



FÖRDERUNG MENSCHENRECHTLICHER SORGFALTSPFLICHT (HRDD)

AUTOMOBILSEKTOR - GEWERKSCHAFTSLEITFADEN

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Kofinanziert von der
Europäischen Union

EINLEITUNG

Dieser sektorale Leitfaden beleuchtet die Risiken, denen Beschäftigte im Automobilssektor und entlang der Automotive-Lieferketten ausgesetzt sind. Darin wird dargelegt, wie diesen Risiken durch einen wirksamen Prozess menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht (*Human Rights Due Diligence*, HRDD) proaktiv begegnet werden kann. Das Dokument soll zusammen mit einem Einführungsleitfaden genutzt werden, der praktische Empfehlungen zum Verständnis und zur Umsetzung von HRDD aus sektorübergreifender Perspektive enthält.

Dieser Leitfaden erscheint zu einer für die Branche besonders kritischen Zeit. Die anhaltenden schwierigen Diskussionen zum Thema CO₂-Emissionen, verbunden mit einer Konjunkturschwäche und angespannter internationaler Handelslage, setzen den Sektor enorm unter Druck.

In den globalen Wertschöpfungsketten der Automobilindustrie herrscht in der Regel starker Druck auf die Produktionskosten (einschließlich Arbeitskosten), der zunächst von den Erstausrüstern (OEM) ausgeht und dann (sofern möglich) von Stufe zu Stufe entlang der Lieferkette weitergegeben wird. Bei richtiger Anwendung ist HRDD ein wirkungsvolles Instrument der Gewerkschaften, um der Abwärtsspirale bei Arbeitskosten und Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken. HRDD hat das Potenzial, grundlegende Rechte – insbesondere die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen – zu stärken und die Transparenz, den Dialog sowie die Rechenschaftspflicht im Rahmen globaler Unternehmensstrategien zu verbessern.

Dieses Dokument ist das Ergebnis eines zweijährigen Gemeinschaftsprojekts unter der Federführung von IndustriALL Global Union und industriAll Europe. Das Hauptziel der Initiative bestand darin, Praxisleitfäden für Gewerkschaftsvertreter*innen in multinationalen Unternehmen zu erarbeiten. Diese sollen ihnen dabei helfen, unter Berücksichtigung der Besonderheiten von Menschenrechts- und Lieferkettenfragen in ihrem jeweiligen Sektor Maßnahmen zu ergreifen. Die hier dargelegten Vorschläge wurden mit den Mitgliedsorganisationen von IndustriALL Global Union und industriAll Europe ausführlich diskutiert, unter anderem auf einem Workshop im Juni 2025 in Madrid. 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 zu einer Einigung über das weitere Vorgehen in unserer gemeinsamen Arbeit im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

SÉVERINE PICARD

HRDD zielt darauf ab, die Achtung der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen. Dieser Prozess umfasst mehrere Schritte, darunter die offizielle Verankerung von verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln in den Managementsystemen des Unternehmens, die Analyse und Minderung von Risiken, die Wiedergutmachung etwaiger Effekte und eine angemessene Berichterstattung.

FÜR WEN IST DIESER LEITFADEN GEDACHT?

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.

Dieser Leitfaden richtet sich daher 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 Verhandlungsmacht und Stärke der geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen bestimmt wird – unterschiedliche Hebel nutzen. So können Gewerkschaften am Hauptsitz ihre Position nutzen, um Einfluss auf die Standards in allen Geschäftsbereichen zu nehmen und sicherzustellen, dass Beschäftigte in anderen Regionen/ Ländern ein Mitspracherecht haben. Umgekehrt sollten lokale Gewerkschaften, die Beschäftigte entlang der Lieferkette vertreten, proaktiv Beschwerdemechanismen nutzen und sich mit Verbänden am Hauptsitz abstimmen können, um die Schwere und Häufigkeit von Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte genau einschätzen zu können.

