

Weltweit haften

SORGFALTSPLICHTEN *Ab März nächsten Jahres sind Unternehmen zur Einhaltung grundlegender Arbeitnehmer:innen- und Menschenrechte verpflichtet – überall auf der Welt. Neue Möglichkeiten für Betriebsräte.*

VON KAI BEUTLER, CHRISTIAN MENZ, CHRISTOPH LENSSEN

Das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz (LkSG) verpflichtet Unternehmen in Deutschland mit über 3000 Beschäftigten ab 1.1.2023 (ab 1.1.2024 ab 1000 Beschäftigten), aktiv tätig zu werden: Sie müssen in eigenen Betrieben und bei Lieferanten im In- und Ausland die Einhaltung von Umweltschutz und Menschenrechten gewährleisten. Konkret benennt das Gesetz Sorgfaltspflichten für zwölf Menschenrechte und acht Umweltrisiken.

Neues Handlungsfeld für Betriebsräte und Gewerkschaften

Verstöße können geahndet werden: Der drohende Ausschluss von öffentlichen Aufträgen für eine Dauer von bis zu drei Jahren und die Strafobergrenze von 2% des weltweiten Jahresumsatzes führen dazu, dass globale Unternehmen nun Sorgfaltsprozesse entwickeln. Dadurch werden auch Aufgaben und Rechte von Betriebsräten, Wirtschaftsausschüssen und Aufsichtsräten berührt. Für die deutschen Gewerkschaften gibt es ebenfalls einen neuen Handlungsbereich: Beschäftigte beim ausländischen Lieferanten oder einer Konzerntochter können einer deutschen Gewerkschaft oder Nichtregierungsorganisation die Vollmacht zur Prozessführung erteilen, um ihre Rechte in Deutschland geltend zu machen. Kein internationales Unternehmen kommt heute ohne weltweites Qualitätsmanagementsystem aus. Die komplexen Lieferketten erfordern, dass Qualitätsstandards auch bei ausländischen Zulieferern und deren Lieferanten gelten. Es werden weltweit dieselben Kennziffern (KPIs: Key Performance Indicators) geführt. Die gleiche Sorgfalt brauchen wir auch für Menschenrechte und Umwelt. Welche Chancen das neue Gesetz bietet, um weltweit die

Arbeitsbedingungen zu verbessern und Arbeitnehmervertretungen zu stärken und welche Schwachstellen es hat, zeigen wir am Beispiel Mexikos. Mit der Eingrenzung soll keineswegs eine Priorisierung erfolgen: Die Umweltrisiken müssen immer mitgedacht werden.

Um welche Menschenrechtsverletzungen und Missstände geht es?

Laut § 2 LkSG müssen die Unternehmen in ihrer gesamten Lieferkette insbesondere die folgenden Menschenrechte gewährleisten: Verbot von Kinder-, Zwangsarbeit und Sklaverei, Beachtung des Arbeitsschutzes, Gewährleistung unabhängiger Gewerkschaftsarbeit und Streikrecht und Gleichbehandlung der Arbeitnehmer:innen. Verboten sind: das Vorenthalten angemessenen Lohns (Mindestlohn u. a.) und der Einsatz eines Sicherheitsdiensts gegen Gewerkschaften. Für einige Kölner Metallbetriebe hat der Internationale gewerkschaftliche Arbeitskreis Köln (IGAKK) in Mexiko vor Ort z. B. folgende Missstände ermittelt: Im Tochterbetrieb in Puebla »regiert« eine Schein- oder Schutzgewerkschaft, das private Unternehmen eines Rechtsanwalts: Es strebt nicht etwa gute Arbeitsbedingungen an, sondern schützt den Arbeitgeber vor den Beschäftigten. Das führt dazu, dass bis zu 2/3tel weniger verdient wird als im benachbarten Audi-Werk mit unabhängiger Gewerkschaft. Die jährlichen Lohnerhöhungen werden nicht bekannt gegeben. 2019 wurden weiterhin die Löhne nach dem Tarifvertrag von 2012 gezahlt. Als sich eine alternative Gewerkschaftsliste bildete, wurden die ca. 50 Aktivist:innen entlassen. Das LkSG ermöglicht es den mexikanischen Kolleg:innen, nach erfolgloser Beschwerde beispielsweise mithilfe der IG Metall in Deutschland gegen die deutsche Konzernmutter zu klagen.

