



DIE WICHTIGE ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN BEI DER UMSETZUNG DES LIEFERKETTENGESETZES:

Empfehlungen basierend auf einer Studie zur Automobilindustrie in Südafrika, Ghana, Kenia und Deutschland

Hendrik Simon und Lorenza Monaco
2023

DIE WICHTIGE ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN BEI DER UMSETZUNG DES LIEFERKETTENGESETZES:

Empfehlungen basierend auf einer Studie zur Automobilindustrie in
Südafrika, Ghana, Kenia und Deutschland

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) trat am 1. Januar 2023 in Kraft und ist ein wichtiger Schritt, Unternehmen für ihre Geschäftspraktiken zur Verantwortung zu ziehen. Wie wirksam das LkSG allerdings wirklich ist, wird sich erst bei dessen Umsetzung zeigen.

Die Studie der FES *'The German Due Diligence Act and the Automotive Supply Chain in Africa: An Opportunity for Trade Union Solidarity?'*, die vom FES Kompetenzzentrum für Gewerkschaften in Subsahara-Afrika in Auftrag gegeben wurde, konzentriert sich auf die Lieferketten der Automobilindustrie in Deutschland, Ghana, Kenia und Südafrika. In der Studie wird analysiert, inwiefern mithilfe des Gesetzes transnationale gewerkschaftliche Solidarität gestärkt und somit die Arbeitsbedingungen entlang der Lieferketten verbessert werden können. Die Studie wurde 2022 kurz vor dem Inkrafttreten des Gesetzes durchgeführt. Sie beleuchtet mögliche Verstöße in den Produktionsprozessen in der (deutschen) Automobillieferkette hinsichtlich der Rechte, die nun durch das LkSG geschützt sind. Darüber hinaus beschäftigt sich die Studie mit der Praxis von Beschwerdeverfahren.

In der Studie wird deutlich, dass Arbeiter_innen die Beschwerdeverfahren, die im LkSG aufgeführt sind, entweder noch gar nicht kennen oder dass sie sich vor möglichen Konsequenzen einer Beschwerde nicht ausreichend geschützt fühlen. Diese Zusammenhänge zeigen, welche unverzichtbare Rolle die Gewerkschaften, Betriebsrät_innen sowie Vertrauensleute in den Betrieben (Shop Stewards) dabei spielen, sicherzustellen, dass Unternehmen durch die Anwendung des Gesetzes tatsächlich zur Rechenschaft gezogen werden.

Seiner grundsätzlichen Zielsetzung entsprechend stellt das Gesetz ein wichtiges Instrument dar, die Arbeitsbedingungen in deutschen Unternehmen und bei ihren Zulieferern im Globalen Süden zu verbessern. Allerdings zeigt die Studie auch einige Schwachpunkte des Gesetzes auf.

ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN

Um das volle Potenzial des LkSG zu entfalten, auch als Orientierungshilfe für zukünftige internationale Regulierung wie etwa durch die aktuell auf EU-Ebene diskutierte Richtlinie zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten im Hinblick auf Nachhaltigkeit (Corporate Sustainability Due Diligence Directive), sind folgende Erkenntnisse und Empfehlungen zentral:

DIE ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN

- Die Rolle der (deutschen) Mitbestimmungsakteure und Gewerkschaften sollte klar definiert werden. Das LkSG nennt nur den Wirtschaftsausschuss als ein Gremium, in dem Betriebsrät_innen vertreten sind und am Risikomanagement beteiligt werden sollten. Abgesehen davon wird die Rolle von Betriebsrät_innen und Gewerkschaften im LkSG nicht klar definiert. Infolgedessen müssen die Beteiligungsmöglichkeiten dieser Akteure bei der Umsetzung aus anderen Gesetzen wie beispielsweise dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz abgeleitet werden. Unter Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes sollten die Mitbestimmungsakteure die Umsetzung des Gesetzes überprüfen (im Aufsichtsrat), die Ergebnisse der Risikoanalyse erhalten (im Wirtschaftsausschuss) und bei der Ausarbeitung eines Beschwerdeverfahrens beteiligt werden (im Betriebsrat).