OEM stehen am Ende langer globaler Wertschöpfungsketten, die in der Regel mit der Gewinnung von Rohstoffen beginnen und sich über die Produktion von Grundstoffen wie Metall (ein Schwerpunkt dieses gemeinsamen Projekts von IndustriALL Global Union und industriAll Europe), Kunststoff, Glas, Gummi, Textilien, Leder usw. fortsetzen. Als nächste Stufe folgen die Herstellung von Fahrzeugteilen und -komponenten und schließlich deren Zusammenbau. Gewerkschaften bei OEM sollten HRDD dazu nutzen, gewerkschaftliche Anliegen in ihren eigenen Betrieben zu behandeln. Sie sollten aber auch darauf vorbereitet sein, dass Gewerkschaften entlang der Lieferkette sie ersuchen, Einfluss auf andere Teile der Wertschöpfungskette zu nehmen. Die Gewinnung von Rohstoffen ist beispielsweise eine besonders anfällige Stufe der globalen Wertschöpfungskette und Gewerkschaften können daher dazu aufrufen, dass sich Arbeitnehmervertreter*innen in Abnehmerunternehmen für verantwortungsvolle Vorgehensweisen einsetzen.

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 zur uneingeschränkten Einhaltung der Arbeitnehmerrechte beizutragen.

1.

AKTUELLE HRDD-PRAKTIKEN

In vielen Fällen fangen Gewerkschaften nicht bei null an. In den letzten Jahren haben große multinationale Unternehmen im Automobilssektor ihre Ressourcen und Aktivitäten im Zusammenhang mit der Risikokartierung erheblich ausgebaut. Sie haben solche Prozesse aufgrund nationaler gesetzlicher Verpflichtungen oder zur Steigerung ihrer Reputation entwickelt und dabei unverbindliche internationale Standards wie die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) zugrunde gelegt. Im Rahmen dieses Projekts bewerteten die Mitgliedsorganisationen von IndustriALL Global Union und industriAll Europe die Qualität der bestehenden HRDD-Prozesse im Automobilssektor. 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** – es gibt so gut wie keine Transparenz hinsichtlich der Lieferketten der Automobilhersteller (Beschaffungsländer, Namen der Zulieferer, Produkte, Beschäftigtenzahlen). Die verfügbaren Informationen betreffen in der Regel hauptsächlich die eigenen Betriebe der OEM. Die Lieferketten sind so komplex, dass OEM selbst meist keine genauen Angaben zu den Zulieferern in der Mitte der Lieferkette und in manchen Fällen auch nicht zu ihren vorgelagerten Lieferanten (Rohstoffe, einschließlich Verarbeitung) haben, es sei denn, dies steht durch Rechtsvorschriften und/oder öffentliche Aufmerksamkeit besonders im Fokus.
- **Risikoermittlung** – die Risikokartierung ist zu allgemein gehalten 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. Gewerkschaften erhalten selten die Möglichkeit, eigene Daten zur Risikoanalyse der Unternehmen beizusteuern.
- **Aktionspläne** – oft vage, industrielastig und ohne Beteiligung der Gewerkschaften entwickelt. Sie können auf Selbsteinschätzungen beruhen. Man stützt sich stark auf Lieferantenaudits, es werden jedoch kaum oder gar keine Informationen über deren Unabhängigkeit oder die Maßnahmen bei Nichteinhaltung der geltenden Standards offengelegt.

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

2.

DIE GLOBALE WERTSCHÖPFUNGSKETTE IM AUTOMOBILSEKTOR

Die globale Wertschöpfungskette des Automobilssektors umfasst alle Stufen, bis das Fahrzeug beim Endverbraucher ankommt, von der Extraktion der Rohstoffe über die Verarbeitung und Raffination bis hin zur Fertigung und Endnutzung. OEM stellen nur eine sehr begrenzte Anzahl von Kernkomponenten selbst her. Dies schlägt sich in umfangreichen, stark fragmentierten und komplexen Lieferketten nieder. Die Gesamtzahl der Zulieferer eines OEM und großer Tier-1-Zulieferer kann leicht 50.000 erreichen. Teile und Komponenten werden in einer Vielzahl von Ländern weltweit hergestellt.

