinie durch das neue Agrarorganisationen-und-Lieferketten-Gesetz – Strenge Regelungen für die Lebensmittelindustrie

Im Mai 2021 wurde das neue Agrarorganisationen-und-Lieferketten-Gesetz (AgrarOLkG) beschlossen. Das neue Gesetz wird noch in dieser Legislaturperiode in Kraft treten.

Mit dem neuen Gesetz setzt Deutschland die Richtlinie (EU) 2019/633 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 (UTP-Richtlinie) um, deren Ziel es ist, die Erzeugerunternehmen in der Lebensmittelbranche vor unfairen Handelspraktiken („unfair trading practices“) zu schützen.

Unternehmen in Deutschland müssen nun sicherstellen, dass die Vorgaben des neuen Rechts eingehalten werden, um insbesondere hohe Bußgelder zu vermeiden.

Die neuen Regelungen sind sowohl für bestehende als auch für neu abzuschließende Verträge relevant:

- Für neue Verträge gelten sie unverzüglich ab dem Inkrafttreten des Gesetzes.
- Für bereits bestehende Verträge gilt eine Anpassungsfrist von einem Jahr. Unternehmen der Lebensmittelindustrie sollten daher ihre Verträge überprüfen, ob Regelungen angepasst werden müssen.

1. Relevante Handelspraktiken

Das neue AgrarOLkG enthält eine abschließende Auflistung der verbotenen Handelspraktiken (sogenannte Schwarze Liste). Die Handelspraktiken in der Schwarzen Liste sind grundsätzlich verboten.

Daneben gibt es noch eine sogenannte Graue Liste. Die in der Grauen Liste aufgezählten Handelspraktiken sind nur dann zulässig, wenn sie vorher ausdrücklich und eindeutig zwischen den Vertragsparteien vereinbart wurden.

Damit soll nach dem Ziel des Gesetzgebers verhindert werden, dass beispielsweise Landwirte aufgrund der Verhandlungsmacht des Lebensmitteleinzelhandels (LEH) dazu verpflichtet werden, ungerechtfertigte Kosten zu tragen.

1.1. Schwarze Liste

In der Schwarzen Liste finden sich insbesondere die nachstehenden Vorgaben für Handelspraktiken:



Kontakt für weitere Infos:

Dr. Philipp Engelhoven
RA, Partner
Tel +49 (0)40 36805-119
philipp.engelhoven@esche.de



Hanna Wiedenhaus
RAin
Tel +49 (0)40 36805-369
hanna.wiedenhaus@esche.de



- Zahlungsfristen, innerhalb derer die Lieferanten spätestens die Zahlungen für die Waren erhalten müssen, werden streng vorgegeben: für verderbliche Agrar-, Fischerei- oder Lebensmittelerzeugnisse innerhalb von 30 Tagen nach der Lieferung sowie für andere Agrar-, Fischerei- oder Lebensmittelerzeugnisse innerhalb von 60 Tagen nach der Lieferung.
- Verboten sind kurzfristige Stornierungen von Bestellungen verderblicher Agrar- und Lebensmittelerzeugnisse durch den Käufer. Eine Stornierung, die weniger als 30 Tage vor dem vereinbarten Liefertermin erfolgt, ist immer als kurzfristig anzusehen.
- Der Käufer kann mit dem Lieferanten nicht wirksam vereinbaren, dass sich der Lieferant an den Kosten der Lagerung der gelieferten Agrar-, Fischerei- oder Lebensmittelerzeugnisse beim Käufer beteiligt.
- Verboten ist eine einseitige Änderung der Bedingungen einer Lieferung in Bezug auf Häufigkeit, Methode, Ort, Zeitpunkt oder Umfang der Lieferung, der Qualitätsstandards, der Zahlungsbedingungen oder der Preise oder bestimmter Dienstleistungen durch den Käufer.
- Der Käufer kann vom Lieferanten keine Zahlungen fordern, die nicht im spezifischen Zusammenhang mit dem Verkauf von Erzeugnissen des Lieferanten stehen. Das sind bspw. Kosten, die durch Fehlverhalten des Personals des Käufers entstehen.

- Verboten sind Zahlungsverlangen des Käufers gegenüber dem Lieferanten für Qualitätsminderung oder Verlust von Erzeugnissen, nachdem die Lieferung dem Käufer übergeben worden ist.
- Verboten sind Entschädigung vom Lieferanten zugunsten des Käufers für Kosten zur Bearbeitung von Kundenbeschwerden im Zusammenhang mit Produkten des Lieferanten, ohne dass ein Verschulden des Lieferanten vorliegt.

1.2. Graue Liste

In der Grauen Liste findet sich insbesondere das Verlangen des Käufers nach Zahlungen oder Preisnachlässen vom Lieferanten für

1. die Listung der gelieferten Agrar-, Fischerei- oder Lebensmittelzeugnisse,
2. die Vermarktung der gelieferten Agrar-, Fischerei- oder Lebensmittelzeugnisse, einschließlich Verkaufsangebote, der Werbung, Preisnachlässen im Rahmen von Verkaufsaktionen sowie der Bereitstellung auf dem Markt, oder
3. das Einrichten der Räumlichkeiten, in denen die Erzeugnisse des Lieferanten verkauft werden.

Eine Vereinbarung zu Preisnachlässen im Rahmen von Verkaufsaktionen im Sinne von Nummer 2 ist nur zulässig, wenn sich der Käufer verpflichtet, dem Lieferanten rechtzeitig vor Beginn der Verkaufsaktion schriftlich den Aktionszeitraum und eine Schätzung der Menge der Erzeugnisse mitzuteilen, die zu dem niedrigeren Preis bestellt werden soll.

2. Anwendungsbereich

Geschützt werden durch das neue Gesetz Lieferanten der Agrar-, Fischerei- und Lebensmittelherzeugung sowie Lieferanten, die im Rahmen der Herstellung von Milch- und Fleischprodukten sowie von Obst, Gemüse und Gartenprodukten (bspw. Kartoffeln) tätig sind.

Käufern kann es bereits ab einem Jahresumsatz von 2 Millionen Euro untersagt sein, die in dem Gesetz genannten verbotenen Handelspraktiken anzuwenden.

Für Lieferanten im Bereich Agrar-, Fischerei- und Lebensmittelherzeugung gilt der Schutzbereich des Gesetzes bis zu einem Umsatz von 350 Millionen Euro. Für Lieferanten im Bereich der Herstellung von Milch- und Fleischprodukten, Obst, Gemüse und Gartenbauprodukten bis zu einem Umsatz von 4 Milliarden Euro in dem jeweiligen Verkaufssegment in Deutschland. Dies allerdings nur, wenn der gesamte Jahresumsatz des Lieferanten nicht mehr als 20 Prozent des gesamten Jahresumsatzes des Käufers beträgt. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass die Regelungen des neuen Gesetzes, wie auch von der UTP-

Richtlinie beabsichtigt, lediglich dazu beitragen, die Verhandlungsmacht von deutlich größeren Käufern gegenüber kleineren Lieferanten zu beschränken und dem dort bestehenden Ungleichgewicht entgegenzuwirken. Maßgeblich für die Berechnung des Umsatzes der Unternehmen ist dabei der weltweite Umsatz der Unternehmensgruppe.

3. Geltung für die ganze Lieferkette

Die Regelungen des neuen Gesetzes gelten für die gesamte Lieferkette und insbesondere auch für Zusammenschlüsse und Gemeinschaften auf Käufer- und Lieferantenebene.

