

# ONLINE-SEMINAR „ALLES WAS RECHT IST!“

am 26.05.2023

Rechtsanwalt Gunnar Schley  
von KGS Rechtsanwälte

für

BundesForum Kinder- und Jugendreisen e.V.

# Themen

- Hinweisgeberschutzgesetz
- Arbeitszeiterfassung
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
- Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD
- Grenzüberschreitende Unterbringung von Kindern



# Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

- Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (EU-Direktive 2019/1937)
- Es müssen interne Meldestellen und Konzepte zum Schutz von Hinweisgebenden eingerichtet und betrieben werden. Erfolgt dies nicht, drohen Bußgelder von bis zu 50.000 €.
- Beschäftigungsgeber mit mind. 250 Beschäftigten werden bereits ab Mitte Juni verpflichtet sein
- Beschäftigungsgeber mit 50 bis 249 Beschäftigten werden ab dem 17. Dezember 2023 verpflichtet sein
- Beschäftigungsgeber mit weniger als 50 Beschäftigten trifft die gesetzliche Pflicht nicht

# Was ist geschützt?

- Ziel des Gesetzes ist es, Personen, die auf Missstände in ihrem Unternehmen oder einer Behörde aufmerksam machen, vor jeglichen Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen zu schützen
- Es werden natürliche Personen geschützt, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an interne oder externe Meldestellen weitergeben
  - *Arbeitnehmer, Beamte, Selbstständige, Gesellschafter, Praktikanten, Freiwillige, Mitarbeitende von Lieferanten sowie Personen, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist oder noch gar nicht begonnen hat*
  - *Verstöße müssen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit getätigt worden sein. Fremde und private Bezüge sind also ausgenommen*

# Meldekanäle

- Hinweisgebende können frei entscheiden, ob sie interne Meldungen oder Hinweise über die externe Meldestelle abgeben möchten. Dabei sollen Anreize für die vorrangige Nutzung der internen Meldestellen von den Unternehmen geschaffen werden
- Externe Meldestellen werden beim Bundesamt für Justiz und beim Bundeskartellamt eingerichtet. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und das Bundeskartellamt (BKartA) unterhalten bereits externe Meldestelle in Form digitaler, anonymisierter Plattformen. Die Bundesländer können eigene Meldestellen einrichten.
- Die externe Meldestelle soll für Bund und Länder zuständig sein aber auch Hinweise aus der Privat-wirtschaft annehmen

# Ablauf

- Meldungsabgaben müssen mündlich oder schriftlich und auf Wunsch auch persönlich möglich sein
- Innerhalb von 7 Tagen muss der Eingang der Meldung bestätigt werden
- Innerhalb von drei Monaten muss eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person erfolgen, welche Maßnahmen ergriffen wurden, z. B. die Einleitung interner Untersuchungen, die Weitergabe der Meldung an die zuständige Behörde
- Die Identität der Hinweisgebenden muss geschützt werden und die DSGVO-Vorgaben eingehalten werden
- Die Meldung selbst als auch alle in Erfahrung gebrachten Informationen zu dem jeweiligen Sachverhalt müssen festgehalten werden, um eine Überprüfung durch Dritte (z.B. zuständige Aufsichtsbehörde) zu ermöglichen
- Unternehmen sind nicht verpflichtet, die Abgabe anonymer Meldungen zu ermöglichen. Es wird lediglich vorgegeben, dass die Stellen auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten sollten

# Folgen

- Die Offenlegung von betriebsinternen Informationen ist erlaubt, wenn nach einer Meldung und nach dem erfolglosen Ablauf der 3-Monats-Frist keine Rückmeldung erfolgt ist oder eine Gefahr für das öffentliche Interesse besteht oder Repressalien zu befürchten sind
- **Beweislastumkehr:** Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. Erleidet eine hinweisgebende Person nach einer Meldung oder Offenlegung eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist
- Verstöße sollen als Ordnungswidrigkeiten nach § 30 OWiG mit einer Geldbuße geahndet werden. Darunter fallen z. B. das Behindern von Meldungen oder das Ergreifen von Repressalien. Es drohen dann Bußgelder bis zu **50.000 €**.
- Personen, die falsche Informationen weitergeben, vorsätzlich oder grob fahrlässig, müssen für den entstandenen Schaden aufkommen.
- Es besteht Schadensersatzanspruch für Vermögensschäden der hinweisgebenden Person. Ein immaterieller Schadensersatz besteht nicht.

