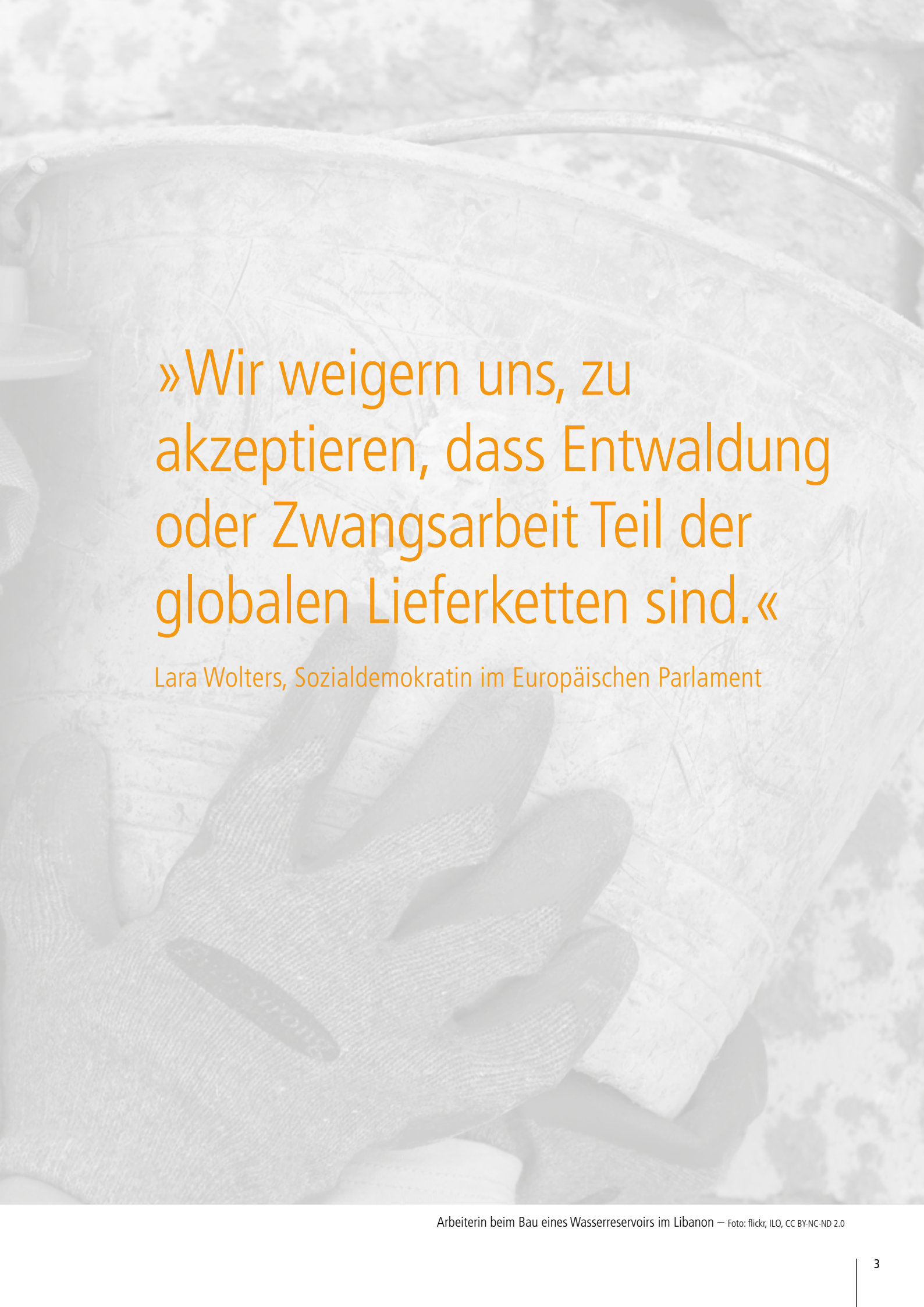


Unternehmensverantwortung weltweit

Potenzial des Lieferkettengesetzes
für die Gewerkschaftsarbeit







»Wir weigern uns, zu akzeptieren, dass Entwaldung oder Zwangsarbeit Teil der globalen Lieferketten sind.«

Lara Wolters, Sozialdemokratin im Europäischen Parlament

Eine Publikation des Projekts



www.gute-arbeit-weltweit.de

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk e. V.
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführerin: Claudia Meyer
Verantwortlich: André Edelhoff
Projektleitung: Valerie Franze
Redaktion: Beate Willms und Valerie Franze
Gestaltung: VOIGT.GRAFIK, Düsseldorf
Druck: DRUCKHELDEN.DE
Titelfoto und Innenseite: flickr, ILO, CC BY-NC-ND 2.0

Düsseldorf 2024, 1. Auflage

DGB Bildungswerk BUND
Nord-Süd-Netz
Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf
Tel.: 0211 4301-320
nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de
www.dgb-bildungswerk.de
www.nord-sued-netz.de

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein das DGB Bildungswerk e. V. verantwortlich. Die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL mit Mitteln des



Inhaltsverzeichnis

Unternehmensverantwortung weltweit

Vorwort	6	Verzeichnis der Infokästen	
Sicherung von Menschenrechten	8	UN-Treaty: Ein immer noch langer Weg zu einem verbindlichen Vertrag	12
Überblick zu Instrumenten		UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	13
REGULIEREN IM GLOBALISIERTEN KAPITALISMUS	10	Die fünf Grundprinzipien der ILO	13
Christian Scheper, Universität Duisburg-Essen		Standortkonkurrenz	18
Globale Produktionsnetzwerke		Das Lieferkettengesetz	19
AUF DIE KOLLEKTIVE		Wie weit Unternehmensverantwortung reicht	29
MOBILISIERUNG KOMMT ES AN	16	Stakeholder-Beteiligung in den bisherigen Rahmenwerken	31
Anne Lisa Carstensen & Carolina Vestena, Universität Kassel		Erfolge des Accords	37
Lieferkettensorgfaltspflichten	22	Berliner CSR-Konsens	43
Die rechtliche Grundlage		Mitglieder des Branchendialogs Automobilindustrie	43
EIN GESETZ MIT POTENZIAL	24	Arbeitsrechtsreform in Mexiko	45
Ernesto Klengel, Hugo-Sinzheimer-Institut		Unternehmensübergreifender Beschwerdemechanismus	46
Beteiligung von Stakeholdern		Arbeitgeber-Schutzgewerkschaft	49
LOKALE EXPERTISE SICHERT MENSCHENRECHTE	28	Nussknacker-Strategie	50
Franziska Korn, Friedrich-Ebert-Stiftung.			
Aus der Gewerkschaftsbewegung	32		
International Accord für die Textil- und Bekleidungsindustrie		Abbildungsverzeichnis	
EIN FABRIKEINSTURZ, DER DIE ARBEITSWELT VERÄNDERTE	34	Weltweit aktive Freihandelsabkommen: Starker Anstieg seit Anfang der 1990er-Jahre	11
Alke Boessiger, UNI Global Union		Arbeits- und Gewerkschaftsrechte weltweit: Rating des Globalen Rechtsindex für 2023	20
Beschwerdemechanismus im International Accord		Regionale Zehnjahrestrends: Keine Umkehr der Prekarisierung	21
»WICHTIG IST EIN TEAM VOR ORT«	38	Lieferkettengesetz: Wie viele Unternehmen in Deutschland betrifft es?	26
Interview von Leila van Rinsum mit Kirstine Drew, International Accord		Vom Bangladesh Accord zum International Accord	36
Branchendialog Automobilindustrie		Autohersteller in Mexiko: Bedeutender Standort für die Branche	44
SCHRITT FÜR SCHRITT GEMEINSAM VORAN	42	Fahrzeugproduktion in Mexiko 1995–2023: Die Anzahl der gefertigten Autos ist stark gewachsen	47
Walter Vogt & Angélica Jiménez-Romo, IG Metall		Beispiel betrieblicher Beschwerdemechanismus: Unabhängige Gewerkschaften schützen die Beschwerdeführenden	53
Betrieberschließung in feindlichem Umfeld			
ERFOLGREICH MIT DER NUSSKNACKER-STRATEGIE	48		
Burhan Perisan, Betriebsratsmitglied Ford FCSD Köln			
Kai Beutler, Betriebsratsberater bei der bsb Köln			
Literaturhinweise	54		

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

wie oft haben Sie heute schon auf Ihr Smartphone geschaut? Haben Sie schon Kaffee oder Tee getrunken? Dann haben Ihr Konsum und ihre Handlung bereits mit großer Wahrscheinlichkeit zu Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen, vielleicht sogar zu Zwangs- oder Kinderarbeit beigetragen.

Wir sind alle als Konsument_innen in die globalisierte Wirtschaft eingebunden, in der die Verletzung von Menschenrechten alltäglich ist.

Nun können jene mit entsprechendem Geldbeutel, etwa durch den Kauf fair hergestellter Produkte, einen kleinen Beitrag leisten. Sie können allein dadurch aber weder Menschenrechtsverletzungen verhindern, noch ist es ihre Verantwortung.

Diese liegt bei Staaten, die verpflichtet sind, die Einhaltung von Menschenrechten und Gesetzen zu garantieren. Und Verantwortung liegt bei Unternehmen, die Produkte herstellen, verkaufen und so Gewinne einfahren.

Auf dieser Verantwortungslogik basieren auch die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die im Jahr 2011 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen verabschiedet wurden und zu denen sich die deutsche Bundesregierung verpflichtet hat. Für ihre Umsetzung hat sie einen Nationalen Aktionsplan beschlossen.

Wie schon viele bestehende Initiativen setzte die Bundesregierung dabei zunächst darauf, dass Unternehmen freiwillig soziale Verantwortung übernehmen.

Aus Arbeitskämpfen und Auseinandersetzungen mit Arbeitgeber*innen wissen Vertreter_innen von Arbeitnehmenden und Gewerkschaften aber längst, dass freiwillige Maßnahmen nicht wirksam sind oder bereits an der Umsetzung scheitern. Und

auch eine Befragung der Bundesregierung hat schließlich ergeben, dass die große Mehrheit der Unternehmen menschenrechtliche Sorgfaltspflichten nicht ohne Druck erfüllt.

Um die Unternehmen deshalb gesetzlich zu verpflichten, haben sich weit mehr als 100 zivilgesellschaftliche Organisationen, darunter Gewerkschaften, zusammengeschlossen und 2019 die Initiative Lieferkettengesetz gegründet.

In ihrer Kampagnenarbeit machte diese etwa auf verheerende Unfälle wie den Bruch des Staudamms in Brumadinho und den Einsturz der Rana-Plaza-Textilfabrik mit über 1.000 Toten aufmerksam. Solche soll das Gesetz zukünftig verhindern.

Trotz starken Widerstands aus der Wirtschaft wurde das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten 2022 verabschiedet und trat im Jahr darauf in Kraft. Das heißt, Unternehmen ab einer bestimmten Größe und mit Sitz in Deutschland sind nun gesetzlich dazu verpflichtet, ihre Lieferketten mit Blick auf mögliche Menschenrechtsverletzungen und Umweltverstöße zu überprüfen und Maßnahmen zu ergreifen, um der Verletzung von Standards vorzubeugen bzw. diese abzustellen.

Während Akteur_innen aus der Wirtschaft weiterhin gegen das Gesetz und gegen eine entsprechende EU-Richtlinie agitieren, setzt sich die Initiative Lieferkettengesetz für eine starke Regelung auf EU-Ebene ein – mit Erfolg etwa im Bereich zivilrechtliche Haftung, wie der Trilog zwischen Kommission, Parlament und Ministerrat im Ergebnis zeigt.

Unterschiedliche Interessen werden auch die Umsetzung und Auslegung des deutschen Lieferkettengesetzes mitbestimmen. Daher ist wichtig, dass Menschenrechtsaktivist_innen sowie Umweltschützer_innen ihre Standpunkte und Forderungen einbringen und das Feld nicht den Interessen des Kapitals überlassen.

Für Gewerkschaften und Arbeitnehmendenvertretungen ergeben sich aus der Gesetzeslage konkrete Aufgaben der Mitgestaltung und Chancen für die Durchsetzung von Arbeitnehmendenrechten in Deutschland und weltweit. Dazu soll die vorliegende Broschüre beitragen.

Einleitend stellt sie unterschiedliche bestehende Steuerungsinstrumente und Regeln für die globalisierte Wirtschaft vor, ordnet das Lieferkettengesetz darin ein und analysiert es anschließend mit der Perspektive auf globale Produktionsnetzwerke.

Das Gesetz wird dann mit Blick darauf vorgestellt, welche konkreten Pflichten sich für Unternehmen ergeben und welche Aufgaben für Arbeitnehmendenvertretungen. Auch auf der Beteiligung von Stakeholdern liegt besonderes Augenmerk – sowohl mit Blick auf unterschiedliche internationale Regelwerke, als auch auf das Lieferkettengesetz und die Interessendurchsetzung von Rechteinhabenden.

Sorgfaltspflichtengesetze sind nicht das einzige Instrument, das Interessenvertretungen von Arbeitnehmenden und zivilgesellschaftliche Organisationen an der Hand haben. Anhand des Bangladesh bzw. International Accord für die Textil- und Bekleidungsindustrie wird gezeigt, wie ein Abkommen zwischen Unternehmen, Gewerkschaftsverbänden und Gewerkschaften, also eine private Regulierungsinitiative, hier vor allem im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, funktionieren kann. Daran lassen sich auch insbesondere Erfolgsfaktoren für die Einrichtung von Beschwerdemechanismen ablesen, wie sie im Rahmen des Lieferkettengesetzes vorgeschrieben sind.

Am Beispiel des Automobilsektors werden Chancen und Herausforderungen einer Multi-Stakeholder-Partnerschaft aufgezeigt. Um die Menschenrechtssituation zu verbessern, arbeiten im Branchendialog Automobilsektor Akteur_innen aus Wirtschaft, Politik, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft zusammen.

Ein Teilprojekt ist die Einrichtung eines überbetrieblichen Beschwerdemechanismus in Mexiko. Ein Land, in dem viele sogenannte Gewerkschaften meist gar nicht die Interessen der Arbeiter_innen vertreten.

Wie es trotzdem gelingen kann, demokratische und unabhängige Gewerkschaften zu gründen und Betriebe zu erschließen, und wie internationale Regeln, auch Lieferkettengesetze dabei helfen können, zeigt ein Beispiel der betrieblichen, transnationalen Kooperation.

Wir bedanken uns bei den Autorinnen und Autoren für ihr Engagement und die wertvollen Beiträge zum Thema sowie bei allen Mitwirkenden und wünschen eine anregende Lektüre!

Mit solidarischen Grüßen

Valerie Franze
Leiterin des Projekts
Gute Arbeit weltweit
beim Nord-Süd-Netz







Sicherung von Menschenrechten

Überblick zu Instrumenten

Regulieren im globalisierten Kapitalismus

Um das Verhalten von transnationalen Konzernen und Organisationen zu steuern und zu kontrollieren, braucht es ebenso transnationale Regeln. Und Möglichkeiten, diese auch durchzusetzen. Ein Blick in den Instrumentenkasten.

Der globale Kapitalismus verändert sich ständig, daher ändern sich auch seine Regeln. Verschiedene Arten von Kapitalismus in unterschiedlichen Ländern beeinflussen zudem die Art und Weise, wie Regierung, Wirtschaft und Unternehmen Regeln entwickeln und durchsetzen. Daher gibt es nicht die eine Form der Regulierung des globalen Kapitalismus, und Regulierungsformen können sich ständig verändern.

Die Entwicklung der Regulierung in den 1980ern und frühen 1990ern folgte stärker marktfundamentalistischen Prämissen. Deshalb existierten transnational eher wenige verbindliche umwelt- und arbeitsbezogene Regeln für Unternehmen. In den letzten Jahrzehnten hat sich jedoch ein dichteres Geflecht unterschiedlicher öffentlicher und privater Institutionen herausgebildet.

Weiterhin haben transnationale private Unternehmen und Marktmechanismen einen starken Einfluss. Zugleich ist oft nicht eindeutig, welche Wirkung einzelne Regulierungsmaßnahmen haben, da unterschiedliche Regulierungen zusammenwirken und sich überlappen. Denn Regulierung ist heute längst polyzentrisch, sie geht von unterschiedlichen Quellen aus, die geografisch und organisatorisch divers sind, sich gegenseitig beeinflussen und ergänzen, teilweise auch in Konflikt miteinander stehen. Teile der heutigen transnationalen Regulierungslandschaft können wir außerdem als hybrid beschreiben: Sie sind weder rein öffentlich noch rein privat, und sie sind nicht in einem Maße verbindlich wie nationale Gesetze, aber auch nicht rein freiwillig wie private Selbstverpflichtungen.

Instrumente der Regulierung im Überblick

Die Instrumente, die zur Regulierung von Umwelt- und Sozialbelangen im globalen Kapitalismus zur Verfügung stehen, sind

vor allem geprägt durch die territorialen Grenzen staatlicher Steuerung, die Abwesenheit einer zentralen internationalen Autorität und den Einfluss transnationaler privater Akteur_innen. Zum Instrumentenkasten gehören staatliche Gesetze, Handelsabkommen, internationale Leitlinien und Rahmenwerke, wirtschaftliche Anreize sowie nichtstaatliche Systeme der Selbst- und Co-Regulierung wie Zertifizierungen, Benchmarking-Programme und Verhaltenskodizes.

Nationale Gesetzgebung

Nationale Gesetzgebung ist nach wie vor von wesentlicher Bedeutung für die Regulierung transnationaler Wirtschaftsaktivitäten. Auch im globalisierten Kapitalismus können Arbeitsrechte, Umwelt- und Sozialstandards national implementiert und durchgesetzt werden. Allerdings stoßen nationale Gesetze an ihre Grenzen angesichts des zwischenstaatlichen Wettbewerbs, internationaler Kapitalmobilität und vergleichsweise stärker territorial gebundener Arbeit.

Vor allem der Wettbewerb zwischen exportorientierten Produktionsländern des Globalen Südens ist heute eine besondere Herausforderung. In arbeitsintensiven Produktions-



Foto: INEF

Christian Scheper ist Politikwissenschaftler und leitet am Institut für Entwicklung und Frieden der Universität Duisburg-Essen den Forschungsbereich Menschenrechte und Regulierung in der globalen Wirtschaft.



Foto: flickr, Jakob Huber, Compact, CC BY-NC-ND 2.0

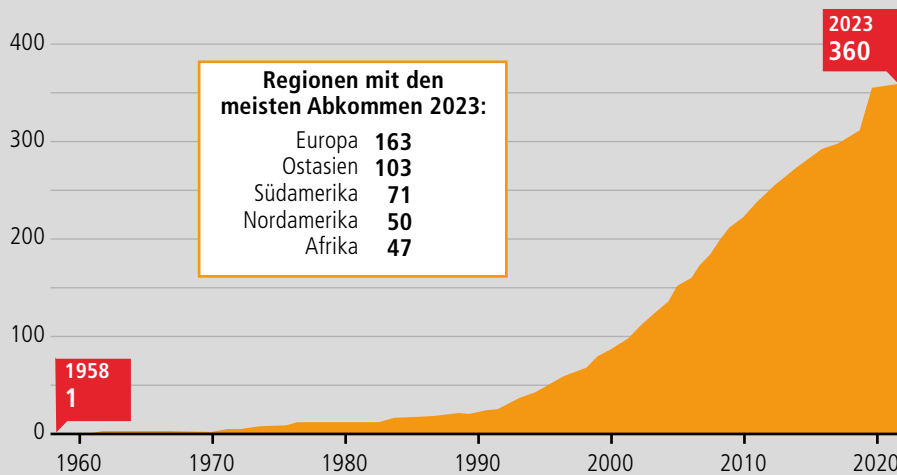
Internationale Handelsabkommen sind strittig: Protest von Gewerkschaften, Menschenrechts- und Umweltorganisationen sowie weiteren Akteuren

bereichen, wie der Bekleidungsindustrie oder der Landwirtschaft, können bereits geringe Kostensteigerungen durch Regulierung für Unternehmen zu deutlichen – wenn auch oft nur kurzfristigen – Wettbewerbsnachteilen gegenüber der Konkurrenz in anderen Produktionsländern führen. Es zeigt sich in der Praxis, dass die Befürchtung solcher Nachteile häufig einen hohen Druck auf Umwelt- und Arbeitsgesetzgebung erzeugt, obwohl die Ausweitung von Umwelt- und Sozialgesetzgebungen mittel- bis langfristig durchaus zu deutlichen Wettbewerbsvorteilen führen kann, etwa durch besser qualifizierte Arbeitskräfte und höhere Produktivität.

Internationale Handelsregeln

Die internationale Regulierung von Arbeits- und Umweltstandards wurde vor allem seit den 1990er-Jahren besonders kontrovers im Rahmen der multilateralen Handelsregulierung durch die Welthandelsorganisation (World Trade Organization, WTO) diskutiert. Mit der Verlagerung auf bilaterale und regionale Handelsvereinbarungen haben sich diese Diskussionen entsprechend verschoben, aber nicht erledigt. Das zeigten in den letzten Jahren etwa die öffentlichen Proteste gegen die Ideen für transatlantische Freihandelsabkommen zwischen der Europäischen Union und den USA (TTIP) bzw. Kanada (CETA).

Weltweit aktive Freihandelsabkommen*: Starker Anstieg seit Anfang der 1990er-Jahre



Stand: Juli 2023

* z. B. Zollunionen oder andere Abkommen zur wirtschaftlichen Zusammenarbeit von Ländern

Quelle: Statista; World Trade Organization

Die Befürworter_innen solcher Verträge argumentieren vor allem mit der international verhältnismäßig hohen Durchschlagskraft von Handelsabkommen durch die wirtschaftliche Hebelwirkung, verbunden mit effektiven Streitbearbeitungs- und Sanktionsverfahren. Ökonomisch betrachtet könnten Umweltfolgen so auch stärker als Kosten der Globalisierung internalisiert werden und Abwärtsspiralen in der Arbeitsregulierung vermieden werden. Gegner_innen lehnen stärkere Umwelt- und Sozialklauseln hingegen ab, weil sie etwa die Gefahr zunehmend protektionistischer Maßnahmen und negative Folgen für wirtschaftliches Wachstum und Arbeitsplätze vermuten oder weil sie angesichts der fundamentalen Umstrittenheit von Art und Ausmaß entsprechender Standards geringe Chancen auf

internationale Abkommen sehen. Es haben inzwischen aber grundlegende arbeits- und umweltbezogene Standards Einzug in internationale Handelsabkommen gehalten (Beck und Scherrer 2017).