Für diesen Leitfaden werden die wesentlichen Stufen der GVC des Automobilssektors wie folgt unterteilt:

- Gewinnung und/oder Verarbeitung von Roh-/Ausgangsstoffen (in der Regel Tier-6- bis Tier-8-Lieferanten)
- Fertigung von Primärerzeugnissen wie Gussteilen (Metall und Kunststoff), Rohren, Kabeln, Textilien, Lacken u. v. m. (in der Regel Tier-4- bis Tier-6-Lieferanten)
- Bearbeitung und Teilmontage von Primärerzeugnissen (in der Regel Tier-3- und Tier-4-Lieferanten)
- (Mit-)Entwicklung und Konzeption, Fertigung und Teilmontage von Komponenten (Tier-2- und Tier-1-Lieferanten)
- FuE, Design, Endmontage von Fahrzeugen und Vertrieb (OEM)

Alle Lieferketten beginnen mit der **Gewinnung von Rohstoffen** wie Metallerzen, Erdöl, Kautschuk, Baumwolle und Sand. Die Rohstoffgewinnung konzentriert sich häufig auf ressourcenreiche Länder, in denen möglicherweise auch erhebliche Menschenrechtsprobleme auftreten. So werden beispielsweise Minerale, die für die Herstellung von Elektrofahrzeugbatterien von zentraler Bedeutung sind, größtenteils in der DR Kongo, Peru, Chile und Indonesien abgebaut. In dieser Stufe kommt es in der Regel zu den schwerwiegendsten Verletzungen von Arbeitnehmerrechten (nähere Angaben hierzu sind dem sektoralen Leitfaden für den Rohstoffsektor zu entnehmen).

Die gewonnenen Rohstoffe werden anschließend zu Vormaterialien wie Stahl, Kupfer, Aluminium, Polymeren, Gummi, Glas, Textilien usw. **verarbeitet**. Dieser Schritt erfolgt oft außerhalb des Landes, in dem die Rohstoffe gewonnen werden. Dabei handelt es sich in der Regel um Staaten mit technologischem Know-how sowie günstigem und reichlichem Stromangebot. China kontrolliert beispielsweise einen erheblichen Teil der Vormaterialien für Batterien (Kobalt, Nickel, Kupfer und Lithium), auch wenn diese nicht primär aus der Volksrepublik stammen. Auf dieser Stufe gibt es auch erhebliche Probleme im Bereich der Arbeitnehmerrechte (siehe den sektoralen Leitfaden zum Bereich Basismetalle).

Anschließend erfolgt die **Fertigung von Primärerzeugnissen**, die – um beim Beispiel der Metallverarbeitung zu bleiben – hauptsächlich Gießen, Sintern und 3D-Druck umfasst.

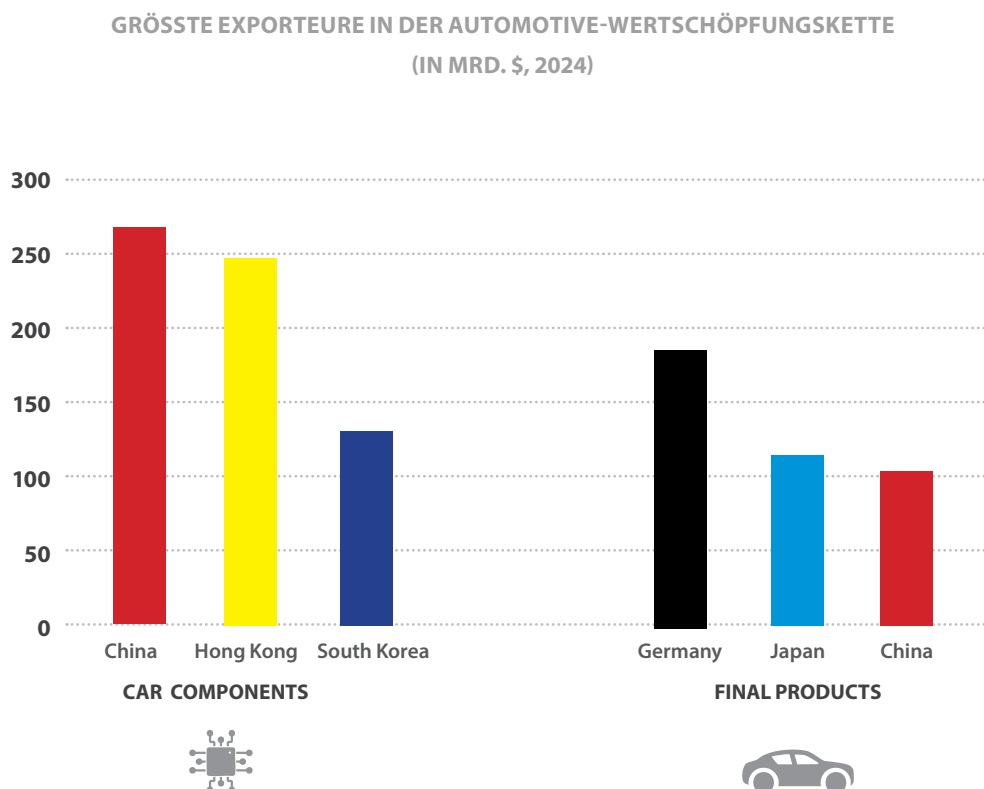
Diese Teile und Unterkomponenten werden dann in der Regel an einen **Komponentenhersteller** geliefert. Grob gesagt ist diese Stufe durch Bearbeitungsvorgänge oder durch die Fertigung und Teilmontage von Bauteilen gekennzeichnet, insbesondere in der Elektronik.

