

Muscles from Brussels: Kompromiss zum EU „Lieferkettengesetz“ erzielt

EU-RAT ERREICHT NACH HEFTIGEM RINGEN UNTER BELGISCHER RATSPRÄSIDENTSCHAFT AM 15. MÄRZ 2024 EINIGUNG ZU NACHHALTIGKEITSPFLICHTEN FÜR UNTERNEHMEN

Executive Summary

- Vor mehr als zwei Jahren hatte die Kommission der Europäischen Union in Brüssel am 23. Februar 2022 den Entwurf¹ für eine Richtlinie zu neuen Unternehmenspflichten bei der Beachtung von Menschenrechten und Umweltschutz vorgelegt.²
- Dieser Vorschlag zu einer ersten EU-weiten Vorgabe von Unternehmenspflichten zu Nachhaltigkeitsbelangen – der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD oder „CS3D“) – war sowohl hinsichtlich des geplanten Anwendungsbereichs als auch der inhaltlichen Regelungsreichweite noch deutlich strenger als das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das am 1. Januar 2023 für Unternehmen mit mindestens 3.000 Mitarbeitenden in Kraft trat und am 1. Januar 2024 in seine nächste Erweiterungsrunde für Unternehmen mit mindestens 1.000 Mitarbeitenden ging³.
- Nach intensiven Trilog-Verhandlungen war am 14. Dezember 2023 zunächst eine Einigung zwischen den drei EU-Organen erzielt worden⁴.
- Trotz Enthaltung der deutschen Bundesregierung haben nun am 15. März 2024 mit einer qualifizierten Mehrheit von 15 Ländern mit einem Bevölkerungsanteil von mindestens 65 % die EU-Mitgliedstaaten die EU-Lieferkettenrichtlinie beschlossen.
- Das EU-Parlament muss noch zustimmen; für die als sicher geltende Entscheidung ist die Sitzung vom 24. April 2024 vorgesehen.
- Der nun von der belgischen Ratspräsidentschaft dann doch noch vor der EU-Parlamentswahl am 9. Mai 2024 erkämpfte Kompromiss zur CS3D⁵ sieht sieben wesentliche Veränderungen vor:
 1. Anhebung der Beschäftigungsschwelle von 500 auf 1.000 Mitarbeitende
 2. Neue Umsatzschwelle von statt 150 nun 450 Millionen EUR Nettoumsatz p.a.
 3. Gestufte Einführung zeitlich gestaffelt nach Unternehmensgröße nach spätestens fünf Jahren
 4. Aufgabe des Hoch-Risiko-Industriesektor-Prinzips
 5. Einschränkung der Verpflichtungsreichweite entlang der Wertschöpfungskette bzw. „Aktivitätenkette“
 6. Aufgabe des Klimaziel-Bezugs für variable Vergütungssysteme
 7. Anpassung der „echten“ zivilrechtlichen Haftung für Unternehmen

¹ Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1937.

² Siehe dazu unser GSK Update vom 25.02.2022 unter [GSK-Update-EU-Nachhaltigkeitsrichtlinie.pdf](#).

³ Siehe dazu unser GSK Update vom 21.06.2021 unter <https://www.gsk.de/de/das-neue-gesetz-ueber-die-unternehmerischen-sorgfaltspflichten-in-lieferketten/>.

⁴ Abrufbar unter <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/12/14/corporate-sustainability-due-diligence-council-and-parliament-strike-deal-to-protect-environment-and-human-rights/>.

⁵ „Final Kompromisse text“ vom 13.03.2024, abrufbar [CSDDD_CORE-PER_text_13_March_2024.pdf](#) (bvi.de)



