



# FÖRDERUNG MENSCHENRECHTLICHER SORGFALTSVERPFLICHTUNG (HDDR) IM BEREICH DER BASISMETALLE

**GEWERKSCHAFTSLEITFADEN**

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

# EINFÜHRUNG

IndustriALL Global Union und industriALL Europe haben ein auf zwei Jahre angelegtes gemeinsames Projekt ins Leben gerufen, um ihre Mitgliedsorganisationen bei der Nutzung des Instruments der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (*Human Rights Due Diligence*, HRDD) zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte zu unterstützen. Der Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Erstellung praktischer Leitlinien für Gewerkschaftsvertreter\*innen in multinationalen Unternehmen, unter Berücksichtigung der spezifischen Herausforderungen der Lieferketten in den jeweiligen Sektoren. Dies ist ein wichtiger, wenn auch nicht abschließender Schritt hin zu einem gemeinsamen strategischen Ansatz zur Förderung von Arbeitnehmerrechten, internationaler Solidarität und verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln (RBC) sowie zur Einigung über das weitere Vorgehen in unserer gemeinsamen Arbeit im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

Dieser sektorale Leitfaden beleuchtet die Risiken, mit denen Beschäftigte im Bereich der Basismetalle konfrontiert sind. Er soll zusammen mit einem Einführungsleitfaden genutzt werden, der praktische Empfehlungen zum Verständnis und zur Umsetzung von HRDD enthält. Die hier dargelegten Vorschläge wurden mit den Mitgliedern von IndustriALL Global Union und industriALL Europe ausführlich diskutiert, unter anderem auf einem Workshop am 3. und 4. Oktober 2024 in Prag.

Dieser Leitfaden behandelt in erster Linie die Strategien auf Unternehmensebene. Die politische Interessenvertretung ist zwar von entscheidender Bedeutung – insbesondere für Regierungen, um internationale Standards zu ratifizieren und Arbeitnehmerrechte umzusetzen –, liegt jedoch außerhalb des Rahmens dieses Projekts.

## **SÉVERINE PICARD**

*HRDD zielt darauf ab, die Achtung der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verankern. Dieser Prozess umfasst mehrere Schritte, die von der formellen Integration verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns in die Risikomanagementsysteme der Unternehmen bis hin zur Berichterstattung über den Umgang mit den Risiken reichen.*

# FÜR WEN IST DIESER LEITFADEN GEDACHT?

Dieser Leitfaden richtet sich an Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene, die auf allen Stufen einer globalen Wertschöpfungskette (*Global Value Chains, GVC*) tätig sind. Gewerkschafter\*innen können je nach ihrer Einflusskraft – die weitgehend von der Stärke der geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen bestimmt wird – unterschiedliche Hebel nutzen. Beispielsweise können Gewerkschaften am europäischen Hauptsitz ihre Position nutzen, um Einfluss auf die Standards in allen Geschäftsbereichen zu nehmen und sicherzustellen, dass Beschäftigte in anderen Regionen ein Mitspracherecht haben. Umgekehrt können lokale Gewerkschaften, die Beschäftigte entlang der Lieferkette vertreten, Informationen an die Verbände am Hauptsitz weiterleiten, um den Schweregrad und die Häufigkeit von Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte genau einschätzen zu können.

Im Basismetallektor ist insbesondere der Bereich der Rohstoffextraktion anfällig für schwere Ausbeutung von Arbeitskräften. Sind die Probleme nicht vor Ort lösbar, so können sich die Beschäftigten dieser Zulieferer auf niedrigeren Ebenen an die Gewerkschaften der großen Abnehmerunternehmen wenden, um Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen zu erreichen. Der Bereich der Basismetalle wiederum ist Teil langer GVC in der Automobilindustrie. Gewerkschaften bei OEM oder Tier-1-Zulieferern können um Unterstützung gebeten werden, die Praktiken in metallverarbeitenden Unternehmen zu verbessern.

**Übergeordnetes Ziel ist es, den Einfluss der Gewerkschaften auf mehreren Ebenen zu koordinieren, um die Standards in den eigenen Betrieben eines multinationalen Unternehmens und denen seiner Geschäftspartner zu verbessern und so zu einem faireren Wettbewerbsumfeld weltweit beizutragen und einen Wettlauf nach unten einzudämmen.**

---

# 1.

## AKTUELLE HRDD-PRAKTIKEN

In vielen Fällen fangen Gewerkschaften nicht bei null an. Mehrere große multinationale Unternehmen im Bereich der Basismetalle verfügen bereits über eine Form der Risikokartierung. Diese Prozesse wurden möglicherweise als Reaktion auf nationale gesetzliche Verpflichtungen oder im Rahmen von Bemühungen zur Steigerung der Unternehmensreputation durch Angleichung an nichtverbindliche internationale Standards, wie beispielsweise die der Vereinten Nationen, entwickelt. Im Rahmen dieses Projekts bewerteten die Mitgliedsorganisationen von IndustriALL Global Union und industriAll Europe die Qualität der bestehenden HRDD-Prozesse im Bereich der Basismetalle. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass nach wie vor erhebliche Lücken bestehen und das volle Potenzial von HRDD bei weitem noch nicht ausgeschöpft ist.