Tier-1-Zulieferer bauen Fahrzeugsysteme oder komplexe Komponenten und liefern diese direkt an die OEM. Dabei handelt es sich um große, oft weltweit tätige Unternehmen mit erheblichen FuE-Kapazitäten, wie beispielsweise Bosch (Europa), Denso (Japan) oder Magna (USA). Tier-1-Zulieferer arbeiten bei der Produktentwicklung oft eng mit OEM zusammen und tragen einen wesentlichen Teil zum Gesamtwert des Fahrzeugs bei. Bei Elektrofahrzeugen stammen die wichtigsten Tier-1-Zulieferer aus China (z. B. CATL) und Korea (z. B. Samsung) und liefern Batterien und die zugehörigen elektronischen Steuergeräte (ECU).

Laut OECD-Statistik zählen China, Hongkong und Südkorea zu den führenden Exporteuren von Fahrzeugkomponenten.

Am Ende der GVC stehen die OEM wie Toyota, Volkswagen, BYD oder Hyundai/ Kia. Diese Unternehmen entwickeln, branden und montieren das Enderzeugnis. Da die Komponentenfertigung immer stärker ausgelagert ist, konzentrieren sie sich auf Kernkompetenzen wie FuE, Design und Marketing und managen gleichzeitig ein umfangreiches Lieferantennetzwerk.

Abbildung 1: Größte Automotive-Ausfuhrländer im (Quelle: eigene Auswertung auf Basis von OECD-Statistik 2024)



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 eigenen Geschäftstätigkeiten und die seiner wichtigsten Lieferanten 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.

Generell sind *Union Busting* und Verstöße gegen Tarifverträge ein großes Problem, vor allem in Ländern mit vergleichsweise schwachen Arbeitsrechtsvorschriften und in mittleren und weiter vorgelagerten Teilen der GVC.

Der Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ebenfalls mit erheblichem Risiko verbunden. Es handelt sich dabei sowohl um unmittelbare Risiken aufgrund der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen als auch um langfristige Risiken, die aus chronischer Belastung durch gefährliche Arbeitsbedingungen und/oder ergonomische Probleme entstehen. Auch diese Risiken sind in den mittleren und weiter vorgelagerten Bereichen der Lieferketten aufgrund der mangelnden Umsetzung grundlegender Arbeitsschutznormen höher.

Auf der Ebene der OEM und großen Zulieferer ist die Automobilindustrie für ihre vergleichsweise hohen Arbeitsschutznormen und guten ergonomischen Bedingungen bekannt. Jede Lieferkette (Metall, Kunststoffteile, Textilien, Gummiteile, elektronische und elektrische Teile, Glas usw.) birgt jedoch ihre spezifischen Risiken. Die Zusammenarbeit und Koordination zwischen Gewerkschaften entlang der Lieferketten – mit aktiver Unterstützung von IndustriALL Global Union und industriAll Europe – kann zu einem besseren Verständnis der Arbeitsschutzrisiken beitragen und dieses Wissen in die Risikoanalyse von Unternehmen einfließen lassen, insbesondere von nachgelagerten Akteuren wie OEM und Tier-1-Zulieferern.

RISIKOFAKTOREN

Folgende Faktoren erhöhen das Risiko von Arbeitsunfällen entlang der GVC erheblich:

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

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

4.

