

Worker Voice Tools ohne Worker Voice?

Zur digitalen Governance von Arbeitsrechten in globalen Wertschöpfungsketten

Globale Wertschöpfungsnetzwerke (*global value networks*, GVNs) sind zunehmend durch digitale Governance-Technologien gekennzeichnet. Diese umfassen etwa digitale Beschaffungsprozesse, intelligente Lieferkettenplanung, die Messung und Überwachung von Nachhaltigkeitsstandards, aber auch digitale Instrumente zur Beteiligung von Arbeitnehmer*innen – sogenannte *worker voice tools*. Dieser Beitrag widmet sich der wachsenden Bedeutung und den Folgen von *worker voice tools* für Arbeiter*innen im Globalen Süden und gibt einen Überblick über das Feld.

CHRISTOPH SORG, CAROLINA ALVES VESTENA, CHRISTIAN SCHEPER, SABRINA ZAJAK

1 Einleitung

Gravierende Defizite in der Durchsetzung von Arbeitsrechten entlang globaler Wertschöpfungsnetzwerke stellen seit langem ein Kernproblem der globalen Ökonomie dar. Ungleiche Machtverhältnisse, Standortkonkurrenz und starke ökonomische Abhängigkeiten stehen dem Ideal guter industrieller Beziehungen und erfolgreicher Mitbestimmung im transnationalen Kontext nach wie vor im Wege. Internationale Arbeits- und Gewerkschaftsrechte führten bisher kaum zu effektiven Schutz- und Partizipationsmechanismen für Arbeitnehmer*innen in den Produktionsländern des Globalen Südens (Bartley 2018; Locke 2013). Auf der Suche nach Lösungen für dieses Problem liegt die Aufmerksamkeit häufig auf den transnationalen Leitunternehmen am Ende der Wertschöpfung, vor allem den Handels- und Markenfirmen.

Angesichts ihrer Marktmacht und eines über Jahrzehnte gewachsenen Diskurses um *corporate social responsibility* (CSR) haben sich allerdings weniger deren Geschäftsmodelle und Einkaufspraktiken verändert, sondern es hat sich vielmehr ein „ethisches“ Audit- und Monitoring-Regime für Lieferketten herausgebildet (Le-Baron/Lister 2015; Sum/Pun 2005). Leitunternehmen formulieren dabei auf Grundlage internationaler Arbeits-, Menschenrechts- und Umweltstandards normative Er-

wartungen an Zulieferbetriebe, die durch eigene oder externe – meist kommerzielle – Audit- und Benchmarking-firmen überprüft werden. Eine neue Bedeutung erlangen solche Auditierungs- und Monitoringpraktiken durch die zunehmend rechtlich verankerten menschenrechtlichen und ökologischen Sorgfaltspflichten, durch die Unternehmen zu einer Risikoanalyse und der Einführung von Maßnahmen zur Vermeidung von Rechtsverletzungen in der Lieferkette angehalten werden (Scheper 2017). Ausgehend von den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen werden solche Sorgfaltspflichten zunehmend Bestandteil neuer nationaler Lieferkettengesetze (vgl. OHCHR 2020). Gewerkschaften und soziale Bewegungen im Globalen Norden und Süden nutzen die internationalen Standards und Richtlinien auch immer wieder, um auf Arbeitsrechtsverletzungen und die Unterdrückung von Gewerkschaften in Lieferketten aufmerksam zu machen (Fichter et al. 2011).

Damit nimmt die strategische Bedeutung ethischer Audit- und Monitoringsysteme für Unternehmen in der Lieferkette weiter zu und erlangt eine neue Qualität als Element des unternehmerischen Risikomanagements. Das Wiedererlangen von Transparenz über die Produktionsprozesse und Arbeitsbedingungen in der „globalen Fabrik“ wird zur Schlüsselaufgabe. Die Risikovorsorge erfordert auch eine neue Sensitivität des Managements für die Stimmen (und Stimmungen) von Arbeiter*innen im Globalen Süden. Während seit Jahren vor allem durch

den Druck globaler Gewerkschaften neue Modelle industrieller Beziehungen und Möglichkeiten des Schutzes grundlegender Arbeitsrechte erprobt werden – wie etwa globale Rahmenabkommen oder sektorweite Vereinbarungen zwischen globalen Einkäufern, Zulieferbetrieben und Gewerkschaften –, verändern sich gleichzeitig die Strukturen und Steuerungsmechanismen der Wertschöpfungsnetzwerke rapide (Fichter et al. 2011; Helfen et al. 2012). Neue Informations- und Kommunikationstechnologien erzeugen weitreichende Veränderungen bisheriger GVN-Governance-Formen und ermöglichen andere Mechanismen der Steuerung sowie des Monitorings von Arbeitsbedingungen.