Größter Aufholbedarf besteht in folgenden Bereichen:

- **Transparenz** – nur begrenzte Informationen über die Beschäftigung in den eigenen Betrieben, kaum oder gar keine Daten über die Zulieferer und deren Beschäftigte.
- **Risikoermittlung** – zu allgemein und nicht detailliert genug, sodass es schwierig ist, die Schwere und Häufigkeit von Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte zu beurteilen. Oft fehlen Daten zu Ländern sowie zu Fallzahlen und -typen.
- **Aktionspläne** – oft vage, industrielastig und ohne Beteiligung der Gewerkschaften entwickelt. Sie stützen sich auf Selbsteinschätzungen und konzentrieren sich dabei in der Regel eher auf die eigenen Betriebe des Unternehmens als auf die Zulieferer.

Zur Behebung dieser Schwachstellen müssen Gewerkschaften eine aktive Rolle beim Monitoring der Beschäftigung in der gesamten globalen Wertschöpfungskette einnehmen und konkrete Verbesserungen aushandeln. Der anfängliche Aufwand für die Erfassung grundlegender Informationen darüber, wo die Geschäftstätigkeit ausgeübt wird und wie viele Beschäftigte daran beteiligt sind, kann beträchtlich sein.

# 2.

## DIE GLOBALE WERTSCHÖPFUNGSKETTE IM BEREICH DER BASISMETALLE

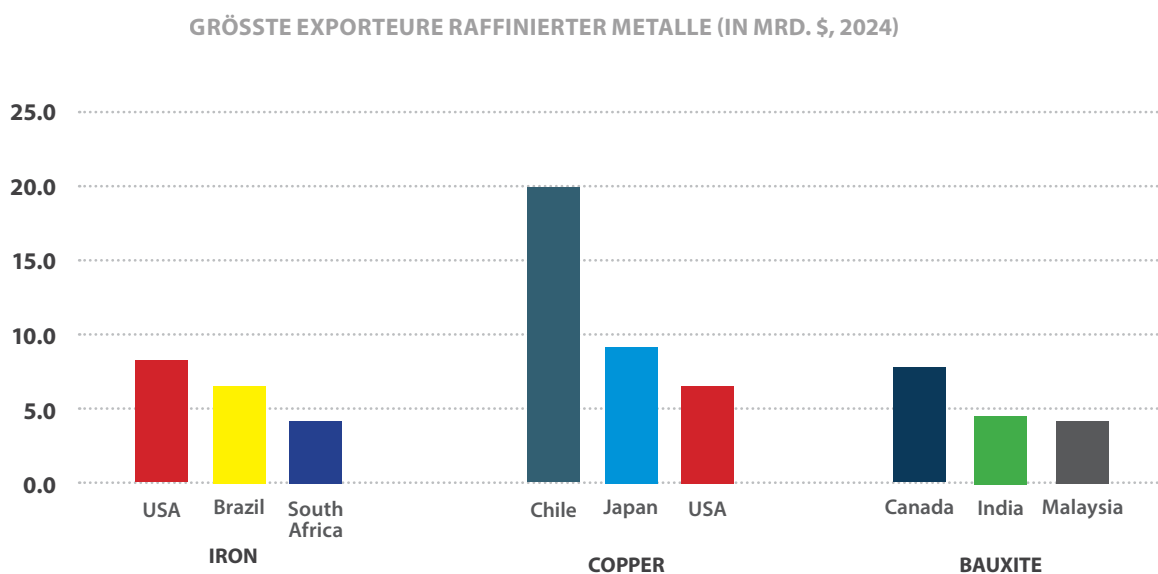
Der Begriff Basismetalle bezeichnet üblicherweise industrielle Nichteisenmetalle wie Aluminium, Kupfer, Blei, Nickel, Eisen, Zinn und Zink. Sie sind im Gegensatz zu Edelmetallen wie Gold und Silber reichlich vorhanden und erschwinglich.

Die GVC für Basismetalle umfasst alle Stufen vom Rohstoffabbau über die Verarbeitung und Raffination bis hin zur Weiterverarbeitung und Endnutzung sowie damit verbundene Dienstleistungen wie Transport und Handel in mehreren Ländern.

Für diesen Leitfaden werden die Hauptstufen der GVC für Basismetalle wie folgt unterteilt:

- **Extraktion: Förderung von metallhaltigen Erzen im Tage- oder Untertagebau** (Tier-4-Lieferanten und weitere vorgelagerte Stufen). Die Extraktion konzentriert sich häufig auf rohstoffreiche Länder wie Australien und Brasilien für Eisenerz oder Chile und Peru für Kupfer.
- **Verarbeitung: Verhüttung von Erzen und Raffination zu Reinmetallen** (Tier-3-Lieferanten). Diese Stufe ist häufig in Ländern mit günstigem und reichlichem Stromangebot angesiedelt, auch wenn das Roherz oft von anderen Kontinenten stammt. Beispielsweise kontrolliert China einen erheblichen Teil der weltweiten Kupferraffinationskapazitäten, obwohl das Roherz nicht primär aus China kommt.
- **Fertigung** (Tier-1- und Tier-2-Lieferanten): Herstellung von Halbzeugen (z. B. Breitband, Draht, Blech), die zu komplexen Erzeugnissen wie Automobilkomponenten weiterverarbeitet werden. Laut OECD-Statistiken zählen China, Hongkong und Südkorea zu den führenden Exporteuren von Fahrzeugkomponenten.
- **Endnutzer** (z. B. OEM in der Automobilindustrie).