WO ANFANGEN? EMPFOHLENE PRIORITÄTEN FÜR DIE RISIKOKARTIERUNG

Angesichts einer langen und komplexen GVC fühlen sich Gewerkschaften möglicherweise überfordert und wissen nicht, wo sie mit ihrer Risikobewertung beginnen sollen. Zudem haben sie mitunter 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.

Ein erster Ansatzpunkt für Gewerkschaften im Automobilssektor sollte die Analyse von Beschwerden der Beschäftigten sein. Darüber hinaus können Gewerkschaften auch 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.

ANALYSE VON BESCHWERDEN

Die meisten OEM und Tier-1-Zulieferer verfügen über Beschwerdemechanismen. Demnach stehen den lokalen Gewerkschaften grundsätzlich Beschwerdewege zur Verfügung, die unabhängige Untersuchungen und Abhilfemaßnahmen ermöglichen. Nähere Informationen zu den erforderlichen Merkmalen eines unabhängigen und wirksamen Beschwerdemechanismus sind dem sektorübergreifenden Einführungsleitfaden zu entnehmen.

Gewerkschaften bei OEM und Tier-1-Zulieferern sollten die Entwicklung des Beschwerdeaufkommens kontinuierlich beobachten, um die Veränderung konkreter Risiken zu beurteilen. Dies ermöglicht auch Rückschlüsse darauf, inwieweit eine Reihe von Einzelbeschwerden auf ein systemisches Problem hindeutet.

FOKUS AUF HOCHRISIKOLÄNDER

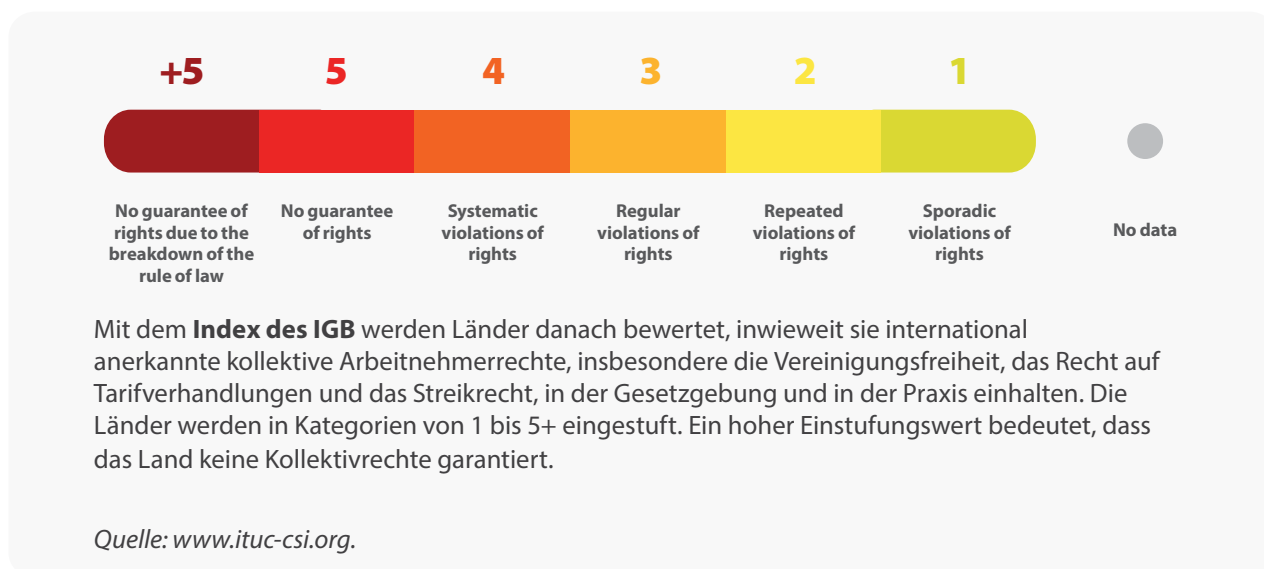
Eine vorgeschlagene Gewerkschafts-Heatmap erfasst Daten zu Exportvolumina – die als grober Anhaltspunkt für die Anzahl der potenziell betroffenen Beschäftigten dient – und verknüpft diese mit den Bewertungen im Globalen Rechtsindex des IGB. Mithilfe dieses visuellen Tools **können Länder ermittelt werden, 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 Fahrzeugkomponenten. 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. Dazu gehören u. a. China, Thailand, Malaysia, Südkorea, die Philippinen, die Türkei und Ecuador.