Internationale ökologische und soziale Regelwerke

Neben dem Handelssystem hat sich ein umfassendes System von eigenständigen internationalen Rahmenwerken und Leitlinien herausgebildet, die direkt Umwelt- und Sozialbelange regulieren. Vor allem mit Bezug zum internationalen Menschenrechtssystem haben verschiedene internationale Organisationen Verhaltens- und Mindeststandards für wirtschaftliches Handeln entwickelt. Für die Regulierung von Arbeit in globalen Produktions-

UN-Treaty: Ein immer noch langer Weg zu einem verbindlichen Vertrag

Der Startschuss fiel bereits 2014. Da beauftragte der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen (UN) eine zwischenstaatliche Arbeitsgruppe damit, ein internationales Abkommen (UN-Treaty) zu formulieren, mit dem Menschenrechte im globalen Wirtschaftsverkehr geschützt werden könnten. Die Idee, Unternehmen durch das Abkommen völkerrechtlich belangen zu können, wie es Südafrika und Ecuador mit Unterstützung von überwiegend afrikanischen, arabischen und südamerikanischen Staaten wünschten, wischten die Industrieländer schnell vom Tisch, allen voran die USA, Australien und auch die EU. Stattdessen sollten Staaten dazu verpflichtet werden, Regelungen für Unternehmen einzuführen. Auch die Idee eines internationalen Strafgerichtshofs, um Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen zu ahnden, wurde fallen gelassen.

Inzwischen gab es neun Verhandlungsrunden, an denen neben staatlichen Akteur_innen auch Vertreter_innen aus Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden teilgenommen haben. Weder Deutschland noch die EU haben dort bislang ein Verhandlungsmandat, nach anfänglichem Boykott nahmen sie zuletzt aber regelmäßig beobachtend teil. Und der jüngste Entwurf für ein UN-Treaty greift explizit Vorstellungen der EU mit auf. Insider_innen rechnen damit, dass sich die EU stärker einbringen wird, sobald ihre Gremien das geplante europaweite Lieferkettengesetz (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) verabschiedet haben – denn dann müsste sie ein Interesse daran haben, europäisches und internationales Recht zu harmonisieren und auch Wettbewerbsverzerrungen durch schärfere eigene Sorgfaltspflichten zu vermeiden.

Der Druck wächst, zu einem Ergebnis zu kommen. Die Verhandler_innen haben sich deshalb nun zum Ziel gesetzt, vor

allem an der Akzeptanz eines Abkommens durch möglichst viele Staaten zu arbeiten. Dabei sollen aber der Schutz vor Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden und der Schutz von Betroffenen sowie ein verbesserter Zugang zu Recht im Fokus des Abkommens bleiben.

Aktuelle Diskussionsgrundlage ist der überarbeitete dritte Entwurf für ein Abkommen, in den die Ergebnisse der jüngsten Verhandlungsrunde von Ende Oktober 2023 noch eingearbeitet werden – sofern es im kommenden Jahr nicht doch einen neuen, dann vierten Entwurf geben wird. Ein Knackpunkt ist der Geltungsbereich: Eine Gruppe von Staaten des Globalen Südens fordert, dass das Abkommen auf multinationale Konzerne beschränkt werden soll, weil sie dort die größte Rechtslücke sehen. Sie befürchten zudem, dass eben diese Konzerne die Verantwortung sonst auf ihre Zulieferer abwälzen würden. Dagegen argumentiert unter anderem die EU, dass staatliche Konzerne damit aus der Pflicht herausfielen. Ein Bündnis aus Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen kritisiert, dass unternehmerische Auflagen zu Umwelt und Klima komplett gestrichen worden sind. Der Begriff ‚Verpflichtungen‘ von Unternehmen wurde im Text ersetzt durch ‚Verantwortung‘. Zudem müsse der Finanzsektor explizit mit in die Pflicht genommen und der Schutz von Betroffenen und deren Zugang zu Recht vertraglich verbessert werden.

Jüngste Stellungnahme der Treaty Alliance Deutschland: <https://www.fdcl.org/2023/10/stellungnahme-der-treaty-alliance-deutschland-zum-aktualisierten-dritten-entwurf-fuer-ein-verbindliches-un-abkommen-zu-wirtschaft-und-menschenrechten-updated-third-draft/>

netzwerken ist hier vor allem die Internationale Arbeitsorganisation (engl. International Labour Organization, ILO) mit diversen Abkommen von Bedeutung. Zentral sind ihre **Kernarbeitsnormen**, die seit 1998 formell anerkannt und in der Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit niedergelegt sind. Die Erklärung nannte ursprünglich vier Grundprinzipien: die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit sowie das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Im Jahr 2022 kam ein fünftes Prinzip hinzu: ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Jedem der fünf Prinzipien sind zwei Normen zugeordnet, die das Recht konkretisieren, daher gibt es insgesamt zehn Kernarbeitsnormen. Völkerrechtlich ist ihr Status vergleichbar mit Menschenrechten, weil sie für alle ILO-Mitglieder verbindlich sind, unabhängig von der Ratifizierung der einzelnen Normen.

Weitere wichtige Institutionen der transnationalen Regulierung von Arbeits- und Sozialstandards stellen **globale Rahmenabkommen** dar, die jeweils zwischen einem transnationalen oder europäischen Gewerkschaftsverband und einem transnationalen Konzern getroffen werden und verbindliche Regelungen der Arbeitsbeziehungen innerhalb des Konzerns oder gar der gesamten Lieferkette darstellen. Inzwischen gibt es über 120 solcher Vereinbarungen.

Neben der ILO und globalen Gewerkschaftsverbänden hat die Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD) diverse umwelt- und gesellschaftsbezogene Leitlinien entwickelt. Besondere Sichtbarkeit haben hierbei die **Leitsätze für multinationale Unternehmen** als Standard für verantwortungsvolle Unternehmensführung erlangt. OECD-Staaten und eine Reihe weiterer Länder haben sich zu ihrer Förderung verpflichtet und weisen regelmäßig heimische transnationale Unternehmen auf ihre Bedeutung hin. Für ihre Durchsetzung gibt es sogenannte nationale Kontaktstellen der OECD, bei denen zivilgesellschaftliche Akteur_innen Beschwerden über Unternehmen einreichen können, die gegen die Leitsätze verstoßen. In welchem Maße hierdurch jedoch bisher Fortschritte für Umwelt und soziale Belange erreicht werden konnten, ist umstritten.

Als weiteres bedeutsames Rahmenwerk gelten die **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** der Vereinten Nationen (engl. United Nations, UN). Sie wurden durch den Menschenrechtsrat im Jahre 2011 verabschiedet und konkretisieren die völkerrechtliche Pflicht der Staaten zum Schutz der Menschenrechte im Kontext transnationaler Wirtschaftsaktivitäten, sie betonen die Sorgfaltspflicht privater Unternehmen und die Notwendigkeit effektiver Rechtswege bei Menschenrechtsverletzungen. Diverse andere internationale Rahmenwerke verweisen inzwischen auf diese Leitprinzipien und ihren

UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen basieren auf drei Säulen:

- der Pflicht des Staates, Menschenrechte zu schützen
- der Verantwortung von Unternehmen, diese Rechte zu achten
- dem notwendigen Zugang zu gerichtlicher und außergerichtlicher Abhilfe gegen Menschenrechtsverletzungen

Ansatz der unternehmerischen Sorgfalt, etwa die bereits genannten OECD-Leitsätze oder die Nachhaltigkeitsstandards der Weltbankgruppe. In den letzten Jahren sind sie zudem Grundlage neuer nationaler Gesetzgebungen zur Regulierung transnationaler Lieferketten geworden. Über die Leitprinzipien hinaus wird innerhalb der Vereinten Nationen auch seit Jahren über einen verbindlichen **völkerrechtlichen Vertrag zu Wirtschaft und Menschenrechten** diskutiert (siehe Infokasten S. 12).

Private Selbst- und Co-Regulierung

Die sogenannte **private transnationale Governance** hat sich als wesentliche Säule der Regulierung herausgebildet, obgleich ihre Instrumente für ökologische und soziale Belange vielfach als unzureichend oder gar schädlich kritisiert wurden. Sie umfasst ein breites Spektrum an industriellen und unternehmerischen Selbstverpflichtungen, aber auch sogenannte **Multi-Akteurs-Partnerschaften**. Darin einigen sich staatliche Regierungen, internationale Organisationen, zivilgesellschaftliche Netzwerke, transnationale Unternehmen und Gewerkschaftsverbände – oder auch nur einige dieser Akteursgruppen – auf bestimmte Mindeststandards und Überwachungsmechanismen in einer oder mehreren Branchen und beschließen Maßnahmen (siehe dazu den Beitrag von Walter Vogt und Angélica Jiménez-Romo).

Die fünf Grundprinzipien der ILO

1. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
2. Beseitigung der Zwangsarbeit
3. Abschaffung der Kinderarbeit
4. Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
5. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit



Foto: Initiative Lieferkettengesetz

Im September 2019 gründete ein breites Bündnis aus zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Gewerkschaften die Initiative Lieferkettengesetz, um sich gemeinsam für ihre Forderungen einzusetzen

Bekannte Beispiele in Konsumgüterindustrien sind die **Fear Wear Foundation**, die **Ethical Trading Initiative** oder der **Forest Stewardship Council**. Durch kollektives Lernen, Produktzertifizierungen und koordinierte Kontroll- oder Benchmarking-Systeme versuchen derartige Initiativen, Fortschritte auf dem Weg zu besseren Umwelt- und Sozialstandards zu erzielen. Dabei haben unterschiedliche Ansätze sehr unterschiedliche Anspruchsniveaus und folgen ganz verschiedenen Interessen. Besondere Aufmerksamkeit im Kontext des Arbeitsschutzes hat zum Beispiel vor einigen Jahren der sogenannte **Accord on Fire and Building Safety** in Bangladesch erlangt (siehe dazu den Beitrag von Alke Bössiger). Er war eine Vereinbarung zwischen europäischen Marken- und Einzelhandelsunternehmen mit internationalen und bangladeschischen Gewerkschaftsverbänden nach dem verheerenden Einsturz des Rana-Plaza-Gebäudes in Dhaka 2013. Mit Unterstützung der technischen Expertise der ILO führte der Accord zu vergleichsweise hohen Gebäude- und Brandschutz-

standards in vielen bangladeschischen Fabriken. Sein Erfolg wird vielfach jedoch als Ausnahmeerfolg privater transnationaler Initiativen gesehen (Anner et al. 2013).

Ein wesentlicher Kritikpunkt an privaten Regulierungsinstrumenten ist immer wieder die eher schwache Position von Gewerkschaften und Arbeitnehmendenrechten, die Vernachlässigung von Mitbestimmungsprozessen oder der verfälschende Eindruck, die Produkte seien ökologisch und sozial tatsächlich sauber (LeBaron & Lister 2022).

Sorgfaltspflichtengesetze

Der Trend zu verbindlichen Gesetzen zur Regulierung transnationaler unternehmerischer Sorgfaltspflicht ist derzeit eine interessante neuere Entwicklung, die in den nächsten Jahren für Arbeitnehmer_innen und Gewerkschaften neue Möglichkeiten der rechtlichen Gestaltung bieten könnte. Inzwischen liegen

»Die Rechtspraxis muss in den nächsten Jahren zeigen, ob Sorgfaltspflichten tatsächlich zu verbessertem Umwelt- und Menschenrechtsschutz führen.«

dazu diverse nationale Gesetze vor. Sie entwerfen verbindliche Regeln, die auch außerhalb der Staatsgrenzen entlang der Lieferkette gelten. Dabei lassen sich drei Generationen unterscheiden:

1. Reine Berichtspflichten, die Unternehmen die Berichterstattung über bestimmte Themen vorschreiben, wie etwa Maßnahmen zur Vermeidung von Sklavenarbeit in der Lieferkette. Beispiele sind der australische und der britische **Modern Slavery Act**.
2. Eine weiter gehende Regulierung der Sorgfaltspflicht, wie sie einige Länder und die EU bei spezifischen Themen eingeführt haben. Dazu gehören die Analyse von Risiken, Berichtspflichten und Maßnahmen bei Nichterfüllung. Beispiele sind hier die **EU-Konfliktmineralienverordnung**, die **EU-Holzhandelsverordnung** oder der **United States Uyghur Forced Labor Prevention Act**.
3. Eine umfassende Sorgfaltspflicht einschließlich ihrer Verknüpfung mit Haftungsregelungen. Beispiele sind das **Loi de Vigilance** in Frankreich und das **Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz** in Deutschland. Die Europäische Union plant zudem seit einiger Zeit eine **Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)**, die einen ähnlichen Ansatz für umwelt- und sozialbezogene Sorgfaltspflichten EU-weit verfolgt. Diverse Länder diskutieren derzeit vergleichbare Gesetze in ihren Kabinetten bzw. Parlamenten.

Welche konkreten Veränderungen sich aus der verbindlichen Regulierung der Sorgfaltspflichten für Arbeitnehmende und Gewerkschaften ergeben werden, ist bislang noch unklar. Denn für einen effektiven transnationalen Umwelt- und Arbeitsrechtsschutz existieren noch viele Hürden – etwa ineffektive oder nicht vorhandene Rechtswege und Beschwerdekanäle, das

Problem der Beweislast und Informationsungleichheit, mangelnde Gewerkschaftsfreiheiten oder die strukturellen Abhängigkeiten und Machtstrukturen entlang transnationaler Lieferketten. Die Rechtspraxis muss in den nächsten Jahren zeigen, ob Sorgfaltspflichten tatsächlich zu verbessertem Umwelt- und Menschenrechtsschutz führen. Für Gewerkschaften, Betriebsräte, Menschenrechts- und Umweltaktivist_innen können diese Prozesse ein entscheidender Ansatzpunkt sein, um weitere Fortschritte in der Regulierung von Umweltschutz und Arbeitsrechten über die bisherigen Trends zu privater transnationaler Governance hinaus zu erstreiten (Buckel et al. 2023).

Fazit

Das Zusammenwirken nationaler, regionaler, trans- und internationaler Gesetze, Leitsätze und Rahmenwerke hat bisher eine nur lückenhafte normenbasierte Kontrolle über transnationale Unternehmen erreicht. Insbesondere der jahrzehntelange Trend zu privater transnationaler Governance als eine wesentliche Säule der transnationalen Regulierung kann den darin formulierten Ansprüchen an Nachhaltigkeit und Arbeitsrechten nicht gerecht werden. Umweltzerstörung und unmenschliche Arbeitsbedingungen bleiben damit Strukturmerkmale des globalen Kapitalismus. Neuere Entwicklungen wie das deutsche Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz stellen derzeit eine interessante juristische Dynamik dar, da sie die Landschaft privater und hybrider Regulierungsinstitutionen um neue Möglichkeiten staatlicher Sanktionen ergänzen. Zudem erkennen diese Gesetze rechtlich die transnationalen wirtschaftlichen Verflechtungen durch Produktionsnetzwerke in höherem Maße an, als dies bisher der Fall war. Die Rechtspraxis muss jedoch erst noch zeigen, ob Umweltaktivist_innen, Menschenrechtsanwält_innen und Gewerkschaften diese Gesetze tatsächlich nutzen können, um den Schutz der Umwelt und der Rechte bei der Arbeit entlang globaler Lieferketten zu stärken. ■

Globale Produktionsnetzwerke

Auf die kollektive Mobilisierung kommt es an

Das deutsche Lieferkettengesetz ist ein wichtiger Schritt bei der Regulierung transnationaler Produktionsbeziehungen. Aus gewerkschaftlicher Perspektive birgt es jedoch auch eine Reihe von Risiken.

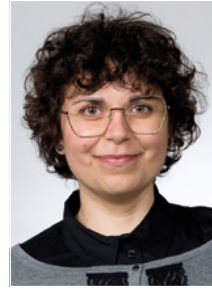


Foto: Dino Santos

Feier zum Internationalen Tag der Arbeit am 1. Mai 2023 in Brasilien



Anne Lisa Carstensen ist Professorin für Globale Politische Ökonomie der Arbeit unter Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse an der Universität Kassel. Sie leitet den Masterstudiengang Labour Policies and Globalisation im Rahmen der Global Labour University. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören Arbeit und Migration, prekäre und informelle Arbeit, Gewerkschaften und Nachhaltigkeit.



Carolina Vestena ist promovierte Rechtssoziologin und Politikwissenschaftlerin. Aktuell arbeitet sie als Vertretungsprofessorin am Fachgebiet für Politische Theorie der Universität Kassel. Zu ihren Schwerpunkten gehört die Forschung zu Bewegungen und kollektiver Mobilisierung sowie zu Arbeiter_innenorganisationen in der transnationalen Wirtschaft.

Das 2023 in Kraft getretene deutsche Lieferkettengesetz reagiert auf eine lang bekannte Problemstellung der Globalisierung: die Schwierigkeit der rechtlichen Verantwortungszuweisung für Arbeitsrechtsverletzungen in globalen Produktionsnetzwerken sowie die weit verbreitete Prekarisierung von Arbeit weltweit.

Dabei ist die Globalisierung selbst kein neues Phänomen. Weltmärkte und -handel gibt es bereits seit dem sogenannten langen 16. Jahrhundert. Das ist die Zeit von Mitte des 15. bis ins frühe 17. Jahrhundert, die für einige als Startpunkt des Kapitalismus gilt und von zunehmender Ungleichheit und Ressourcenkonflikten geprägt war. Die Kolonialisierung großer Teile der Welt durch europäische Nationen wiederum führte zu lang anhaltenden ökonomischen und politischen Abhängigkeiten und Ausbeutungsstrukturen. Mitte bis Ende des 20. Jahrhunderts veränderten technologische und logistische Innovationen die Weltwirtschaft weitreichend. Im Rahmen der sogenannten neuen internationalen Arbeitsteilung begannen Unternehmen ab den 1970er-Jahren, arbeitsintensive Produktionsschritte in Länder des Globalen Südens auszulagern. Es folgten eine Entwicklung und eine Debatte, die seit den 1990er-Jahren als Globalisierung bekannt ist und auch mit politischen und kulturellen Veränderungen einherging. Für unseren Kontext sind vor allem das Thema Standortwettbewerb und die damit einhergehende Abwärtsspirale von Löhnen und Arbeitsbedingungen im Globalen Süden von Bedeutung (siehe Infokasten S. 18).

Politisch und ideologisch wurde dies als Entwicklung und Modernisierung bezeichnet: Ärmere Regionen wurden im Rahmen von Freihandelsabkommen und integrierten Wirtschaftszonen in die globale Weltwirtschaft eingebunden. Tatsächlich gibt es punktuelle Erfolgsgeschichten in Produktionsstätten im Globalen Süden. Sie verweisen darauf, dass sich die Aushandlungsmöglichkeiten für Arbeiter_innen, die Waren für den Export herstellen, in einigen Fällen erweitert haben. Im globalen Maßstab jedoch nehmen soziale Ungleichheiten eher zu (Fischer 2022), soziale Standards werden oftmals nicht beachtet und der Zugang zu arbeitsrechtlichen Regulierungen und Interessenvertretung

ist vielerorts defizitär. Aus heutiger Perspektive lässt sich daher sagen, dass sich das Versprechen, dass Freihandel und Industrialisierung zu Entwicklung führen, nicht eingelöst hat.

Zugleich gibt es einen globalen und anhaltenden Trend zum Abbau des Sozialstaats durch neoliberale Reformen. Das führt zu einer weiteren Prekarisierung von Arbeit in globalen Wertschöpfungsprozessen, die zudem Auswirkungen auf gewerkschaftliche Modelle der Interessenvertretung hat. Zu diesem Trend zählt auch eine steigende Informalisierung von Arbeit, also eine Zunahme von solchen Arbeitsverhältnissen, in denen die Beschäftigten keinen Zugang zu rechtsstaatlichen Ressourcen haben. Zu informeller und prekärer Arbeit kommen in einigen Regionen Fälle unfreier Arbeit hinzu. Diese werden von Nichtregierungsorganisationen (NRO) auch als moderne Sklaverei bezeichnet. Insgesamt lässt sich sagen, dass so Belegschaften fragmentiert werden und Löhne infolge zunehmender Konkurrenz sinken. Bei Arbeitsrechtsverletzungen ist oft nicht klar, wer die Verantwortung trägt.

Es ist wichtig, diese Entwicklungen als miteinander verbunden zu verstehen. Denn nur so wird deutlich, dass prekäre, informelle und unfreie Arbeit nicht in einer separaten und vermeintlich rückschrittlichen Sphäre der Weltökonomie angesiedelt ist. Sie ist über Produktionsnetzwerke direkt mit den Aktivitäten transnational agierender Konzerne und Einzelhändler und darüber auch mit Konsument_innen im Globalen Norden verbunden.

Globale Produktionsnetzwerke

Das deutsche Lieferkettengesetz basiert auf einer Analyse globaler Zuliefererbeziehungen. Diese Perspektive folgt dem Blick des Unternehmensmanagements auf die Beziehungen zwischen wirtschaftlichen Akteur_innen. Dabei werden aber wichtige politische und soziale Aspekte globaler Produktion ausgeblendet. Besser ließen sich diese mit dem Konzept der globalen Produktionsnetzwerke (GPN) erfassen, das wir deswegen im Folgenden kurz erläutern.

»Gewerkschaften übernehmen diese begrenzte Perspektive leider oft. Schlimmstenfalls führt dies zur Vernachlässigung kollektiver Organisierung zugunsten einer exzessiven Verrechtlichung politischer Kämpfe.«

Um zu erklären, wie globale soziale und politische Ungleichheiten durch Abhängigkeiten in der vernetzten Weltökonomie reproduziert werden, wandten sich Forscher_innen in den 1990er-Jahren der Frage zu, wie Haushalte, Unternehmen und Staaten über die Produktion von Waren miteinander verbunden sind (Gereffi & Korzeniewicz 1994). Mit dieser Perspektive auf Produktionsketten (Global Commodity Chains) oder Wertschöpfungsketten (Global Value Chains) wurde es möglich, die Entwicklungen von Ausbeutungsbetrieben wie Maquiladoras oder Sweatshops in Freihandelszonen zu erklären und Debatten um Freihandelsabkommen (wie das damalige nordamerikanische NAFTA) zu begleiten. Diese Forschungen waren durch einen modernisierungstheoretischen Optimismus geprägt: Sie gingen davon aus, dass organisationale Entwicklungen zu einer „industriellen Aufwertung“ der Produktionsstandorte führen würden. Daran gab es allerdings auch Kritik, da schnell deutlich wurde, dass Prozesse industrieller Aufwertung nicht notwendigerweise mit einer „sozialen Aufwertung“ (Barrientos et al. 2010) einhergehen.