Abbildung 1: Größte Exporteure von raffinierten Basismetallen 2024 (Quelle: eigene Auswertung auf Grundlage von UN Comtrade)



# 3.

## ÜBERBLICK ÜBER DIE RISIKEN FÜR BESCHÄFTIGTE

Wie im Einführungsleitfaden dargelegt, ist ein wesentlicher Aspekt von HRDD die Risikokartierung. Für diesen Schritt muss das Unternehmen seine Geschäftstätigkeiten kartieren, um Art und Größenordnung der Risiken in Bezug auf die Menschenrechte zu beurteilen. Die Gewerkschaften sollten diese Kartierung überprüfen, um sicherzustellen, dass sie aussagekräftig genug ist, um Art, Häufigkeit und Schwere der Risiken für die Beschäftigten zu ermitteln.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist das wichtigste Anliegen in der gesamten GVC für Basismetalle. Es handelt sich dabei sowohl um unmittelbare Risiken, aufgrund der Besonderheiten der Schwerindustrie, als auch um langfristige Risiken, die durch die chronische Belastung durch gefährliche Arbeitsbedingungen entstehen. Ein ernstes Problem scheint die unzureichende Umsetzung bestehender Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards zu sein. Zu den häufigsten Risiken zählen:

- **Extraktion:** Körperverletzungen, Atemwegserkrankungen durch Staub und giftige Substanzen, Zwangsarbeit und ausbeuterische Bedingungen, insbesondere im Kleinbergbau, in Bergbaugenossenschaften oder Konfliktgebieten.
- **Verarbeitung:** Nach Angaben von IndustriALL Global Union ist die Stahlverhüttung besonders problematisch. Die Hauptrisiken werden hier noch verstärkt, vor allem aufgrund der intensiven körperlichen und chemischen Gefahren, die mit der Hochtemperatur-Erzverhüttung verbunden sind. Die Raffination, bei der das Rohmetall anschließend gereinigt wird, ist nach wie vor stark risikobehaftet. Die Gefahren verlagern sich hier in Richtung chemischer und allgemeiner körperlicher Belastungen.
- **Fertigung von Halbzeugen:** Die Fertigung von Halbzeugen aus Basismetallen birgt andere Risiken als der Bergbau oder die Verhüttung. Gefahren gehen weniger von der Rohstoffgewinnung aus als vielmehr von den industriellen Verfahren und Anlagen selbst. Zu den Hauptrisiken zählen körperliche und mechanische Gefahren durch schwere Maschinen, lärmbedingte Hörschäden und chemische Gefahren. Es bestehen auch Risiken für Atemwegserkrankungen, wenn auch weniger häufig als bei der Verhüttung.

### RISIKOFAKTOREN

Folgende Faktoren erhöhen das Risiko von Arbeitsunfällen erheblich:

- ▶ Keine Anerkennung von Gewerkschaften
- ▶ Einsatz von vulnerablen Arbeitskräften wie Migrant\*innen oder prekär Beschäftigten
- ▶ Auslagerung arbeitsintensiver Tätigkeiten

Letztendlich zahlen Beschäftigte doppelt, wenn Arbeitsbelastungen mit Umweltschäden in ihren Gemeinden einhergehen.

# 4.

## WO ANFANGEN? EMPFOHLENE PRIORITÄTEN FÜR DIE RISIKOKARTIERUNG

Angesichts fragmentierter GVC und der damit verbundenen Risiken fühlen sich Gewerkschaften möglicherweise überfordert und wissen nicht, wo sie mit ihrer Risikobewertung beginnen sollen. Möglicherweise haben sie auch den Eindruck, dass die Prioritäten des Unternehmens die Schwere bzw. Häufigkeit der Verstöße gegen die Arbeitnehmerrechte nicht angemessen widerspiegeln. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn keine Kontakte zu lokalen Gewerkschaften bestehen oder es keine wirksamen Beschwerdemechanismen gibt.

Gewerkschaften im Bereich der Basismetalle können anhand von Unternehmen mit großen Betrieben in Hochrisikogebieten vorrangige Länder bestimmen. Sie sollten dabei auch die von IndustriALL Global Union und industriAll Europe festgelegten politischen Prioritäten berücksichtigen. Generell ist die Analyse der Entwicklung von Beschwerden von grundlegender Bedeutung.

### FOKUS AUF HOCHRISIKOLÄNDER

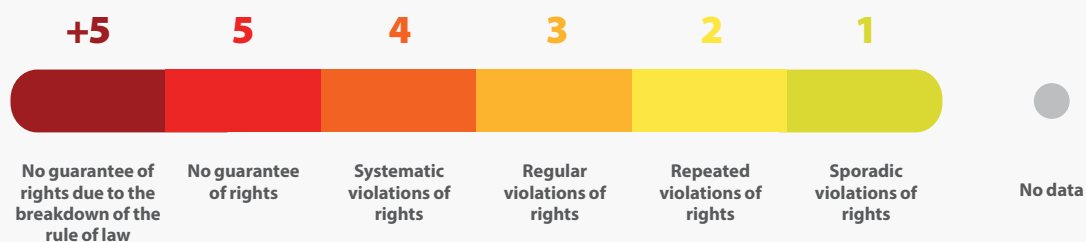
Eine vorgeschlagene Gewerkschafts-Heatmap erfasst Daten zu Exportvolumina – die als grober Anhaltspunkt für die Anzahl der potenziell betroffenen Beschäftigten dient – und verknüpft diese mit den Bewertungen im Globalen Rechtsindex des IGB. Mithilfe dieses visuellen Tools **können Länder ermittelt werden, die sowohl arbeitsintensiv sind als auch ein hohes Risiko hinsichtlich des Schutzes der Arbeitnehmerrechte aufweisen.** Die Gewerkschaften können ihre Voruntersuchungen zunächst auf diese Schwerpunktländer konzentrieren, um weitere Analysen und Maßnahmen in die Wege zu leiten.