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 zählen u. a. USA, Brasilien, Großbritannien, Ungarn, Griechenland, Georgien und Sri Lanka.

Grün markierte 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.



ABSTIMMUNG MIT DEN SCHWERPUNKTEN VON INDUSTRIALL GLOBAL UNION

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

- Die **globale Batterielieferkette** birgt aufgrund gefährlicher Arbeitsbedingungen, darunter in Teilen Kinder- und Zwangsarbeit, sowie eines niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrads, insbesondere auf den Stufen der Rohstoffgewinnung und -verarbeitung, erhebliche Risiken in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte. Die Lieferkette ist stark fragmentiert und erstreckt sich über mehrere Länder, was es für Gewerkschaften schwierig macht, die Arbeitspraktiken zu überwachen und Arbeitgeber zur Rechenschaft zu ziehen. Ohne Gegenmaßnahmen werden die Risiken aufgrund des rasanten Wachstums der Elektrofahrzeugproduktion und der Energiespeicherung exponentiell zunehmen.
- Die **Türkei, Mexiko, die MENA-Region, China und Indien** – um nur einige zu nennen – sind wichtige Drehscheiben in der globalen Automobilzulieferkette und beherbergen zahlreiche multinationale Zulieferer. In diesen Ländern gibt es erhebliche Probleme in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte, darunter die Instrumentalisierung gelber Gewerkschaften, die Unterdrückung unabhängiger Gewerkschaften und Verstöße gegen Tarifverträge. Aktuelle Fälle, wie Vergeltungsmaßnahmen gegen die gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten in Autoglasfabriken, verdeutlichen die prekäre Lage der Beschäftigten in diesem Sektor.

5.

HEBEL ANSETZEN

Vom Unternehmen wird auf Grundlage der ermittelten Risiken verlangt, Risiken zu reduzieren, die sich nachteilig auf die Menschenrechte auswirken. Es sollte außerdem einen Plan ausarbeiten, um mögliche künftige Auswirkungen zu vermeiden oder diese zumindest zu mindern. 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 Unternehmen klar zu den Gewerkschaftsrechten bekennen. 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, 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 Gewerkschaften entlang der Lieferkette angemessen vertreten sind.**

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

Im Jahr 2022 schloss IndustriALL Global Union mit dem deutschen Unternehmen Daimler Truck eine Grundsatzerklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten ab. In dieser Erklärung wird die Achtung der Menschenrechte in allen eigenen Betrieben und in der Lieferkette bekräftigt. Das Monitoring erfolgt durch regelmäßige Risikobewertungen, Präventiv- und Gegenmaßnahmen sowie eine jährliche Überprüfung.

Die Umsetzung wird regelmäßig mit der Weltarbeitnehmervertretung erörtert. Dieses Gremium verfügt über Gewerkschaftsvertretungen sowohl inner- als auch außerhalb der Europäischen Union. Dadurch gelten für Drittstaaten dieselben Rechte und Pflichten wie für EU-Mitgliedstaaten, die direkt der EBR-Richtlinie unterliegen.

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 von OEM und Tier-1-Zulieferern eskaliert werden, die wiederum Einfluss auf Akteure in den vorgelagerten Lieferstufen nehmen können.

Gewerkschaften sowohl auf lokaler als auch auf zentraler Ebene kommt daher eine entscheidende Rolle zu.

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. Dazu sollten die lokalen Gewerkschaften

1. **detaillierte Informationen** über Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte an den jeweiligen Arbeitsstätten **sammeln**. Eine Berichtsvorlage ist bei IndustriALL Global Union verfügbar,
2. **umfassende Beschwerden** über den entsprechenden Hinweisgeber- oder Beschwerdekanaal **einreichen**. Je weiter vorgelagert in der Lieferkette, desto schwieriger kann es sein, den Tier-1-Zulieferer oder OEM mit ausreichendem Einfluss auf den direkten Arbeitgeber zu identifizieren. 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,
3. IndustriALL Global Union über die Einreichung einer Beschwerde **informieren**, um eine ordnungsgemäße Weiterverfolgung sicherzustellen.