DARUM GEHT ES

1. Ab 2023 müssen Unternehmen die Einhaltung von Umweltschutz und Menschenrechten gewährleisten.
2. Verstöße werden mit Ausschluss von öffentlichen Aufträgen und einer Strafobergrenze von 2% des weltweiten Jahresumsatzes geahndet.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend zu informieren.

Wie gehen deutsche Konzerne mit ihrer Verantwortung in Mexiko um?

Von mexikanischer Seite wird auch den meisten deutschen Unternehmen vorgeworfen, dass sie die mexikanischen Verhältnisse ausnutzen, um geringe Löhne und disziplinierte Belegschaften zu erreichen: Sie verbünden sich mit Schutzgewerkschaften, lagern Tätigkeiten als Werkvertrag aus oder firmieren als Dienstleistungsbetrieb, für die das neue Arbeitsgesetz nicht gilt. Sogar Erzbergwerke firmieren als Dienstleister.

Beispiel einer Dependence eines Kölner Metallunternehmens: 2016 wurde in Puebla/Mexiko ein Schwesterwerk unter technischer Federführung eines Kölner Automobilzulieferers gegründet. Nach Angaben des verantwortlichen Managers brachte beim Planungsgespräch der Bezirksgouverneur gleich einen Gewerkschaftsvertreter mit. Es wurde ein Tarifvertrag unterzeichnet, ohne dass es überhaupt Beschäftigte gab, die über ihre Gewerkschaft entschieden! Für die Vermittlung der Mitarbeiter:innen erhält die Gewerkschaft zusätzlich zu den 2% Mitgliedsbeiträgen 3% der Entgeltsumme. Die Angestellten haben keine Vertretung und sind dem Arbeitgeber schutzlos ausgeliefert. Einen Streik hat es noch nie gegeben, die Gewerkschaft sorgt für Pünktlichkeit und Arbeitsdisziplin.

Welche Mängel am LkSG werden von mexikanischer Seite gesehen?

Das Gesetz hat in Mexiko Schwächen, die auch zur Wirkungslosigkeit führen können:

- Der Beschwerdemechanismus ist unspezifisch. Es fehlen Zeitvorgaben. Erst wenn keine gütliche Einigung erzielt wird, können deutsche Gerichte angerufen werden. Dann ist die beanstandete Situation ggf. verjährt.
- Der Prozess liegt in den Händen der Unternehmen: Wegen drohender persönlicher Sanktionen werden mexikanische Beschäftigte ohne Vertraulichkeit keine Beschwerde an das Unternehmen richten.
- Unternehmen sind nicht gesetzlich verpflichtet, unabhängige Audits des Mangels und der ggf. festgelegten Abhilfemaßnahmen zu beauftragen. Belege für Menschenrechtsverstöße sind nur mit persönlichen Risiken und viel ehrenamtlichem Aufwand zu erreichen.

Was muss die Politik zur effektiven Umsetzung des LkSG in Mexiko tun?