Für ein besseres Verständnis der Frage, warum diese Aufwertung ausblieb, mussten weitere Faktoren in die Analyse einbezogen werden. Ein zentrales Anliegen war es deshalb, den Fokus auf Produktionsprozesse zu lenken und deren dezentralen und relationalen Charakter zu betonen (Carstensen et. al 2013, Coe et. al 2008). Auch wenn Produktionsnetzwerke in ihrer Reichweite global sind, sind sie zugleich in lokale sozio-politische, institutionelle und kulturelle Kontexte eingebunden und profitieren von diesen. Der Ansatz bezieht daher auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und vermeintlich externe oder nicht ökonomische Einflussfaktoren ein. So werden beispielsweise die sozialen und ökologischen Vorbedingungen und Folgen industrieller Entwicklungen als zentrales Moment der Produktion gesehen. Auch die Rolle des Staates als regulierender Akteur und der Einfluss des Finanzsektors gewinnen in der Forschung an Bedeutung. Weiterhin wichtig ist die Frage, wie die Produktion von Waren mit der sogenannten unsichtbaren Wertschöpfung, also der zumeist durch Frauen in unbezahlter Arbeit verrichteten sozialen Reproduktion, verknüpft ist.

Standortkonkurrenz

Wie globale Produktionsnetzwerke die Unterminierung von Arbeitsrecht und Gewerkschaftsfreiheit befördern

Im Zuge der Globalisierung der Weltwirtschaft nahmen die Möglichkeiten für Unternehmen rapide zu, sich im Ausland kostengünstige Lieferanten zu suchen und somit ihre Gewinne zu maximieren. Zentrale Mechanismen hierfür sind Outsourcing und Offshoring. Offshoring bezeichnet die Verlagerung von Produktionsstätten und wird von Beschäftigten meist als Standortwettbewerb erfahren. Typisch ist das für technologieintensive Branchen, wie die Automobilbranche. Billige Löhne und andere Standortvorteile, wie Nähe zu Absatzmärkten oder ein Netzwerk an Zulieferern, zählen häufig als Argumente für solche Verlagerungen. Outsourcing dagegen ist die Auslagerung von Produktionsschritten an externe Akteur_innen (Gereffi 2005). Dies führt zu stark verzweigten Netzwerken unterschiedlicher (Kleinst-)Betriebe. Die Beschäftigten wissen oftmals gar nicht, für welches Unternehmen sie eigentlich produzieren. Outsourcing findet vor allem da statt, wo Löhne ein wichtiger Produktionsfaktor sind. Ein

dritter Mechanismus ist der Einkauf von Rohstoffen und Fertigungsteilen durch Zulieferer. Dies sind formal und rechtlich unabhängige Betriebe. Die Kaufpraktiken sind aber ebenfalls durch globale Produktionsnetzwerke geprägt: Einkäufer diktiert oft die Preise und Bedingungen für die Bereitstellung von Produktionsteilen, die für den Betriebsablauf unabdingbar sind.

Hiervon profitieren sogenannte Lead Firms, also Unternehmen in der Mitte der Produktionsnetzwerke. Dies sind oftmals transnationale Konzerne, aber auch Einzelhändler und Supermarktketten, die häufig im Globalen Norden sitzen. Sie machen sich die billige Arbeit in anderen Ländern zunutze, kaufen billige Rohstoffe ein, können staatliche Vorschriften umgehen und wenig bis keine Steuern zahlen. Dadurch geraten Löhne und Arbeitsbedingungen unter Druck. Vor allem in arbeitsintensiven Sektoren konkurrieren die Beschäftigten mit der billigen Arbeitskraft anderer Länder. Gewerkschaften und Regierungen haben dadurch eingeschränkte Handlungsspielräume und die lokalen Gerichte sind häufig nicht in der Lage, die Profiteur_innen zur Rechenschaft zu ziehen.

Das Lieferkettengesetz

Am 1. Januar 2023 trat in Deutschland das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft, das die wiederkehrenden Probleme globaler Produktion in Bezug auf Lohnstandards, menschenwürdige Arbeitsbedingungen oder Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Interessenvertretung adressiert. Das Gesetz wird häufig als Ausgangspunkt für einen Perspektivenwechsel in Bezug auf die rechtliche Verantwortung für Arbeitsrechtsverletzungen im Globalen Süden, aber auch in Europa und Deutschland gesehen. Es sieht als zentrale Instrumente Klagen (§ 11 LkSG) und administrative Beschwerden (§ 8 LkSG) vor. Eine Besonderheit des LkSG besteht darin, dass auch die Exekutive direkt in seine Umsetzung involviert ist. Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle fungiert als Anlaufstelle für Monitoring, Ermittlung und Verarbeitung von Beschwerden und besonderen Fällen. Zivilgesellschaft, Gewerkschaften oder Betroffene können ihre Beschwerden somit an die Behörde herantragen.

In dieser Perspektive stehen also Arbeitsbeziehungen in allen Phasen der Produktion im Fokus. Ausgangspunkt bildet die Einsicht, dass unterschiedliche Lohnkosten an verschiedenen Produktionsstandorten nicht naturgegeben sind. Hierfür müssen auch die Bedingungen, unter denen Menschen überhaupt zu Arbeiter_innen werden, in den Blick genommen werden. Die Zusammensetzung lokaler Arbeiter_innenklassen wie auch der Haushaltseinkommen ist einerseits zentrale Voraussetzung, aber auch Effekt von Arbeit in globalen Produktionsnetzwerken. Notwendig sind deshalb auch intersektionale Perspektiven, die Rassismus und Sexismus nicht als Nebeneffekte, sondern als konstitutiven Bestandteil von Produktionsbeziehungen verstehen (Sproll 2020). Erst ein solches Gesamtbild gibt Aufschluss darüber, welche Handlungsmöglichkeiten und -strategien Arbeiter_innenbewegungen haben.

Klar ist, dass globale Produktionsnetzwerke klassische Formen gewerkschaftlicher Interessenvertretung infrage stellen. Weil viele Produktionsprozesse immer komplexer und marktförmig vermittelte Zuliefererbeziehungen immer dezentraler werden und die Akteur_innen immer schneller auf Veränderungen reagieren müssen, sind globale Produktionsnetzwerke hochgradig intransparent. Für Beschäftigte ist es oftmals schwierig, zu verstehen, wer ihre wirklichen Arbeitgeber sind. Viele Gewerkschaften und NRO nutzen diese Perspektive schon seit Langem für strategische Recherchen – beispielsweise um (eigene) transnationale Netzwerke aufzubauen, Konsument_innen einzubeziehen oder Streiks an strategischen Punkten zu organisieren. Eine gewerkschaftliche Perspektive auf das Lieferkettengesetz kann hieran anknüpfen.

Grundidee des Lieferkettengesetzes

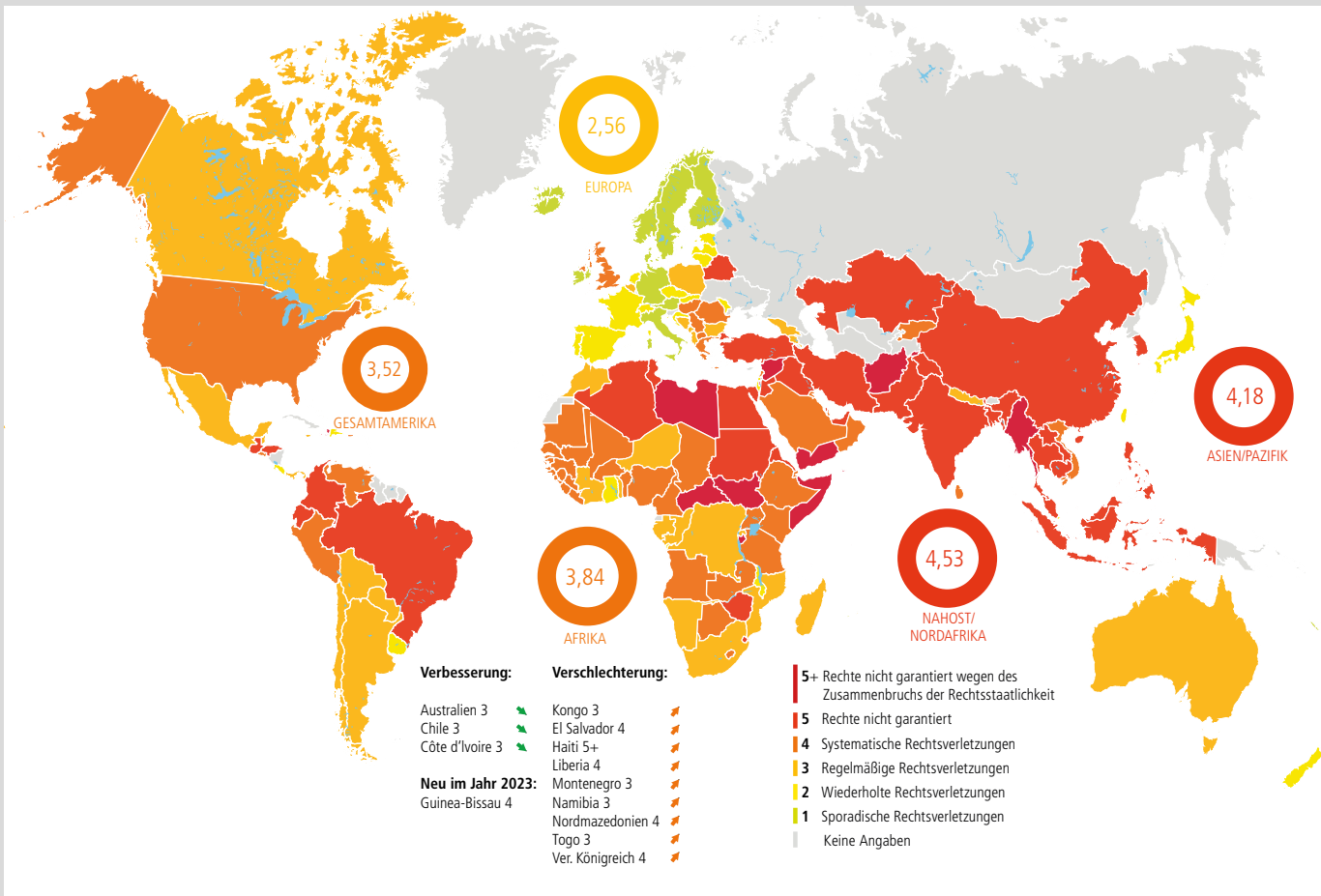
Das Lieferkettengesetz greift Erfahrungen aus bestehenden Regulierungsinitiativen auf (siehe den Beitrag von Christian Scheper). Prominent zu nennen sind hier die ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, insbesondere der Global Compact, der den Ansatz der Business and Human Rights prägt: Unternehmen und wirtschaftliche Stakeholder werden als zentrale Akteur_innen gesehen, wenn es darum geht, soziale Standards für menschenwürdige Arbeit umzusetzen. Sie sollen die Verantwortung für adäquate Produktionsabläufe, Monitoring von Sozial- und Umweltstandards und die Umsetzung von Arbeitsrecht garantieren. Eine effiziente Governance der Produktionsnetzwerke ist dieser Logik zufolge in der Lage, die notwendigen Veränderungen der Arbeitsbeziehungen in den Produktionsstätten voranzutreiben.

Diese Perspektive birgt allerdings das grundlegende Problem, dass die Verantwortung für Menschenrechte und Arbeitsrecht von Unternehmen oft als freiwillig gesehen und im Bereich des sozialen Engagements verortet wird. Soziale Standards und der Schutz von Arbeitsrecht bleiben dann nachrangig gegenüber den Imperativen der Wirtschaftlichkeit und des internationalen Wettbewerbs. Diesen Ansatz der freiwilligen Verantwortung kritisierte die in Deutschland angesiedelte Initiative Lieferkettengesetz, ein Zusammenschluss von NRO, Menschenrechtsorganisationen und Vertreter_innen von Gewerkschaften, der eine erfolgreiche Kampagne für eine bindende rechtliche Norm für die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten führte.

Eine gewerkschaftliche Perspektive auf das Lieferkettengesetz

Es ist derzeit noch nicht vollständig absehbar, ob und in welchem Maße das neue Gesetz ein wirksames Instrument für Arbeiter_innen, Gewerkschaften und Menschenrechtsorganisationen ist. Ohnehin kann ein Lieferkettengesetz nicht per se als Lösung oder Errungenschaft verstanden, sondern es muss erst durch konkrete Auseinandersetzungen um seine Auslegung wirksam gemacht werden. Aus theoretischer Perspektive lässt sich sogar sagen, dass mit der Verabschiedung eines Gesetzes ein neuer Zyklus gesellschaftlicher Kämpfe beginnt (Vestena 2022, Buckel et al. 2023). Werden Arbeiter_innen dabei durch engagierte rechtliche Netzwerke beraten und ihre Strategien durch kollektive Mobilisierung begleitet, haben sie mit dem Gesetz nun ein Instrument, auf das sie sich beziehen können. Es kann dann ihre Forderungen stärken und zu punktuellen Verbesserungen führen. Ein erstes Positivbeispiel ist der Streik der Lkw-Fahrer gegen den polnischen Konzern Mazur im September 2023. Die Besonderheit: Unter Bezug auf das LkSG konnte ausgehandelt werden, dass nicht der Spediteur, sondern dessen Auftraggeber für die ausstehenden Gehaltszahlungen aufkommen musste.

Arbeits- und Gewerkschaftsrechte weltweit: Rating des Globalen Rechtsindex für 2023



Quelle: Globaler Rechtsindex 2023

Allerdings wurde das Gesetz bereits in der Entstehungsphase für seine begrenzte Reichweite kritisiert. Einige dieser Grenzen sind struktureller Art, denn das Recht kann nur bedingt als Hebel für soziale Veränderung fungieren. Erstens implizieren rechtliche Ansätze, dass die Umsetzung von Minimumstandards für Arbeit ausreichen würde, um die historischen strukturellen Ungleichgewichte der verschiedenen Produktionsorte zu beheben. Die kritische Forschung zu Arbeitsbedingungen in globalen Produktionsnetzwerken hat aber längst gezeigt, dass weiterreichende Änderungen erforderlich sind, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit zu gewährleisten. Außerdem zielen diese Ansätze nicht darauf ab, rechtliche Regulierungen auszuweiten und die soziopolitischen Kontextbedingungen zu verbessern, die die Aushandlung höherer Löhne oder weitgehender Verbesserungen begünstigen könnten. Gewerkschaften übernehmen diese begrenzte Perspektive leider oft. Schlimmstenfalls führt dies zur Vernachlässigung kollektiver Organisation zugunsten einer exzessiven Verrechtlichung politischer Kämpfe.

Ein zweites Problem hängt mit dem anspruchsvollen Charakter der rechtlichen Arena zusammen. Um in dieser zu agieren, braucht man sehr spezielles Wissen sowie finanzielle, zeitliche und organisatorische Ressourcen. Diese stehen gerade sozialen Bewegungen und Arbeiter_innen – vor allem im Globalen Süden – häufig nicht unmittelbar zur Verfügung (Vestena 2022). Gerichtliche Verfahren sind zudem in der Regel recht langwierig. Gerade migrantische und prekär Beschäftigte sind aber in Konfliktsituationen auf schnelle Lösungen angewiesen. Auch ist es auf dieser Ebene nahezu unmöglich, grundlegende gesellschaftliche Machtverhältnisse und Diskriminierungsmechanismen wie Rassismus oder Sexismus zu adressieren.

Ein drittes Problem ist das Risiko der Entpolitisierung, wenn die politischen Kämpfe in die rechtliche Arena ausgelagert werden. Dies geht nicht selten mit Spaltungen innerhalb der Belegschaften einher. Für Akteur_innen im Globalen Norden erscheinen Auseinandersetzungen im Globalen Süden und im weiteren Produktionsnetzwerk eher als zusätzliche

»Zuletzt gibt es noch ein zentrales Dilemma der Mobilisierungen in globalen Produktionsnetzwerken, von dem auch das Lieferkettengesetz betroffen ist.«

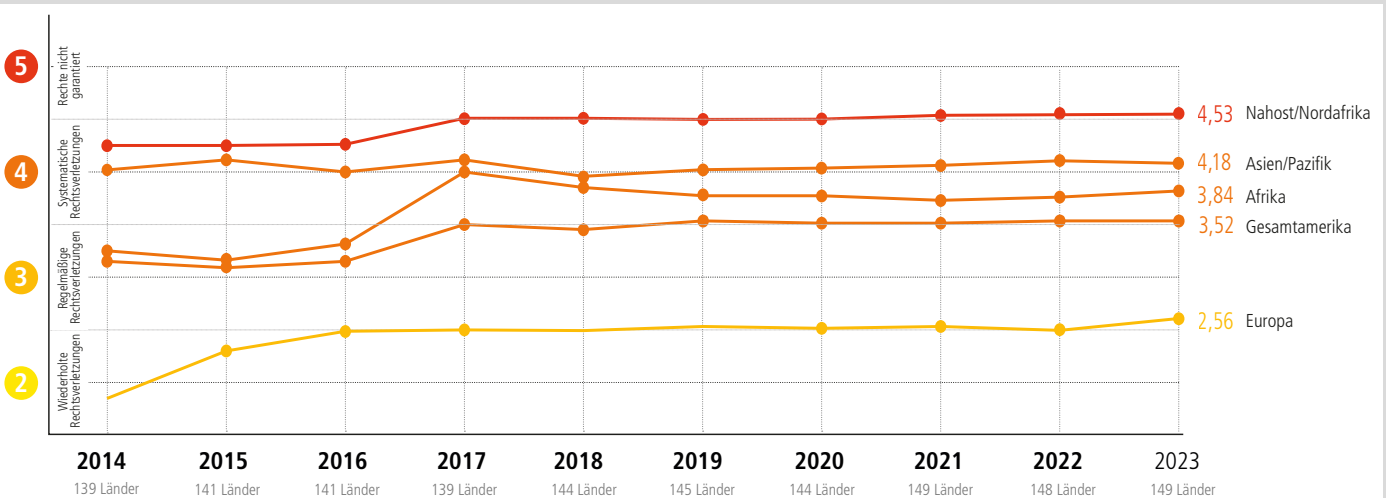
Aushandlungsfelder, in denen sie sich sozial engagieren können, statt dass sie als Teil gemeinsamer Kämpfe vereinter Belegschaften gesehen werden. Denn auch gewerkschaftlich organisierte Kolleg_innen aus dem Globalen Norden treten Beschäftigten aus dem Globalen Süden immer auch im Rahmen „imperialer Lebensweisen“ (Brand & Wissen 2017) gegenüber, das heißt als potenzielle Konsument_innen billig hergestellter Produkte. Internationale Solidarität und eine Verständigung über die Grundlagen gemeinsamer Kämpfe sind aus dieser Perspektive sehr voraussetzungsvoll. Hierauf bietet das Lieferkettengesetz keine Antwort, es kann aber das Bewusstsein und die Vernetzung sowie gemeinsame Organisationserfahrungen durchaus fördern.

Zuletzt gibt es noch ein zentrales Dilemma der Mobilisierungen in globalen Produktionsnetzwerken, von dem auch das Lieferkettengesetz betroffen ist. Alle diese Ansätze sind auf Wissen über die lokalen Arbeitsbedingungen und mögliche Konfliktpunkte angewiesen. Jedoch geraten Akteur_innen der Arbeitnehmer_innenvertretung (insbesondere in informellen

Bereichen der Produktion) hierbei allein deswegen an ihre Grenzen, weil es an Informationen über Arbeitsbedingungen an verschiedenen Standorten fehlt. Ein systematisches Monitoring aller Produktionsorte und Beziehungen hinkt aufgrund der Dezentralität und Schnelllebigkeit der Produktionsnetzwerke immer hinterher und bleibt gerade dort unvollständig, wo es am wichtigsten ist. Arbeitsrechtsverletzungen werden meistens erst dann bekannt, wenn es bereits Mobilisierungen, Kontakte und Kampagnen gibt. Aus diesem Grund spielen Gewerkschaftsnetzwerke und transnationale Betriebsräte, aber auch internationale Kontakte zu sozialen Bewegungen eine herausragende Rolle in der Zirkulation von Informationen und Ressourcen.

Trotz der skizzierten strukturellen Hürden und Probleme bietet das Gesetz in der Anwendung einige Potenziale. Um diese zu nutzen, müssen gewerkschaftliche und engagierte Stimmen das LkSG aber in weiter reichende Strategien zur besseren Interessenvertretung prekär beschäftigter Arbeiter_innen aus dem Globalen Süden einbetten. ■

Regionale Zehnjahrestrends: Keine Umkehr der Prekarisierung



Quelle: Globaler Rechtsindex 2023



Lieferkettensorgfaltspflichten



Landarbeiterin bei Chautera, Nepal – Foto: flickr, Marcel Crozet, ILO, CC BY-NC-ND 2.0

Die rechtliche Grundlage

Ein Gesetz mit Potenzial

Unternehmen müssen darauf achten, dass in ihren Lieferketten menschenrechtliche und umweltbezogene Standards eingehalten werden. Was genau regelt das Lieferkettengesetz und wie können Gewerkschaften dafür sorgen, dass es die Situation der Beschäftigten tatsächlich verbessert?



Konstruktion von Teilen für Handelsschiffe in Tanjung Uncan, Batam, Indonesia

Lange wurden Lieferketten, auf die Unternehmen zurückgreifen, immer komplexer und globaler. Das hat seinen Preis: Indem große Unternehmen Waren und Dienstleistungen einkaufen, die anderswo produziert werden, lagern sie auch die Verantwortung für die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards aus. Die Lieferkette wird zergliedert, Produktion findet in Ländern statt, in denen die Arbeitsstandards nicht überwacht werden – sei es, weil staatliche Strukturen für die Kontrolle fehlen, sei es, weil die lokale Politik kein Interesse daran hat.

Seit einigen Jahren scheint der Trend nun gestoppt oder zumindest verlangsamt. Ob es der Ausbruch eines isländischen Vulkans ist, ein Ozeankreuzer, der den Suezkanal blockiert, eine globale Pandemie oder neue kriegerische Auseinandersetzungen: Globale Lieferketten haben sich als anfällig erwiesen. Un-

ternehmen streben verstärkt langfristige und verlässlichere Lieferbeziehungen an.

Parallel dazu ist auf internationaler Ebene ein Paradigmenwechsel eingetreten. Nicht mehr nur die Staaten sollten dafür verantwortlich gemacht werden, grundlegende menschenrechtliche Standards in der Arbeitswelt zu gewährleisten, sondern auch die Unternehmen. Mit den 2011 verabschiedeten UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verpflichteten sich Mitgliedstaaten, Aktionspläne zu erlassen, um menschenrechtliche Sorgfaltspflichten, sogenannte Human Rights Due Diligence, einzuführen. In Deutschland wurde Ende 2016 ein Nationaler Aktionsplan verabschiedet und nach langen politischen Auseinandersetzungen das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das am 1. Januar 2023 in Kraft trat.