Adressaten sind neben dem LEH auch alle Zwischenhändler, um zu vermeiden, dass die Regelungen des neuen Gesetzes nur deshalb keine Anwendung finden, weil der ursprüngliche Erzeuger nicht direkt mit dem LEH in einer Vertragsbeziehung steht.

4. Kontrollen und Geldbußen bei Verstößen

Die neuen Regelungen sollen engmaschig durch Behörden kontrolliert werden. Die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) wird die Kontrollen zusammen mit dem Bundeskartellamt übernehmen.

Bei Verstößen gegen die neuen Regelungen können Geldbußen von bis zu 500.000 Euro verhängen werden. Zusätzlich wird eine Ombudsstelle geschaffen, bei der Beschwerden (auch anonym) eingereicht werden können.

Der Bußgeldrahmen bis 500.000 Euro ist allerdings im Verhältnis zum Kartellrecht relativ gering. Im Kartellrecht beträgt der Bußgeldrahmen bis zu 10 Prozent des weltweiten Jahreskonzernumsatzes des betroffenen Unternehmens.

5. Parallele Geltung des Kartellrechts

Deshalb ist es wichtig zu wissen, dass das Kartellrecht neben dem neuen AgrarOLkG gilt und zu einer doppelten Sanktionierung durch die Behörden führen kann. Fordert beispielsweise ein großes Einzelhandelsunternehmen von einem Lieferanten eine Leistung ohne eine angemessene Gegenleistung anzubieten, kann dies neben dem Verstoß gegen das AgrarOLkG einen Verstoß gegen das kartellrechtliche Anzapfverbot darstellen. Kartellrechtlich droht dann möglicherweise ein viel höheres Bußgeld als nach dem AgrarOLkG. Wie die Behörden hier reagieren werden, ist derzeit noch nicht ersichtlich.

Der Gesetzgeber hat daher sowohl hinsichtlich der Untersuchungen durch die BLE als auch hinsichtlich der auszusprechenden Bußgelder Abstimmungen mit dem Bundeskartellamt vorgesehen. Wir erwarten, dass bei als sehr intensiv empfundenen Verstößen das Bundeskartellamt übernehmen und Verbotstatbestände und Bußgeldrahmen des Kartellrechts anwenden wird.

Corporate Social Responsibility – Haftungsrisiken für Geschäftsführer, Vorstände, Aufsichtsräte

Mit dem rechtlich nicht definierten Begriff Corporate Social Responsibility („CSR“) wird die Rolle des Unternehmens in der Gesamtgesellschaft (und nicht nur in ihrem eigenen Wirtschaftsumfeld) umschrieben. CSR beschreibt das Konzept der gesellschaftlichen Verantwortung eines jeden Unternehmens, beispielsweise unter ökologischen oder sozialen Aspekten.

Corporate Social Responsibility wird in Unternehmen häufig noch als Thema verstanden, das eher in der Marketing- als in der Rechtsabteilung eine größere Rolle spielt. Zu Unrecht. Die Gesellschaftsorgane haben CSR gleich in mehreren rechtlichen Gesichtspunkten zu berücksichtigen. Es können sich hieraus diverse Pflichten der Organe ergeben. Pflichtenverstöße im Bereich CSR führen zur persönlichen Haftung der Organe. Auch im Hinblick auf D&O-Versicherungsschutz sollte das Thema CSR genau beobachtet werden.

Pflicht zur Berücksichtigung von CSR-Aspekten als Chancen und Risiken für das Unternehmen

Die erste Ebene, auf der Organe CSR-Aspekte zu beachten haben, ist ihre Berücksichtigung als Chancen bzw. Risiken für das eigene Unternehmen. Um ihren Sorgfaltspflichten nach § 43 GmbHG, § 93 AktG bzw. § 116 AktG nachzukommen, müssen Geschäftsführer, Vorstände und Aufsichtsräte insbesondere ökologische und soziale Faktoren in ihre Überlegungen zur Unternehmensstrategie einbeziehen und das Geschäftsmodell gegebenenfalls entsprechend modifizieren. So können einzelne CSR-Maßnahmen oder auch eine umfassende CSR-Strategie mittel- oder langfristig auch für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens maßgeblich sein. Dies geschieht unter Umständen mittelbar aufgrund von Reputationsgewinnen und Wettbewerbsvorteilen im Markt. Umgekehrt kann die Nichterfüllung gewisser CSR-Standards – auch in gesetzlich nicht regulierten Bereichen – zu Reputationsschäden und Wettbewerbsnachteilen im Markt führen. Zudem können gegenwärtige und künftige – gesellschaftliche oder politische/gesetzgeberische – Veränderungen in CSR-relevanten Bereichen, beispielsweise infolge des Klimawandels, erhebliche Risiken für bestimmte Geschäftsmodelle mit sich bringen.

Um ihre Sorgfaltspflichten zu erfüllen, müssen die Organe deshalb zwangsläufig CSR-Faktoren zur Förderung des Unternehmenserfolgs und zur Vermeidung entsprechender – im Einzelfall bestandsgefährdender – Risiken berücksichtigen. Insoweit ist die Beschäftigung mit CSR für die Organe selbst in dem



Kontakt für weitere Infos:

Eva Homborg, RAin, Fachanwältin für Handels- & Gesellschaftsrecht, Partner
Tel +49 (0)40 36805-169
eva.homborg@esche.de



Dr. Hans Jürgen Hilling
RA, Partner
Tel +49 (0)40 36805-245
hans.hilling@esche.de



Bereich, in dem keine konkreten gesetzlichen Vorgaben bestehen, unumgänglich.

(Externe und interne) Legalitätspflicht, Vertragstreue

Geschäftsführer bzw. Vorstände haben dafür Sorge zu tragen, dass das Unternehmen der sogenannten Legalitätspflicht genügt, sich also rechtstreu verhält und alle gesetzlichen Vorgaben einhält. Dies gilt (selbstverständlich) auch für spezialgesetzlich geregelte CSR-Standards. In Betracht kommen beispielsweise Gesetze betreffend den Umweltschutz, den Arbeitsschutz oder den Tierschutz, aber auch ganz spezifische „CSR-Gesetze“ wie beispielsweise die Konfliktmineralien-Verordnung, die UTP-Richtlinie und ihre Umsetzung im Agrarmarktstrukturgesetz sowie das künftige Lieferkettengesetz. Die Unternehmensorgane müssen alle für das spezifische Geschäftsmodell relevanten Rechtsnormen kennen und geeignete Strukturen im Unternehmen implementieren, damit das Unternehmen alle Vorschriften einhält. Gleichzeitig müssen die Organe für eine wirksame Überwachung sorgen. Daneben treten CSR-Berichtspflichten (§§ 289b, 289c HGB).

Ferner sind die Organe verpflichtet, vom Unternehmen selbst gesetzte, interne Standards in Bezug auf CSR zu beachten. Darüber hinaus werden künftig immer Vertragspartner unabhängig vom gesetzlichen CSR-Mindeststandard die Vereinbarung individueller CSR-Standards, etwa in Form von Codes of Conduct fordern. Kann oder will das Unternehmen entsprechende vertragliche Zusagen nicht machen, wird dies Wettbewerbsnachteile für das Unternehmen und wirtschaftliche Einbußen nach sich ziehen. Verletzt hingegen das Unternehmen vertraglich zugesagte CSR-Standards, können sich hieraus ebenfalls Sanktionen und andere Nachteile ergeben.