Dadurch kommt Software-Entwickler*innen und Datenmanager*innen, die sich in erster Linie für technische Lösungen zuständig fühlen, eine neue Bedeutung zu. Das Design und die Struktur von digitalen Anwendungen in Wertschöpfungsnetzwerken werden relevant für gesellschaftspolitische Zielsetzungen wie die bessere Verwirklichung von internationalen Rechten. So gewinnen Programmierung und Datenmanagement auch in diesem Kontext deutlich an politischer Relevanz.

Die digitale Revolution globaler Wertschöpfung steht noch am Anfang. Dennoch ist sie bereits folgenreich für die Teilhabe von Arbeiter*innen an Produktionsstandorten im Globalen Süden. Wie genau diese Folgen jedoch aussehen und von Arbeiter*innen, Gewerkschaften und Aktivist*innen aktiv gestaltet werden können, ist bisher kaum erforscht.

Dieser Aufsatz adressiert diese Lücke, indem er neue digitale Instrumente in den Blick nimmt, die speziell zur Beteiligung von Beschäftigten in globalen Lieferketten beitragen sollen, sogenannte *worker voice tools*. Unser Beitrag gibt zunächst einen Überblick über die Struktur und Funktionsweisen von *worker voice tools* und diskutiert anschließend das Potenzial solcher Anwendungen für die Teilhabe von Arbeiter*innen, Arbeitsorganisationen und Aktivist*innen. Damit möchten wir einen Beitrag dazu leisten, Mitbestimmung weltweit zu stärken: Es gilt, die Digitalisierung globaler Wertschöpfung im Sinne der Rechte und Möglichkeiten von Arbeitnehmer*innen nutzbar zu machen, zugleich jedoch die Risiken und Grenzen einer solchen Strategie zu erkennen.

Im folgenden Abschnitt gehen wir kurz auf den Stand der Forschung und Literatur zur Digitalisierung von Arbeitsrechten in GVN ein. Im Anschluss präsentieren wir den methodologischen Ansatz unserer Forschung, der auf einer quantifizierenden Analyse der Webseiten der Tools-Provider sowie semi-strukturierten Interviews basiert, die wir qualitativ auswerten, um einen Überblick über das entstehende Feld zu geben. Die Abschnitte 4 und 5 diskutieren unsere empirischen Ergebnisse. Dabei gehen wir besonders auf die Unterscheidung zwischen profitorientierten und zivilgesellschaftlichen Tools ein, sowie auf deren jeweilige Struktur, den Aufbau, Entstehungskontexte und Selbstverständnisse. Abschließend diskutieren wir die

Potenziale des Ansatzes der *worker voice tools* sowie Möglichkeiten für weitere Forschung.

2 Digitalisierung und Arbeiter*innenbeteiligung in globalen Wertschöpfungsnetzwerken

Arbeitsbedingungen in globalen Wertschöpfungsnetzwerken, die seit mehr als drei Jahrzehnten kritisiert und erforscht werden, haben sich ab 2020, infolge der Corona-Krise, noch einmal drastisch verschlechtert. Staatlich verordnete Lockdowns und eine einbrechende Nachfrage haben in vielen Ländern zu großen Einkommensausfällen und unsicheren Perspektiven in Bezug auf die Wiederaufnahme der Produktion geführt (Castañeda-Navarrete et al. 2021; Voss 2020; Tejani/Fukuda-Parr 2021). Millionen von Beschäftigten haben ihre Arbeitsplätze temporär oder dauerhaft verloren oder ihre Löhne nicht erhalten.

Diese akute Lage zeigt, dass trotz einer Vielzahl an transnationalen Standard- und Zertifizierungsinitiativen, globalen Rahmenabkommen und CSR-Programmen die Beschäftigten an den Produktionsstandorten meist am härtesten von Krisen getroffen werden und weiterhin schlechte Arbeitsbedingungen den Alltag bestimmen, insbesondere in arbeitsintensiven Teilen der Konsumgüterindustrien wie der Bekleidungs- oder der Kaffeeproduktion (Locke 2013; Davenport/Low 2012). Die Durchsetzung von Arbeitsrechten wird auch dadurch erschwert, dass die Produktion häufig in Ländern stattfindet, in denen die Mobilisierung von Beschäftigten und die Verwirklichung von (Arbeits-)Rechten generell defizitär sind. Korruption, enge Verschränkungen politischer und ökonomischer Eliten, nicht funktionierende oder undemokratische Institutionen und schwache oder zerstrittene Gewerkschaften sowie ein starkes Machtgefälle zwischen Kapital und Arbeit verhindern eine effektive Rechtsverwirklichung (Selwyn 2015). Möglichkeiten der Organisierung und Mobilisierung werden zudem dadurch erschwert, dass die – häufig migrantischen und weiblichen – Arbeiter*innen zusätzlichen Formen der rassistischen und sexistischen Diskriminierung ausgesetzt sind (Banerjee 2018; Pye 2017). Gleichzeitig zeigt eine Vielzahl von Studien, dass private Governance-Praktiken durch Monitoring und soziale Audits von Arbeitsrechten in globalen Wertschöpfungsnetzwerken kaum zu einer tatsächlichen Verbesserung der Situation der Arbeiter*innen führen (vgl. Barrientos/Smith 2007; Egels-Zandén/Lindholm 2015; Locke 2013; Zajak 2017; Zajak et al. 2017).