Die Umsetzung des LkSG soll auch für Mexiko ein Erfolg werden. Unternehmen dürfen nicht länger einen Wettbewerbsnachteil dadurch erleiden, dass sie das mexikanische Arbeitsrecht und die Menschenrechte achten. Dafür ist seitens der Politik erforderlich:

1. In Mexiko muss es eine Taskforce und eine zertifizierte Unterstützungsstruktur geben, die einen effektiven und schnellen Beschwerdemechanismus bis zur Umsetzung der Korrekturmaßnahmen sichern – analog dem Beschwerdeprozess nach dem nordamerikanischen Handelsabkommen T-MEC.
2. In Deutschland müssen die gesetzlich vorgesehenen Unterstützungsorganisationen befähigt werden, die Aufgabe wirksam wahrzunehmen.
3. Ein nationales Gremium muss zeitnah den Prozess bewerten und umgehend erforderliche Korrekturmaßnahmen einleiten.

Was müssen Betriebe in Deutschland nach LkSG konkret tun?

Laut Gesetz sind die Betriebe verpflichtet, präventiv Abhilfe zu schaffen, wenn Verstöße wahrscheinlich werden, spätestens nach Bekanntwerden von Verstößen. Die folgenden Maßnahmen sind ausdrücklich vorgesehen:

- Risikomanagement: Einrichtung eines Systems zur Sicherstellung von Maßnahmen inkl. Festlegung der Zuständigkeiten, Beauftragung von Beschäftigten (§ 95 Abs. 3 i. V. m. § 99 LkSG bei eigenen Mitarbeitern). Dazu gehört üblicherweise auch die Qualifizierung der verantwortlichen Beschäftigten (§§ 97 und 98 LkSG) und eben auch Betriebsratsmitglieder (§ 37 Abs. 6 LkSG).
- Risikoanalyse zur Ermittlung möglicher Verstöße im eigenen Bereich und bei unmittelbaren Zulieferern. Da die Risiken auch wirtschaftlich bewertet werden, gehört das Thema in den Wirtschaftsausschuss (neuer § 106 Nr. 5b Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG]): Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten nach LkSG, § 109 BetrVG.
- Präventionsmaßnahmen möglicher bzw. wahrscheinlicher Verstöße
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Bereich

GUT ZU WISSEN

Das im LkSG verankerte umfassende Informationsrecht des Wirtschaftsausschusses verpflichtet Arbeitgeber, rechtzeitig und umfassend zu allen Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht zu informieren sowie jegliche erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Die Informationspflicht bewirkt zwar keine unmittelbaren Mitbestimmungsrechte, diese lassen sich aber durch den gesetzlich vorgeschriebenen Beschwerdemechanismus ableiten.

- Anlassbezogene Risikoanalyse und Präventions- und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Lieferanten
- Der Abbruch der Lieferbeziehung ist geboten, wenn die Maßnahmen nicht greifen und es sich um einen sehr schwerwiegenden Verstoß handelt (§ 7 Abs. 3 LkSG).
- Internes Beschwerdeverfahren, auch für mittelbare Zulieferer. Die Betriebsratsseite gehört unbedingt dazu (§ 90 BetrVG).
- Fortlaufende Dokumentations- und Berichtspflicht für die Sorgfalt. Das bedeutet, dass die Lieferketten zunächst dokumentiert werden müssen. Das kann dem Betriebsrat auch bei Diskussionen über In-/Outsourcing helfen – wenn er denn die Ergebnisse erhält. Im Zweifel fordert er die Information nach § 80 Abs. 2 BetrVG an.

Wie gehen die Unternehmen mit den Anforderungen des LkSG um?

Ein Kölner Metallbetrieb betont, dass die drohenden Strafen ganze Standorte gefährden könnten. Umso wichtiger sei es, die Risikoanalyse, Präventiv- und Abhilfemaßnahmen zu bündeln und auch auf Arbeitnehmerseite klare Ansprechpartner:innen zu benennen. Die Arbeitgeberseite hat schon im Sommer 2021 einen Beauftragten benannt, der direkt dem Vorstand berichtet. Es gibt den strategischen Willen zu einem konkreten terminierten Vorgehensplan, um bis zum 1.1.2023 bereit zu sein. Unerlässlich sind zudem gezielte Hinweise von Gewerkschaften und ein effektiver Hinweisgeberschutz. Diese Kanäle müssen bekannt gemacht werden. Auch der Aufbau digitaler Meldesysteme und die branchenweite Abstimmung benötigen einen langen Vorlauf.