Die folgende Karte (Abbildung 2) dient als Beispiel und Orientierungshilfe für die Festlegung von Schwerpunkten bei der Untersuchung der Lieferkette für verarbeitetes Eisen. Die Länder sind entsprechend den Risikobewertungen des IGB farblich gekennzeichnet – von grün (sporadische Verletzungen der Arbeitnehmerrechte) bis rot (Rechte nicht garantiert) – und mit einem Overlay der Handelsvolumina versehen, die die potenzielle Anzahl der betroffenen Beschäftigten angeben. Das Handelsvolumen wird anhand von Kreisen dargestellt: Blau steht für niedrig (0–33 % des Gesamtwerts des Handels), Orange für mittel (34–66 %) und Rot für hoch (67–100 %).

Länder mit einer hohen IGB-Risiko-Einstufung und hohem oder mittlerem Handelsvolumen sollten bei weiteren Untersuchungen vorrangig behandelt werden. Das sind u. a. China, Indien, Thailand, Malaysia, Türkei, Ägypten, Saudi-Arabien und Simbabwe.

Je nach Lieferantenpräsenz können auch Länder mit mittlerer IGB-Risiko-Einstufung und hohen bzw. mittleren Handelsvolumina auf der Prioritätenliste der Gewerkschaften hoch oben stehen. Dazu gehören u. a. die USA, Brasilien, Peru, Großbritannien und Rumänien.

Grüne Länder weisen ein geringes IGB-Risiko auf. Auch wenn diese möglicherweise keine unmittelbare Aufmerksamkeit erfordern, können Gewerkschaften dennoch alarmiert werden, wenn Beschwerden von Beschäftigten nicht vor Ort gelöst werden können und zum Hauptsitz eskaliert werden.



Mit dem **Index des IGB** werden Länder danach bewertet, inwieweit sie international anerkannte kollektive Arbeitnehmerrechte, insbesondere die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen und das Streikrecht, in der Gesetzgebung und in der Praxis einhalten. Die Länder werden in Kategorien von 1 bis 5+ eingestuft. Ein hoher Einstufungswert bedeutet, dass das Land keine Kollektivrechte garantiert.

Quelle: [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

## ABSTIMMUNG MIT DEN SCHWERPUNKTEN VON INDUSTRIALL GLOBAL UNION

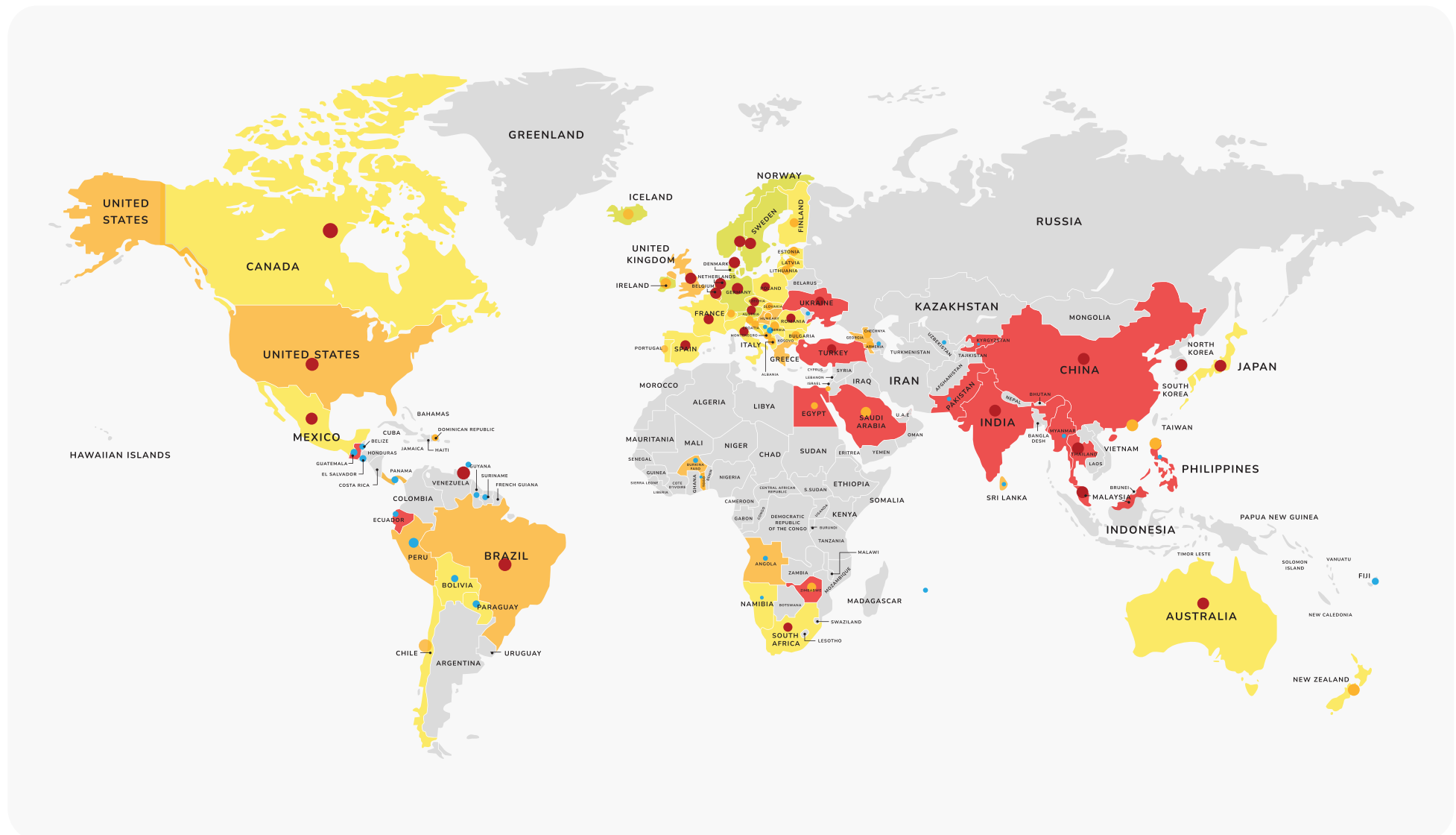
IndustriALL Global Union hat die folgenden Länder zu vorrangigen Zielen erklärt:

- **Brasilien (Bergbau):** Brasilien ist ein zentraler Akteur in der globalen Lieferkette für Basismetalle, insbesondere für Eisenerz. Der Bergbau ist jedoch mit schwerwiegenden sozialen und ökologischen Auswirkungen verbunden. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein zentrales Thema, da es immer wieder zu Unfällen kommt, weil Standards nicht eingehalten werden und Lieferanten keine persönliche Schutzausrüstung (PSA) verwenden.
- **Indien (Stahl):** Indien ist ein prioritäres Land, insbesondere aufgrund des Baus großer Stahlwerke für den weltweiten Export. Gewerkschaftsführer\*innen berichten über hohen Produktionsdruck, gravierenden Fachkräftemangel, einen Anstieg prekärer Beschäftigungsverhältnisse, die Privatisierung staatlicher Stahlunternehmen, die Auslagerung von Bergwerken, Grubenschließungen und große Probleme im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- **Mexiko (alle Tätigkeitsbereiche):** Mexiko steht aufgrund von gelben (arbeitgebernahen) Gewerkschaften und massivem Union Busting ganz oben auf der Liste. Große Betriebe der Basismetallindustrie (Stahl, Bergbau) sind hier ansässig (z. B. ArcelorMittal, Teksid), wobei Konflikte dokumentiert sind.

## ANALYSE VON BESCHWERDEN

Die Untersuchung von Arbeitnehmerbeschwerden ist von grundlegender Bedeutung. Gewerkschaften können die Entwicklung von Beschwerden über Jahre hinweg beobachten, um die Veränderungen bei risikobehafteten Tätigkeiten abzuschätzen. **Dies ermöglicht auch Rückschlüsse darauf, inwieweit sich hinter einzelnen Beschwerden ein systemisches Problem verbirgt.** Nähere Informationen zur Einrichtung eines unabhängigen und wirksamen Beschwerdemechanismus sind nachstehend aufgeführt.

Abbildung 2 Verarbeitetes Eisen – Heatmap der Hochrisikoländer



# 5.

## HEBEL ANSETZEN

Das Unternehmen wird auf Grundlage der ermittelten Risiken aufgefordert, Aktivitäten einzustellen, die sich nachteilig auf die Menschenrechte auswirken. Es sollte außerdem einen Plan ausarbeiten, um mögliche künftige Auswirkungen vorzubeugen oder diese zumindest abzuschwächen. Die Gewerkschaften sollten darauf hinarbeiten, mit der Unternehmensleitung mehrere dieser Maßnahmen auszuhandeln, um einen maßgeschneiderten Aktionsplan aufzustellen.

### #1. MITSPRACHE DER GEWERKSCHAFTEN SICHERSTELLEN

Eine gewerkschaftliche Vertretung entlang der GVC kann nur gewährleistet werden, wenn sich das Unternehmen klar zu den Gewerkschaftsrechten bekennt. Dieses Engagement sollte über den oftmals unzureichenden nationalen Rechtsrahmen hinausgehen und die Kernarbeitsnormen der IAO sowohl in den eigenen Betrieben als auch in der gesamten Lieferkette einhalten.

Allerdings stellt das Fehlen eines wirksamen Rechtsschutzes in vielen Ländern, in denen die Unternehmen tätig sind, insbesondere außerhalb Europas, nach wie vor eine große Herausforderung dar. **Die Gewerkschaften am Hauptsitz sollten ihren Einfluss nutzen, um sich über globale Netzwerke einen Platz am Verhandlungstisch zu sichern**, und dafür sorgen, dass auch Gewerkschaften entlang der Lieferkette vertreten sind.

Es wird außerdem empfohlen, dass die Gewerkschaften am Hauptsitz eine\*n oder mehrere spezielle HRDD-Beauftragte zur Unterstützung dieser Arbeit bestellen.

In der von IndustriALL Global Union und dem belgischen multinationalen Unternehmen UMICORE unterzeichneten Globalen Rahmenvereinbarung zur nachhaltigen Entwicklung ist eine Reihe von sozialen Grundsätzen für den Konzern festgelegt. UMICORE verpflichtet sich außerdem, Geschäftspartner danach auszuwählen, ob sie die Kernarbeitsnormen der IAO einhalten und befolgen.