Haftung der Organe

In Bezug auf alle vorgenannten Pflichten der Organe droht im Falle eines Pflichtenverstößes die persönliche unbeschränkte Haftung der Organe für sämtliche der Gesellschaft aus dem Pflichtenverstoß entstehenden Vermögensschäden. Die Haftung richtet sich nach den allgemeinen Regelungen (§ 43 GmbHG für den GmbH-Geschäftsführer, § 93 AktG für den Vorstand und § 116 AktG für den Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft). Danach muss das Unternehmen lediglich ein Tun oder Unterlassen des Organs darlegen, das möglicherweise eine Pflichtverletzung darstellt, und zudem einen kausal auf diesem Verhalten beruhenden Vermögensschaden. Es ist dann Sache des Organs, sich hinsichtlich der Pflichtwidrigkeit bzw. des Verschuldens zu entlasten oder zu beweisen, dass der Schaden auch bei rechtmäßigem Alternativverhalten eingetreten wäre.

In dem Bereich, in dem ein konkretes Tun oder Unterlassen aufgrund der Legalitätspflicht für die Organe nicht zwingend vorgeschrieben ist – also insbesondere in dem Bereich, in dem keine konkreten gesetzlichen Vorgaben bestehen, sondern CSR-Gesichtspunkte „nur“ im Rahmen der Unternehmensstrategie als Chancen/Risiken zu berücksichtigen sind – steht den Geschäftsführern bzw. Vorständen grundsätzlich ein weites unternehmerisches Ermessen zu. Eine haftungsbegründende Pflichtverletzung liegt insoweit nicht vor, wenn der Geschäftsleiter eine unternehmerische Entscheidung auf angemessener Informationsgrundlage zum Wohle der Gesellschaft und unbeeinträchtigt von Eigen- oder Drittinteressen trifft (Business Judgment Rule).

Überall dort, wo CSR- oder andere Gesetze zwingende Handlungsvorgaben enthalten, ist jedoch kein Raum für unternehmerische Entscheidungen. So können die Organe beispielsweise nicht entscheiden, zum Wohle der Gesellschaft das künftige Lieferkettengesetz nicht einzuhalten. Dem Vorstand steht auch kein Ermessen hinsichtlich der Frage zu, ob das nach § 91 II AktG erforderliche Risikofrüherkennungssystem auch (bestandsgefährdende) CSR-Risiken zu identifizieren und zu bewerten hat.

In dem jenseits der Legalitätspflicht verbleibenden Raum unternehmerischer Entscheidungen müssen die Organe frei von Fremdinteressen und insbesondere auf angemessener Informationsgrundlage handeln. Der Geschäftsleiter muss die rechtlichen und tatsächlichen Erkenntnisquellen in für den Einzelfall angemessenem Umfang ausschöpfen, um das Privileg der Business Judgment Rule für sich in Anspruch nehmen zu können. Dies bedeutet zwangsläufig, dass die Organe im Rahmen unternehmerischer Entscheidungen auch die sozialen und ökologischen Faktoren einer Geschäftsentscheidung zu ermit-

teln, zu berücksichtigen und zu dokumentieren haben, wenn sie persönlicher Haftung entgehen wollen.

D&O-Versicherung

Im Kern dienen D&O-Versicherungen zwei Zielen: Sie sichern frühere und gegenwärtige Geschäftsführer, Vorstände und Aufsichtsräte (und inzwischen je nach Police einen weiteren Kreis von Funktionsträgern) dagegen, dass diese von dem Unternehmen (GmbH, AG, weitere Rechtsform) wegen eines Pflichtenverstößes nach § 43 GmbHG, § 93 AktG bzw. § 116 AktG für einen Vermögensschaden erfolgreich in Anspruch genommen werden, sie also – ohne Versicherung – den Schaden persönlich und unbeschränkt ausgleichen müssen. Zudem werden die Organe auch geschützt, wenn Dritte den Ersatz von Vermögensschäden gegen sie geltend machen. Für das Unternehmen, das die D&O-Versicherung in aller Regel eingekauft hat und so der Versicherungsnehmer ist, bedeutet die Versicherungsdeckung, dass großvolumige Schadenersatzansprüche gegen Organe wirtschaftlich werthaltig sind.

Werden daher CSR-Verstöße künftig – wie anzunehmen ist: zunehmend – zur Grundlage von Schadenersatzansprüchen gegen Organe, wird dies sofort auch unter der D&O-Versicherungspolice relevant werden. Da viele jüngere D&O-Bedingungswerke inzwischen umfassenden Schutz anstreben, dürften Schadenersatzansprüche, die auf CSR-Verstößen basieren, im Grundsatz versichert sein. Gleichwohl sollten bestehende und neue Policen und Bedingungswerke vor dem Hintergrund von CSR einer kritischen Durchsicht insbesondere in folgenden Aspekten unterzogen werden: Im Hinblick auf die Pflichtverletzung, die einem Schadenersatzanspruch zugrunde liegt, ist zu prüfen, ob Deckungsausschlüsse vorgesehen sind (z. B. die Verletzung von Umweltschutzbestimmungen in bestimmten Ländern, Nichtwahrung von sozialen Aspekten). Was die Frage angeht, welche Schäden unter einer Police ersatzfähig sind, so sind reine Reputationsschäden – da keine unmittelbaren Vermögensschäden – im Grundsatz nicht vom D&O-Versicherungsschutz erfasst. Der Versicherungsvertrag sollte jedoch zumindest den bilanziellen Schaden ausdrücklich mitversichern, der in der Bilanz der Konzernmuttergesellschaft durch Beteiligungsabwertung entstehen kann, weil eine Tochtergesellschaft z. B. wegen eines schweren CSR-Verstößes und des damit einhergehenden Reputationsverlusts an Wert verliert oder sogar in ihrer Existenz vernichtet wird. Auch die Frage, ob und in welchem Umfang Bußgelder, die dem Unternehmen z. B. wegen eines Verstoßes gegen das künftige Lieferkettengesetz auferlegt werden, nach der vorhandenen Police zu den ersatzfähigen Schäden gehören, sollte – auch weil höchstrichterliche Rechtsprechung dazu nach wie vor fehlt – geklärt werden.

ARBEITSRECHT AKTUELL

▮ Verbindliche Vorgaben für mehr Frauen in Vorständen – Bundesrat billigt Gesetz zur Frauenquote in Vorständen

Mit Beschluss vom 25. Juni 2021 hat der Bundesrat dem Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Zweites Führungspositionen-Gesetz, „FüPoG II“) zugestimmt.

Das FüPoG II verfolgt das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und hierdurch die Gleichbehandlung der Geschlechter sowie eine angemessene Repräsentation von Frauen im Wirtschaftsleben zu fördern. Anknüpfend an das im Jahr 2015 in Kraft getretene FüPoG werden die dort verankerten Grundsätze ausgebaut und Lücken geschlossen. Neben einer gesetzlichen Mindestbeteiligung von Frauen und Männern in großen Vorstandsgremien wird ferner eine Begründungspflicht für die Festlegung einer sogenannten „Zielgröße Null“ eingeführt.