Das neue Gesetz folgt diesen Grundgedanken:

- Große Unternehmen und Konzerne werden für die Einhaltung von grundlegenden menschenrechtlichen Standards in der Lieferkette in die Verantwortung genommen.
- Sie übernehmen zwar keine Haftung für das Fehlverhalten Dritter (ihrer Zulieferer), ihnen obliegt es aber, im eigenen Verantwortungsbereich menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu reduzieren und Schäden zu vermeiden. Sie sind verpflichtet, die eigenen Abläufe so zu organisieren, dass die Risiken für Verstöße in der Lieferkette reduziert werden.

Etwas vereinfacht gesagt:

Das Gesetz regelt eine „Bemühenspflicht“, aber keine Erfolgshaftung.

Für wen genau gilt das Gesetz?

Das Gesetz richtet sich an große Unternehmen. Ab dem 1.1.2024 gilt es für Unternehmen mit mehr als 1.000 Arbeitnehmer_innen im Inland, wobei Leiharbeiter_innen mitzählen und in Konzernen Beschäftigte von Tochtergesellschaften der Konzernmutter zugerechnet werden. Die Rechtsform des Unternehmens ist irrelevant, entscheidend ist, dass es zumindest eine Zweigniederlassung in Deutschland gibt.

Die Sorgfaltspflichten erstrecken sich auf die Lieferkette. Dieser Begriff ist in § 2 Abs. 5 LkSG definiert: Die Lieferkette erfasst „alle Schritte im In- und Ausland, die zur Herstellung der Produkte und zur Erbringung der Dienstleistungen erforderlich sind, begonnen bei den Rohstoffen bis zur Lieferung an den Endkunden“. Dem Gesetz liegt also ein weites Verständnis von „Lieferkette“ zugrunde. Dennoch ist für einige Bereiche juristisch noch umstritten, ob sie dazugehören – etwa bei Maßnahmen zur Erschließung eines Fabrikgrundstücks, auf dem einmal produziert werden soll, oder bei der Betriebskantine.

Was ist zu schützen?

Das Lieferkettengesetz dient dem Schutz wichtiger menschenrechtlicher Rechtspositionen.¹

- Das Verbot von Kinderarbeit; Zwangsarbeit; Sklaverei, sklavereiähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft u. Ä. sowie Folter
- Der am Beschäftigungsort geltende Arbeitsschutz
- Die Koalitionsfreiheit
- Der Schutz vor Diskriminierung
- Zahlung eines angemessenen Lohns
- Schutz vor erheblicher Schädigung von Boden, Gewässer, Luft; widerrechtlicher Zwangsräumung und Entzug der Lebensgrundlage



Ernesto Klengel

ist Experte für Arbeitsrecht am Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung. Er beschäftigt sich unter anderem mit sozialen Standards in Lieferketten und grenzübergreifender Arbeit.

- Umweltbezogene Schutzgüter beziehen sich v. a. auf den Umgang mit (gefährlichen) Abfällen oder Stoffen.²

Da die Formulierungen im Gesetz teilweise recht unbestimmt sind, werden auch hier einige Auslegungsfragen erst im Laufe der Zeit geklärt werden. Bereits heute ist aber klar, dass das Schutzniveau deutlich über menschenrechtliche Mindeststandards hinausgeht und das Gesetz interessante Ansatzpunkte für transnationale gewerkschaftliche Arbeit bietet. Fälle von Union Busting beispielsweise stellen eine Schutzgutverletzung im Hinblick auf die Koalitionsfreiheit dar.

Die Sorgfaltspflichten

Das Konzept der Sorgfaltspflichten entstammt dem Wirtschaftsrecht. Jeder Vorstand hat bereits heute relevante unternehmerische Risiken zu analysieren und zu minimieren und Vorkehrungen zu treffen, damit alle Abteilungen, Stellen und Referate des Unternehmens gesetzeskonform handeln. Dieser auf den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bezogene Gedanke wird nun auf die Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Standards übertragen.

a) Risikomanagement

Zum Risikomanagement gehört es zunächst, die internen Zuständigkeiten klar zu definieren. Dazu gehört die Ernennung einer/eines Menschenrechtsbeauftragten.³

Mindestens jährlich, bei wesentlichen Änderungen in der Geschäftstätigkeit auch häufiger, muss eine Risikoanalyse durchgeführt werden.⁴ Hierzu ist zunächst abzubilden, woher das Unternehmen Produkte und Dienstleistungen bezieht. Viele Unternehmen kennen ihre Bezugsquellen bereits, sie können etwa im Qualitätsmanagement bereits heute die Herkunft jeder Schraube nachvollziehen. Für andere Bereiche und Abteilungen wird es das erste Mal sein, dass sie sich grundsätzlich mit den Lieferbeziehungen beschäftigen.

¹ § 2 Abs. 2 LkSG.

² Näher § 2 Abs. 3 LkSG.

³ § 4 Abs. 3 LkSG.

⁴ § 5 LkSG.

Lieferkettengesetz: Wie viele Unternehmen in Deutschland betrifft es?

Seit 2023



> 3.000 Mitarbeiter_innen

Ab 2024



> 1.000 Mitarbeiter_innen

Relevant für
900 Unternehmen

Relevant für
4.800 Unternehmen

Quelle: Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Anknüpfend daran hat sich das Unternehmen allgemein damit vertraut zu machen, welche Risiken in den wichtigsten Sektoren bestehen. Schließlich ist eine Bewertung der konkreten Lieferbeziehung vorzunehmen. Hierzu sind die Mitarbeiter_innen in den Abteilungen und auch die Geschäftspartner_innen zu befragen. Dabei geht es im Wesentlichen darum, die Risiken zu gewichten. Ein häufiges Missverständnis ist, dass das Lieferkettengesetz dazu verpflichtet würde, allen denkbaren Risiken nachzugehen – das Unternehmen darf und muss aber priorisieren.

Um zu bestimmen, welche Maßnahmen erforderlich sind, muss zwischen verschiedenen Bereichen der Lieferkette differenziert werden: dem eigenen Geschäftsbereich, den unmittelbaren und den mittelbaren Zulieferern.

Die Unternehmen müssen sich natürlich darum kümmern, dass in ihrem eigenen Geschäftsbereich – also bei allen Aktivitäten, die sie selbst erbringen – nicht gegen Menschenrechte verstoßen wird. Hier können Unternehmen selbst unmittelbar Einfluss nehmen, Kontrollen durchführen und Schulungen organisieren.⁵ Sollte es bereits Verstöße gegen Menschenrechte geben oder gegeben haben, müssen diese dann zwingend abgestellt werden.⁶

Gegenüber den Zulieferern, die direkte Vertragspartner des Unternehmens sind, gilt: Kann die Verletzung einer Sorgfaltpflicht nicht in absehbarer Zeit beendet werden, muss zumindest

ein Konzept mit einem konkreten Zeitplan erstellt werden.⁷ Zur Prävention hat das Unternehmen schon bei der Auswahl des Zulieferers zu berücksichtigen, was es in Bezug auf ökologische und menschenrechtliche Standards von diesem erwarten kann. Entsprechend muss es sich dann vertraglich zusichern lassen, dass der Zulieferer die Standards einhält, sowie ihn verpflichten, Schulungen durchzuführen und angemessene Kontrollmaßnahmen zu ergreifen.⁸

Die Einhaltung der menschen- und umweltbezogenen Sorgfaltpflichten bei den Zulieferern der Zulieferer muss nach dem Gesetz beim Risikomanagement noch nicht berücksichtigt werden. Anders ist es aber, wenn das Unternehmen beispielsweise über den Beschwerdekanaal „substantiierte Kenntnis“ von Verstößen erlangt. Dann muss es tätig werden.⁹

b) Beschwerdeverfahren

Unternehmen, die unter das Gesetz fallen, müssen ein Beschwerdeverfahren einrichten. Dieses muss für Personen zugänglich sein, die auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken, aber auch auf Verletzungen hinweisen wollen. „Zugänglich“ bedeutet dabei, dass es leicht zu nutzen ist – eine versteckte Eingabemaske auf der Website des Unternehmens dürfte nicht genügen. Das Gesetz gewährleistet verschiedene Standards für das Verfahren. So müssen die vom Unternehmen beauftragten Personen „Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, insbesondere (...) an Weisungen nicht gebunden sein“. Diejenigen, die das System nutzen, dürfen nicht gemahregelt werden.

c) Dokumentation

Die Unternehmen müssen transparent machen, wie sie das Lieferkettengesetz umsetzen, und ihre Maßnahmen auch dokumentieren. Dazu gehört, dass die Unternehmensleitung eine Grundsatzerklärung abgibt, in der sie ihr Risikomanagement, festgestellte menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie die Erwartungen an Beschäftigte und Zulieferer in der Lieferkette erläutert.¹⁰ Die Grundsatzerklärung muss aktuell gehalten werden. Außerdem verlangt das Gesetz, dass die Unternehmen auf ihren Internetseiten einen Jahresbericht veröffentlichen, aus dem ebenfalls hervorgeht, welche Risiken und Verletzungen sie identifiziert und was sie unternommen haben, für wie wirksam sie die Maßnahmen halten und welche Schlussfolgerungen sie für ihr zukünftiges Vorgehen daraus ziehen.¹¹

d) Durchsetzungsmechanismen

Für Betroffene von Menschenrechtsverletzungen ist es schwierig, vor Gericht Schadenersatz oder Entschädigung zu erlangen. Sie

5 § 6 Abs. 3 LkSG.

6 § 7 Abs. 1 LkSG.

7 § 7 Abs. 2 LkSG.

8 § 6 Abs. 4 LkSG.

9 § 9 Abs. 3, 2 LkSG.

10 § 6 Abs. 2 LkSG.

11 § 10 Abs. 2 LkSG.

»Da das Gesetz auch die Rechte der Beschäftigten im eigenen Geschäftsbereich schützt, können Betriebsräte die Einführung des Lieferkettengesetzes überwachen.«

können zwar vor deutschen Gerichten klagen. Doch dann wird in der Regel das Recht aus dem Land angewandt, wo der Schaden oder die Verletzung eingetreten ist. Ein Beispiel: Vor dem Landgericht Dortmund hatten Arbeiter_innen eine Klage gegen den Textildiscounter KiK eingereicht. Nachdem ein Rechtsgutachten bei einem Gelehrten für das Recht des Staates Pakistan eingeholt worden war, wurde die Klage abgewiesen, weil die Ansprüche nach pakistanischem Recht bereits verjährt waren.¹²

An dieser Problematik ändert sich auch mit dem Lieferkettengesetz nichts. Es enthält zwar eine ausdrückliche Regelung für eine gesetzliche Prozessstandschaft, die es Gewerkschaften und NRO erleichtern soll, für Betroffene zu klagen.¹³ Die Erfolgsaussichten einer solchen Klage verbessern sich aber nicht.¹⁴

Um aus dem Lieferkettengesetz abzuleitende Rechte durchzusetzen, wird es also weniger auf Schadenersatzklagen als vielmehr auf die Überwachung durch eine Behörde ankommen. Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) als Aufsichtsbehörde prüft die Berichte und hat die Kompetenz, Verstöße gegen das Gesetz zu ermitteln, festzustellen, zu beseitigen und zu unterbinden. Wenn ein Unternehmen nicht ausreichend auf menschenrechtliche Risiken reagiert, kann das BAFA beispielsweise konkrete Auflagen machen, diese zu beheben, aber auch Sanktionen verhängen. Diese Bußgelder können eine Höhe von bis zu zwei Prozent des durchschnittlichen Jahresumsatzes der betroffenen Unternehmen erreichen. Daran anschließend können diese außerdem für bis zu vier Jahre von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Ansatzpunkte für Gewerkschaften und die betriebliche Mitbestimmung

Obwohl sie die natürlichen Ansprechpersonen sind, wurden die Interessenvertretungen beim Lieferkettengesetz nur am Rande mitgedacht. So wurde klargestellt, dass der Wirtschaftsausschuss in „Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in

Lieferketten gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ zu unterrichten ist und diesen Anspruch auch einklagen kann.¹⁵ Er kann sich auf diesem Weg ausführlich über die Risikoanalyse unterrichten und so auch Informationen über Lieferbeziehungen erlangen. Auch die Grundsatzklärung sowie die angefertigten Dokumentationen sind vorzulegen.

Darüber hinaus können Betriebsräte, Personalräte, Aufsichtsratsmitglieder und Gewerkschaften auf ihre gesetzlichen Rechte zurückgreifen, um in ihrer Arbeit vom neuen Gesetz zu profitieren. Da das Gesetz auch die Rechte der Beschäftigten im eigenen Geschäftsbereich schützt, können Betriebsräte die Einführung des Lieferkettengesetzes überwachen.¹⁶ Betriebsräte (in der Regel Gesamtbetriebsräte) haben zudem zwingende Mitbestimmungsrechte: wenn sich etwa im Verlauf der Umsetzung neue Verhaltensanforderungen ergeben,¹⁷ wenn IT-Tools genutzt werden, die zur Überwachung oder Leistungskontrolle geeignet sind,¹⁸ oder Fragebögen genutzt werden.¹⁹ Hier müssen die Gremien zwingend beteiligt werden – bei Verstößen können sie verlangen, dass die Maßnahmen unterlassen werden.

Mitbestimmungsakteur_innen können zudem selbst menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in die Beschwerdekanaäle einbringen und das Gesetz auf Betriebsversammlungen thematisieren. Aufsichtsratsmitglieder haben dabei eine wichtige Rolle: Sie können das Risikomanagement überwachen und auch vor diesem Hintergrund das Lieferkettenmanagement kontrollieren.

Mitbestimmungsakteur_innen und Gewerkschaften haben damit Mittel in der Hand, darauf zu achten, dass bei der Umsetzung des Gesetzes im Unternehmen nicht im Kern auf die „Papierlage“ geschaut und den Versprechungen von Zertifizierern vertraut wird. Das Lieferkettengesetz wird nur dann kein Papiertiger sein, wenn an allen relevanten Schritten diejenigen einbezogen werden, deren Interessen es dient: die Beschäftigten selbst und ihre Interessenvertretungen. ■

12 Urteil v. 10.1.2019, Az. 7 O 95/15.

13 § 11 LkSG.

14 § 3 Abs. 3 LkSG.

15 § 106 Abs. 3 Nr. 5b BetrVG.

16 Gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

17 § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

18 § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

19 § 94 BetrVG.

Beteiligung von Stakeholdern

Lokale Expertise sichert Menschenrechte

Um menschenrechtliche Sorgfaltspflichten zu erfüllen, können Unternehmen nicht darauf verzichten, Stakeholder transparent in den Prozess einzubeziehen. Dabei müssen sie auch im eigenen Interesse über die regulatorischen Standards hinausgehen.

Für viele Unternehmen ist die Perspektive neu: Das Lieferkettengesetz zwingt sie dazu, nicht mehr (nur) auf die wirtschaftlichen, sondern (auch) auf die menschenrechtlichen Risiken in ihrer weltweiten Wertschöpfung zu achten. Das bedeutet, es sind die Interessen von Personen angemessen zu berücksichtigen, die in ihren Lieferketten beschäftigt sind oder in sonstiger Weise durch ihr wirtschaftliches Handeln betroffen sein können. Denn sie sind die Expert_innen, die Risiken und Lösungen kennen. Unternehmen sind daher gut beraten, Stakeholder über das gesetzlich verpflichtende Maß in den gesamten Prozess der unternehmerischen Sorgfaltspflicht einzubinden.

„Stakeholder“ meint hier grundsätzlich Einzelpersonen oder Gruppen, die von den Tätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen eines Unternehmens betroffen sind. Im Zusammenhang mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist die wichtigste Gruppe die der Rechteinhaber_innen, wobei diese Rechteinhaber_innen eine heterogene Gruppe sind. Während manchmal Beschäftigte und Gewerkschaften die menschenrechtlichen Risiken allein überblicken, kann es in anderen Fällen essenziell sein, beispielsweise indigene Bevölkerungsgruppen und Gemeinden einzubeziehen, also eine breite Gruppe an Akteur_innen – und diese kontinuierlich zu erweitern oder auch umzugestalten, wenn sich die jeweilige Menschenrechtslage in den Produktionsländern ändert.

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen (aus der engl. Bezeichnung, United Nations, kurz UN-Leitprinzipien) definieren Rechteinhaber_innen als Einzelpersonen oder gesellschaftliche Gruppen, deren Rechte durch unternehmerische Tätigkei-

ten tatsächlich oder potenziell verletzt oder gefährdet sind. Wer genau das ist, kann zwischen Unternehmen und Branchen also stark variieren.

Dennoch gibt es Akteur_innen, die stets bedacht werden müssen: Das sind Beschäftigte und ihre legitimen Vertretungen in Form von Gewerkschaften. Beide sollten durchweg proaktiv als Expert_innen verstanden und konsultiert werden, auch über das sowieso gesetzlich festgelegte Maß hinaus, das ihnen die geltenden Mitbestimmungsrechte verleihen. Sie erfahren direkt die Verletzungen grundlegender Menschenrechte, sie wissen, warum sie passieren, wo und wie Abhilfe und auch Wiedergutmachung geleistet werden müssen. Beschäftigte und Gewerkschaften nach den Vorgaben der UN-Leitprinzipien zu konsultieren, sollte daher Ziel eines jeden Unternehmens sein.

Darüber hinaus kommen zahlreiche weitere Akteur_innen in Betracht – manche sind offensichtlich, andere bedürfen einer tiefgreifenden Kontextanalyse. Beispiele für individuelle Rechteinhaber_innen sind neben (Fabrik-)Angestellten etwa Landarbei-



FES Bangladesch, Samaul Heial

Franziska Korn ist Referentin für Wirtschaft und Menschenrechte im Referat Globale Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Zuvor leitete sie das Büro der FES in Bangladesch. Sie hat Politikwissenschaft und Südasiawissenschaften studiert.

Wie weit Unternehmensverantwortung reicht



Mitglieder einer indigenen Gemeinde im Notfallgebiet Brumadinho, Brasilien

Die unternehmerischen Sorgfaltspflichten erstrecken sich nicht nur auf die in den Produktionsnetzwerken beschäftigten Menschen. Unternehmen tragen auch Verantwortung für andere Gruppen, die von ihrer geschäftlichen Tätigkeit betroffen sind. Anwohner_innen von Produktionsstätten oder Minen etwa, indigene Gemeinschaften oder Bevölkerungsgruppen, deren Lebensweisen durch unternehmerische Aktivitäten bedroht werden. Wie 2019 in Brumadinho: Am 25. Januar brach der Damm einer Eisenerzmine des Bergbaukonzerns Vale in der Nähe der brasilianischen Stadt Brumadinho, mehr als 270 Menschen kamen ums Leben. Ein Tochterunternehmen des TÜV Süd aus Deutschland hatte die Anlage geprüft und freigegeben. In dem Buch „Brumadinho, Orchestration eines Verbrechens“ berichtet Lucas Ragazzi über einen Mailverkehr zwischen Vale und Prüfer_innen, der zeigen soll, dass das Risiko eines Dammbrochs beiden Seiten bekannt war. Die Folgen des Unglücks reichen bis heute. Die mit toxischen Schwermetallen belastete Schlamm-lawine verseuchte fruchtbare Böden sowie den Paraopeba-

Fluss, der die Region mit Trinkwasser versorgte und die Existenzgrundlage der indigenen Gemeinden Pataxó und Pataxó Hã-Hã-Hãe bildete. Fischfang und Landwirtschaft sind aber bis heute nur in Teilen möglich, Agrarprodukte entweder tatsächlich belastet – oder unverkäuflich, weil die Abnehmer_innen das Risiko scheuen. Psychische Belastungen und die Suizidrate in den Gemeinden sind hoch. Die Geschädigten haben sich organisiert und die „Assoziation der Angehörigen und Opfer des Dammbrochs“ gegründet. Sie mussten dafür kämpfen, dass die Opfer überhaupt aus den Schlamm-massen geborgen wurden und beerdigt werden konnten, und sie kämpfen immer noch, das ökologische Gleichgewicht des Flusses wiederherzustellen, den von den Folgen Betroffenen Gerechtigkeit und Entschädigung zu verschaffen. Sie klagen auf verschiedenen Ebenen gegen die verantwortlichen Unternehmen. In Deutschland unterstützt die Industriegewerkschaft für Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE) eine Klage von Opfern und Überlebenden auf Schadenersatz gegen TÜV Süd beim Landgericht München I.

ter_innen, Kleinbauern und -bäuerinnen sowie Anwohner_innen. Vertreter_innen von kollektiven Rechteinhaber_innen sind außer den Gewerkschaften auch Kooperativen, Verbände und lokale Nichtregierungsorganisationen. Dabei ist immer wieder zu prüfen, wie glaubwürdig, unabhängig und auch kompetent diese im konkreten Fall sind. In Deutschland und Europa ansässige Nichtregierungsorganisationen beispielsweise sind keine Rechteinhaber_innen. Sie können Kontakt zu den jeweiligen Akteur_innen herstellen, ihre Beteiligung ist aber nicht mit der

Beteiligung von Rechteinhaber_innen in den jeweiligen Produktionsländern gleichzusetzen.

Menschenrechtliche Risiken und Einbezug von Rechteinhaber_innen

Abgesehen davon, dass Leitlinien und Gesetze den umfassenden und kontinuierlichen Einbezug von Rechteinhaber_innen verlangen, sprechen noch zahlreiche weitere Argumente und Erfahrungen dafür:

»Rechteinhaber_innen vor Ort merken, ob die vom Unternehmen ergriffenen Maßnahmen auch tatsächlich Risiken und Bedürfnisse adressieren.«

- **Perspektivenwechsel** : Unternehmen tendieren dazu, Risiken zu priorisieren, die im Einklang mit ihren wirtschaftlichen Interessen sind. Das kann dazu führen, dass menschenrechtliche Risiken übersehen werden. Der Einbezug von Rechteinhaber_innen ermöglicht, die Priorisierung zu überprüfen. Denn Unternehmen müssen durch den Einbezug von Rechteinhaber_innen ihre Perspektive wechseln: weg von wirtschaftlichen hin zu menschenrechtlichen Risiken.
- **Wissen**: Viele Unternehmen fragen sich derzeit, wie sie an das notwendige Wissen kommen, um die Risiken für die weltweiten Menschenrechtslagen wirklich überblicken zu können. Hier gibt es durchaus wichtige Studien, Berichte und Indizes, die für das Erschließen des jeweiligen Kontextes wichtig sind. Ein Beispiel ist hier etwa der Globale Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbundes, der jährlich die Lage von Arbeitnehmer_innen und Gewerkschaften analysiert. Kein Bericht kann jedoch die direkte Konsultation mit Rechteinhaber_innen ersetzen. Sie sind vor Ort, verfügen über die relevanten Zugänge und das Wissen – also die andere Perspektive, die für ein effektives Risikomanagement notwendig ist, nicht nur für die Analyse der Problemfelder, sondern auch für die Entwicklung wirksamer Beschwerde-mechanismen und Abhilfemaßnahmen.
- **Vermeidung von wirtschaftlichen Risiken**: Die multiplen Krisen der letzten Jahre haben gezeigt, dass menschenrechtliche Risiken schnell auch zu wirtschaftlichen Risiken führen können. In der Hochphase der Covid-19-Pandemie zeigte sich etwa, dass Unternehmen, die ihre Lieferketten samt Zulieferer gut kannten, besser durch die Krise gekommen sind. Um als Unternehmen gegenüber externen Schocks, wie Engpässen und Ausfällen von Lieferungen widerstandsfähiger zu sein, ist die Einbindung lokaler Rechteinhaber_innen essenziell.
- **Überprüfung der Wirksamkeit**: Rechteinhaber_innen vor Ort merken, ob die vom Unternehmen ergriffenen Maßnahmen auch tatsächlich Risiken und Bedürfnisse adressieren. Der kontinuierliche Austausch mit Rechteinhaber_innen hilft Unternehmen, ihre Maßnahmen zu verbessern.
- **Frühwarnsystem**: Viele Unternehmen tendieren dazu, Maßnahmen erst zu ergreifen, wenn Menschenrechtsverletzungen bereits eingetreten sind. So etwa in Bangladesch: Textilarbeiter_innen mussten erst streiken, damit es zur

Auszahlung des gesetzlich festgelegten Lohns kam. Der Einbezug von Rechteinhaber_innen ermöglicht es, statt reaktiven Krisenmanagements ein präventives Frühwarnsystem zu etablieren. Rechteinhaber_innen können bei kontinuierlichem und vertrauensbasiertem Einbezug Risiken frühzeitig berichten und zum Umsteuern des Unternehmens beitragen.