- Gewerkschaften und Betriebsrät_innen sollten die Rechtsvorschriften effektiver nutzen, sowohl in Deutschland als auch in den Ländern, in denen deutsche Unternehmen und ihre Zulieferer aktiv sind. Sie sollten darauf hinwirken, stärker bei der Risikobewertung und dem Monitoring eingebunden zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, den Blick auf die praktische Umsetzung des Gesetzes zu richten und als Gewerkschaften und Betriebsrät_innen transnational zusammenzuarbeiten.
- Wenn unternehmensinterne Beschwerdeverfahren zu keinen Lösungen führen, sieht das LkSG vor, dass Gewerkschaften den Rechtsweg einschlagen und sich an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) als zuständige deutsche Aufsichtsbehörde wenden können.
- Beschäftigte in Deutschland und vor allem an afrikanischen Produktionsstandorten berichten darüber, dass sie keine genauen Kenntnisse über die Struktur relevanter Lieferketten haben. Das Wissen darum ist für Gewerkschaften von zentraler Bedeutung für ihre Vernetzung und Organisation entlang der Lieferkette. Angesichts des bisher eingeschränkten Informationszugangs der Beschäftigten sollten Unternehmen Transparenzfragen bezüglich ihrer gesamten Lieferkette, einschließlich ihrer Zulieferer, dringend priorisieren.
- Um das Gesetz effektiv durchzusetzen, ist es notwendig, transnationale Netzwerke aufzubauen und zwischen Betriebsrät_innen und Gewerkschaften unterschiedlicher Produktionsstätten Informationen auszutauschen. Die Arbeitnehmervertreter_innen sollen sich besonders auf die unternehmerischen Beschwerdeverfahren konzentrieren und den mangelnden Zugang zu Informationen zu den Lieferbeziehungen thematisieren. Es ist unabdingbar, einen transnationalen Austausch zwischen den Gewerkschaften zu ermöglichen, damit bestehende Risiken identifiziert und Mechanismen zur Dokumentation und gemeinsamen Begleitung von Beschwerden entwickelt werden können.
- Globale Gewerkschaftsföderationen (wie zum Beispiel IndustriALL für die hier untersuchte Branche) spielen eine entscheidende Rolle als Mittler zwischen multinationalen Unternehmen und nationalen Gewerkschaften. Ihre Beteiligung ist besonders wichtig für die Förderung eines dauerhaften sozialen Dialogs, die Ermittlung und Behebung von Verstößen und das Monitoring von Abhilfemaßnahmen.

TRANSPARENZ UND SICHERHEITSFRAGEN

- Der Gesetzestext des LkSG wurde sowohl von afrikanischen als auch deutschen Arbeitnehmer_innen und Jurist_innen als zu komplex und teilweise nicht eindeutig beschrieben. Dies wird wahrscheinlich dazu führen, dass zukünftig einige Musterprozesse stattfinden werden. Das könnte die Rechtssicherheit sowohl aus Sicht der Arbeitnehmer_innen als auch der Unternehmen einschränken. Es ist besonders wichtig, dass bei der Übertragung zukünftiger Normen (wie beispielweise der EU-Richtlinie in nationale Gesetzgebung) dieses Problem berücksichtigt wird, um Klarheit und Kohärenz zu schaffen.

- Das Gesetz ermöglicht vielfältige juristische Interpretationsmöglichkeiten und erschwert damit das Verständnis der Vorschriften seitens der Arbeiter_innen in Deutschland und noch mehr in anderen Produktionsländern. Aufgrund der unterschiedlichen Interpretationsmöglichkeiten des Gesetzes haben Gewerkschaften großen Bedarf an leicht verständlichen Auslegungen der Bestimmungen und Schulungsmaterialien, die den Bedürfnissen der Arbeiter_innen, der Unternehmen und ihrer Zulieferer gerecht werden.
- Bei der Einrichtung von Beschwerdeverfahren sollten die Expertise und die standortübergreifenden Netzwerke von Arbeiter_innen und Gewerkschaften genutzt werden. Unternehmensinterne Mechanismen müssen zugänglich, transparent, glaubwürdig und vertrauenswürdig für alle Beschäftigten oder andere Akteure sein, die sie potenziell nutzen wollen. Dabei ist es zentral, dass das entsprechende Beschäftigungsverhältnis bei Eingabe einer Beschwerde nicht gefährdet wird. Bei der Entwicklung von Beschwerdemechanismen sollten die Gewerkschaften aktiv beteiligt und in die relevanten Verwaltungsstrukturen eingebunden werden.
- Es sollte ein besonderes Augenmerk auf die Sicherheit von Frauen bei der Nutzung der Beschwerdeverfahren im Einklang mit dem Übereinkommen 190 der Internationalen Arbeitsorganisation zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt gelegt werden, denn weibliche Arbeitskräfte sind bei der Nutzung der aktuellen Mechanismen