**Fragen zum Hinweisgeberschutzgesetz?**



Arbeitszeit

# Hintergrund zur Änderung der Arbeitszeiterfassung

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt für Arbeitsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland und regelt u.a. Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Ruhepausen. Bisher mussten nur Überstunden und Sonntagsarbeit dokumentiert werden
- Aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (Az.: C-55/18) muss eine verpflichtende Zeiterfassung als Arbeitsschutzmaßnahme, aufgrund unionsrechtskonformen Auslegung der EU-Arbeitszeitrichtlinie, erfolgen
- Durch die Entscheidung vom 13. September 2023 (Az.: 1 ABR 22/21) des Bundesarbeitsgerichts, wurden Arbeitgeber verpflichtet ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen, dass Beginn, Ende und die Dauer der geleisteten täglichen Arbeitszeit erfasst. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung leitet das BAG aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG her
- Ein Referentenentwurf des Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 18.04.2023 zur umfangreichen Neugestaltung des bestehenden § 16 ArbZG wurde veröffentlicht

# Entwurf zur neuen Arbeitszeiterfassung

- Arbeitgeber werden verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen
- Eine nichtelektronische Zeiterfassung bleibt möglich für Kleinunternehmen mit weniger als 10 Arbeitnehmer, sowie für Arbeitgeber ohne Betriebsstätte im Inland
- Die elektronischen Aufzeichnungen sind für die Dauer der Beschäftigung, längstens jedoch für zwei Jahre aufzubewahren
- Die Aufzeichnung der Arbeitszeit kann durch den Arbeitnehmer oder einen Dritten – etwa einen Vorgesetzten – erfolgen
- Auf Verlangen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren und eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen
- Diese Vorgaben gelten auch bislang schon unabhängig vom Arbeitsort (z.B. auch im Homeoffice)

# Ausnahmen durch Tarifvertragsparteien

Nur in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung oder Dienstvereinbarung können teilweise Abweichungen getroffen werden, sodass:

- die Aufzeichnungen in nichtelektronischer Form erfolgen kann,
- die Aufzeichnung an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages oder
- die Pflicht zur Aufzeichnung nicht bei Arbeitnehmern gilt, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt

# Ausnahmen bei Vertrauensarbeitszeit

- Der Arbeitgeber kann bei der Vertrauensarbeitszeit auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichten
- Dann hat er durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass er Kenntnis von etwaigen Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz erlangen kann. Dies kann nach der Gesetzesbegründung z.B. durch eine automatische Meldung im elektronischen Arbeitszeiterfassungssystem geschehen
- Eine Vereinbarung der Vertrauensarbeitszeit mit der Arbeitszeiterfassung soll so nach dem Referentenentwurf ermöglicht werden

# Übergangsfrist

- Übergangsfrist beziehen sich nur auf die Möglichkeit, vorerst für einen begrenzten Zeitraum händisch bzw. in nichtelektronischer Form aufzuzeichnen. Die Pflicht zur vollständigen Arbeitszeiterfassung soll sofort gelten
- Generell können Arbeitgeber bis zu einem Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes die Arbeitszeit nicht elektronisch aufzeichnen
- Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmer gilt die Übergangsregelung zwei Jahre
- Für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmer fünf Jahre.
- Arbeitgeber mit weniger als 10 Arbeitnehmern können dauerhaft von der Vorgabe der elektronischen Aufzeichnung der Arbeitszeiten abweichen

# Folgen

- Bei Verstößen drohen Bußgelder bis zu 30.000 Euro, Gewinnabschöpfung und die Möglichkeit einer Strafbarkeit
- das Aufdeckungsrisiko bei Arbeitszeitverstößen war bisher eher gering, dies dürfte sich dies bei Inkrafttreten des Gesetzes ändern. Arbeitsschutzbehörden aber auch die Sozialversicherungsträger sollten aufgrund der umfassenden Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten erleichtert Überstunden und Löhne kontrollieren können.
- Eine unzureichende Einhaltung der Arbeitszeitgesetze ist vor diesem Hintergrund zukünftig noch riskanter werden. Geschäftsführern und Vorständen droht ein akutes Haftungsrisiko
- Hierbei handelt es sich um einen Entwurf, das Gesetz kann letztlich anders in Kraft treten. Die Richtung, in die der Gesetzgeber in Zukunft gehen möchte, ist jedoch damit klar