Auf der Ebene des Hauptsitzes sollten Gewerkschaften bei **OEM und Tier-1-Zulieferern** 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.

Kasten 3 Beispiele für Konfliktlösung durch außergerichtliche Mechanismen

Fallstudie 1: Einigung mit lokalem Zulieferer nach einjährigem Konflikt

2019 begann eine türkische Gewerkschaft, unter Einhaltung aller geltenden Rechtsvorschriften die Beschäftigten eines lokalen Fahrzeugkomponentenzulieferers zu organisieren. Der Arbeitgeber weigerte sich daraufhin, die Gewerkschaft anzuerkennen, und entließ gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte.

Die Gewerkschaft hat sofort ein außergerichtliches Beschwerdeverfahren eingeleitet und den Verstoß bei einer deutschen Metallergewerkschaft und IndustriALL Global Union gemeldet. Darüber hinaus wurden die Betriebsräte der internationalen Unternehmen, die Kunden des türkischen Zulieferers waren, darüber informiert.

Unter dem Druck dieser vielfältigen internationalen Initiativen akzeptierte der lokale Zulieferer schließlich eine gewerkschaftliche Organisation, und 2020 wurden Tarifverhandlungen aufgenommen.

Fallstudie 2: Einigung nach sechsjährigem Konflikt dank internationaler Initiativen

In einem ähnlichen Fall betrieb der Arbeitgeber in einem türkischen Werk eines ausländischen Unternehmens aggressives *Union Busting*.

Als Reaktion darauf leitete die lokale Gewerkschaft einen Dialog auf internationaler Ebene ein, an dem IndustriALL Global Union, die Muttergesellschaft, die Unternehmenszentrale in Frankreich und französische Gewerkschaften beteiligt waren.

Nach einem sechsjährigen Streit akzeptierte der lokale Arbeitgeber schließlich die Gründung einer Gewerkschaft in seinem Betrieb, und es wurde ein Tarifvertrag abgeschlossen.

Quelle: D. Kutlu (2024), Union organizing processes and workers' rights in supply chains of the automotive sector in Türkiye: issues and opportunities regarding non-judicial conflict solutions.

#3. EINFÜHRUNG VON HRDD IN DEN EIGENEN BETRIEBEN

Die Bekämpfung von Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte in multinationalen Unternehmen beginnt idealerweise mit **Inspektionen von Gewerkschaften an den Standorten**, wofür ein garantiertes Recht auf Zugang zu den Betriebsstätten 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 Gegebenheiten vor Ort 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 Arbeitnehmerschüsse, 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.

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.

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.