- **Glaubwürdigkeit und Ownership**: Der Einbezug von Rechteinhaber_innen erhöht die Glaubwürdigkeit von Unternehmen und schafft damit auch Vertrauen – in der Öffentlichkeit, vor allem aber bei allen Stakeholdern. Und das wiederum kann auch zur Akzeptanz und stärkeren Nutzung der verschiedenen Instrumente führen. Umgekehrt laufen Unternehmen, die erst dann den Austausch mit Stakeholdern suchen, wenn die negativen Auswirkungen bereits gravierend sind, Gefahr, wertvolle Ressourcen und Vertrauen zu verlieren.

Ausgestaltung der Stakeholder-Beteiligung

Ziel der Beteiligung von Rechteinhaber_innen muss es sein, Menschen weltweit effektiv zu schützen und negative Auswirkungen der Wirtschaftstätigkeit präventiv zu verhindern. Um das sicherzustellen, muss sie strukturell – und transparent – im Sorgfaltspflichtenprozess verankert und für die Rechteinhaber_innen jederzeit nachvollziehbar und mitgestaltbar sein. Für eine allumfassende Analyse des Kontextes entlang der Wertschöpfungsprozesse ist es zudem wichtig, dass Rechteinhaber_innen weltweit in den jeweiligen Produktionsländern entlang der Wertschöpfungsprozesse einbezogen werden.

Der Prozess muss barrierefrei gestaltet werden, was beispielsweise die Sprache und die Kommunikationswege angeht. In einigen Fällen kann es sinnvoll sein, auf neuere Informationstechnologien zurückzugreifen. Entscheidend ist auch, dass das Machtungleichgewicht zwischen Unternehmensvertreter_innen und Angestellten entlang der Lieferketten allumfassend anerkannt wird und Maßnahmen zum Schutz von Rechteinhaber_innen ergriffen werden. Diese Maßnahmen sollten mit den Rechteinhaber_innen gemeinsam entwickelt und kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. In zahlreichen Ländern sind beispielsweise Gewerkschaften starken Repressionen ausgesetzt. Ohne ausreichenden Schutz laufen sie Gefahr, weitere Menschenrechtsverletzungen zu erfahren.

Die Einbindung sollte so erfolgen, dass auch Expertisen aus anderen angrenzenden Bereichen einbezogen werden können.

Stakeholder-Beteiligung in den bisherigen Rahmenwerken

Die **UN-Leitprinzipien für Menschenrechte und Wirtschaft** beruhen auf bestehenden Menschenrechtsverpflichtungen wie der **Internationalen Menschenrechtscharta** und den **ILO-Kernarbeitsnormen**. Demnach sollten Unternehmen zur Abschätzung ihrer menschenrechtlichen Risiken alle tatsächlichen oder potenziellen menschenrechtlichen Auswirkungen ermitteln und bewerten. Dafür ist die Konsultation potenziell betroffener Gruppen und anderer Stakeholder vorgesehen. Diese Beratungen sollten regelmäßig durchgeführt werden, um Veränderungen von Menschenrechtsgefahren Rechnung zu tragen. Dabei geht es darum, bestmöglich zu verstehen, wie eine effektive Ansprache erfolgen und welche Hindernisse es geben kann sowie welche Schutzmaßnahmen sie gegebenenfalls für Betroffene ergreifen müssen. Sollte der Austausch mit direkt Betroffenen, beispielsweise Arbeiter_innen, nicht möglich sein, sollten Unternehmen Kontakt mit alternativen Akteur_innen aufnehmen, wie etwa Menschenrechtsverteidiger_innen. Diese sollten wiederum auf ihre Glaubwürdigkeit, Unabhängigkeit und ihre Expertise überprüft werden.

Die **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen** zu verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln haben einen freiwilligen Charakter; sie gelten jedoch seit ihrer Veröffentlichung 1976 als weltweit führender Standard für unternehmerische Sorgfaltspflicht. Sie richten sich an multinationale Unternehmen, die in einem der OECD-Mitgliedsländer tätig sind oder von dort aus agieren. Auch sie heben insbesondere in der Überarbeitung von 2023 die Bedeutung von Stakeholder-Beteiligung hervor. Unternehmen wird demnach empfohlen, relevante Stakeholder so in den Sorgfaltspflichtenprozess

einzubeziehen, dass sie Unternehmensprozesse auch tatsächlich beeinflussen können. Der Fokus soll insbesondere auf den Risiken für marginalisierte und gefährdete Gruppen und Personen liegen. Seit der Überarbeitung beinhalten die Leitsätze auch das Konzept der „freien, vorherigen und informierten Zustimmung“, wonach indigene Völker bei Unternehmenstätigkeiten, die sich auf ihre Gebiete auswirken, zwingend und effektiv einbezogen werden müssen.

Das **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)** bezieht sich in Teilen auf die UN-Leitprinzipien. Es umfasst die Errichtung und Umsetzung eines Risikomanagementsystems, das Interessen von allen Beschäftigten innerhalb der Lieferkette angemessen berücksichtigt. Gleiches gilt für diejenigen Menschen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln des Unternehmens unmittelbar betroffen sein können. Die Gesetzesbegründung schreibt der Beteiligung von Betroffenen eine wichtige Schlüsselfunktion zu: Sie soll Unternehmen helfen, ihre Risiken zu erkennen, richtig einzuschätzen und geeignete, den Interessen der Betroffenen entsprechende Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu wählen. Dabei ist die zu berücksichtigende Personengruppe weit gefasst: Unternehmen müssen sie anlassbezogen flexibel erweitern und ein besonderes Augenmerk auf Menschen legen, die besonders vulnerabel sind (z. B. aufgrund von Migration, Behinderung o. Ä.). Wie die Einbeziehung tatsächlich erfolgt, wird im LkSG nicht ausreichend benannt und lässt damit Unternehmen einen zu großen Gestaltungsspielraum. Das LkSG bleibt damit hinter den UN-Leitprinzipien zurück und hat die effektive Einbindung von Stakeholdern nicht ausreichend gesetzlich gesichert.

Globale Gewerkschaftsvertreter_innen haben beispielsweise Erfahrungen mit globalen Rahmenabkommen oder rechtlich bindenden Instrumenten wie dem Bangladesh Accord, der u. a. Gebäude- und Brandschutz in den Textilfabriken sichert. Unternehmen sollten dazu beitragen, dass sich Arbeitnehmer_innen weltweit vernetzen können – grenzüberschreitende Organisation und die transnationale Kooperation können Unternehmen darin unterstützen, ihre Sorgfaltspflicht nachhaltiger zu erfüllen. Unternehmen sollten daher ein Interesse daran haben, sich funktionierenden Multi-Stakeholder-Initiativen anzuschließen. Diese können Unternehmen als Lernraum dienen, den Austausch mit Rechteinhaber_innen festigen und strukturelle Veränderungen im Sinne von Umwelt- und Arbeitnehmer_innenschutz ankurbeln.

Ausblick: Chancen durch eine EU-Richtlinie

Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist ein wichtiger Meilenstein für den weltweiten Schutz von Beschäftigten

in globalen Lieferketten. Mit Blick auf die Beteiligung von Rechteinhaber_innen bleibt es jedoch hinter den UN-Leitprinzipien zurück. Trotz der Vorteile, die der kontinuierliche Einbezug von Rechteinhaber_innen bringen würde, ist nicht zu erwarten, dass Unternehmen ausreichend über das gesetzlich vorgeschriebene Maß im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz hinausgehen. Deshalb müssen weitere gesetzliche Weichenstellungen vorgenommen werden. Das europäische Lieferkettengesetz (Corporate Sustainability Due Diligence Directive / CSDDD) ist hier auf dem richtigen Weg. Das Europäische Parlament setzt sich dafür ein, Rechteinhaber_innen in allen Schritten der Sorgfaltspflicht zu beteiligen. Ob es sich damit durchsetzt, wird sich im Trilog entscheiden. Fest steht: Ohne eine umfangreiche und kontinuierliche Beteiligung und Einbeziehung von Rechteinhaber_innen werden das deutsche und das europäische Lieferkettengesetz hinter ihren Möglichkeiten bleiben. ■





Aus der Gewerkschaftsbewegung

Ein Fabrikeinsturz, der die Arbeitswelt veränderte

Nach dem todbringenden Unglück von Rana Plaza setzten die globalen Gewerkschaftsverbände UNI Global und IndustriALL ein Brandschutz- und Sicherheitsabkommen mit den Marken und Händlern durch, das zum Modell wurde. Was hat der Bangladesh Accord bewirkt?



Foto: Flickr: rjians, CC BY-NC-ND 2.0

Unglück von Rana Plaza 2013: Gebäudeeinsturz im Vorort von Dhaka, Bangladesch

Am 24. April 2013 forderte das bis heute größte Unglück in der Geschichte der Textilindustrie unzählige Opfer. Es erschütterte die Welt. Zugleich war es aber auch der Anstoß, die industriellen Beziehungen in der globalen Textilbranche grundlegend zu verändern und die Rechte der dort Beschäftigten zu stärken.

Denn die schrecklichen Bilder aus Bangladesch, die nach dem Einsturz des Rana-Plaza-Fabrikkomplexes um die Welt gingen, zeigten eine bis dato einmalige strukturelle, von Menschen verursachte Katastrophe. Mehr als tausend Arbeiter_innen verloren

ihr Leben, als das achtstöckige Gebäude am Rande der Stadt Dhaka einstürzte, in dem internationale Modemarken ihre Kleidung herstellen ließen. Zweieinhalbttausend Beschäftigte wurden verletzt, viele von ihnen schwer und mit lebenslangen Folgen.

Angesichts mehrerer tödlicher Unfälle hatten die Gewerkschaftsverbände UNI Global Union und IndustriALL Global Union, kurz UNI und IndustriAll, die internationalen Bekleidungsunternehmen schon vor diesem GAU jahrelang immer wieder dazu aufgefordert, die Arbeitsbedingungen in den Fabriken ihrer bangladeschischen Zulieferer zu verbessern. Doch die zahlreichen sozialen Audits der Marken und Sicherheitsinspektionen durch die örtlichen Behörden nützten nichts, die Arbeiten in der tödlichen Betonfalle Rana Plaza gingen wie gewohnt weiter. Das Gebäude war ohne Genehmigung um weitere Etagen aufgestockt worden, ohne dass die statischen Voraussetzungen für die Unterbringung von Textilfabriken gegeben waren. Obwohl am Tag vor dem Unglück ein großer Riss im Gebäude entdeckt worden war, mussten die Beschäftigten weiter zur Arbeit erscheinen – mit verheerenden Folgen.

Als der Unfall im Rana-Plaza-Komplex dann tatsächlich geschah, wurde mehr als deutlich, dass die globalen Gewerkschaftsverbände UNI und IndustriALL dringend ein transformatives Abkommen zur Gewährleistung der Sicherheit in Bangladeschs Textilindustrie auf den Weg bringen mussten – und die Modemarken mussten endlich reagieren. Die Gewerkschaftsverbände arbeiteten mit Hochdruck daran, die Modeunternehmen zu einem belastbaren Abkommen zu bewegen, das die Sicherheit in der Textilindustrie grundlegend verbessern sollte.

Am 15. Mai 2013 legten UNI und IndustriALL den Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh vor, der von acht bangladeschischen Gewerkschaften und 40 Bekleidungsunternehmen unterzeichnet wurde. Entscheidend war dabei, dass mit H&M und Inditex (Zara) zwei der größten internationalen Modehändler das Abkommen unterstützten.

Das auf fünf Jahre angelegte rechtsverbindliche Abkommen hatte ein klares Ziel: „eine sichere und nachhaltige Bekleidungsindustrie in Bangladesch, in der Arbeiter_innen keine Brände, Gebäudeeinstürze oder sonstige Vorfälle fürchten müssen, die durch angemessene Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen verhindert werden könnten“.

Nachdem Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NRO) weltweit zur Teilnahme aufgefordert hatten, wurde das Abkommen schließlich von mehr als 200 Modemarken unterzeichnet, für die zwei Millionen Arbeiter_innen in 1.600 Fabriken tätig waren.

Der Accord hat die Sicherheit in den Fabrikgebäuden erheblich verbessert und zahlreiche Menschenleben gerettet. Grundlegende Veränderungen konnten durchgesetzt werden. So entstand ein weltweit führendes Modell für die Risikominderung im Zuge der Sorgfaltsprüfung.

Wie funktioniert der Accord?

Der Accord ist ein rechtsverbindlicher Vertrag zwischen UNI, IndustriALL und bestimmten Modemarken und Einzelhändlern, der auf Rechenschaftspflicht, Unabhängigkeit, Arbeitnehmer_innenbeteiligung und Transparenz beruht. Mit ihm soll die Arbeitssicherheit in den Zulieferbetrieben der Bekleidungsindustrie durch folgende Maßnahmen verbessert werden:

- Einführung von unabhängigen Inspektionen und Abhilfemaßnahmen unter der Leitung von Fachingenieur_innen zur Ermittlung und Prävention von Brandgefahren und Risiken in Verbindung mit Elektroanlagen, Heizkesseln sowie Gebäudestrukturen
- Förderung eines Bewusstseins für Arbeitsplatzsicherheit durch die Schulung von Sicherheitsausschüssen und die Ermutigung von Arbeitnehmer_innen, Sicherheitsgefahren in den Betrieben zu identifizieren, zu melden und zu überwachen
- Einführung einer vertrauenswürdigen Beschwerdestelle für Arbeitnehmer_innen, bei der Sicherheitsmängel über einen unabhängigen Mechanismus gemeldet werden können

Steuerung

Mit der Umsetzung des Accords ist ein Lenkungsausschuss betraut, in dem die Unterzeichner_innen aus der Modeindustrie, nationale Gewerkschaften und globale Gewerkschaftsverbände paritätisch vertreten sind. Als fachliche Beobachter_innen, sogenannte Witness Signatories, sind NRO wie Clean Clothes Campaign und Workers Rights Consortium beteiligt. Die Internationale Arbeitsorganisation stellt den neutralen Vorsitz des Lenkungsausschusses. Die Umsetzung der Accord-Maßnahmen wird vom Sekretariat überwacht, das seinen Sitz in Amsterdam hat. Die beteiligten Modemarken müssen zur Finanzierung der



Alke Boessiger ist stellvertretende Generalsekretärin von UNI Global Union, einem globalen Gewerkschaftsverband für die Dienstleistungsbranche. Für den Verband arbeitet sie im Lenkungsausschuss des International Accord mit.

im Accord vorgesehenen Sicherheitsmaßnahmen beitragen. Die Höhe ihrer Beteiligung richtet sich dabei nach dem im jeweiligen Land erteilten Auftragsvolumen.

Sicherheit

Sämtliche Betriebe, die für Unterzeichner_innen des International Accord arbeiten, müssen an einer **Erstinspektion** teilnehmen, bei der Brandgefahren und Risiken in Verbindung mit Elektroanlagen, Heizkesseln sowie Gebäudestrukturen identifiziert werden. Das jeweilige Werk erhält einen Maßnahmenplan, einen sogenannten Corrective Action Plan (CAP). Die Bekleidungsunternehmen müssen gewährleisten, dass ihre Zulieferer die Abhilfemaßnahmen genau nach vorgeschriebenen Schritten und innerhalb einer bestimmten Frist durchführen. Andernfalls besteht das Risiko, dass die Verträge zwischen Zuliefer- und Textilunternehmen aufgelöst werden.

Um den Lebensunterhalt der Textilarbeiter_innen bei der Durchführung von **Abhilfemaßnahmen** zu sichern, müssen Modemarken bei einer vorübergehenden oder dauerhaften Werkschließung dafür sorgen, dass die regulären Arbeitsverträge für einen Zeitraum von sechs Monaten weitergelten. Dauern die Abhilfemaßnahmen länger an, haben die Arbeitnehmer_innen Anspruch auf eine volle Abfindung oder auf eine Abfindung in Höhe von sechs Monatsgehältern (der jeweils höhere Betrag wird dabei ausbezahlt).

Ein wichtiger Aspekt ist das Recht der Textilarbeiter_innen, unsichere Arbeitsbedingungen abzulehnen, ohne dafür diskriminiert zu werden oder Lohnkürzungen hinnehmen zu müssen.

Sicherheitsausschüsse und -schulungen sollen zur Sicherheit am Arbeitsplatz beitragen. Deshalb werden in den durch den Accord verpflichteten Werken Sicherheitsausschüsse, in denen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber gleichermaßen vertreten sind, geschult und gefördert. Das Schulungsprogramm stärkt die Versammlungsfreiheit und informiert die Beschäftigten über Sicherheit am Arbeitsplatz, Evakuierungsmaßnahmen und ihre Rechte laut International Accord bei Mitarbeiter_innenversammlungen.

Die Sicherheitsausschüsse treten alle drei Monate zusammen und führen Betriebsbegehungen durch. Sie identifizieren Sicherheitsrisiken, reagieren auf Beschwerden von Arbeitnehmer_innen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz, informieren über Gesundheits- und Sicherheitsaspekte und prüfen die betrieblichen Unfallberichte, um daraus Erkenntnisse für die Unfallverhütung zu gewinnen.

Beschwerdemechanismus

Den Beschäftigten der durch den Accord verpflichteten Werke wird bei den Mitarbeiter_innenversammlungen eine Anlaufstelle mit Telefonnummer und E-Mail-Adresse mitgeteilt, an die sie sich bei Beschwerden im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wenden können. Die im Namen der Accord-Parteien unabhängig handelnden Beschwerdebeauftragten sind so geschult, dass sie die Beschwerden zeitnah, objektiv und vertraulich bewerten und bearbeiten. Sie legen ihre Ergebnisse der Werksführung, dem_der Beschwerdeführenden und den verantwortlichen Marken vor. Gilt die Beschwerde als begründet, ordnet der_die Beschwerdebeauftragte Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahren und zur Wiedergutmachung von möglichen Schäden an. Der Beschwerdemechanismus des Accord steht im Einklang mit den in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte dargelegten Kriterien für effektive Beschwerdemechanismen (Prinzip 31).

Transparenz

Laut Accord sind die unterzeichnenden Parteien dazu verpflichtet, ausführliche Angaben zu ihren Lieferanten und gegebenenfalls Unterauftragnehmern zu machen. Nach den Erstinspektionen werden die Fortschritte bei den im CAP vorgesehenen Abhilfemaßnahmen regelmäßig überprüft und im Internet veröffentlicht. Darüber hinaus können die über den Beschwerdemechanismus eingegangenen Beschwerden und ergriffenen Maßnahmen auf der Website des Accord eingesehen werden. Die Sitzungsprotokolle des Lenkungsausschusses werden ebenso

im Internet bereitgestellt. Zudem werden vierteljährliche Statusberichte zur Umsetzung des Accord veröffentlicht.

Internationale Schiedsverfahren

Mittlerweile wurde auch Pakistan in den Accord aufgenommen. Dort gilt das Abkommen drei Jahre lang und soll 500 Zulieferbetriebe mit 750.000 Beschäftigten in die Pflicht nehmen. Anders als in Bangladesch, wo Stoff-, Strickwaren- und Heimtextilhersteller freiwillig am Accord teilnehmen können, sind sie in Pakistan dazu verpflichtet.

Unstrittig ist der Accord selbstverständlich nicht. Mehrfach versuchten Hersteller und Händler, sich über ihn hinwegzusetzen. Als sich zwei Modemarken nicht an die Vereinbarungen hielten, gingen UNI und IndustriALL vor den Ständigen Schiedshof in Den Haag. Zum ersten Mal verhandelte ein internationales Schiedsgericht Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Aktivitäten und gab den Gewerkschaftsverbänden im Jahr 2018 recht: Die Marken mussten ihre Verpflichtungen einhalten. Während die Einzelheiten des Vergleichs im ersten Fall nicht bekannt gegeben wurden, musste das zweite Unternehmen mehr als zwei Millionen US-Dollar für Sicherheitsmaßnahmen in 150 bangladeschischen Fabriken zahlen. Weitere 300.000 US-Dollar musste es an einen von UNI und IndustriALL verwalteten Fonds entrichten, der zur Verbesserung der Arbeitnehmer_innenrechte in den Lieferketten genutzt wird.

Aus Frustration über die langwierigen und kostspieligen Verfahren vor dem Ständigen Schiedshof entwickelten die Gewerkschaften mit den Mitteln aus dem Fonds ein neues globales Schiedsverfahren, das über internationale Arbeitsrechtsfälle entscheidet. Dabei entstanden die Rules for International Labour Arbitration and Conciliation, die schnellere, kostengünstigere und unkompliziertere Verfahren für Gewerkschaften und Modemarken möglich machten. Dieses Verfahren und seine

Vom Bangladesh zum International Accord

15. Mai 2013

Der **Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh** wird von den Gewerkschaftsverbänden UNI Global Union und IndustriALL Global Union, acht bangladeschischen Gewerkschaften und 40 Modemarken unterzeichnet. Bis zum Ablauf des ursprünglichen Abkommens am 31. Mai 2018 haben mehr als 220 internationale Modemarken und Einzelhändler den Bangladesh Accord unterzeichnet.