Die Überwachung der Umsetzung der Vereinbarung obliegt einem speziell dafür eingerichteten gemeinsamen Ausschuss, der sich aus Führungskräften des Unternehmens und Vertreter\*innen von IndustriALL Global Union sowie EBR-Mitgliedern zusammensetzt. Diese Arbeitnehmervertreter\*innen können jedes Jahr eine Besichtigung der Arbeitsstätten organisieren, um die Einhaltung der Vereinbarung zu überprüfen.

Kasten 1 Beispiel für inklusives Monitoring

## #2. SCHAFFUNG EINES WIRKSAMEN BESCHWERDEMECHANISMUS

Ein funktionierender Beschwerdemechanismus kann den Arbeitnehmerschutz erheblich verbessern und die Einhaltung angemessener bzw. menschenwürdiger Arbeitsbedingungen sowohl in den eigenen Betrieben eines Unternehmens als auch in dessen gesamter Lieferkette fördern. Mithilfe wirksamer Beschwerdemechanismen können Probleme an die Zentrale großer Abnehmerunternehmen eskaliert werden, die wiederum Einfluss auf Akteure in den vorgelagerten Lieferstufen nehmen können.

Das System sollte eine Hotline und einen strukturierten Eskalationsprozess umfassen, über den ggf. der Europäische Betriebsrat (EBR), die zuständige Gewerkschaftsföderation oder andere Aufsichtsgremien informiert werden. Im Einführungsleitfaden sind Bausteine für eine globale Rahmenvereinbarung (*Global Framework Agreement, GFA*) oder eine Absichtserklärung (*Memorandum of Understanding, MoU*) zu finden, mit denen ein unabhängiger, koordinierter Prozess unter Einbeziehung der Gewerkschaften auf allen Ebenen eingerichtet wird.

Ein funktionierender Beschwerdemechanismus setzt voraus, dass Gewerkschaften auf lokaler und zentraler Ebene eine entscheidende Rolle bei dessen täglicher Anwendung spielen.

**Auf lokaler Ebene** sind Gewerkschaften unerlässlich, um Beschwerden in das System einzubringen und die Entstehung systemischer Risiken in verschiedenen Teilen der globalen Wertschöpfungskette zu dokumentieren. Je weiter unten in der Lieferkette, desto schwierig kann es sein, ein Abnehmerunternehmen zu finden, das genügend Einfluss auf den direkten Arbeitgeber hat. Unter Punkt 4 wird beschrieben, wie wichtig es ist, den Einfluss in einer Lieferkette zu messen, um den wirkungsvollsten Ansatzpunkt für die Einreichung der Beschwerde zu finden. Bei Bedarf sollten sich Gewerkschaften an IndustriALL Global Union wenden.

**Auf der Ebene des Hauptsitzes** sollten Gewerkschaften ihre Position nutzen, um eine zufriedenstellende Konfliktlösung zu erreichen. Dies erfordert die Pflege enger Kontakte zu lokalen Gewerkschaften wie unter Punkt 1 beschrieben. Im Laufe der Zeit sollten Gewerkschaften auch Beschwerdedaten sammeln und analysieren, um sie in die eigene Risikoermittlung einfließen zu lassen und Fortschritte bei den Arbeitnehmerrechten in allen Betrieben und Lieferketten zu messen.

## #3. EINFÜHRUNG VON HRDD IN DEN EIGENEN BETRIEBEN

Die Bekämpfung von Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte in multinationalen Unternehmen beginnt oft mit **Inspektionen von Gewerkschaften an den Standorten**, wofür ein garantiertes Zugangsrecht erforderlich ist.

Bei diesen Besuchsterminen haben die Gewerkschaften die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen unabhängig zu überprüfen, die Umsetzung der geltenden Arbeitsschutzstandards zu bewerten und sicherzustellen, dass die Berichterstattung des Unternehmens die Realität korrekt widerspiegelt.

Die Fortschritte sollten dann anhand **objektiver Leistungskennzahlen** verfolgt werden, die je nach Art der ermittelten Risiken variieren können. Kennzahlen können beispielsweise sein:

- Zahl der Arbeitsunfälle
- Vorhandensein gewählter Arbeitnehmerräte, ihre Zusammensetzung und die Anzahl der Sitzungen
- Tarifbindungsquote
- Verhältnis von direkter zu indirekter Beschäftigung
- Aufteilung zwischen unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen
- Aus Beschwerdemechanismen gewonnene Daten

Gewerkschaften können auch Finanzinvestoren sensibilisieren, indem sie auf die finanziellen, rechtlichen und reputationsbezogenen Risiken hinweisen, denen Unternehmen, in die investiert wird, ausgesetzt sind, wenn sie die Arbeitnehmerrechte missachten. Gewerkschaften können Investoren anhand von Belegen für arbeitsrechtliche Verstöße dazu bewegen, strengere HRDD-Richtlinien, mehr Transparenz und Abhilfemaßnahmen seitens der Unternehmensleitung zu fordern. In einigen Fällen können Gewerkschaften Allianzen mit verantwortungsbewussten Anlegern oder Pensionsfonds eingehen, um Aktionärsbeschlussanträge einzureichen und die Achtung der Arbeitnehmerrechte zu einer Bedingung für weitere Investitionen zu machen. Dies erhöht den Druck auf die Unternehmen erheblich und bildet eine Ergänzung zu direkten Verhandlungen mit den Gewerkschaften.