**Fragen zur Arbeitszeiterfassung ?**

**‘Lieferkettengesetz’**

er Lieferkette: Unter

# Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

- Gilt ab dem Am 1.1.2023 für Unternehmen ab 3.000 Beschäftigten und ab 2024 auch für Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten mit Sitz oder Zweigniederlassung in Deutschland
- Mit einem Lieferkettengesetz werden Unternehmen für ihre gesamten Produktions- und Lieferketten in die Verantwortung genommen. Unternehmen, die Schäden an Mensch und Umwelt in ihren Lieferketten verursachen oder in Kauf nehmen, können mit einem Lieferkettengesetz dafür in Haftung genommen werden
- Unternehmen, die nicht in den direkten Anwendungsbereich fallen, können mittelbar betroffen sein, etwa als Zulieferer eines in der gesetzlichen Verantwortung stehenden Unternehmens. Diese sind aber nicht Adressaten von Bußgeldern oder gesetzlichen Verpflichtungen
- Bei Verstößen drohen Bußgelder vom Bundesamt für Wirtschaft- und Ausfuhrkontrolle (BAFA), die sich an der Schwere des Vergehens wie auch an dem Gesamtumsatz des Unternehmens orientieren
- Bei erheblichen Verstößen ab einer Bußgeldhöhe von mindestens 175.000 Euro ist ein Ausschluss von öffentlichen Aufträgen vorgesehen

# Sorgfaltspflichten für Unternehmen

- die Einrichtung eines Risikomanagements
- die Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit (z.B. Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten)
- die Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen
- das Ergreifen von Abhilfemaßnahmen
- die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens
- die Abgabe einer Grundsatzerklärung
- die Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, gegenüber unmittelbaren Zulieferern sowie (bei Anhaltspunkten für mögliche Verletzungen) bei mittelbaren Zulieferern
- die Dokumentation und die Berichterstattung

# Berichterstattung

Unternehmen müssen dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) jährlich einen Bericht vorlegen:

- ob und welche menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken das Unternehmen identifiziert hat
- was das Unternehmen zur Erfüllung seiner Sorgfaltspflichten unternommen hat
- wie das Unternehmen die Auswirkungen und die Wirksamkeit der Maßnahmen bewertet
- welche Schlussfolgerungen es für zukünftige Maßnahmen zieht

Der Berichtszeitraum beginnt am 1. Januar 2023 für Unternehmen ab 3.000 Beschäftigte und am 1. Januar 2024 für Unternehmen ab 1.000 Beschäftigte. Der Bericht muss regelmäßig spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahrs bei dem BAFA eingereicht und auf der Unternehmenswebseite öffentlich zugänglich gemacht werden und dort für **7 Jahre** verfügbar sein.

# Anwendungsfall

## Frage:

Fallen unter den Begriff des Zulieferers auch Subunternehmer, die im Rahmen einer "Dienstleistungskette" Dienstleistungen (z. B. Reinigungsleistungen, Verpflegung oder Beherbergung) für das in den Anwendungsbereich des LkSG fallende Unternehmen erbringen? Sind alle Beschaffungskategorien – wie die Gebäudereinigung, das Verpflegungsunternehmen oder der Beherbergungsbetrieb – Teil der Lieferkette?

## Antwort:

Ja, der Begriff "Lieferkette" ist weit definiert. Risiken bei den für Hilfsschritte (z. B. Gebäudereinigung, der Kantinenbetrieb oder der Beherbergungsbetrieb) zuständigen Zulieferern können aber häufig ganz vernachlässigt oder mit geringen Bemühungen bearbeitet werden. Hier fehlt regelmäßig ein Verursachungsbeitrag (§ 4 Abs. 2 LkSG) oder der Verursachungsbeitrag fällt gering aus (§ 5 Abs. 2 LkSG).