Hintergrund

Mit im Wesentlichen gleichen Zielen wie das FüPoG II trat im Mai 2015 das FüPoG I in Kraft und regelte feste und flexible Quoten im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den sogenannten Führungsebenen 1 und 2. Laut Pressemitteilung des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vom 18. November 2020 (abrufbar auf der Website des BMFSFJ) habe eine durchgeführte Evaluation zur Erhebung der Akzeptanz und Wirksamkeit der gesetzlichen Pflichten ergeben, dass die sogenannte „feste Quote“ Wirkung zeige, hingegen freiwillige Maßnahmen ihr Ziel verfehlten. Neben dem Ergebnis, dass der Frauenanteil in den Vorständen der vom Gesetz (FüPoG I) betroffenen Unternehmen lediglich bei 7,6 % liege, hätten sich ca. 70 % der betroffenen Unternehmen für die Zukunft die Zielgröße „Null“ für den Vorstand gesetzt, das entspricht dem angestrebten Frauenanteil im jeweiligen Gremium. Das FüPoG II soll die durch die Evaluation aufgezeigten Lücken schließen.

Änderungen für den Vorstand und den Aufsichtsrat börsennotierter und/oder mitbestimmter Aktiengesellschaften

Mindestbeteiligung von Männern und Frauen

Besteht der Vorstand einer börsennotierten Aktiengesellschaft (AG), die dem Mitbestimmungsgesetz unterliegt (= 2001 Mitarbeiter und mehr), aus mehr als drei Personen, so muss künf-



Kontakt für weitere Infos:

Dr. Patrizia Chwalisz
RAin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Partner
Tel +49 (0)40 36805-353
patrizia.chwalisz@esche.de



Katharina Krimm
RAin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-136
katharina.krimm@esche.de



tig mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Vorstands sein („Mindestbeteiligungsgebot“). Eine Bestellung eines Vorstandsmitglieds unter Verstoß gegen dieses Beteiligungsgebot ist nichtig (§ 76 Abs. 3a AktG-E).

§ 96 Abs. 2 AktG sieht bei börsennotierten Gesellschaften, für die das Mitbestimmungsgesetz, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt, eine Geschlechterquote von mindestens 30 % – Frauen und Männer – für die Besetzung des Aufsichtsrates vor.

Flexible Quote

Unterliegt eine AG nicht der Mitbestimmung oder ist sie nicht börsennotiert, gilt für diese auch nach Inkrafttreten des FüPoG II eine flexible Frauenquote für die Besetzung des Vorstandes und des Aufsichtsrates nach § 111 Abs. 5 AktG. Gemäß § 115 Abs. 5 S. 1 AktG ist der Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand über die Vereinbarung von Mindestzielgrößen festzulegen. Die festzulegende Zielgröße kann hierbei auf die individuelle Unternehmensstruktur ausgerichtet werden und darf sodann auch null Prozent betragen. Nur in den Fällen, in denen die Zielgröße kleiner 30 % liegt, darf der tatsächliche Frauenanteil nicht mehr unterschritten werden (Verschlechterungsverbot).

Die flexible Frauenquote wird durch das FüPoG II ergänzt. Mit § 111 Abs. 5 S. 2 AktG-E wird nach Inkrafttreten des FüPoG II gelten, dass nicht nur der prozentuale Frauenanteil des Aufsichtsrates oder Vorstands, sondern darüber hinaus auch die geplante Gesamtzahl der weiblichen Führungskräfte im jeweiligen Gremium festzulegen ist. Die Benennungspflicht der Gesamtzahl der geplanten weiblichen Aufsichtsratsmitglieder

oder Vorstände soll ermöglichen, dass die geplante prozentuale Zielgröße einer vollen Person entspricht. Prozentangaben, die, bemessen an der Besetzungszahl keine volle Person ergeben, sind unzulässig.

In den sog. Führungsebenen 1 und 2 unterhalb des Vorstandes sieht das AktG ebenfalls auch nach Einführung des FÜPoG II keine feste Geschlechterquote vor. Vielmehr gilt hier, unabhängig davon, ob die AG börsennotiert ist und/oder der Mitbestimmung unterliegt, eine sogenannte „flexible Frauenquote“, § 76 Abs. 4 AktG.

Begründungspflicht bei Zielgröße Null

Sofern der Frauenanteil im Anwendungsbereich der flexiblen Frauenquote mit der Zielgröße Null festgesetzt wird und daher nicht geplant ist, für den folgenden Festlegungszeitraum eine Frau als Vorstand, Aufsichtsrat oder auf der Führungsebene 1 und 2 einzusetzen, so muss diese Entscheidung zukünftig klar und verständlich begründet werden. So soll die Begründung die Erwägungen enthalten, die der Entscheidung zugrunde liegen (vgl. § 76 Abs. 4 S. 3 und 4 AktG-E sowie für den Vorstand und Aufsichtsrat § 111 Abs. 5 S. 3 AktG-E). Durch diese Vorgabe soll der Ausnahmecharakter der Zielgröße Null deutlich werden und ferner die Bereitschaft der Unternehmen erhöht werden, kritisch zu prüfen, ob perspektivisch eine Frau berufen werden kann.

Die Begründung verknüpft mit der jeweiligen Zielgröße soll gewährleisten, dass die Entwicklung des Frauenanteils an Führungspositionen in den einzelnen Gesellschaften durch eine breite Öffentlichkeit wahrgenommen werden kann (vgl. Regierungsbegründung zum FÜPoG II, S. 78). Eine fehlende Begründung stellt eine Verletzung der Berichtspflichten dar und ist bußgeldbewehrt.

Fazit

Mit der Einführung des FÜPoG II kommt es zu drei zentralen Änderungen im AktG: Die Mindestbeteiligungspflicht von Frauen und Männern im Vorstand wird durch § 76 Abs. 3a AktG-E gesetzlich vorgeschrieben. Neu ist ferner, dass die Gesamtzahl der Frauen im Vorstand/Aufsichtsrat sowie in den Führungspositionen festgelegt werden und überdies die Zielgröße „Null Prozent“ künftig begründet werden muss, §§ 111 Abs. 5 S. 3, 76 Abs. 4 AktG-E.

Es ist davon auszugehen, dass durch die Änderungen des FÜPoG II die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen gestärkt wird. Aufgrund des begrenzten Anwendungsbereichs und der schleppenden Entwicklung des Frauenanteils an Führungspositionen ist allerdings zweifelhaft, ob die vielfach zitierte Strahl- und Identifikationskraft auf andere Unternehmen, die nicht unter den Anwendungsbereich des FÜPoG II fallen, abfärben wird.

ARBEITSRECHT AKTUELL

▮ Entgeltdiskriminierung – erhebliche Erleichterungen der Beweislast für Arbeitnehmer*innen bei Entgelt unterhalb des Vergleichs-Medians

Bereits mit der Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu Jahresbeginn erzielte die Entscheidung vom 21. Januar 2021 (8 AZR 488/19) große Aufmerksamkeit in den Medien. Das BAG vertrat darin die Auffassung, der Umstand, dass das Arbeitsentgelt einer Arbeitnehmerin unterhalb des aufgrund ihres Auskunftsanspruchs mitgeteilten Vergleichsentgelts (das sog. Median-Entgelt) der männlichen Vergleichspersonen liegt, rechtfertigt regelmäßig die Vermutung einer Entgeltdiskriminierung. Die aktuell veröffentlichten Entscheidungsgründe bringen zumindest für die Frage, wie ein Arbeitgeber den Gegenbeweis führen kann, ein wenig Licht ins Dunkel.