*Kasten 2 Überwachung von tödlichen Arbeitsunfällen und Unfällen bei ArcelorMittal*

IndustriALL Global Union und industriALL Europe haben ihre Besorgnis über die weiterhin hohe Zahl von Arbeitsunfällen mit Todesfolge bei ArcelorMittal zum Ausdruck gebracht. Zwischen 2012 und 2023 wurden über 300 Todesfälle gemeldet. Schätzungen zufolge haben zudem Tausende Menschen in den Bergwerken und Stahlwerken des Unternehmens Unfälle und Verletzungen erlitten.

Laut den beiden Verbänden hat ArcelorMittal es versäumt, angemessen in Sicherheit zu investieren, Gewerkschaften in die Überwachung einzubeziehen und einheitliche globale Standards einzuhalten. Zudem sei das Joint Global Health & Safety Committee weitgehend inaktiv.

Quelle: [ArcelorMittal trade union global action day: stop deaths at work NOW! | IndustriALL](#).

## #4. UMGANG MIT LIEFERANTEN

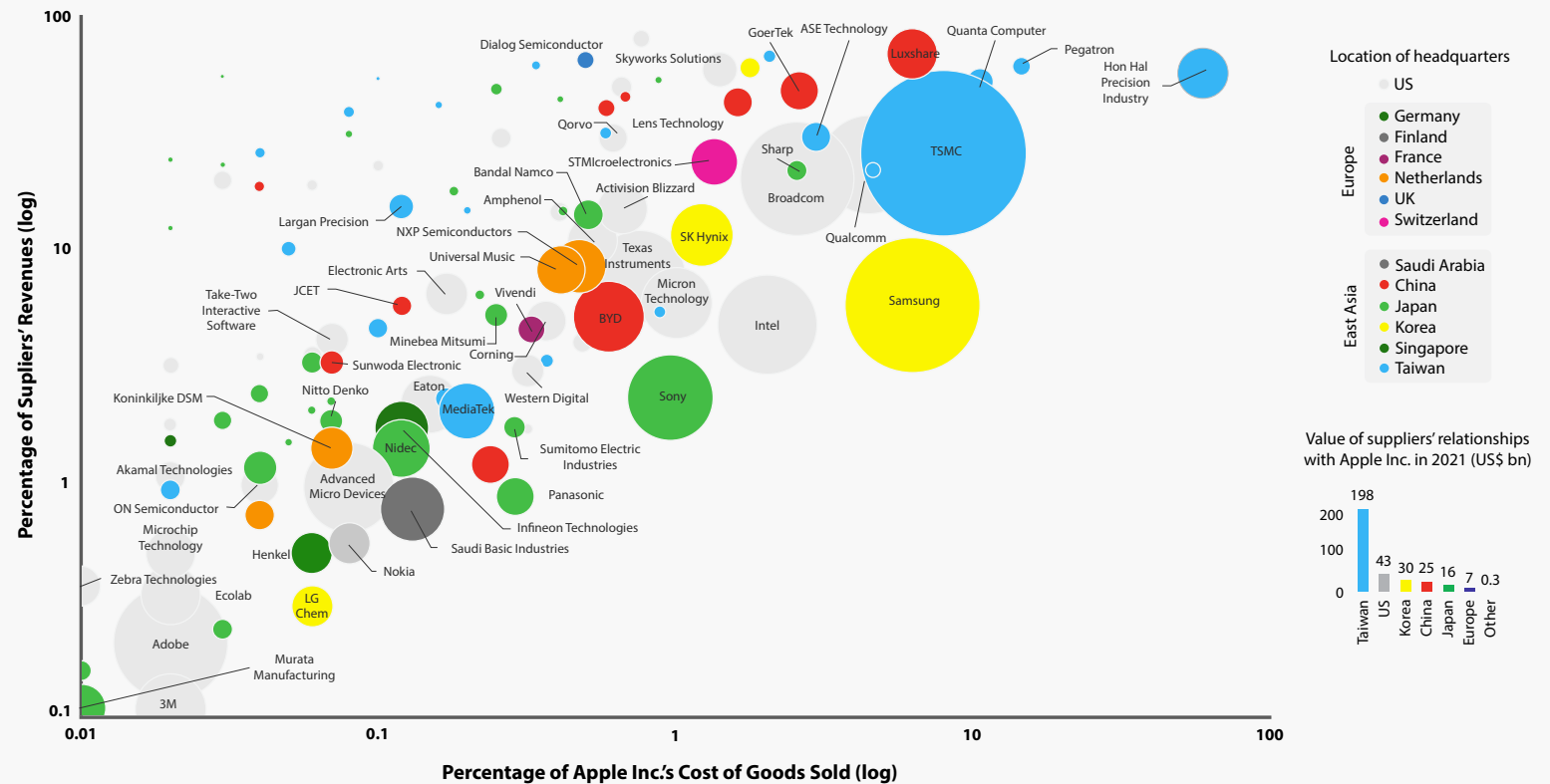
### HEBELWIRKUNG MESSEN

Gewerkschaften müssen ermitteln, wo in der globalen Wertschöpfungskette sie die größte Hebelwirkung haben. Damit können sie ihre Maßnahmen zielgerichtet einsetzen und dort Druck ausüben, wo sie die größten und nachhaltigsten Veränderungen bewirken können.

Kasten 3 Veranschaulichung einer Messung der Hebelwirkung

### APPLE INC'S SUPPLIER BARGAINING POWER

Dieses Diagramm veranschaulicht die Verhandlungsmacht von Apple gegenüber seinen Zulieferern. Die horizontale Achse zeigt den Anteil der einzelnen Lieferanten an den Produktkosten von Apple (Abhängigkeit Apples vom Zulieferer), während die vertikale Achse zeigt, welchen Anteil Apple am Umsatz des Zulieferers hat (Abhängigkeit des Zulieferers von Apple). Apple hat die größte Verhandlungsmacht gegenüber Zulieferern, die auf der vertikalen Achse weit oben und auf der horizontalen Achse weit links positioniert ist.