Hintergrund

Seit Anfang 2023 gilt in Deutschland das LkSG für Unternehmen mit Sitz im Inland und mehr als 3.000 Beschäftigten; seit dem 1. Januar 2024 wurde der Anwendungsbereich auf Unternehmen nun mit mehr als 1.000 Beschäftigten ausgeweitet. Verpflichtete Unternehmen müssen entlang ihrer globalen Wertschöpfungsketten eine ganze Reihe von Sorgfaltspflichten implementieren, um Menschenrechtsverletzungen und bestimmte Umweltschäden, die mit ihren Geschäftsaktivitäten in Verbindung stehen, zu verhindern. Mit Verabschiedung des LkSG reihte sich Deutschland in eine globale legislative Entwicklung ein, die sich – durch Teils erheblich divergierende Vorgaben – zum Ziel gesetzt hat, die Auswirkungen unternehmerischer Tätigkeiten auf menschen- und umweltrechtlich indizierte Rechtsgüter einer gesetzlichen Regelung zuzuführen. Im außereuropäischen Ausland nahm der US-Bundesstaat Kalifornien bereits im Jahr 2010 eine Vorreiterrolle ein, indem dieser den *Transparency in Supply Chains Act*⁶ verabschiedete. Im Vereinten Königreich ist 2015 der *UK Modern Slavery Act*⁷ in Kraft getreten, der Transparenzanforderungen hinsichtlich unternehmerischer Wertschöpfungsketten statuiert und künftig womöglich durch eine deutlich striktere Regelung abgelöst werden könnte. Ein entsprechender Entwurf eines *Commercial Organisations and Public Authorities Duty (Human Rights and Environment) Bill*⁸ wurde vorgelegt, die in weiten Teilen erheblich über das deutsche LkSG hinausgeht. In Frankreich ist 2017 die *Loi de vigilance*⁹ verabschiedet worden. Während seit 2019 in den Niederlanden eine vergleichbare Regelung zur Verhinderung von Kinderarbeit umgesetzt wurde,¹⁰ hat Norwegen 2021 mit dem *Apenhetsloven* nachgezogen¹¹. Der von der EU-Kommission seit 2022 verfolgte Ansatz zu einer Harmonisierung der einzelnen mitgliedstaatlichen Vorschriften ist also – wie dieser kurze Überblick erneut zeigt –

keineswegs als weitsichtig vorausschauende Initiative zu betrachten. Die CS3D stellt eine Reaktion auf die Entwicklungen auf mitgliedstaatlicher Ebene dar, mit der eine weitere Fragmentierung rechtlicher Rahmenbedingungen im Binnenmarkt verhindert werden soll.



Die wichtigsten Punkte und Änderungen in Kürze

1. Anwendbarkeitsschwellen

Unternehmen aus der EU mit mehr als 1.000 Beschäftigten und einem EU-weiten Nettoumsatz von mindestens 450 Mio. EUR pro Jahr werden erfasst. Damit werden schätzungsweise 5.000 Unternehmen in der EU erfasst sein. Der Richtlinienentwurf vor der Kompromiss-Einigung hätte schätzungsweise 13.000 Unternehmen direkt betroffen. Das bisherige Hoch-Risiko-Industriesektor-Prinzip, welches zu niedrigeren Umsatz- und Mitarbeiter-schwellen führen sollte, wurde aufgegeben. Spätestens zwei Jahre nach CS3D-Inkrafttreten soll nochmals über eine Notwendigkeit besonderer Vorschriften für bestimmte Sektoren – wie etwa Unternehmen aus der Finanzwirtschaft – berichtet werden.

⁶ Senate Bill No. 657, abrufbar unter https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/cybersafety/sb_657_bill_ch556.pdf.

⁷ Abrufbar unter <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>.

⁸ Abrufbar unter <https://bills.parliament.uk/publications/53150/documents/4066>.

⁹ LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/>.

¹⁰ Wet Zorgplicht Kinderarbeid, abrufbar unter https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20170207/gewijzigd_voorstel_van_wet.

¹¹ Prop. 150 L Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven), abrufbar unter <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-150-l-20202021/id2843171/>.



2. Übergangsregeln

Der CS3D-Kompromiss beinhaltet einen zeitlich gestuften Einführungsprozess abhängig von der Unternehmensgröße.

- Spätestens *drei* Jahre nach Einführung soll die neue EU-Richtlinie für alle Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten und 1.500 Millionen EUR Umsatz gelten
- *Vier* Jahre später für solche mit mindestens 3.000 Beschäftigten und 900 Millionen EUR Umsatz
- *Fünf* Jahre danach für solche mit mehr als 1.000 Beschäftigten und 450 Millionen EUR Umsatz

3. Verpflichtungsreichweite

Der EU-Kompromiss adressiert noch immer sowohl die „up-“ als auch die „downstream“-Wertschöpfungskette. Allerdings wird der Begriff der Aktivitätenkette enger gefasst: die Entsorgung von Altprodukten wird nicht mehr inkludiert; Geschäftspartner sind nur dann noch im zu überwachenden sachlichen Anwendungsbereich der Unternehmensorgfaltspflichten, wenn diese ausdrücklich zu ihren Tätigkeiten vertraglich beauftragt sind. („on behalf“ und „direct business partner“). Damit wird die indirekte Verpflichtungsreichweite zwar verkürzt; es bleibt aber bei einer bidirektionalen Wertschöpfungsketten- und nicht rein eindimensionalen Lieferketten-Orientierung.