Hintergrund

Seit dem Jahr 2018 gilt das Entgelttransparenzgesetz (EntgTransG). Dieses gibt jedem Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten einen Auskunftsanspruch hinsichtlich des Entgelts der Beschäftigten des anderen Geschlechts, das im Betrieb für gleiche und gleichwertige Tätigkeit gezahlt wird. Auf Verlangen muss neben den Kriterien und Verfahren, anhand derer das Entgelt festgelegt wird, der statistische Median des durchschnittlichen Bruttoentgelts aller Beschäftigten des anderen Geschlechts, die dieselbe oder eine gleichwertige Tätigkeit ausüben, mitgeteilt werden. Konkret wird nur der mittlere Wert in der Vergleichsgruppe angegeben, z. B. bei dem Auskunftsverlangen einer weiblichen Beschäftigten bei neun männlichen Vergleichsbeschäftigten der fünfthöchste Wert der männlichen Kollegen.

Indizien für Entgeltdiskriminierung

In dem vom BAG entschiedenen Fall ergab die der Arbeitnehmerin erteilte Auskunft, dass sie eine geringere Grundvergütung und eine geringere übertarifliche Zulage erhielt als der Vergleichs-Median. Die Arbeitnehmerin klagte auf das Differenzentgelt. In dritter Instanz stellte das BAG fest, dass bereits der Umstand des Unterschreitens des Median-Entgelts regelmäßig die Vermutung i.S.v. § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts rechtfertigt. Diese Vermutung gilt bereits, wenn der/die Arbeitnehmer*in Indizien für eine Diskriminierung vorträgt. Eine entsprechende Auskunft nach § 11 EntgTransG stellt ein solches Indiz dar. Diese Vermutung kann der Arbeitge-



Kontakt für weitere Infos:

Dr. Patrizia Chwalisz
RAin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Partner
Tel +49 (0)40 36805-353
patrizia.chwalisz@esche.de



ber zwar widerlegen, aber nur durch Vollbeweis, dass ausschließlich andere Gründe als das Geschlecht zu einer ungünstigeren Behandlung, also niedrigerem Entgelt, geführt haben.

Diese Entscheidung überrascht, war doch die herrschende Meinung davon ausgegangen, dass dem Unterschreiten des Vergleichs-Medians keine eindeutige Aussagekraft über eine Diskriminierung des anderen Geschlechts zugeschrieben werden könne. Das BAG sieht dies anders und argumentiert mit den europarechtlichen Vorgaben (Art. 157 AEUV und die Richtlinie 2006/54/EG) zur Durchsetzung des Verbots der geschlechtsbezogenen Entgeltdiskriminierung und des Gebots der praktischen Wirksamkeit des Unionsrechts. Nach Auffassung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) kann u. a. die Behauptung einer Diskriminierung bei unterschiedlicher, jedoch gleichwertiger Arbeit auf aussagekräftige statistische Angaben gestützt werden. Der Vergleichs-Median stellt nach Auffassung des BAG eine solche statistische Angabe dar.

Widerlegbarkeit einer Entgeltdiskriminierung

Besteht die Vermutung einer Benachteiligung, trägt die andere Partei – hier also der Arbeitgeber – die Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist.

Das BAG gibt folgende Hinweise, wie die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Entgeltdiskriminierung widerlegt werden kann:

- Der Vortrag muss so transparent und verständlich sein, dass eine wirksame Kontrolle und Nachprüfung durch die Gerichte möglich sind.
- Es müssen sowohl das verwendete Entgeltsystem als Ganzes als auch die einzelnen Entgeltbestandteile so ausgestaltet sein, dass eine geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung ausgeschlossen ist.

- Die Differenzierungskriterien müssen diskriminierungsfrei gewichtet und durchschaubar sein und geschlechtsneutral ausgelegt werden.
- In der Regel diskriminierungsfreie Differenzierungskriterien sind das Dienstalter und die Berufserfahrung, da diese den/die Arbeitnehmer*in im Allgemeinen befähigen, die Arbeit besser zu verrichten. Allerdings ist auch bei diesen Kriterien Vorsicht geboten, und zwar wenn der/die Arbeitnehmer*in Anhaltspunkte liefert, dass ab einer bestimmten Schwelle „ein Mehr“ an Berufserfahrung keine (weitere) Steigerung der Qualität der Arbeit mehr bewirkt. Dabei genügen bereits Anhaltspunkte für ernsthafte Zweifel. Sodann obliegt es wieder dem Arbeitgeber, den Gegenbeweis zu führen, dass der allgemeine Grundsatz „mehr Berufserfahrung = bessere Arbeitsqualität“ auch für den fraglichen Arbeitsplatz zutrifft.

Kein taugliches Differenzierungskriterium ist hingegen das Alter. Höhere oder besondere Qualifizierungen nennt das BAG in seiner Entscheidung nicht als diskriminierungsfreies Differenzierungskriterium. Ein objektiver Faktor, der nichts mit dem Geschlecht zu tun hat, dürften diese zumindest dann sein, wenn sie – bezogen auf den jeweiligen Arbeitsplatz – eine bessere Arbeitsqualität gewährleisten. Sind sie hingegen Grundlage für die Wahrnehmung anderer, zusätzlicher Aufgaben, besteht bereits keine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit und eine Vergleichbarkeit scheidet aus.

Rechtsfolge

Gelingt dem Arbeitgeber der Gegenbeweis nicht, hat der/die diskriminierte Arbeitnehmer*in Anspruch auf Zahlung der vorenthaltenen Vergütung, also auf die Entgelt Differenz. Unklar bleibt nach dieser Entscheidung, ob das BAG damit den Ausgleich der Entgelt Differenz zwischen dem tatsächlich gezahlten Entgelt und dem Vergleichs-Median meint oder eine andere Berechnungsmethode anwenden will.

Corporate Social Responsibility – Steuerliche Implikationen

Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt in den letzten Jahren immer stärker an Bedeutung. In diesem Zusammenhang rückt auch das Zusammenwirken von Nachhaltigkeit und der Steuerpraxis von Unternehmen vermehrt in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung. Zunehmend wird von Unternehmen auch in Bezug auf ihr steuerliches Verhalten ein verantwortliches Handeln (Corporate Social Responsibility – CSR) unter Berücksichtigung moralisch-ethischer Aspekte erwartet.

Steuern spielen bei der Finanzierung des öffentlichen Gemeinwesens eine zentrale Rolle. Mit der Abführung von Steuern leisten Unternehmen somit ihren Beitrag zur Finanzierung der Gesellschaft. Während in der Vergangenheit häufig die Minimierung der Steuerbelastung von Unternehmen im Vordergrund stand, so bedeutet ein verantwortliches steuerliches Handeln unter CSR-Gesichtspunkten nicht die Maximierung von Steuerzahlungen oder gar die Entrichtung von Steuern über den gesetzlichen Anforderungen. Vielmehr geht es darum, das steuerliche Handeln eines Unternehmens unter Berücksichtigung moralisch-ethischer Erwägungen und des Zwecks des jeweiligen Steuergesetzes zu hinterfragen und zu einem angemessenen bzw. gerechten Verhalten zu kommen.

Auch im Hinblick auf die Reputation eines Unternehmens und dessen Wahrnehmung im Markt ist das steuerliche Verhalten bedeutsam. So spielen die Themen Nachhaltigkeit und Transparenz hinsichtlich der Steuerstrategie bei der Beurteilung eines Unternehmens durch seine Kunden eine erhebliche Rolle und haben durchaus Einfluss auf die Kaufentscheidungen von Konsumenten.