Was können Betriebsräte und der Wirtschaftsausschuss konkret tun?

Die deutschen Betriebsräte haben drei Handlungsfelder: Sie können einen guten betrieblichen Beschwerdeprozess mitgestalten, der die Beschwerdeführer wirksam schützt. Im Beschwerdefall können sie die ausländischen Beschwerdeführer unterstützen. Sie können die Maßnahmenumsetzung monitorieren. Voraussetzung für eine wirksame Einflussnahme im Sinne des LkSG ist es – neben einer engagierten Belegschaft vor Ort –, im Ausland verlässliche Partner zu haben. Mit ihnen wurde die »Nuss-

GUTE BEISPIELE

Schon vor der Verabschiedung des LkSG ist es fallweise gelungen, gemeinsam Verbesserungen zu erreichen: Bei Wahlen konnte die unabhängige Gewerkschaft SINTTIA durch mutige Gewerkschaftsaktivist:innen mit Unterstützung kanadischer und US-amerikanischer Gewerkschaften bei General Motors im Werk Silao/Mexiko mit 6300 Beschäftigten etabliert werden.

Die Betriebsgewerkschaft eines koreanischen Konzerns wandte sich an uns mit der Bitte, sie beim Abschluss eines Tarifvertrags zu unterstützen. Über den deutschen Betriebsrat dieses Konzerns wurde internationale Gewerkschaftsunterstützung organisiert, ein halbes Jahr später hatte das indische Werk den ersten Tarifvertrag.

Im Werk Shanghai eines deutschen Automobilzulieferers wurde entdeckt, dass das konzernweite System zur Beurteilung physischer Belastungen zuungunsten der Beschäftigten und genauso falsch wie in Deutschland angewendet wurde. Über den IGAKK wurde erreicht, dass dieses System weltweit korrigiert wurde.

knacker-Strategie« und zur Bewertung verlässlicher Ansprechpartner-Gewerkschaften in Mexiko der »Lackmus-Test« entwickelt (beides unter www.IGAKK.org). Ein Hoffnungsschimmer in Mexiko ist das neue Arbeitsgesetz der Regierung AMLO auf Basis des T-MEC-Handelsabkommens (siehe Interview mit der mexikanischen Gewerkschaftsaktivistin Patricia Juan Pineda auf Seite 8 in diesem Heft)

Besser statt billiger

Es gibt noch ein weiteres Handlungsfeld für die Betriebsräte: Vor dem Hintergrund, dass Belegschaften in Deutschland immer wieder mit der Drohung konfrontiert werden, Arbeitsplätze ins Niedriglohn-Ausland zu verlagern, können Betriebsräte neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen eine Verringerung des durch unfaire Arbeitsbedingungen erreichten Wettbewerbsvorteils erreichen. ◀

Kai Beutler, Christian Menz, Dr. Christoph Lenssen, IGAKK Köln.

GUT ZU WISSEN

Der Betriebsrat muss sowohl zustimmen, dass das Beschwerdeverfahren im Unternehmen implementiert wird, als auch, dass die Beschäftigten entsprechend geschult werden sollen. Durch Qualifizierungen muss sichergestellt werden, dass die eigenen Beschäftigten die Menschenrechtsstrategie sowie entsprechende Verhaltenskodizes und Richtlinien kennen, verstehen und richtig anwenden.

LINKTIPP

► Mehr zum Gesetz erfahrt Ihr hier: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D_1644934223693

GUT ZU WISSEN

Der IGAKK: Der Internationale gewerkschaftliche Arbeitskreis Köln wurde im April 2016 mit Unterstützung der IG Metall Köln-Leverkusen, gegründet. Er fördert die Kommunikation und Kooperation mit internationalen Arbeitnehmerorganisationen.