**Fragen zum  
Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ?**

**CORPORATE  
SOCIAL RESPONSIBILITY  
REPORT**

---



# Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Die im Januar 2023 in Kraft getretene Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist eine Richtlinie der Europäischen Union, löst die bisher geltende Non-Financial Reporting Directive (NFRD) ab und definiert die Grundlage für die Berichtspflicht zur sozialen und ökologischen Verantwortung von Unternehmen in der EU

# Wer ist wann berichtspflichtig?

- Die Richtlinie ist innerhalb von 18 Monaten nach ihrem Inkrafttreten im Januar 2023 in nationales Recht umzusetzen
- Kapitalmarktorientierte Großunternehmen (die bereits jetzt der NFRD unterlegen), müssen über Geschäftsjahre, die am oder nach dem 1. Januar 2024 beginnen, CSRD-konform berichten.
- Alle anderen großen Unternehmen sind für Geschäftsjahre, die am oder nach dem 1. Januar 2025 beginnen, berichtspflichtig. Als große Unternehmen gelten Firmen, die mindestens zwei der drei folgenden Kriterien erfüllen:
  - *250 Beschäftigte im Jahresdurchschnitt*
  - *40 Mio. € Umsatz*
  - *20 Mio. € Bilanzsumme*

# Berichtsanforderungen

- Es sind u.a. Angaben zu Nachhaltigkeitszielen und die Rolle des Vorstands und des Aufsichtsrats zu machen
- Die Berichterstattungspflicht soll dem Prinzip der **doppelten Wesentlichkeit** folgen: Es sind über Informationen zu berichten hinsichtlich der Wirkung des Unternehmens auf die Umwelt (inside-out) und über die Wirkung der Umwelt auf das Unternehmen (outside-in)
- Die Nachhaltigkeitsberichterstattung soll ausschließlich im Konzern-Lagebericht als gesonderter Abschnitt aufgenommen werden
- Für die Berichterstattung sollen verbindliche einheitliche Europäische Standards (European Sustainability Reporting Standards – EFRS) als Rahmenwerk verabschiedet werden

# Prüfungspflicht

- Es soll eine Verpflichtung zur externen Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts mit begrenzter Sicherheit (limited assurance) entstehen (Die Anforderungen an die Prüfsicherheit könnten sich in Zukunft noch verschärfen (reasonable assurance))
- Ein Wirtschaftsprüfer kann und darf jedoch nicht die Erhebung der CO2-Kennzahlen abnehmen. Er ist hier, aufgrund der strengen Prüfkriterien, auf die verifizierten Emissionsdaten der Unternehmen angewiesen
- Verantwortlich für die Erfüllung der CSRD sind ausdrücklich Geschäftsführung oder Vorstand und Aufsichtsräte
- Bei einem Verstoß zählt ein Strafbestand der unrichtigen Darstellung gemäß § 331 Nr. 1 HGB, welcher eine Freiheitsstrafe sowie eine Geldstrafe nach sich ziehen kann

# **Fragen zur Corporate Sustainability Reporting Directive ?**

# Zusatzfrage

- Frage:

Hat die Brüssel-II-Verordnung eine Auswirkung auf Kinder- oder Jugendreisen im EU-Ausland?

- Antwort:

Die neue Brüssel II b-Verordnung regelt die Zuständigkeit, die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Ehesachen und in Verfahren betreffend elterlicher Verantwortung und über internationale Kindesentführungen.

Sie hat keine Auswirkungen auf Reisen von Jugendlichen zu Freizeitzwecken.

# Voraussetzungen für die Reise einer Kinder- oder Jugendgruppe ins europäische Ausland

- Unternimmt ein Minderjähriger eine Auslandsreise ohne Begleitung durch die Eltern, ist es empfehlenswert, neben dem erforderlichen Reisedokument eine formlose Einverständniserklärung mitzuführen
- Aus der Einverständniserklärung sollte hervorgehen, dass die Personensorgeberechtigten mit der Auslandsreise einverstanden sind
- Es wird folgender Inhalt der Bescheinigung empfohlen:
  - *Personalien zum Minderjährigen*
  - *Personalien und Erreichbarkeit des/der Personensorgeberechtigten*
  - *Reiseroute*
  - *Personalien evtl. volljähriger Begleitpersonen*

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Rechtsanwalt Gunnar Schley  
von KGS Rechtsanwälte

für

BundesForum Kinder- und Jugendreisen e.V.