4. Schutzziel Klimawandel

Zum Kampf gegen die schädlichen Auswirkungen des Klimawandels werden Unternehmen noch immer verpflichtet, in ihren Geschäftsmodellen und Unternehmensstrategien das 1,5-Grad-Höchsterwärmungs-Ziel des Pariser Klimaabkommens zu berücksichtigen. Dies soll mittels sogenannter Übergangspläne oder „*transition plans*“ erfolgen, in denen der Weg zu einer klimaneutralen Wirtschaft vorzuzeichnen ist. Diese Übergangsplanungen sind aber im aktuellen Kompromiss nicht verpflichtend in den variablen Vergütungsstrukturen für Führungskräfte in

¹² Vgl. CS3D Art. 15 n.F. „*Combating climate change*“

Großunternehmen zu spiegeln. Zudem müssen Unternehmen, die bereits den Berichterstattungspflichten der EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) unterliegen, zur Vermeidung von Mehrfachaufwand ausdrücklich keine gesonderten Übergangspläne nach CS3D erstellen.¹²

5. Zivilrechtliche Haftung

Auch das bisherige Prinzip einer „echten“ zivilrechtlichen Haftung für Unternehmen wurde verändert. Unternehmen sollen nach dem vorliegenden CS3D-Kompromiss¹³ zu Schadensersatz unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet sein. Anders als bislang soll diese Schadensersatzhaftung allerdings dann ausdrücklich nicht greifen, wenn nur ein Geschäftspartner entlang der Aktivitätenkette für die Schadensverursachung verantwortlich war.

6. Nächste Schritte

Der erzielten Einigung muss nun vom EU-Parlament noch zugestimmt werden. Noch vor der EU-Parlamentswahl am 9. Mai 2024 soll dies für die Plenarsitzung am 24. April 2024 vorgesehen sein.

Umsetzungsempfehlungen für Unternehmen

Trotz heftiger Kontroversen und wiederholt geäußerter Kritikpunkte gegen ein weiteres „Bürokratiemonster“, welches weder Menschenrechte noch Umweltschutz zu verbessern helfe oder einem angeblich erneuten Rückschlag gegen die Wettbewerbsfähigkeit Europas gerade in Krisenzeiten, ist einmal mehr davon auszugehen, dass jahrzehntealte internationale „Supply Chain Compliance“-Gesetzgebungsinitiativen um eine supranationale Gesetzgebung aus Brüssel ergänzt werden. Auch bei einem endgültigen Scheitern der EU-CS3D wäre es schließlich bei der Anwendbarkeit des deutschen LkSG verblieben – und insofern kann diese europäische Harmonisierung auch für einheitlichere Wettbewerbsverhältnisse zu Gunsten deutscher Unternehmen sorgen. Und eine fortschreitende Regulierung noch enger gefasster

¹³ Vgl. CS3D Art. 22 n.F. „*Civil liability of companies and a right to full compensation*“



neuer Unternehmenssorgfaltspflichten, wie zum Beispiel durch die erst vergangene Woche beschlossenen EU-Verpackungsverordnung¹⁴ und EU-Zwangsarbeitsverordnung¹⁵ oder der immer noch „jungen“ EU-Entwaldungsverordnung¹⁶ – mit übrigens vielen teils überraschenden Ausflügen in die weltweite Korruptionsprävention oder wieder in den Schutz von Menschenrechten – ist vielleicht noch komplexer in einer innerbetrieblichen Umsetzung als ein „EU-Lieferkettengesetz“, dessen Anwendungsschwellen signifikant erhöht wurden – mit einer verdoppelten Mitarbeiterzahl und verdreifachter Umsatzschwelle. Unabhängig davon werden die direkten gesetzlichen Anwendungsschwellen sowieso ausstrahlen und über vertragliche Klauseln marktbestimmender Akteure für eine weitere Proliferation der Verpflichtungsreichweite sorgen; ein Effekt, der bereits mit der Einführung des deutschen LkSG vor über einem Jahr deutlich sichtbar wurde.