1. Juni 2018

Über 190 Modemarken und Einzelhändler unterzeichnen den **Transition Accord** von 2018, der für drei Jahre in Kraft tritt. Im Rahmen dieses Abkommens wird dem Ready-Made Garments Sustainability Council (RSC), in dem Marken, Gewerkschaften und Fabrikbesitzer_innen vertreten sind, die Verantwortung für die Inspektionen in Bangladesh übertragen.

Bestimmungen wurden auch als Schiedsinstrument in den International Accord aufgenommen.

Bedeutung für das deutsche Lieferkettengesetz

Der Accord hat weltweit Modellcharakter, was die praktische Umsetzung der Sorgfaltspflicht anbelangt. Aber wie können andere deutsche Unternehmen des Textilsektors und die deutsche Wirtschaft insgesamt von den Stärken des Abkommens profitieren und darauf aufbauen?

Wenn das seit Januar 2023 geltende Gesetz zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in Lieferketten bei deutschen Unternehmen einen Richtungswechsel bewirken soll, muss die Bundesregierung die Erkenntnisse aus dem Abkommen nutzen, um Unternehmen zu beraten und zu begleiten. Das gilt vor allem für die Erfahrung, dass die Beteiligung der Gewerkschaften an der Entwicklung, Umsetzung und Kontrolle der Accord-Bestimmungen ein sinnvoller und wichtiger Schritt ist.

Für Unternehmen bietet der Accord die Möglichkeit, die gesetzlichen Verpflichtungen effektiv und kostengünstig zu erfüllen, weil individuell organisierte Werksinspektionen wegfallen. Deshalb haben immer mehr deutsche Unternehmen Interesse daran, dem Abkommen beizutreten.

Neue Verhandlung des Accord

Auch in Zukunft wird sich der International Accord weiterentwickeln. Neue Abkommen werden so gestaltet sein, dass sich der Geltungsbereich vergrößert und Aspekte wie der Steuerungsmechanismus und die Vereinigungsfreiheit weiter gestärkt werden.

Im November 2023 einigten sich globale Gewerkschaftsverbände, Modemarken und Einzelhändler auf ein neues sechsjähriges Abkommen, den International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry. Das neu verhandelte

Erfolge des Accord

Der Accord gehört wohl zu den weltweit erfolgreichsten Initiativen für Sicherheit und Gesundheitsschutz an Produktionsstandorten.

Mehr als **56.000 Inspektionen** wurden in über **2.400 Textilfabriken** in Bangladesch bislang durchgeführt. Dabei konnten mehr als **110.000 Sicherheitsrisiken** beseitigt werden.

Über **zwei Mio. Beschäftigte der Textilindustrie** wurden in Schulungen über die häufigsten betrieblichen Sicherheitsrisiken und ihr Recht, unsichere Arbeitsbedingungen abzulehnen, aufgeklärt.

Mehr als **1.200 Sicherheitsausschüsse, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer_innen vertreten sind**, wurden geschult und so ausgerüstet, dass sie die Sicherheit in den Betrieben täglich überwachen und sicherstellen können.

Über **1.000 eingereichte Beschwerden** konnten bearbeitet werden.

Weitere Informationen auf der Website www.internationalaccord.org

Abkommen, das rückwirkend zum 1. November 2023 in Kraft trat, sichert die Arbeit im Rahmen des Accord bis zum Ende des Jahrzehnts. Neben Bestimmungen zum Beschwerdemechanismus, die die Arbeitnehmer_innen weiter stärken, sind darin auch Verpflichtungen zur Ausweitung des Accord auf andere Länder enthalten. ■

1. September 2021

1. November 2023

1. Januar 2023

Mit der Einführung des **International Accord for Health and Safety in the Textile & Garment Industry** (International Accord) treten die Unterzeichner_innen des Abkommens in eine neue Phase ein. Das 26-monatige Abkommen soll auf mindestens ein weiteres textilproduzierendes Land ausgeweitet werden und legt Bestimmungen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht fest.

Der **Pakistan Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry** tritt für drei Jahre in Kraft.

Der **International Accord for Health and Safety in the Textile & Garment Industry** wird um sechs Jahre verlängert und soll auf andere Länder ausgeweitet werden.

»Wichtig ist ein Team vor Ort«

Der Beschwerdemechanismus ist ein entscheidender Faktor für die Effektivität des Lieferkettengesetzes. Gibt es viele Beschwerden, ist das zunächst ein Zeichen, dass er gut funktioniert, sagt Kirstine Drew.

Frau Drew, nach dem deutschen Lieferkettengesetz, das 2023 in Kraft getreten ist, müssen Unternehmen Beschwerdemechanismen haben. Wie bekommen sie das am besten hin?

Kirstine Drew: Es gibt internationale Standards, wie solche Beschwerdemechanismen einzurichten sind: Diese sind in Grundsatz 31 der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte beschrieben. Das ist der Rahmen, in dem wir alle arbeiten müssen.

Was sind die wichtigsten Kriterien?

Das System muss zugänglich sein. Wenn die Arbeitnehmer_innen nicht von dem Mechanismus wissen, funktioniert er nicht. Ein Formular, das auf Englisch oder Deutsch ausgefüllt werden muss, hilft dabei nicht. Man muss die Informationen über das Beschwerdesystem in die Fabrik bringen. Es ist also wichtig, ein Team vor Ort zu haben, das Anrufe zu Beschwerden entgegennimmt und diese untersuchen kann. Ein weiterer Punkt ist die Legitimität. Die Gewerkschaften sind Mitglieder des Accord-Vorstands. Sie waren an der Gestaltung des Mechanismus beteiligt und sind Nutzer_innen des Mechanismus. Das ist ein Pluspunkt. Und schließlich ist die Durchsetzbarkeit von großer Bedeutung. Der Accord ist ein rechtsverbindliches Abkommen, Markenunternehmen sind verpflichtet, den Beschwerdemechanismus zu unterstützen, Zulieferbetriebe müssen Entscheidungen befolgen. Mit Fabriken, die sich nicht an die Vereinbarung halten, müssen Marken die Geschäftsbeziehungen beenden.

Der Accord ist besonders, weil Unternehmen, Gewerkschaften und Zivilgesellschaft zusammenarbeiten. Es gibt aber auch neue kommerzielle Anbieter von Beschwerdemechanismen. Ist zu befürchten, dass diese weniger gut funktionieren?

Ja, es gibt viele neue Beschwerdemechanismen, aber alle müssen den internationalen Standards entsprechen. Eine Website allein reicht nicht aus, man muss wirklich Kapazitäten vor Ort haben. Der Aufwand und manchmal auch der Einfallreichtum, den man braucht, um Beschwerden zu lösen, lassen sich nur mit einem wirklich fähigen Team bewältigen, das wiederum über die nötige Unterstützung und entsprechende Ressourcen verfügt. Auch wir nutzen übrigens die neuen Technologien. Wenn man sich die 7.500 Beschwerden anschaut, die beim Beschwerdemechanismus in Bangladesch eingereicht wurden, lernt man sehr viel darüber, was in den Fabriken vor sich geht. Gute Tools können die Daten auswerten.

Welche Struktur haben Sie in Bangladesch vor Ort?

Zum einen gibt es ein Team, das die Beschwerden entgegennimmt, untersucht und klärt. Dann haben wir eine Abteilung, die Schulungen für die Arbeiter_innen in den Fabriken zum Thema Sicherheit und Gesundheit durchführt – und sie informiert, sich an den Beschwerdemechanismus zu wenden. Und wir haben Ingenieur_innen, die in den Fabriken Sicherheitsinspektionen durchführen.



Die Interviewte: Kirstine Drew ist Leiterin der Arbeitsplatzprogramme beim International Accord, wo sie das Beschwerdesystem mitaufbaut. Zuvor war sie für das tägliche Management des Beschwerdeverfahrens vom Bangladesh Accord verantwortlich.



Die Interviewerin: Leila van Rinsum ist Journalistin in Berlin. Sie arbeitet zu Welthandel und Entwicklungspolitik.



Foto: International Accord

Schulung der Mitarbeitenden zum Thema Arbeitssicherheit im Rahmen des Bangladesh Accord

»Wenn die Arbeitnehmer_innen nicht von dem Mechanismus wissen, funktioniert er nicht.«



Foto: International Accord

Erstinspektionen sind Pflicht für Betriebe, in denen für Unterzeichner_innen des Accord produziert wird

Wie läuft der Beschwerdeprozess praktisch ab? Sie erhalten einen Anruf – was passiert als Nächstes?

Wir hatten zum Beispiel eine Arbeitnehmerin, die bei der Beschwerdestelle angegeben hat, dass sie ihr Mutterschaftsgeld nicht erhalten hat. Wir sind in die Fabrik gegangen und haben eine unangekündigte Untersuchung durchgeführt. Wir schauten uns das Mutterschaftsregister, die Schulungsakten zur Mutterschaft und die Personalakte der Arbeitnehmerin an. Wir fanden Beweise dafür, dass die Firmenleitung wusste, dass die Arbeitnehmerin schwanger und im Mutterschaftsurlaub war, aber es gab keinerlei Beleg, dass sie ihr Mutterschaftsgeld erhalten hätte. Parallel konnten wir aus dem Mutterschaftsregister

eine Liste anderer Frauen erstellen, die ebenfalls Anspruch auf Mutterschaftsgeld hatten. Damit gingen wir zur Fabrikleitung. Und die konnte auch hier nicht nachweisen, dass diesen Frauen das Geld ausgezahlt worden war. Sie erklärte sich bereit, das nachzuholen. Mitglieder des Beschwerdeteams begleiteten die Frauen, als sie ihre Zahlungen in bar erhielten, um sicherzustellen, dass sie auch wirklich bezahlt wurden.

Auf welche Probleme sind Sie bei Ihrer Arbeit mit dem Beschwerdemechanismus gestoßen?

In Bangladesch war die größte Herausforderung, dass weder vorhersehbar war, welche Beschwerden kommen, noch wie viele. Ob man in einer Woche zehn oder siebenzig Beschwerden erhält, sind sehr unterschiedliche Szenarien. Es ist aber auch ein Zeichen, dass man erfolgreich ist, wenn man immer mehr Beschwerden erhält – denn es beweist die Zugänglichkeit des Systems.

Trotzdem ist das auch ein Problem?

Die Anzahl der Beschwerden wirkt sich auch darauf aus, wie schnell ihnen nachgegangen werden kann. Und je länger sich Untersuchungen verzögern, desto wahrscheinlicher verliert man Zugang zu Beweisen. Und wenn es dann lange dauert, bis es zu einer Abhilfe kommt, kann das sehr schlimm für die Arbeitnehmer_innen sein. Ein Ratschlag lautet daher, dass Beschwerdemechanismen ihre Kapazität ständig an den Umfang der Beschwerden anpassen sollten.

Können Beschwerden zu dauerhaften strukturellen Veränderungen in der Fabrik führen?

Bei Beschwerden zur Sicherheit von Gebäuden gibt es immer eine wesentliche und nachhaltige Veränderung. Wenn es einen Riss in der Wand gibt etwa, schicken wir unsere Ingenieur_innen hinein. Und wenn diese feststellen, dass das Gebäude unsicher ist, arbeiten sie einen Plan aus, um es wieder sicher zu machen. Bei anderen Beschwerden ist es schwieriger, zu sagen, weil sich der Erfolg nicht immer nachvollziehen lässt.

Zum Beispiel?

Wenn es um Gewerkschaftsfeindlichkeit oder systematische Gewalt am Arbeitsplatz geht, kann man nicht unbedingt davon ausgehen, dass sich das geändert hat, selbst wenn die Beschwerden aufhören – denn es kann auch andere Gründe geben, warum sich Arbeitnehmer_innen plötzlich zurückhalten.

Was machen Sie, wenn es so heikle Beschwerden gibt wie Gewalt am Arbeitsplatz?

Wir informieren in den Fabriken über diese Beschwerden. In einem Fall, in dem wir beispielsweise Gewalt am Arbeitsplatz festgestellt haben, sind wir nach der Klärung in den Betrieb gegangen und haben den Arbeitnehmer_innen in jedem einzelnen Stockwerk mitgeteilt, wie die Anschuldigung lautete und



Foto: International Accord

Wichtig ist, dass Mitarbeitende geschult und informiert werden

»Das Beschwerdeteam hat ständig mit dringenden und sehr stressigen Situationen zu tun.«

welche Maßnahmen ergriffen wurden: Hier war der verantwortliche Vorgesetzte entlassen worden, alle Manager_innen der mittleren und oberen Ebene mussten an einer Schulung über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz teilnehmen.

Wie gewährleisten Sie die Anonymität und Sicherheit der einzelnen Beschwerdeführenden?

Wir haben eine Bestimmung, die Arbeitnehmer_innen, die das Beschwerdeverfahren nutzen, vor Vergeltungsmaßnahmen schützt. Das ist äußerst wichtig. Wir sind uns aber auch bewusst, dass es in der Realität Situationen geben wird, in denen es nicht möglich ist, die beschwerdeführende Person vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen, wenn die Identität bekannt wird. Wir behandeln die Namen der Arbeitnehmer_innen so weit wie möglich vertraulich.

Wann kann es für Beschwerdeführende riskant werden?

Wenn sich die Beschwerde beispielsweise auf die Nichtzahlung des Krankengeldes bezieht, ist es unmöglich, den Namen vertraulich zu behandeln. Wir können eine allgemeine

Untersuchung über die Zahlung von Krankengeld in der Fabrik durchführen. Wenn es aber nur eine kleine Gruppe von Arbeitnehmer_innen gibt, die Anspruch auf Krankengeld hat, könnte der Betrieb immer noch einen Verdacht haben. Daher erklären wir, dass wir nicht garantieren können, dass der Betrieb die Identität nicht herausfindet, und lassen dem_der Arbeiter_in die Wahl, ob er oder sie die Beschwerde weiterverfolgen möchte oder nicht.

Auch die Person, die den Beschwerden nachgeht, hat eine schwierige Aufgabe.

Das ist ein Thema, das stärker beachtet werden sollte. Das Beschwerdeteam hat ständig mit dringenden und sehr stressigen Situationen zu tun. Die Mitglieder des Teams brauchen Schutz und psychologische Unterstützung. ■



Foto: 123RF

Fahrzeugherstellung am Fließband

Branchendialog Automobilindustrie

Schritt für Schritt gemeinsam voran

Verhinderung von Gewerkschaftsgründungen, Missachtung von Arbeitsstandards, Gewalt gegen indigene Völker – das Risiko für Menschenrechtsverletzungen im globalen Automobilsektor ist hoch. Der Branchendialog Automobilindustrie hat das Ziel, die menschenrechtliche Lage in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten zu verbessern, und hilft Unternehmen, die menschenrechtlichen Sorgfaltsanforderungen aus dem Nationalen Aktionsplan angemessen umzusetzen.

Im Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) hatte die damalige Bundesregierung im Dezember 2016 erstmals die Verantwortung deutscher Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte festgeschrieben und damit Maßnahmen für die Umsetzung der 2011 von den Vereinten Nationen (engl. United Nations, UN) verabschiedeten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte formuliert.

Um die Unternehmen bei der Umsetzung zu unterstützen, hatte sie sich verpflichtet, die Erstellung branchenspezifischer Handlungsanleitungen und Best-Practice-Beispiele zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu moderieren. Dies soll im Rahmen von ‚NAP-Branchendialogen‘ erfolgen.

Risikobranche Automobil

Als erste und zentrale Branche wurde die Automobilindustrie ausgewählt, da diese als Hochrisikobranche mit erheblichen menschenrechtlichen Risiken entlang ihrer Liefer- und Wertschöpfungsketten konfrontiert ist.

Im Kern des Branchendialogs stehen Managementansätze zur Umsetzung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten.

Dabei konnte auf den 2018 beschlossenen ‚Berliner CSR-Konsens‘ aufgebaut werden, der die Anforderungen an ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten beschreibt (siehe Infokasten). Neben den Anforderungen an Unternehmen sind zentrale Fragen des Dialogs die Identifikation spezifischer Risiken, Best-Practice-Beispiele und Einflussmöglichkeiten durch Kooperation.

Dialog im Bündnis

Konkret handelt es sich beim Branchendialog Automobil, der sich nach informeller Vorarbeit formal Anfang 2020 konstituierte, um ein Multi-Stakeholder-Forum unter der Federführung der Bundesregierung, konkret des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Es setzt sich aus weit über dreißig relevanten Akteur_innen der Automobilindustrie zusammen (siehe Infokasten). Der Mitgliederkreis als oberstes Entscheidungs- und Kontrollgremium beschließt im Konsens. Zur Vorbereitung





Walter Vogt ist Politischer Sekretär beim IG-Metall-Vorstand im Funktionsbereich Betriebspolitik. Seine Themenschwerpunkte sind v. a. Unternehmensmitbestimmung, Corporate Governance und Nachhaltigkeit. Er vertrat die IG Metall schon im Berliner CSR-Konsens und arbeitet für sie seit Anfang an im Branchendialog Automobilindustrie mit.

Angélica Jiménez-Romo ist Politische Sekretärin beim IG-Metall-Vorstand im Funktionsbereich Transnationale Gewerkschaftspolitik. Sie ist zuständig für die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften aus Lateinamerika und Südwesteuropa.



Beide arbeiten aktuell u. a. im Teilprojekt UBM Mexiko mit.

der Entscheidungen dient bei Bedarf ein zwischengeschaltetes Sounding-Board.

Der NAP setzte zunächst auf freiwillige Maßnahmen für Unternehmen. Infolge einer Erhebung, bei der sich zeigte, dass rund 85 Prozent der befragten Unternehmen nicht bereit waren, Selbstverpflichtungen einzugehen, wurde das Gesetz für Sorgfalt in den Lieferketten erarbeitet und 2021 verabschiedet: das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Das Gesetz dominierte anfänglich und in der Folge auch die Arbeit und die Diskussionen im Branchendialog. Allerdings war und ist es der klare Anspruch der am Dialog beteiligten Akteur_innen – einschließlich der Bundesregierung –, in ihrem Ambitionsniveau über die Vorgaben des LkSG hinauszugehen.

Der Branchendialog Automobil gliedert sich in zwei Phasen. In Phase 1 ging es von Februar 2020 bis Juni 2022 in Arbeitsgruppen, in denen jeweils ein_e Gewerkschafter_innen vertreten war, um folgende Themen:

- 1: Erstellung branchenspezifischer Handlungsanleitungen für die fünf Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt
- 2: Pilotprojekte zu zwei ausgewählten kritischen Rohstoffen (hier: Lithium und Kupfer)
- 3: Erarbeitung einer branchenspezifischen Handlungsanleitung zum Kernelement Beschwerdemechanismus

Die Handlungsanleitungen sind in sich geschlossene Leitfäden. Unternehmen der Automobilbranche sind angehalten, sich an ihnen zu orientieren, um ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflichten zu erfüllen. Die Leitfäden erfüllen die Anforderungen des NAPs und gehen über das LkSG hinaus.

Berliner CSR-Konsens

Im Rahmen einer breiten Multi-Stakeholder-Initiative wurden Anforderungen an ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten erarbeitet und als ‚Berliner CSR-Konsens‘ gemeinsam beschlossen sowie 2018 veröffentlicht. Das war ein Meilenstein, da erstmals branchenübergreifend ein gemeinsames Verständnis aller relevanten gesellschaftlichen Akteursgruppen in Deutschland festgehalten wurde. Auch wenn es sich nur um den kleinsten gemeinsamen Nenner handelt, konnten doch die vom Deutschen Gewerkschaftsbund und den operativ mitwirkenden Einzelgewerkschaften IG Metall, IG BCE und ver.di gesetzten roten Linien erkennbar durchgesetzt werden: die ausdrückliche Erwähnung globaler Rahmenabkommen, der explizite Verweis auf die ILO-Kernarbeitsnormen, ein Hinweis auf die Wiedergutmachungspflicht der Unternehmen sowie ein möglichst hoher Grad der Verbindlichkeit für die Unternehmen.

www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a429-berliner-csr-konsens-unternehmensverantwortung-lieferketten.html

Mitglieder des Branchendialogs Automobilindustrie

Mitglieder sind mehr als zwanzig Unternehmen der Branche (Hersteller und Zulieferer), Verbände (VdA, Gesamtmetall), Zivilgesellschaft mit Expertise zu menschenrechtlichen Risiken in den automobilen Liefer- und Wertschöpfungsketten (unterstützt durch eine Koordinierungsstelle), Initiativen (ecosense und UN Global Compact), das Deutsche Institut für Menschenrechte (DIMR), das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (sowie das Auswärtige Amt und das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung in der beobachtenden Rolle) sowie gewerkschaftsseitig die IG Metall, später ergänzt um IndustriAll Global Union. Die Koordination des Dialogs erfolgt durch eine bei der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) angesiedelte Geschäftsstelle.

Autohersteller in Mexiko: Bedeutender Standort für die Branche



Quelle: Tetakawi

Für die am Dialog beteiligten Unternehmen sind sie auch ein Bekenntnis, die Sorgfaltspflichten im eigenen unternehmerischen Kontext umzusetzen. Das gilt gleichermaßen für alle weiteren Akteur_innen, so auch für die IG Metall. Und auch wenn die Anleitungen selbstredend auf die Automobilbranche zugeschnitten sind, so sind sie in vielen Punkten auf andere Branchen übertragbar.

Im Sommer 2022 startete der Dialog in Phase 2, die konkreten Umsetzungsbezug hat. Die besonderen Herausforderungen in ausgewählten Regionen und in politisch sensiblen Kontexten führten dazu, dass IndustriAll Global Union im September 2023 als weiterer gewerkschaftlicher Akteur in den Branchendialog aufgenommen wurde.

IndustriAll Global Union ist der globale Gewerkschaftsverband für die Industriebranche und verfügt über Kontakte zu den Mitgliedsgewerkschaften vor Ort, unterhält Regionalbüros und kann entsprechende Erfahrungen einbringen. Neben den konkreten Projekten zu kritischen Rohstoffen hat sich das Teilprojekt unternehmensübergreifender Beschwerdemechanismus für Mexiko herausgebildet.

Kernelement Beschwerdemechanismus

Der Standort Mexiko ist für die deutsche Automobilindustrie von herausragender Bedeutung, sowohl für die eigenen Werke als auch für die vorgelagerten Liefernetzwerke. Nahezu alle Unternehmen, die Fahrzeugteile herstellen, haben dort Werke und Zweigniederlassungen. Der weitaus überwiegende Teil der

Produktion geht nach Nordamerika. Speziell in den nördlichen Grenzregionen Coahuila und Nuevo Leon sowie weiter südlich in El Bajío, Puebla und dem Bundesstaat Mexiko sind Niederlassungen von VW, Audi, BMW, ZF, Bosch, Mahle oder Siemens zu finden und es haben sich dort ansässige Communities von Beschäftigten und ihren Familien gebildet. Zugleich wurden menschenrechtliche Risiken identifiziert, die sich über alle Stufen der Wertschöpfungskette erstrecken.