einem höheren Risiko des Missbrauchs ausgesetzt.

WEITERE EMPFEHLUNGEN

- Grundsätzlich hielten die befragten Arbeiter_innen aus allen Ländern den Grenzwert von 3 000 (seit 2023) und 1 000 Beschäftigten (ab 2024) pro Unternehmen in Deutschland für die Anwendbarkeit des Gesetzes für zu hoch, da dadurch die Reichweite und Wirkung des Gesetzes eingeschränkt sei. Sie betonten die Notwendigkeit eines klaren Instruments für alle Unternehmen und den Einbezug der gesamten Lieferkette, um umfassende Sorgfaltspflichten durchzusetzen.
- Vor dem Hintergrund der gut belegten Wirksamkeit zivilrechtlicher Regelungen in entsprechenden Fällen kritisieren zahlreiche NGOs, Mitbestimmungsakteure sowie Rechtsexpert_innen das Fehlen von zivilrechtlicher Haftung im deutschen Gesetz als große Schwachstelle.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Insgesamt stellt das Lieferkettengesetz einen wichtigen Meilenstein bei der Bekämpfung von Verstößen gegen menschenrechtliche, umweltbezogene und arbeitsrechtliche Vorschriften entlang der gesamten Lieferketten dar und fördert die Harmonisierung von Arbeitsnormen zwischen Ländern und im Privatsektor, vor allem im Globalen Süden. Um das Potenzial voll auszuschöpfen, ist es jedoch wichtig, die Mechanismen zur Um- und Durchsetzung zu klären. Das betrifft insbesondere die Beteiligung der Interessenvertretungen von Arbeitnehmer_innen. Transnationale Solidaritätsnetzwerke, die Kooperation zwischen Gewerkschaften sowie verbesserte Initiativen zur Aufdeckung von menschenrechtlichen, umweltbezogenen und arbeitsrechtlichen Risiken und Verstößen entlang der Lieferketten können dabei

eine besonders wichtige Rolle spielen. Um dieses Ziel zu erreichen, muss ein kontextsensibler Ansatz für eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften in Deutschland und im Ausland entwickelt werden, der eine Partnerschaft auf Grundlage von gegenseitigem Respekt und Vertrauen ermöglicht, um mit den Risiken in Lieferketten umgehen zu können. Es ist im ureigenen Interesse der Unternehmen, die Gewerkschaften aktiv in Monitoring- und Evaluierungsprozesse einzubinden, denn so können viele potenzielle Risiken umfassend identifiziert und vermieden werden. Mithilfe von Best Practices in der Umsetzung des Gesetzes können Unternehmen in ihrer jeweiligen Branche eine Vorreiterfunktion einnehmen und ein respektables Image aufbauen, indem sie ihren Verpflichtungen nachkommen.

IMPRESSUM

Published by Friedrich-Ebert-Stiftung,
Trade Union Competence Centre for
Sub-Saharan Africa.

Friedrich-Ebert-Stiftung, Trade Union
Competence Centre for Sub-Saharan Africa
34 Bompas Road, Dunkeld West, 2196
Johannesburg, South Africa

Tel: +27 10 446 8612

Email: tucc@fes.de

© Friedrich-Ebert-Stiftung 2023

Die in dieser Publikation zum Ausdruck
gebrachten Ansichten sind nicht
notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-
Stiftung e. V. (FES). Eine gewerbliche Nutzung
der von der FES herausgegebenen Medien ist
ohne schriftliche Zustimmung durch die FES
nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen
nicht für Wahlkampfzwecke verwendet
werden.