Ferner gewinnt der zunehmende Wertewandel unter Berücksichtigung von CSR- und ESG- (Environmental, Social, Governance) Kriterien auch für Investoren am Kapitalmarkt an Bedeutung, was sich bereits sehr wesentlich an der stark steigenden Anzahl an ESG-Fonds oder Nachhaltigkeits-ETFs verdeutlicht. Dass diese Anlagekriterien nicht nur als Worthülsen zu verstehen sind, hat der weltgrößte Vermögensverwalter bereits 2020 durch individuelle Schreiben an Aufsichtsräte deutscher Beteiligungsunternehmen unterstrichen und einigen namhaften Unternehmen unter diesem Aspekt sogar zunächst die Entlastung versagt.

National und international bestehen verschiedene Initiativen zur Stärkung der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Durch das „CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz“ fallen bestimmte große



Kontakt für weitere Infos:

Melanie Weist
StBin, Partner
Tel +49 (0)40 36805-292
melanie.weist@esche.de



Daniel Fengler
StB, Partner
Tel +49 (0)40 36805-417
daniel.fengler@esche.de



Unternehmen und Konzerne bereits seit März 2017 unter die Berichterstattungspflichten zu nichtfinanziellen Themen. Jüngst legte die Europäische Kommission im April 2021 ein Maßnahmenpaket vor, das dazu beitragen soll, in der Europäischen Union mehr Geld in nachhaltige Tätigkeiten zu lenken. Mit dem Vorschlag einer neuen Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen werden die geltenden Bestimmungen der Richtlinie über die nichtfinanzielle Unternehmensberichterstattung überarbeitet und gestärkt. Ziel ist die Schaffung eines Regelwerks, das die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Laufe der Zeit auf eine Stufe mit der Finanzberichterstattung stellen wird. Die Europäische Kommission schlägt die Entwicklung von Standards für Großunternehmen sowie die Entwicklung getrennter, verhältnismäßiger Standards für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) vor. Der Vorschlag soll sicherstellen, dass die Unternehmen Informationen zu ihrer Nachhaltigkeit bereitstellen. Von den Unternehmen wird eine Berichterstattung darüber erwartet, wie Nachhaltigkeits-themen (z. B. der Klimawandel) ihre Tätigkeit beeinflussen.

Mit dem GRI Standard 207 „Tax“ wurde bereits im Dezember 2019 eine Ergänzung des globalen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung – den sogenannten GRI-Standards – der weltweit anerkannten Global Reporting Initiative (GRI) veröffentlicht. Ziel der GRI-Standards ist die Schaffung von Transparenz über die Corporate Social Responsibility (CSR)-Aktivitäten eines Unternehmens. Die Standards stecken für Unternehmen weltweit den Rahmen für die Erstellung von Berichten zu ihren ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen ab. Seit dem 1. Januar 2021 gilt der Standard auch in Deutschland für veröffentlichte Berichte.

Der GRI Standard 207 lässt sich in vier Bereiche unterteilen:

1. Steuerkonzept

Gefordert werden Angaben des Unternehmens über etwaige Steuerstrategien, deren Kontrollorgan und Prüfungsregelmäßigkeit sowie nähere Ausführungen zu den Schnittstellen mit themenverwandten Bereichen und der Compliance-Strategie.

2. Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

Unter diesem Gesichtspunkt ist eine detaillierte Beschreibung des Tax Governance und Control Frameworks gefordert. Hier liegt der Fokus insbesondere auf dem zuständigen Kontrollorgan, der Implementierung und Überwachung der gewählten Steuerstrategie. Zusätzlich erwartet der GRI Standard eine Beschreibung der unternehmensinternen Whistleblowing- und Tax-Compliance-Strukturen.

3. Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken

Dieser Abschnitt befasst sich primär mit den unternehmens-externen Wirtschaftsteilnehmern, welche von steuerlicher Relevanz für das berichterstattende Unternehmen sind. So wird nach dem Ausmaß der Kooperation mit Steuerbehörden und der politischen Einflussnahme zu Steuerfragen sowie der Gestaltung des Feedback-Systems in Bezug auf die Bedenken der Stakeholder gefragt.

4. Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)

Aufgrund der Wichtigkeit und Komplexität dieses Parameters ist dieser Teilbereich in den Ausführungen des GRI 207 am ausführlichsten ausgestaltet. Gefordert werden dezidierte Angaben zu den Unternehmenstätigkeiten in verschiedenen Steuerjurisdiktionen. So sind länderspezifisch eine Vielzahl von Unternehmensdaten wie beispielsweise die Namen und operativen Geschäftstätigkeiten sowie Mitarbeiterzahlen und -vergütungen der ortsansässigen Unternehmen zu nennen. Zusätzlich ist Aufschluss über steuerlich relevante Positionen aus der Gewinn- und Verlustrechnung nebst einer Erklärung etwaiger ertragssteuerlicher Abweichungen von dem anhand der Regelsteuer berechneten Betrag zu geben. Letztlich ist über den Zeitraum der vorgenannten Informationen zu berichten.

Der GRI Standard 207 bietet damit Unternehmen eine Grundlage, auch für den Bereich Steuern eine konkrete Strategie unter Berücksichtigung von CSR-Gesichtspunkten zu entwickeln und im Rahmen einer Gesamtstrategie zu implementieren. Dabei macht der Standard selbst keine Vorgaben, wie eine Nachhaltigkeitsstrategie konkret auszugestaltet ist, sondern lässt dem jeweiligen Unternehmen Spielraum bei der Definition einer solchen.

Fazit

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Diskussion in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit und die soziale und ökologische Verantwortung ist es für viele Unternehmen – auch wenn sie aktuell noch nicht von Berichtspflichten betroffen sind – beispielsweise unter Wettbewerbsgesichtspunkten sehr sinnvoll, im Kontext einer strategischen Ausrichtung zum Thema CSR auch den Bereich Steuern zu integrieren. Zu diesem Zweck ist zunächst eine Bestandsaufnahme der aktuellen steuerlichen Berichterstattung sinnvoll.

Der GRI Standard 207 bietet den Unternehmen eine gute Grundlage für die Umsetzung der von verschiedenen externen Gruppen erwarteten Transparenz bezüglich der steuerlichen Angelegenheiten von Unternehmen, die einen wesentlichen Eckpfeiler bei der Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie ausmacht.

▮ Perspektiven zur Corporate Social Responsibility aus Sicht der Wirtschaftsprüfung

Am 21. April 2021 verabschiedete die EU-Kommission das sogenannte „Sustainable Finance Package“. Dieses setzt sich aus der Verordnung zur EU-Klimataxonomie, der „Corporate Sustainability Reporting Directive“ (CSRD) und Änderungen sechs delegierter Rechtsakte über treuhänderische Pflichten und Anlage- und Versicherungsberatung zusammen. Das uniforme Ziel der Gesetzesänderungen und -erweiterungen besteht darin, Kapitalflüsse von „braunen“ Investitionen hin zu „grünen“ Investitionen zu lenken, um im Rahmen des „Green Deals“ bis 2050 ein klimaneutrales Europa zu realisieren.