Da die Unternehmen hier mit ähnlichen menschenrechtlichen Herausforderungen konfrontiert sind, wurde der Standort Mexiko bewusst für die Einrichtung eines unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus (UBM) und damit zur Entwicklung eines Standards für die Branche ausgewählt. Neben den bestehenden unternehmensindividuellen Beschwerdekäufen soll ein UBM die Sichtbarkeit von Rechteinhabenden erhöhen und ihnen besser Gehör verschaffen. Ein weiterer Nutzen ist der gemeinsame Ansatz, wenn es etwa darum geht, Beschwerden in den tieferen Stufen, also am Anfang der Lieferkette, besser zu adressieren. Durch die Bündelung von Aktivitäten kann eine Hebelwirkung erzielt und damit größerer Einfluss auf die Einhaltung von Menschenrechten ausgeübt werden.

Das LkSG sieht explizit vor, dass Unternehmen ein angemessenes unternehmensinternes Beschwerdeverfahren einrichten oder sich an einem externen beteiligen. In der Gesetzesbegründung der Bundesregierung kommt dabei auch ausdrücklich ein Beschwerdemechanismus in Betracht, der unternehmensübergreifend von einem Branchenverband eingerichtet wird.

Für einen wirksamen Beschwerdemechanismus sind der vertrauliche Umgang und der Schutz der Rechteinhabenden, die Beschwerden einreichen, elementar. Wenn Beschwerden nicht unternehmensintern, sondern überbetrieblich gestellt werden, kann das zu mehr Vertrauen bei (potenziell) weiteren betroffenen Personen beitragen.

Die Einbindung von Rechteinhabenden ist deshalb bereits beim Aufbau des Beschwerdemanagements relevant. Weil Akteur_innen der mexikanischen Zivilgesellschaft erst in Phase 2 einbezogen wurden, führte dies zunächst zu Unbehagen hinsichtlich der Akzeptanz des Mechanismus. Dieser Sorge konnte im weiteren Verlauf begegnet werden. Die Einbindung der mexikanischen Zivilgesellschaft wurde zum bedeutenden Mehrwert für alle am Dialog beteiligten Akteur_innen.

Die bisherige Erfahrung zeigt, dass die Einrichtung eines UBM ein hohes Maß an Engagement und Ressourcen erfordert. Insofern ist die Initiative der beteiligten Unternehmen für einen UBM zu begrüßen. Kritisch zu konstatieren ist, dass die Konzeption des UBM nur von drei der am Branchendialog beteiligten Unternehmen operativ getragen wird, was für eine künftige ‚Strahlkraft‘ nicht die beste Voraussetzung ist. Umso wichtiger ist, dass der UBM vor Ort Bekanntheit erlangt und die nötige Akzeptanz bei den Rechteinhabenden findet. Hierzu ist natürlich die Bereitschaft zur Beteiligung einer Vielzahl der im Branchendialog involvierten Unternehmen einzufordern.

Partner finden und Vertrauen schaffen

In Mexiko gibt es eine Vielzahl an Akteure_innen, die eine vermeintliche Vertretungshoheit für sich reklamieren. Unsere Arbeit hat gezeigt, dass die Strukturen in hohem Umfang komplex und heterogen sind, sodass es eine große Herausforderung ist, legitime Partner für die Zusammenarbeit zu finden und Vertrauen aufzubauen. Immerhin lässt die Entwicklung seit der mexikanischen Arbeitsrechtsreform von 2019 hoffen, dass zunehmend unabhängige Gewerkschaften entstehen, die tatsächlich die Beschäftigteninteressen vertreten (siehe Infokasten Arbeitsrechtsreform in Mexiko und der Beitrag von Perisan und Beutler in diesem Heft).

Anfang 2023 fand eine Delegationsreise der am Branchendialog beteiligten Akteur_innen in die Hauptstadt Mexiko City statt, um das Konzept des UBM vorzustellen, ein starkes Bekenntnis der deutschen Stakeholder zu signalisieren und ein Feedback der mexikanischen Stakeholder für die Weiterentwicklung des Mechanismus zu bekommen.

Wichtiger Erfolgsfaktor war die Organisation der Reise durch die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und deren mexikanisches Länderbüro sowie eine externe Beratungsagentur, die allesamt mit mexikanischen Gegebenheiten vertraut sind. Für die IG Metall stieß Angélica Jiménez-Romo

in Phase 2 zum Branchendialog hinzu und konzentrierte sich auf den Austausch mit den mexikanischen Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft, Walter Vogt auf den Dialog mit Unternehmen. Im Anschluss an die Reise hat sich so ein enger Austausch mit der mexikanischen Zivilgesellschaft und Unternehmensvertreter_innen etabliert. Gemeinsam wird nun am Übergang des Konzepts zur Implementierung des UBM gearbeitet.

Sprachrohr für Beschäftigtenrechte

Eine wichtige Erkenntnis der Reise für die Gewerkschaftsarbeit war, dass in Mexiko klassische gewerkschaftliche Handlungsfelder wesentlich von zivilgesellschaftlichen Organisationen besetzt werden. Der Austausch mit Vertreter_innen des dortigen ‚Núcleo‘, eines Zusammenschlusses unterschiedlicher zivilgesellschaftlicher Positionen, machte das nur allzu deutlich. Dass es ein zivilgesellschaftliches Sprachrohr für die Beschäftigtenrechte gibt, ist jedoch aufgrund der Heterogenität und der Zersplitterung der dortigen ‚Gewerkschaften‘ nicht verwunderlich. So sind CILAS (Centro de Investigacion Laboral y Asesoría Sindical) oder Solidarity Center eher beratende Akteur_innen bzw. Nichtregierungsorganisationen für Arbeitsrechte, aber beileibe keine Gewerkschaften.

Wirkliche Gewerkschaften sind noch immer eine große Unbekannte. Wir wissen, dass einer der größten Verbände, CTM (Confederación de Trabajadores Mexicanos), vornehmlich sog. ‚Schutzverträge‘ abschließt. Dabei handelt es sich um Verträge, die die ‚Gewerkschaft‘ mit dem Arbeitgeber ohne die Einbeziehung der Beschäftigten ‚aushandelt‘. Neben der CTM gelten auch viele weitere dieser Pseudo-Gewerkschaften als ‚gelb‘ und arbeitgebernah. In Mexiko führte das in der Vergangenheit zu einer Tariflandschaft, die vielfach nicht mehr als nur noch die gesetzlichen Mindestbedingungen abdeckte.

Arbeitsrechtsreform in Mexiko

Aufgrund von internationalem Druck etwa der ILO und der nordamerikanischen Regierungen der USA und Kanadas sah sich Mexiko unter dem zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Artikels in seinem letzten Amtsjahr noch amtierenden Präsidenten Andrés Manuel López Obrador gezwungen, sein Arbeitsrecht zu reformieren. Eine am 1. Mai 2019 verabschiedete Arbeitsreform zielt darauf ab, Löhne und Gehälter sowie sonstige Arbeitsbedingungen mittels echtem sozialen Dialog zu verbessern. Ziel ist ferner, die Schutzverträge durch echte und repräsentative Tarifverhandlungen zu ersetzen und das mexikanische Gewerkschaftssystem zu demokratisieren. Konkret sollen so bestehende Tarifverträge durch die Beschäftigten ratifiziert, registriert und auf Anfrage veröffentlicht werden.

Unternehmensübergreifender Beschwerdemechanismus

Finanzierung: Deutsche Unternehmen der Automobilindustrie und die deutsche Bundesregierung, vertreten durch das BMZ.

Multi-Stakeholder-Board (MSB): Mitglieder aus allen Akteursgruppen beider Länder. MSB wählt Exekutiv-Komitee. Aktuell laufen Ansprachen für die mexikanischen Regierungsstellen und Gewerkschaften für die Teilnahme.

Exekutiv-Komitee: Operative Umsetzung der Beschlüsse des MSB.

Koordinierungsstellen in Mexiko und Deutschland: Federführend für die Bearbeitung der eingehenden Beschwerden. Unabhängigkeit und Integrität sowie die Akzeptanz vor Ort sind die zentralen Aspekte. Ein noch zu benennender Ex-

pert_innenkreis für die inhaltliche Beurteilung, v. a. Prävention und Abhilfemaßnahmen der Fälle.

Aktuelle Projektarbeitsgruppen:

1. Trägerstruktur: u. a. Geschäftsordnung, Identifizierung potenzieller Dienstleister sowie Finanzierungsfragen
2. Abhilfemaßnahmen und Verhinderung von Repressalien, Zusammenspiel interner Kanäle und UBM, Einbindung von Zulieferern
3. Verbreitung der Information über den UBM bei geeigneten Akteur_innen und Rechteinhabenden

Umsetzungszeitraum: von Anfang 2024 bis Ende 2025

In den mexikanischen Werken der am UBM beteiligten Unternehmen sind CTM-Gewerkschaften mehrheitlich vertreten. Auch wenn sie nicht unabhängig sind, müssen sie wegen ihrer hohen Vertretungsmacht einbezogen werden. Unabhängige Gewerkschaften sind selten und nach aktuellem Wissensstand bei den beteiligten Unternehmen überhaupt nicht vertreten.

Die IG Metall verfolgt daher eine gleichberechtigte Einbindung des unabhängigen Dachverbands FESIAAAN¹ neben der CTM. Trotz anfänglicher Skepsis verstärkt FESIAAAN zunehmend seine Beteiligung an der UBM-Entwicklung als Vertreter der unabhängigen Gewerkschaften.

Unabhängige Gewerkschaften für die Mitarbeit zu finden, ist also eine große Herausforderung. Es besteht die Gefahr, dass Partikularinteressen eine sachorientierte Arbeit überlagern.

Klar ist: Ein Beschwerdemechanismus mit wenigen Fallzahlen ist nicht wirksam, und gerade in Mexiko sind auch nicht wenige Beschwerden zu erwarten.

Belegschaften, die versuchen, unabhängige Gewerkschaften aufzubauen, sehen sich massiven Repressionen ausgesetzt (siehe dazu den Beitrag von Burhan Perisan und Kai Beutler in dieser Ausgabe). Inhaltlich erwarten wir insofern, dass beim UBM eingehende Meldungen vor allem Streitigkeiten zwischen Gewerkschaften darüber, welche davon die Interessenvertretung

einer Belegschaft übernehmen soll, Entlassungen von Gewerkschaftsvertreter_innen, die eine Belegschaft zu organisieren versuchen, Schwierigkeiten bei der Durchführung repräsentativer Tarifverhandlungen und Vorkommnisse von Diskriminierung sowie Belästigung am Arbeitsplatz betreffen werden.

Aufgabe der Gewerkschaften

Kernstück der Arbeit des Branchendialogs sind die im Konsens erarbeiteten Handlungsanleitungen. Doch auch wenn es den Gewerkschaften gelungen ist, ihre Einbeziehung und die von Beschäftigten über ihre Gremien immer wieder herauszustellen, heißt das nicht, dass Unternehmen diese auch automatisch umsetzen oder befolgen. Insofern stellt sich die Frage, wie die IG Metall über die Prozesse aus dem Automobildialog informieren und einzelne Rechteinhabende aktiv in den Dialogprozess einbinden kann. **Für jegliche Verbreitung der Handlungsanleitungen im gewerkschaftlichen Kontext sind wir daher dankbar.**² Die IG Metall informiert etwa konkret in Schulungen und Workshops, sowohl Ehren- als auch Hauptamtliche.

Die Rolle der Gewerkschaft muss zudem sein, die Wirksamkeit der Kanäle zu überprüfen. Nicht nur der mitbestimmte Aufsichtsrat – wenn ein solcher vorhanden ist – ist als Kontrollorgan der Compliance in der Pflicht, sondern auch der Betriebsrat. Er sollte einfordern, dass er auf jeweiliger Ebene (vom örtlichen bis Weltbetriebsrat) über Hinweisgeberfälle informiert wird, er sich beratend einbringen kann und über die Nachverfolgung

¹ Federación de Sindicatos Independientes de las Industrias Automotriz, Autopartes, Aeroespacial y del Neumático.

² <https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Umsetzungshilfen/Branchendialoge/Automobilindustrie/Handlungsanleitungen/handlungsanleitungen-art.html>.

durch das Unternehmen auf dem Laufenden gehalten wird. Bezogen auf die Wirksamkeit sollten die Gremien der Interessenvertretung im Blick behalten:

- die Zugangsmöglichkeit für die Hinweisgebenden (Bekanntheit, Sprache, Barrierefreiheit)
- die Wahrung von Vertraulichkeit und Anonymität
- die Informationen und Implementierung der Kanäle durch das Unternehmen an alle Beschäftigten weltweit
- persönliche Begleitung und Unterstützung der Hinweisgebenden
- konkrete Abhilfemaßnahmen
- Aufmerksamkeit bei wiederholten Missständen generieren, beispielsweise sensibilisieren, Öffentlichkeit herstellen, Kontakt zur Zivilgesellschaft und/oder zu den deutschen Gewerkschaften direkt bzw. den Regionalbüros der globalen Gewerkschaftsverbände wie IndustriALL Global Union oder Bau- und Holzarbeiter Internationale suchen

Ausblick

Die deutsche Bundesregierung hat sich verpflichtet, den Nationalen Aktionsplan im Rahmen ihres ‚smart mix‘ fortzuschreiben. Das BMAS plant, den Branchendialog weiter zu steuern und zu finanzieren sowie eine Fortsetzung ohne Steuerung des Ministeriums für 2025 vorzubereiten. Hierzu werden momentan verschiedene Modelle erarbeitet. Aus Gewerkschaftssicht ist eine hohe Verbindlichkeit bei der Umsetzung der Maßnahmen in den Unternehmen dabei das Entscheidende.

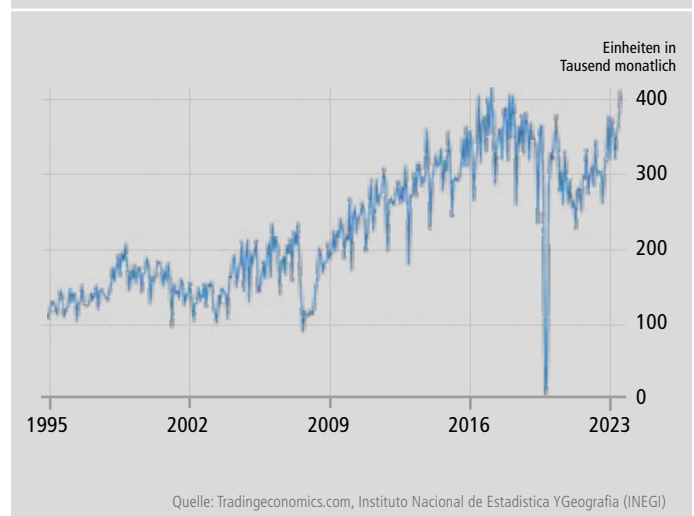
Das Deutsche Institut für Menschenrechte führt aktuell eine Bestandsaufnahme der bisherigen NAP-Maßnahmen für einen Folgeprozess durch. Federführend ist das Auswärtige Amt. Als IG Metall sind wir hier eingebunden und unser zentrales Anliegen ist es dabei, als wichtigste Zielsetzung die Verbesserung der Lebensumstände von Menschen entlang der Lieferketten im Blick zu behalten.

Dies muss als eine gemeinsame Aufgabe verstanden werden. Netzwerke diverser Akteur_innen, zum Beispiel Multi-Stakeholder-Foren wie die Branchendialoge, können und sollten Unternehmen aktiv dabei unterstützen.

Mit dem kürzlich in Kraft getretenen Hinweisgeberschutzgesetz ist der UBM neben den bestehenden unternehmensindividuellen Whistleblowingkanälen ein weiteres Element für eine wirksame menschenrechtsbezogene Compliance.

In Mexiko darf man gespannt sein, wie wirksam er sich zeigt, ob er sich als eigenes Dialogforum etabliert und ob und inwieweit dieses Beispiel auch auf andere Länder und Branchen übertragbar ist. Die Weichen dafür sind gestellt.

Fahrzeugproduktion in Mexiko 1995 – 2023: Die Anzahl der gefertigten Autos ist stark gewachsen



Zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien gehört aber auch eine an menschenrechtlichen Standards orientierte Handelspolitik. Von Unternehmen, die durch den Staat gefördert werden, fordern wir, dass sie eine Vorbildfunktion übernehmen. Dazu gehört der aktive Einsatz gegen alle Formen von Arbeitsausbeutung, die Anwendung von Tariftreue-Bestimmungen in der öffentlichen Auftragsvergabe und die Bearbeitung menschen- und arbeitsrechtlicher Probleme, besonders in sich neu entwickelnden Branchen.

Dabei müssen existierende Strukturen in den einzelnen Ländern aktiv genutzt werden, beispielsweise Auslandshandelskammern, aber auch Partner aus dem Bereich der UN, wie die regionalen ILO-Büros.

Mit Blick auf die Verantwortung der Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte fordern wir eine Stärkung der verantwortlichen Unternehmensführung inklusive mitbestimmter Aufsichtsräte, eine Unterbindung der Umgehung von Mitbestimmung sowie der Verhinderung von Betriebsratswahlen und eine aktive Förderung von Vereinigungsfreiheit. Dies ist auch ein Kernanliegen für die auswärtige Politik in Ländern entlang der Lieferketten. ■



Betriebserschließung in feindlichem Umfeld

Erfolgreich mit der Nussknacker-Strategie

Ein feindliches Management und eine etablierte Arbeitgeber-Schutzgewerkschaft: Um in einem solchen Umfeld einen Betrieb in Mexiko zu erschließen, bedarf es einer guten Strategie und internationaler Koordination von Aktivist_innen, Interessenvertretungen und Gewerkschaften. Das Beispiel Fränkische Silao zeigt, wie es funktionieren kann.

„Gamechanger war“, sagt Alejandra, „die Einmischung der IG Metall“. Diese sichtbare Solidarität aus Deutschland sei wichtig gewesen. Als sie offenkundig geworden sei, hätten sich sowohl das mexikanische Unternehmen als auch die dortige Arbeitgeber-Schutzgewerkschaft plötzlich ganz anders verhalten.

Alejandra Morales Reynoso ist Vorsitzende der SINTTIA, der Nationalen Unabhängigen Automobilarbeitergewerkschaft Mexikos bei der Fränkischen Silao. Der Betrieb gehört den Fränkischen Rohrwerken, einem im bayerischen Königsberg ansässigen Familienunternehmen. Weltweit arbeiten rund 5.000 Beschäftigte an 21 Standorten in den Bereichen Drainage, Elektro, Haustechnik, Automotive und Industrie für das Unternehmen. Der Umsatz liegt etwa bei einer halben Milliarde Euro. In Silao produziert Fränki-

sche seit 2012 Schläuche für mexikanische Automobilhersteller, die überwiegend den nordamerikanischen Markt beliefern.

Binnen knapp anderthalb Jahren gelang es Alejandra dort mit einem Unterstützer_innenkreis, freie Wahlen durchzuführen. Sie setzten sich gegen die mexikanische Geschäftsführung durch und gegen den Widerstand der bis dahin im Betrieb führenden Arbeitgeber-Schutzgewerkschaft SITIMM, die dem Dachverband CTM angehört. Im Juli 2023 gewann die SINTTIA dabei die Mehrheit und löste die CTM-Gewerkschaft als zuständige Gewerkschaft ab. Einen Monat später wurden Geschäftsführung und Personalleitung ausgetauscht und Verhandlungen darüber begonnen, wie die Arbeitsbedingungen der Belegschaft verbessert werden können.



Foto: IGAKK

Kontaktbesuch des IGAKK bei Tenneco Puebla mit den dortigen Vertrauensleuten, Manager_innen und Betriebsgewerkschafts-Funktionär_innen



Burhan Perisan ist Schichtarbeiter in der Logistik, Betriebsratsmitglied und Vertrauenskörperleitung bei Ford FCSD Köln-Niehl und **Kai Beutler** ist Betriebsratsberater bei der bsb Köln. Beide sind Mitglieder des Internationalen gewerkschaftlichen Arbeitskreises Köln. Der IGAKK unterstützt seit 2011 Betriebsräte und Gewerkschaften vorwiegend im Metallbereich bei der Kontaktaufnahme und Kooperation mit Arbeitnehmer_innen an Standorten im Ausland. Kontaktreisen haben bisher stattgefunden nach Indien, China, Serbien, Mexiko und Rumänien, geplant sind Marokko und Türkei. Weitere Infos unter www.igakk.org.



Dieser große Erfolg – der härter erkämpft wurde, als es der relativ kurze Zeitabschnitt vermuten lässt – beruht auf mehreren Faktoren. Errungen wurde er durch das persönliche Engagement der lokalen Aktivist_innen, die Unterstützung vor Ort, vor allem der Aktivistin und Rechtsanwältin Patricia Juan Pineda von Litigio Estrategico en Derechos Humanos Laborales in Mexico City (strategische Prozessführung im Menschenrechts- und Arbeitsrecht), der Kolleg_innen in Deutschland, des globalen Industriegewerkschaftsverbandes IndustriALL sowie der kanadischen Gewerkschaft Unifor. Wichtig war nicht nur das gemeinsame, sondern auch strategisch geplante Vorgehen. Hinzu kamen neue nationale und internationale Regulierungen, die Handlungsmöglichkeiten der Arbeiter_innen und der unabhängigen Gewerkschaften erweitert haben. Dazu gehören das 2019 in Kraft getretene Freihandelsabkommen USMCA zwischen den USA, Mexiko und Kanada und die damit zusammenhängende Reform des mexikanischen Arbeitsrechts im gleichen Jahr. In Ansätzen half auch das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das seit Anfang 2023 gilt.

Werkbank der weltweiten Autoindustrie

Um das nachvollziehen zu können, muss man wissen, dass Mexiko zu den Ländern gehört, in denen Organisationen, die sich Gewerkschaften nennen, meist nicht die Interessen von Arbeitnehmer_innen vertreten, sondern die des jeweiligen Unternehmens und der Gewerkschaftsfunktionär_innen; oft gelten sie als korrupt. Deshalb werden sie auch als „Schein-“ oder „Arbeitgeber-Schutzgewerkschaften“ bezeichnet (siehe Infokasten).

Arbeitgeber-Schutzgewerkschaft

Als Arbeitgeber-Schutzgewerkschaft bzw. Sindicato de protección patronal oder Charro-Gewerkschaft werden in Mexiko Organisationen bezeichnet, die zwar Gewerkschaft, also sindicato, heißen, jedoch die Arbeitgebenden vor den Arbeitnehmer_innen schützen: Sie sorgen für Pünktlichkeit und Disziplin, verhindern Streiks, regulieren interne Konflikte und sorgen für niedrige Löhne.