Die Fülle der neuen Unternehmenssorgfaltspflichten lassen es als geraten erscheinen, mit den neuen Risiko-Analyse- und -Management Pflichten möglichst frühzeitig zu beginnen. Oder eben die Erweiterung vorhandener Compliance Management Systeme (CMS), Risiko Management Systeme (RMS) und auch Interner Kontrollsysteme (IKS) um die neuen Compliance Risiko-Kategorien beziehungsweise geschützten Rechtspositionen im Bereich der Menschenrechte und des Umweltschutzes sinnvoll zu ergänzen. Insbesondere eine Anpassung der risikobasierten Geschäftspartnerprüfungsprozesse (*Business Partner Compliance Due Diligence*) und der Hinweisgeber- und Beschwerdeverfahren (Whistleblowingsysteme) muss hierbei in Betracht kommen.

¹⁴ Die EU-Verpackungsverordnung (2022/0396 COD) sieht vor, dass Verpackungen bald grundsätzlich recycelbar sein müssen. Damit wird insbesondere das Problem von Einwegverpackungen adressiert. Abrufbar unter eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0677

¹⁵ Die EU-Zwangsarbeitsverordnung (2022/0396 COD) wurde kurz vor der CS3D vom Ministerrat angenommen und sieht ein Verbot für die Ein- und Ausfuhr von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten vor. Abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0453>. In den USA wurde bereits im Vorjahr mit dem *Uyghur Forced Labor Prevention Act* (UFLPA)

Eric Mayer

Rechtsanwalt
Standort München
eric.mayer@gsk.de

Tobias V. Abersfelder, LL.M. (Nottingham)

Rechtsanwalt
Standort Hamburg
tobias.akersfelder@gsk.de

Lisa Watermann

Rechtsanwältin
Standort München
lisa.watermann@gsk.de

Philippe Lorenz

Rechtsanwalt
Standort München
philippe.lorenz@gsk.de

Max Lauterfeld

Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Standort München
max.lauterfeld@gsk.de



eine strikte bundesweite Importregelung erlassen, welche alleine bei Verdacht auf Zwangsarbeit Einfluss zu Lasten der Uiguren in der westchinesischen Provinz Xinjiang einen Zollarrest in US Zolllagern vorsieht. Abrufbar unter: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/1155/text>

¹⁶ Die EU-Entwaldungsverordnung 2023/1115 vom 31.05.2023 verbietet die Ein- und Ausfuhr von Erzeugnissen und Rohstoffen in den Binnenmarkt, welche weltweit auf Waldflächen hergestellt oder gefördert wurden, die zum Zwecke der gewerblichen landwirtschaftlichen Nutzung widerrechtlich entwaldet wurden. Abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R1115>



Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

www.gsk.de



GSK Stockmann

Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB

BERLIN

Mohrenstraße 42
10117 Berlin
T +49 30 203907-0
F +49 30 203907-44
berlin@gsk.de

HEIDELBERG

Mittermaierstraße 31
69115 Heidelberg
T +49 6221 4566-0
F +49 6221 4566-44
heidelberg@gsk.de

FRANKFURT/M.

Bockenheimer Landstr. 24
60323 Frankfurt am Main
T +49 69 710003-0
F +49 69 710003-144
frankfurt@gsk.de

MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8
80539 München
T +49 89 288174-0
F +49 89 288174-44
muenchen@gsk.de

HAMBURG

Neuer Wall 69
20354 Hamburg
T +49 40 369703-0
F +49 40 369703-44
hamburg@gsk.de

LUXEMBURG

GSK Stockmann SA
44, Avenue John F. Kennedy
L-1855 Luxemburg
T +352 271802-00
F +352 271802-11
luxembourg@gsk-lux.com

LONDON

GSK Stockmann International
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Zweigniederlassung London
Queens House, 8-9 Queen Street
London EC4N 1SP
United Kingdom
T +44 20 4512687-0
london@gsk-uk.com

Sitz der GmbH: München,
Amtsgericht München
HRB 281930
Geschäftsführer:
Dr. Mark Butt, Andreas Dimmling