Quelle: Friction Point Research – Analysing Geoeconomic Networks in a Multipolar World, PowerPoint-Präsentation (2022).

Hauptfaktoren sind u. a.:

- **Abhängigkeit:** Wenn ein multinationales Unternehmen für einen bestimmten Lieferanten unentbehrlich ist, kann die Androhung einer Vertragsbeendigung ein starker Treiber für Veränderungen sein.
- **Eigentumsverhältnisse:** Druck auf große Unternehmen kann sich auf kleinere Lieferanten oder Genossenschaften übertragen und deren Verhalten beeinflussen.
- **Finanzen:** Ermittlung der Geldgeber der betreffenden Unternehmen. Die Zusammenarbeit von Gewerkschaften mit Pensionsfonds kann beispielsweise dazu beitragen, Widerstände zu überwinden.

## AUSHANDLUNG VON ABHILFEMASSNAHMEN

Sobald die Ansatzpunkte ermittelt sind, sollten die Gewerkschaften konkrete Maßnahmen zur Lösung der wichtigsten Probleme aushandeln.

Ein erster Schritt kann darin bestehen, sich auf die **Verhaltenskodizes der Lieferanten zu konzentrieren**. Diese sind oft das wichtigste Instrument multinationaler Unternehmen, um Nachhaltigkeit in ihren Lieferketten zu gewährleisten. Die Gewerkschaften sollten sicherstellen, dass in diesen Kodizes ausreichend genau formulierte Standards und Erwartungen festgelegt sind, einschließlich der Achtung der Gewerkschaftsrechte. Die Wirksamkeit dieser Kodizes hängt jedoch von einer angemessenen Überwachung und Durchsetzung ab. Es ist nicht genug, Lieferanten lediglich um eine Selbsteinschätzung ihrer Compliance zu ersuchen. Eine aussagekräftige Kontrolle erfordert unabhängige Audits unter Einbeziehung der Gewerkschaften.

Sind Verstöße festgestellt worden, muss der Hauptauftragnehmer oder Kunde Maßnahmen ergreifen. Die Reaktionen können von Sensibilisierungs- und Abhilfemaßnahmen bis hin zur Aussetzung von Verträgen reichen – oder in den schwerwiegendsten Fällen sogar zum vollständigen Rückzug aus einer Region oder einem Land.

Außerdem **sollten die zuvor erwähnten Beschwerdemechanismen auch den Beschäftigten in der Lieferkette zur Verfügung stehen**. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die durch HRDD in den eigenen Betrieben erzielten Fortschritte dazu führen, dass die schwerwiegendsten Verstöße noch tiefer in der Lieferkette versteckt werden.

Schließlich können je nach Kontext zusätzliche Maßnahmen umgesetzt werden, wie zum Beispiel:

- **Insourcing** – Rückverlagerung von Teilen der Produktion, wenn Outsourcing-Modelle zu unkontrollierbaren Risiken für die Beschäftigten führen.
- **Lieferantenauswahl** – Anwendung strenger Kriterien für die Auswahl von Geschäftspartnern, einschließlich einer nachgewiesenen fairen Beschäftigungspraxis.

# 6.

## ZERTIFIZIERUNGSSYSTEME

Bei Multi-Stakeholder-Initiativen handelt es sich um Partnerschaften zwischen Unternehmen, der Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und mitunter auch Regierungsvertreter\*innen. Sie zielen darauf ab, gemeinsame Herausforderungen im Bereich verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln anzugehen. Während vollständig vom Management kontrollierte Initiativen HRDD untergraben können, sind unabhängige Initiativen ein nützlicher Hebel für die Einflussnahme. Reputationsbewusste Unternehmen treten oft diesen Initiativen bei, um ein Label für ihr soziales Verhalten zu erhalten. Damit verpflichten sie sich, soziale Standards in ihrer globalen Wertschöpfungskette einzuhalten und über die Compliance zu berichten.

Gewerkschaften aus dem Bereich der Basismetalle sind im Vorstand von **ResponsibleSteel** vertreten. Ziel dieser globalen Multi-Stakeholder-Initiative ist es, Nachhaltigkeit und ethische Praktiken in der gesamten Stahlindustrie zu fördern. Sie stellt ein Zertifizierungssystem mit Standards bereit, mit dem sichergestellt wird, dass Stahlerzeuger die Kriterien in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) erfüllen. Dies umfasst die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen, die effiziente Ressourcennutzung, den Schutz der Menschenrechte, die Gewährleistung sicherer und fairer Arbeitsbedingungen sowie die verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit lokalen Gemeinschaften. Im Rahmen der Standort-Audits zur Zertifizierung sind die Auditor\*innen außerdem dazu verpflichtet, Rücksprache mit den örtlichen Gewerkschaften zu halten. So können sie überprüfen, ob die Rechte der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen geachtet werden.

Die Gewerkschaften an den Hauptsitzen können darauf hinwirken, dass sich ihre Unternehmen dieser Initiative anschließen. Damit schaffen sie einen Anreiz für Tier-1- und Tier-2-Zulieferer, die Arbeitsbedingungen in ihren Lieferketten gründlicher zu untersuchen.