Während die Taxonomie und die Rechtsaktänderungen ihren Fokus primär auf eine kundentransparente Berichterstattung von Nachhaltigkeitsinformationen durch große Aktiengesellschaften, Finanzberater, Vermögensverwalter und Versicherer zur Ermöglichung eines rationalen grünen Investments legen, ist die CSRD für Wirtschaftsprüfer von besonderer Bedeutung. Sie behandelt die Konkretisierung und Vereinheitlichung der nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem grundlegenden Prinzip der „doppelten Wesentlichkeit“. Es ist in dessen Rahmen angedacht, dass Unternehmen in ihrer nichtfinanziellen Berichterstattung sowohl nach dem „Outside-In-Approach“ die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf ihr Unternehmen als auch nach dem „Inside-Out-Approach“ die Auswirkungen ihrer selbst auf Mensch und Umwelt reflektieren. Es ist der Kommission hierbei von größter Wichtigkeit, den Nutzern vergleichbare, zuverlässige und mittels digitaler Technologien leicht auffindbare und nutzbare Information bereitzustellen. Dies lässt sich im Großen und Ganzen unter das Ziel subsumieren, eine bessere Vergleichbarkeit zwischen finanziellen und nichtfinanziellen Berichterstattungen zu erwirken, um dem Betrachter eine allumfassende Perspektive zu ermöglichen.

Im Rahmen des Prinzips der „doppelten Wesentlichkeit“ hat die Nachhaltigkeitsberichterstattung neben verständnisfördernden Angaben über Geschäftsverlauf und -ergebnis und die Lage des Unternehmens dezidiert und individuell auf die Auswirkungen des Unternehmens auf

- Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange,
- die Achtung der Menschenrechte,
- die unternehmensinterne Bekämpfung von Korruption und Bestechung einzugehen.



Kontakt für weitere Infos:

Michael Kapitza
Wirtschaftsprüfer, StB, Partner
Tel +49 (0)40 36805-21 |
michael.kapitza@esche.de



Die Liste der berichtspflichtigen Nachhaltigkeitsfaktoren setzt sich aus drei Komponenten zusammen:

- Umwelt,
- Soziales,
- Unternehmensführung.

Hierbei sind die berichtspflichtigen Unternehmen nun angehalten, neben den bisherigen offenkundigen Bereichen

- Geschäftsmodell,
- Konzepte (einschließlich angewandter Due-Diligence-Prozesse) und deren Ergebnisse,
- Risiken und deren Handhabung,
- wichtigste Leistungsindikatoren für die betreffende Geschäftstätigkeit,

Aufschluss über folgende Bereiche zu geben:

- Geschäftsmodell und -strategie und deren Widerstandsfähigkeit gegenüber Nachhaltigkeitsrisiken,
- Pläne zur Harmonisierung von Geschäftsmodell und -strategie mit den Nachhaltigkeitszielen und Interessen der Stakeholder,
- etwaige Chancen durch die Inklusion von Nachhaltigkeitsaspekten,
- Umsetzung geschäftsstrategischer Aspekte, die in einer Einflussbeziehung mit Nachhaltigkeitsaspekten stehen,
- Nachhaltigkeitsziele und -fortschritte,
- Rolle von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat bezüglich der zugrundeliegenden Thematik,
- Risikoanalyse von Negativauswirkungen des Unternehmens in Bezug auf die zugrundeliegende Thematik in drei Dimensionen:
 - wesentlich,
 - tatsächlich,
 - potenziell,

- Ermittlungssystematik der vorgenannten Parameter.

Im Detail verlangt die Kommission eine Offenlegung der Nachhaltigkeitsdaten in multiplen Dimensionen:

- Zukunfts- und vergangenheitsbezogene Berichterstattung,
- Lang-, mittel- und kurzfristige Zeitraumabdeckung,
- Informationen über die gesamte Wertschöpfungskette in EU und Drittstaaten inklusive:
 - eigene Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen,
 - Geschäftsbeziehungen,
 - Lieferketten.

Zur Realisierung der vorgenannten Nachhaltigkeitsziele wurden die Rechnungslegungs-, Abschlussprüfungs- und Transparenzrichtlinie sowie die Abschlussprüfungsverordnung um Vorschriften zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und -prüfung ergänzt, sowie deren Anwendungsbereich unter präziserer Aufsichtsregelung ausgeweitet.

Während derzeit nur große, börsennotierte Unternehmen zur Bereitstellung nachhaltigkeitsrelevanter Informationen im Lagebericht verpflichtet sind, soll diese Verpflichtung nun auch für börsennotierte kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und nicht gehandelte Großunternehmen gelten. Folglich wird nun jedes an geregelten Märkten der EU notierte Unternehmen mit Ausnahme der Kleinstunternehmen inklusive lokal gehandelter Unternehmen aus Drittstaaten zu einer Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet.

Während die EU-Kommission den prüfungspflichtigen Unternehmen eine große Varietät in Bezug auf die Wahl des Bestätigungserbringers offerieren möchte und somit auch Prüfer außerhalb des Gewerbes der Abschlussprüfer und Prüfungsgesellschaften zulassen möchte, sprechen sich Bundesregierung und IDW (Institut der Wirtschaftsprüfer) klar für eine exklusive Prüfung durch eben diese aus. So führt das IDW in seiner Stellungnahme vom 4. Juni 2021 aus, es wäre zur umfassenden Beurteilung der nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsberichte eine gründliche Vertrautheit und fundierte Kenntnis hinsichtlich des Geschäftsmodells des geprüften Unternehmens in einem Umfang nötig, der bereits aktuell im Rahmen der Kompetenzen des Abschlussprüfers abgedeckt werden könne. Es bleibt abzuwarten, ob die EU-Kommission die Ansichten des IDW hinsichtlich der Prüfungssicherheit und -qualität nebst angepriesener Effizienzvorteile bei Prüfung durch einen Abschlussprüfer teilt.

Hinsichtlich der im Rahmen der Nachhaltigkeitsprüfung zu erlangenden Prüfungssicherheit steht die Meinung des IDW der solchen der EU-Kommission auch konträr gegenüber. So zieht es die Kommission vor, zunächst nur eine begrenzte Prüfungssicherheit vorauszusetzen und diese Anforderung in Abhängigkeit von der zwischenzeitlichen Progression in Bezug auf die Entwicklung weiterführender und komparativer Nachhaltigkeitsberichts-kriterien und Prüfungsstandards, frühestens jedoch in drei Jahren, zu einer Hinreichenden zu steigern. Während die Kommissare mit ihrem zurückhaltenden Ansatz einer stark differenziellen Auslegung der bisher eher schlank aufgestellten Parameter durch verschiedene Prüfer vorbeugen wollen, sieht das IDW eine Gefahr in der heterogenen Prüfungssicherheit der finanziellen und nichtfinanziellen Berichte. Der präferierte Lösungsvorschlag des IDW ist es, sich (temporär) eines bereits bestehenden Nachhaltigkeitsberichtsprüfungsstandards, wie dem ISAE 3000 oder IDW PS 350 n. F. zu bedienen und die Entwicklung EU-exklusiver Standards gegebenenfalls ganz außer Acht zu lassen.

Sowohl die EU-Kommission als auch das IDW sind der Überzeugung, dass die potentielle Integration der Nachhaltigkeitsberichtsprüfung in das Tagesgeschäft des Abschlussprüfers eine Ergänzung der Aus- und Weiterbildung zu einem der wichtigsten Erfolgsfaktoren macht, wodurch einer Aus- und Fortbildungsförderung durch die Mitgliedstaaten und den Arbeitgeber eine hohe Wichtigkeit beizumessen ist.