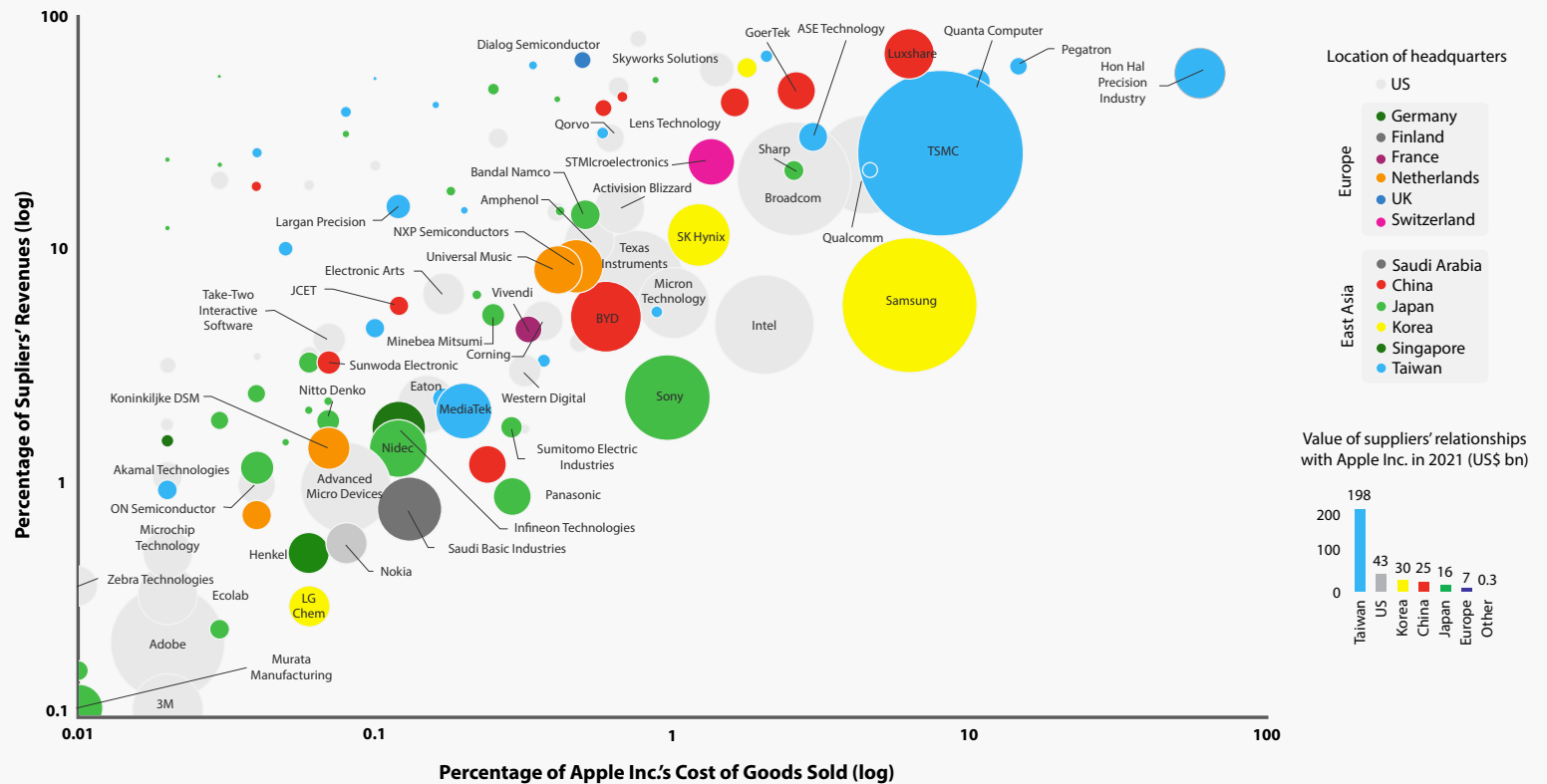
Finanzen: Ermittlung der Geldgeber der betreffenden Unternehmen. Die Zusammenarbeit von Gewerkschaften mit Pensionsfonds kann beispielsweise dazu beitragen, Widerstände zu überwinden.

Diese Strategie erfordert gründliche Kenntnisse über die Betriebe des Unternehmens und der Lieferkette. Dies setzt voraus, dass den Gewerkschaften, insbesondere den Verbänden am Hauptsitz, eine umfassende Kartierung vorliegt, wie im Einführungsleitfaden dargelegt. Bei entsprechender Verfügbarkeit von Ressourcen können die Arbeitnehmervertreter*innen eine*n Sachverständige*n hinzuziehen, um die komplexen Dynamiken der Lieferkette zu entschlüsseln.

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 angibt, 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 sind.



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

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. Diese Initiativen können HRDD untergraben, wenn sie zu stark vom Management kontrolliert werden. Sind sie jedoch unabhängig, stellen sie einen nützlichen Hebel für die Einflussnahme dar. 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.

Im **Automobilssektor ist IndustriALL Global Union Mitglied im Vorstand der *Global Battery Alliance (GBA)***, einer großen Multi-Stakeholder-Initiative mit über 150 Organisationen, darunter Regierungen, zivilgesellschaftliche Vereinigungen und multinationale Unternehmen. Die Allianz räumt ein, dass der massive Anstieg der Nachfrage nach Batterien sowohl eine Chance für den Klimaschutz als auch eine Herausforderung in Bezug auf die Lieferketten darstellt.

Die Vorzeigeeinitiative der GBA ist der Batteriepass. Dabei handelt es sich um einen digitalen Standard, der rückverfolgbare Daten zur Herkunft, zu den technischen Spezifikationen und zur Nachhaltigkeitsleistung einer Batterie bereitstellt. Dazu gehören auch ihre CO2-Bilanz und die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg.

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