In Mexiko sollen sie in bis zu 90 Prozent der Betriebe die führende Rolle spielen – und kämpfen auch mächtig darum, diese zu behalten. Immer wieder versucht zum Beispiel die auch mit der Politik eng verbandelte CTM offensiv, die Gründung oder Arbeit unabhängiger Gewerkschaften zu be- oder besser noch zu verhindern (siehe Infokasten und den Beitrag von Walter Vogt und Angélica Jiménez-Romo in dieser Ausgabe).

Mexiko ist die Werkbank vieler internationaler Autokonzerne und -unternehmen, die die billigen Löhne und die Nähe zum US-Markt schätzen. Den Rahmen dafür bildete lange das Freihandelsabkommen NAFTA zwischen Mexiko, den USA und Kanada, das 2019 durch das Folgeabkommen USMCA bzw. T-MEC abgelöst wurde. Dieses enthält unter anderem auch ein verbindliches Kapitel zu Mindeststandards der Arbeitsbedingungen und Gewerkschaftsrechte. So verpflichten sich die drei Länder darauf, die Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (engl. International Labour Organization, ILO) und der jeweiligen nationalen Arbeitsgesetzgebung einzuhalten – und damit auch darauf, die Vereinigungsfreiheit zu schützen. Hintergrund dieser Regelungen waren die Bestrebungen der US-Regierung, unlautere Wettbewerbsvorteile der mexikanischen Industrie auszuschalten.



Übergabe einer Petition zum Lieferkettengesetz an den Bundestagsabgeordneten Helge Lindh während der Speakerstour der mexikanischen Gewerkschaftsaktivistin Patricia Juan Pineda

Nussknacker-Strategie

Die Nussknacker-Strategie kann angewandt werden, wenn es darum geht, in einem noch nicht oder nur unzureichend gewerkschaftlich erschlossenen Betrieb in relativ kurzer Zeit einen Betriebsrat oder eine betriebliche Arbeitnehmendenvertretung zu installieren, die tatsächlich die Interessen der Belegschaft vertritt. Das Konzept berücksichtigt den absehbaren Widerstand des Arbeitgebers und womöglich auch eines arbeitgebernahen bestehenden betrieblichen Gremiums oder einer Schein- oder Arbeitgeber-Schutzgewerkschaft. Es schließt drei Ebenen ein:

1. Der Druck muss von der lokalen Belegschaft ausgehen, deren Mitglieder sich darüber im Klaren sein müssen, dass sie das Risiko eingehen, bedroht und gekündigt zu werden. Dringend notwendig ist es deshalb, möglichst lange Geheimhaltung über Aktivist_innen und geplante Maßnahmen zu wahren.
2. Es braucht eine schlagkräftige Unterstützungsstruktur vor Ort, die demokratische Gewerkschaftsverbände und auch juristische Unterstützung (z. B. Rechtsanwält_innen) umfasst.

3. Rückhalt muss auch aus Deutschland bzw. dem Land kommen, in dem der Mutterkonzern oder der Investor seinen Sitz hat. Druck machen müssen in Deutschland der zuständige (Gesamt-)Betriebsrat mit IG Metall, IndustriALL und gegebenenfalls die gewerkschaftlichen Vertreter_innen in den Aufsichtsräten. Sie alle müssen sicherstellen, dass das verantwortliche transnationale Unternehmen die Niederlassung vor Ort verpflichtet, die Aktivist_innen nicht zu benachteiligen und vor allem nicht zu kündigen, dass der Tarifvertrag mit der bestehenden Arbeitgeber-Schutzgewerkschaft nicht weiterläuft und ein guter betrieblicher Beschwerdemechanismus installiert wird, der die Beschwerdeführenden vor Sanktionierung schützt. Weitere Aufgaben können sein, ein externes Audit für den zu erschließenden Betrieb in Auftrag zu geben und zu bezahlen – und bei Schwierigkeiten im Erschließungsprozess eine Öffentlichkeit zu schaffen, die das Image des Konzerns oder Investors bedroht.



Foto: Karlheinz Köpfer, Skulptour

Den traditionellen Holz-nussknacker und die zugehörige Strategie entwickelten die mexikanischen Arbeiter_innen gemeinsam mit Mitgliedern des IGAKK während ihres Treffens in Mexiko



Foto: iStock (F. Chioseva, N. Ustyuzhantsseva, oreviv), shutterstock (I. Galeev), Ch. Yoigt

Zudem gibt es einen Beschwerdemechanismus, der ausgelöst werden kann, wenn sich etwa ein in Mexiko ansässiges Unternehmen (im Vertrag werden sie als ‚empresas encubiertas‘ in bestimmten Branchen wie etwa Automobilbau, Autoteile, Luft- und Raumfahrt bezeichnet) nicht an das mexikanische Arbeitsgesetz bzw. an die ILO-Kernarbeitsnormen hält. Legen Arbeitnehmendenvertreter_innen eine solche Beschwerde ein, müssen die Importeure in Kanada oder den USA schnell reagieren, sonst drohen hohe Strafzölle. Ihre Botschaften in Mexiko haben deshalb Rapid-Response-Verfahren eingerichtet. Die maximale Frist beträgt vier Monate. Je nachdem, was passiert, müssen sie auch quasi sofort reagieren – wenn etwa eine Betriebsratswahl am Wahltag behindert wird. Beispielsweise bildeten sich bei der Wahl im Betrieb Silao der Fränkischen lange Schlangen in der Spätschicht kurz vor Wahlende. Die sofortige Intervention der US-amerikanischen Botschaft führte dazu, dass Arbeitnehmer_innen mit dem Autobus zu anderen Wahlorten auf dem Werksgelände gebracht wurden.

International erzwungene Arbeitsmarktreform

Damit das T-MEC-Abkommen überhaupt in Kraft treten konnte, musste Mexiko umgehend eine Arbeitsmarktreform umsetzen, die die Rolle der Arbeitnehmendenvertreter_innen stärkt. Diese schuf unter anderem ein neues System des Arbeitsrechts, mehr Gewerkschaftsdemokratie, die Verpflichtung zu transparenten Tarifverträgen sowie die Möglichkeit, die Einhaltung der Regeln in den Betrieben zu kontrollieren. Arbeiter_innen können nun frei wählen, ob und welcher Gewerkschaft sie angehören wollen. Auch wenn Polizei und Justiz diese Gesetze und die öffentlichen Interessen noch längst nicht in allen Regionen tatsächlich schützen, haben sich seitdem an einigen Orten unabhängige Gewerkschaften gegründet.

Unabhängige Arbeitnehmendenvertretungen zu gründen und durchzusetzen, ist allerdings immer noch schwer. „Eine harte Nuss“, sagen mexikanische Gewerkschafter_innen. „Nussknacker-Strategie“ haben sie deshalb ein Konzept genannt, das sie gemeinsam mit dem Internationalen gewerkschaftlichen Arbeitskreis Köln (IGAKK) entwickelt haben, um

diese immer wiederkehrende Herausforderung systematisch und kooperativ angehen zu können (siehe Infokasten).

Initiative für eine unabhängige Vertretung

Die Initiative für den Erschließungsprozess bei Fränkische Silao begann im Frühjahr 2022. Die Belegschaft umfasste zu dem Zeitpunkt 1.700 Mitarbeiter_innen, als eine verpflichtende Gewinnausschüttung nicht an die Belegschaft ausgezahlt wurde. Die damals zuständige betriebliche CTM-Gewerkschaft sah keinen Anlass, gegen diesen Vertragsbruch vorzugehen. Das wollte die Belegschaft, in der es ohnehin rumorte, nicht hinnehmen. Aus ihren Protesten heraus bildete sich eine Gruppe, die eine unabhängige Betriebsgewerkschaft anpeilte und im Mai die SINTTIA Fränkische Silao gründete. Sie forderten die Geschäftsführung auf, Wahlen einzuleiten, bei denen die Belegschaft über die führende Betriebsgewerkschaft entscheiden sollte.

Doch nachdem sie ins Gewerkschaftshaus eingeladen hatte, sahen sich mehrere der Aktivist_innen mit Kündigungen konfrontiert. Weil sie im eigenen Unternehmen nicht auf Fairness hoffen konnten, entschlossen sie sich, an die Unternehmensspitze in Deutschland heranzutreten. Die Beschwerde der Entlassenen wurde jedoch zurückgewiesen, woraufhin die mexikanischen Aktivist_innen den IGAKK informierten, der sich wiederum mit der IG Metall in Verbindung setzte. Mit deren Rückhalt gingen drei der Entlassenen im Juli 2022 in Silao auf einer auch im Internet übertragenen Pressekonferenz an die Öffentlichkeit.

Lokale und transnationale Unterstützung

In Deutschland gelang es den Unterstützer_innen vom IGAKK und der IG Metall, die Frankfurter Rundschau für den Fall und eine Berichterstattung zu interessieren. Auf Anfrage der Zeitung habe eine Sprecherin der Fränkischen Rohrwerke erklärt, der Hintergrund der Entlassungen seien „strukturelle Veränderungen aufgrund der allgemeinen wirtschaftlichen Lage“, heißt es in einem Artikel. Den Beschäftigten stehe es frei, gewerkschaftlich tätig zu sein. Der Betriebsrat bei Fränkische Königsberg war nun bereits durch die IG Metall im Dezember 2022 alarmiert worden.

»Aus ihren Protesten heraus bildete sich eine Gruppe, die eine unabhängige Betriebsgewerkschaft anpeilte und im Mai die SINTTIA Fränkische Silao gründete.«



Erste Frau an der Spitze: Alejandra Morales Reynoso ist Vorsitzende der SINTTIA, der Nationalen Unabhängigen Automobilarbeitergewerkschaft Mexikos

»Trotz massiver Behinderungs- und Einschüchterungsversuche gewinnt SINTTIA und wird daraufhin gerichtlich zur zuständigen Betriebsgewerkschaft bestellt.«

Die Geschichte nahm Fahrt auf. SINTTIA wandte sich an das zuständige mexikanische Gericht und erreichte auch aufgrund des von der IG Metall auf das Unternehmen ausgeübten Drucks mit dem Verfahren, dass die Aktivist_innen wieder eingestellt wurden und die beantragten Wahlen abgehalten werden durften: Tatsächlich erklärten die Richter_innen den bis dahin bestehenden ‚Tarifvertrag‘ mit der CTM-Gewerkschaft für ungültig und ordneten Neuwahlen an. Weil sie daran zweifelten, dass sie die Wahlen ungehindert durchführen würden können, und um den Druck aufrechtzuerhalten, koordinierten sich die mexikanischen Aktivist_innen per Videokonferenz mit SINTTIA, der IG Metall und dem Betriebsrat in Königsberg. IG Metall und Betriebsrat ermutigten dann das deutsche Management, sich seiner Verantwortung zu stellen. Wie in anderen Fällen wird das deutsche Management von seinen mexikanischen Pendanten fehlinformiert. Auch mit dem globalen Gewerkschaftsverband IndustriALL und der kanadischen Gewerkschaft Unifor nahm die Gruppe Kontakt auf – schließlich produziert Fränkische auch für den dortigen Markt.

Harte Nuss und starker Hebel

Tatsächlich versuchten Geschäftsführung und CTM-Gewerkschaft in Silao weiterhin, SINTTIA aus dem Betrieb herauszuhalten, indem sie die Wahlvorbereitungen mit allen möglichen Tricks verzögerten und dann behinderten – von der Verweigerung, die Gerichtsentscheidung anzunehmen, über die Manipulation

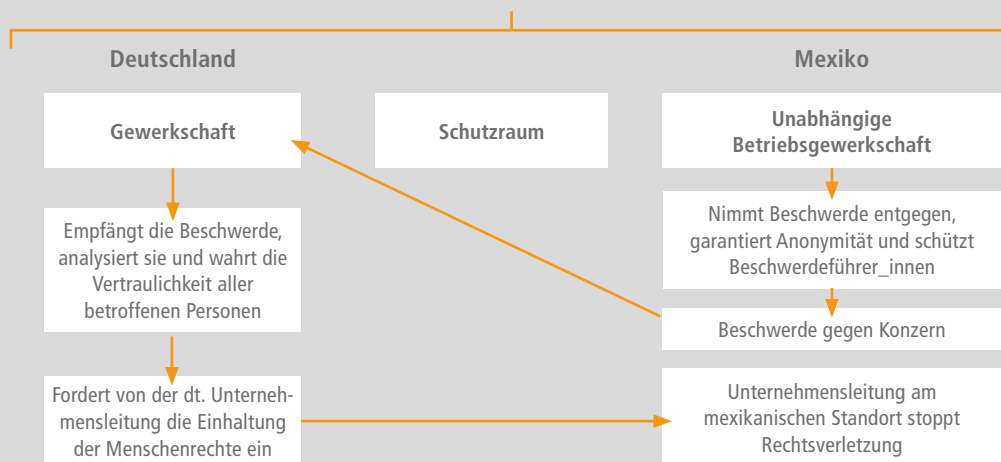
der Wahllisten bis hin zur direkten Störung von Pressekonferenzen, Spießbrutenlaufen der Mitarbeiter_innen am Werktor und Wahlvorbereitungen.

Mithilfe von Unifor setzt SINTTIA schließlich den T-MEC-Beschwerdemechanismus des Abkommens zwischen den USA, Kanada und Mexiko in Gang und beantragte bei der kanadischen Rapid-Response-Stelle ein formelles Verfahren. In Deutschland machten der Betriebsrat in Königsberg und IG Metall erfolgreich Pressearbeit, weitere Artikel erschienen. Beim Gewerkschaftsverband IndustriALL drohte der CTM-Gewerkschaft der Ausschluss. Unter dem öffentlichen Druck bekannte sich die Unternehmensleitung der Fränkischen Rohrwerke im Mai 2023 zu fairen Wahlen in der mexikanischen Niederlassung.

Erfolgreiche Erschließung

Im Juni wurde erreicht, dass Fränkische Silao die entlassenen Aktivist_innen wieder einstellen muss. Kurz danach fanden die Wahlen zur Betriebsgewerkschaft statt, zu denen der fränkische Betriebsrat, Vertreter_innen von IG Metall und IndustriALL zur Wahlbeobachtung kamen. Trotz massiver Behinderungs- und Einschüchterungsversuche – nur gut 50 Prozent der Beschäftigten beteiligten sich an den Wahlen – gewann SINTTIA und wurde daraufhin gerichtlich zur zuständigen Betriebsgewerkschaft bestellt.

Beispiel betrieblicher Beschwerdemechanismus: Unabhängige Gewerkschaften schützen die Beschwerdeführenden



Quelle: IGAKK

Bereits im August tauscht das deutsche Unternehmen Geschäftsführung und Personalleitung in Mexiko aus und steigt mit SINTTIA in Verhandlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein. Bis Dezember 2023 soll die Belegschaft zudem auf 2.000 Kolleg_innen erhöht werden. Auch wenn es weiterhin eine Menge Herausforderungen gibt – so vertritt SINTTIA nur die gewerblichen Beschäftigten, die Angestellten sind weiterhin schutzlos –, wertet nicht nur Alejandra Morales Reynoso den Prozess als ‚Erfolgsbeispiel‘ für die Anwendung der ‚Nussknacker-Strategie‘.

Herausforderung: Schutzraum und Kooperation

Die Auseinandersetzungen bei Fränkische Silao und etliche andere Beispiele zeigen, dass Initiator_innen und Aktivist_innen von Gewerkschaftsgründungen und Betriebserschließungen in Ländern wie Mexiko in Gefahr sind. Ihre Arbeitgeber versuchen, sie loszuwerden, bevor der Prozess richtig in Gang kommt, auch um andere Beschäftigte abzuschrecken. Wichtiger Teil der Organisationsstrategie ist es also, die Namen der Aktivist_innen geheim zu halten, um sie vor Benachteiligung, Bedrohung oder gar Entlassung zu schützen. Auch etwaig bestehende Schutzgewerkschaften dürfen keinen Zugriff auf solch sensible Daten bekommen.

Das ist eine Herausforderung sowohl bei der konkreten Arbeit im Betrieb als auch mit Blick auf die Umsetzung des deutschen

Lieferkettengesetzes. Dieses sieht die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens vor, das Beschwerdeführende wirksam schützt. Das kann nur mit kompetenter und engagierter Betriebsrats- und Gewerkschaftsunterstützung erreicht werden (siehe Infokasten).

SINTTIA und der internationale Arbeitskreis Köln arbeiten daran, die Kooperation zu verstetigen und einen betrieblichen Beschwerdemechanismus zu etablieren. Wichtig dabei ist die Zusammenarbeit unabhängiger Gewerkschaften, die einen Schutzraum schaffen, in dem Beschwerden vertraulich und anonym gestellt und wirksam bearbeitet werden. ■

Unternehmensverantwortung weltweit

Literaturhinweise

Überblick zu Instrumenten

Regulieren im globalisierten Kapitalismus

Anner, Mark, Bair, Jennifer & Blasi, Jeremy 2013: Toward Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labour Violations in International Subcontracting Networks. In *Comparative Labour Law & Policy Journal* 35 (1), 1–43.

Beck, Stefan & Scherrer, Christoph 2017: Overview of Enforcement Instruments for Workers' Rights along Supply Chains. In Christoph Scherrer (Hrsg.): *Enforcement Instruments for Social Human Rights along Supply Chains*. Augsburg, München: Rainer Hampp Verlag (Labor and Globalization, Volume 9), 18–49.

Buckel, Sonja et al. 3.10.2023: "Powered by the Supply Chain": Der Streik in Gräfenhausen und die Rechtskämpfe um das neue Lieferkettengesetz, *VerfBlog*, 2023/10/03: <https://verfassungsblog.de/powered-by-the-supply-chain/>, DOI: 10.17176/20231003-233537-0.

LeBaron, Genevieve & Lister, Jane 2022: The hidden costs of global supply chain solutions. In *Review of international political economy* 29 (3), 669–695. DOI: 10.1080/09692290.2021.1956993.

Scherrer, Christoph 2017: Economic Arguments for International Workers' Rights. In Christoph Scherrer (Hrsg.): *Enforcement instruments for social human rights along supply chains*. Augsburg, München: Rainer Hampp Verlag (Labor and Globalization, Volume 9), 6–17.

Globale Produktionsnetzwerke

Auf die kollektive Mobilisierung kommt es an

Barrientos, Stephanie, Gereffi, Gary & Rossi, Ariana 2010: Economic and Social Upgrading in Global Production Networks: Developing a Framework for Analysis. Working Paper Series: Capturing the Gains. Manchester: <http://www.capturingthe-gains.org/pdf/ctg-wp-2010-03.pdf>.

Brand, Ulrich & Wissen, Markus 2017: *Imperiale Lebensweise: zur Ausbeutung von Mensch und Natur im globalen Kapitalismus*. München: Oekom Verlag.

Buckel, Sonja, Pichl, Maximilian & Vestena, Carolina A. 2023: Legal Struggles: a societal perspective on strategic litigation and legal mobilisation. *Socio & Legal Studies*, 24p., online first, OnlineFirst, doi.org/10.1177/09646639231153783.

Carstensen, Lisa et al. 2013: Stichwort: Die Theorie Globaler Produktionsnetzwerke. In *Peripherie* Nr. 130/131 (33): 353–55.

Coe, Neil M., Dicken, Peter & Hess, Martin 2008: Global Production Networks: Realizing the Potential. *Journal of Economic Geography* 8: 271–95.

Fischer, Karin 2022: Globale Ungleichheiten. Macht gibt es nicht ohne Machtlosigkeit. In: *Ungleichheit weltweit. Wie der Finanzmarktkapitalismus die Transformation der Arbeitswelt herausfordert*, herausgegeben von DGB Bildungswerk BUND, S. 10–16. Düsseldorf.

Gereffi, Gary 2005: The new offshoring of jobs and global development. ILO Social Policy Lectures. Geneva: ILS: <http://www.newunionism.net/library/internationalism/ILO%20-%20The%20New%20Offshoring%20of%20Jobs%20and%20Global%20Development%20-%202005.pdf>.

Gereffi, Gary & Korzeniewicz, Miguel (Hrsg.) 1994: *Commodity chains and global capitalism*. Westport, Conn.: Praeger.

Sproll, Martina 2020: Ungleichheit in globalen Wertschöpfungsketten: eine intersektionale Perspektive auf soziale Reproduktion. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 45 (4): 385–401. <https://doi.org/10.1007/s11614-020-00429-6>.

Vestena, Carolina A. 2022: Das Recht in Bewegung. Kollektive Mobilisierung des Rechts in Zeiten der Austeritätspolitik. Weilerwist: Velbrück.

Die rechtliche Grundlage Ein Gesetz mit Potenzial

Zimmer, Reingard 2023: Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – Handlungsoptionen für Mitbestimmungsakteure und Gewerkschaften, HSI-Schriftenreihe Bd. 48, 2023, Frankfurt a. M.

Beteiligung von Stakeholdern Lokale Expertise sichert Menschenrechte

Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG): <https://www.gesetze-im-internet.de/lksg/lksg.pdf>.

Grabosch, Robert 2021: Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/18516.pdf>.

Internationaler Gewerkschaftsbund 2023: Globaler Rechtsindex 2023: <https://www.globalrightsindex.org/de/2023>.

OECD 2011: OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, OECD Publishing, Paris: <https://doi.org/10.1787/9789264122352-de>.

OECD 2023: OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln, OECD Publishing, Paris: <https://doi.org/10.1787/abd4d37b-de>.

Saage-Maas, Miriam & Korn, Franziska 2021: Vom ACCORD lernen? Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/17027-20210126.pdf>.

UN Guiding Principles on Business and Human Rights: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf, deutsche Übersetzung: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/266624/b51c16faf1b3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf>.

Branchendialog Automobilindustrie Schritt für Schritt gemeinsam voran

Handlungsanleitungen aus dem Branchendialog Automobil: <https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Wirtschaft-Menschenrechte/Umsetzungshilfen/Branchendialoge/Automobilindustrie/Handlungsanleitungen/handlungsanleitungen-art.html>.

BMAS 2018: Berliner CSR-Konsens zur Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten. Stand November 2018. Bonn: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/csr-konsens-liefer-wertschoepfungsketten.pdf;jsessionid=DB060B880B961813BA43247B3B5F2179.delivery1-master?__blob=publicationFile&v=1.

Betrieberschließung in feindlichem Umfeld Erfolgreich mit der Nussknackerstrategie.

IGAKK 1.5.2020: Internationale Betriebsrats- und Gewerkschaftskooperation am Beispiel Mexiko. Bericht über eine Kontaktreise Kölner Betriebsräte und Gewerkschafter nach Mexiko vom 26. Oktober bis 10. November 2019. <https://www.igakk.org/kontaktreise-mexiko>.



DGB Bildungswerk BUND
Nord-Süd-Netz
Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf
Tel.: 0211/4301-320
nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de
www.dgb-bildungswerk.de
www.nord-sued-netz.de