Fazit:

Die EU-Kommission sieht eine Umsetzung der Änderungen auf Ebene der Mitgliedstaaten ab dem 1. Dezember 2022 vor. Dabei wird erwartet, dass die Vorschriften für das am 1. Januar 2023 beginnende Geschäftsjahr oder während des Kalenderjahres 2023 für große Unternehmen gelten. Für die KMU soll diese Verpflichtung ab dem 1. Januar 2026 in Kraft treten. Obgleich dieser ambitionierten Zeitpläne sind die Kommissare als auch das IDW berechtigterweise davon überzeugt, dass eine Reform der nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen des Lageberichts aus gegebenem Anlass von größter Wichtigkeit ist. Eine Schlüsselrolle kommt hier der Kohärenz zwischen wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen Berichten zu.

Wie in der Vergangenheit zu beobachten, werden auch diese Änderungen sicher rasch Einzug in die Finanzberichterstattung finden. Damit geben sie einen Ausblick auf die Änderungen insbesondere der Lageberichterstattung von übermorgen.

SHORTCUT – ARBEITSRECHTLICHE COMPLIANCE-ERMITTLUNGEN

▮ **Kostenerstattung für Compliance-Ermittlung durch den Arbeitnehmer – BAG 29.04.2021 – 8 AZR 276/20**

Ein arbeitsrechtlicher Grundsatz lautet, dass jeder die Kosten seiner anwaltlichen Beratung selbst trägt, § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG. Diesen Grundsatz müssen Arbeitgeber in Zukunft im Hinblick auf Kosten einer Compliance-Ermittlung unter Hinzuziehung einer externen Rechtsanwaltskanzlei nicht immer hinnehmen, wenn gewisse Vorgaben eingehalten werden:

- Es muss sich um einen konkreten Verdacht gegen einen Arbeitnehmer handeln.
- Die mit der Ermittlung beauftragte Rechtsanwaltskanzlei muss mit einer neutralen und ergebnisoffenen Sachverhaltsermittlung beauftragt werden.
- Der Arbeitnehmer muss wegen des Compliance-Verstoßes überführt werden.
- Die Kosten der Compliance-Ermittlung dürfen nur für den Zeitraum bis zum Ausspruch der auf dem Ergebnis der Ermittlungen beruhenden Kündigung beansprucht werden. Danach anfallende Kosten gelten als Rechtsverfolgungskosten, die der Arbeitgeber selbst zu tragen hat.
- Die Kosten müssen erforderlich sein: Zum Nachweis der Erforderlichkeit sollten Art und Umfang sowie Zeitpunkt der Ermittlungstätigkeit detailliert unter Benennung der jeweiligen Ermittlungstätigkeit dokumentiert werden.
- Der Arbeitgeber ist bei der Geltendmachung der Rechtsanwaltsgebühren nicht per se auf die gesetzlichen Rechtsanwaltsgebühren (RVG) beschränkt, im vorliegenden Fall hatte die Vorinstanz (LAG Baden-Württemberg) die Hinzuziehung einer Fachkanzlei mit einem Stundensatz von EUR 350,00 netto nicht als unverhältnismäßig beurteilt. Das BAG hat sich hierzu nicht gegenteilig positioniert.



Kontakt für weitere Infos:

Katharina Krimm
RAin, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-136
katharina.krimm@esche.de



▮ **Whistleblowing**

In weniger als sechs Monaten endet am 17. Dezember 2021 die Frist für den deutschen Gesetzgeber, die europäische Hinweisgeberschutz-Richtlinie (EU-RL 2019/1937 vom 23. Oktober 2019) in nationales Recht umzusetzen. Ab diesem Zeitpunkt wird die Richtlinie auch ohne nationales Gesetz unmittelbar gelten und verpflichtet grundsätzlich alle Unternehmen sogenannte Meldekanäle für Hinweisgeber einzurichten; für kleine Unternehmen mit weniger als 250 Arbeitnehmern gilt eine Übergangsfrist bis zum 17. Dezember 2023. Als Meldekanal eignet sich weiterhin, wie bereits in vielen Unternehmen erfolgreich erprobt, die Beauftragung einer Rechtsanwältin oder eines Rechtsanwalts als externe/r Ombudsfrau/-mann zur Entgegennahme von Hinweisen. Bei Einführung von digitalen Meldekanälen (z. B. Cloud-Lösungen) müssen zudem die Arbeitnehmervertretungen beteiligt und die datenschutzrechtlichen Anforderungen sichergestellt werden.

Gern richten wir eine Whistleblower-Hotline für Sie ein – natürlich inklusive der zugehörigen arbeitsrechtlichen Beratung. Dr. Philipp Engelhoven, Stefan Gatz und Hanna Wiedenhaus stehen Ihnen für detaillierte Informationen zur Verfügung und beantworten Ihre Fragen. Die Kontaktdaten finden Sie auf der Rückseite dieser Ausgabe.

Ihr ESCHE-Team für ESG-Compliance

Commercial



Dr. Dirk Meinhold-Heerlein
Rechtsanwalt, Partner
Tel +49 (0)40 36805-125



Dr. Andreas von Criegern
Rechtsanwalt, Partner
Tel +49 (0)40 36805-118



Dr. Philipp Engelhoven
Rechtsanwalt, Partner
Tel +49 (0)40 36805-119



Maren Stradner
Rechtsanwältin
Tel +49 (0)40 36805-530



Hanna Wiedenhaus
Rechtsanwältin
Tel +49 (0)40 36805-369



Julian Leucht
Rechtsanwalt
Tel +49 (0)40 36805-138



Gesellschaftsrecht



Dr. Hans Jürgen Hilling
Rechtsanwalt, Partner
Tel +49 (0)40 36805-245



Eva Homborg
Rechtsanwältin, Fachanwältin
für Handels- und
Gesellschaftsrecht, Partner
Tel +49 (0)40 36805-169



Arbeitsrecht



Dr. Patrizia Chwalisz
Rechtsanwältin,
Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Partner
Tel +49 (0)40 36805-353



Stefan Gatz
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
Associated Partner
Tel +49 (0)40 36805-136



Katharina Krimm
Rechtsanwältin,
Fachanwältin für
Arbeitsrecht
Tel +49 (0)40 36805-136



Steuerberatung



Melanie Weist
Steuerberaterin, Partner
Tel +49 (0)40 36805-292



Daniel Fengler
Steuerberater, Partner
Tel +49 (0)40 36805-417



Michael Kapitza
Wirtschaftsprüfer,
Steuerberater, Partner
Tel +49 (0)40 36805-211



Johan Sieveking
Steuerberater, Partner
Tel +49 (0)40 36805-205



Wirtschaftsprüfung

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

ESCHE SCHÜMMANN COMMICHAU
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB

Am Sandtorkai 44 | 20457 Hamburg
Tel +49 (0)40 36805-0
Fax +49 (0)40 36805-333
www.esche.de

V.I.S.D.P.

Dr. Stephan Bauer, LL.M.
Tel +49 (0)40 36805-0
stephan.bauer@esche.de

REDAKTION

Ines Bäcker

FOTOGRAFIE

Catrin-Anja Eichinger, Hamburg

RECHTLICHE HINWEISE

Die in ESCHE news enthaltenen Informationen haben wir mit der gebotenen Sorgfalt zusammengestellt. Gleichwohl können wir für deren Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit keinerlei Haftung, gleich aus welchem Rechtsgrund, übernehmen. Die Lektüre von ESCHE news ersetzt keine individuelle Beratung, sodass wir für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieser Informationen trifft, keine Verantwortung übernehmen. Der Nachdruck oder die Vervielfältigung ist nur mit schriftlicher Zustimmung der Herausgeber zulässig.