In diesem Kontext werden große Hoffnungen in eine grundlegende Veränderung bestehender Monitoringpraktiken in GVN gesetzt. Die Digitalisierung ist hierbei der

wesentliche Treiber von Veränderungen, mit dem viele Erwartungen verbunden sind, nicht zuletzt auf verbesserte Beteiligungs- und Teilhabemöglichkeiten. Digitale Technologien versprechen eine akkurate, leichtere und skalierbare Informationsgewinnung in Bezug auf die Arbeits- und Produktionsbedingungen. Sie könnten zudem einen Kanal für Beschwerden und Vernetzung oder für die Offline-Mobilisierung bereitstellen. Es stellt sich allerdings die Frage, ob solche Versprechen tatsächlich erfüllt werden oder ob diese Tools lediglich neue Formen der digitalen Kontrolle und Imageverbesserung für große Leitunternehmen darstellen. Es ist daher interessant, die grundlegende Bedeutung des digitalen Wandels für das Feld der GVN-Governance mit einem speziellen Fokus auf neue Partizipationsmöglichkeiten zu untersuchen.

Grundlegend für die Charakterisierung von Formen der GVN-Governance ist zunächst der Theorierahmen von Gereffi et al. (2005), der das Konzept der Wertschöpfungsketten (*global value chains*, GVC) verwendet und den Blick vor allem auf die Beziehung zwischen Leitunternehmen und (direktem) Zulieferer (*inter-firm governance*) lenkt, ohne jedoch die Handlungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer*innen in Wertschöpfungsnetzwerken zu berücksichtigen. In Erweiterung des GVC-Ansatzes nimmt das Konzept des „Netzwerkmanagements“ (Helfen et al. 2018) die sich verändernden Beziehungen zwischen Leitunternehmen, Zulieferbetrieben und Arbeitnehmer*innen in den Blick und ist daher hier stärker anschlussfähig für die Analyse digitaler Veränderungen von Arbeitsbeziehungen. Das Konzept der GVN betont den Netzwerkcharakter der Wertschöpfung, die Arbeits- und Managementbeziehungen über organisatorische und nationale Grenzen hinweg umfasst. Das Konzept bleibt gleichzeitig fokussiert auf Prozesse und Akteure der Wertschöpfung bzw. -aneignung und ist damit weniger breit als der Ansatz der globalen Produktionsnetzwerke (Henderson et al. 2002), der stärker auch staatliche und weitere gesellschaftliche Rahmenbedingungen in den Blick nimmt.

Netzwerkmanagementprozesse werden verstärkt durch digitale Technologien vorangetrieben, die zu teils grundlegenden Veränderungen der GVN-Governance führen. Transnationale Wertschöpfung soll damit nicht nur effizienter, sondern auch transparenter und regelkonformer werden – etwa durch die lückenlose Rückverfolgbarkeit von Produktionsschritten von der Erzeugung bis zum Verbrauch. Die Digitalisierung betrifft bereits heute Kernaspekte des Lieferkettenmanagements, wird allerdings in der Zukunft noch stärkere Auswirkungen auf die Beziehung von Unternehmen innerhalb der GVNs sowie die Regelung von Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen für Arbeitnehmer*innen haben (vgl. etwa GT Nexus 2016; Foster/Graham 2017; FAO 2013).

Aktuelle Aushandlungen um die neuen Lieferkettengesetze (*due diligence laws*) auf deutscher und europäischer Ebene tragen ebenfalls dazu bei, den Digitalisierungs-

trend der GVN-Governance zu verstärken. So verlangt die Sorgfaltspflicht von Unternehmen, einen risikobasierten Ansatz in Bezug auf Menschenrechte in der Lieferkette zu verfolgen, der zudem betroffene Anspruchsgruppen aktiv einbezieht. Dies erfordert wiederum neue Management- und Monitoringmechanismen, um zuverlässige Informationen über alle Bereiche der Zirkulation von Waren von der Produktion bis zum Konsum zu erhalten. Notwendig sind aber auch neue Ansätze der Kommunikation entlang der Lieferkette. Der Markt für digitale *worker voice tools* dürfte daher in den nächsten Jahren weiter deutlich wachsen.

3 Forschungsdesign und Methoden

Wir widmen uns im Folgenden daher diesen *worker voice tools*, die im Unterschied zu Apps der Plattformökonomie (vgl. z. B. Grabher/van Tuijl 2020) spezifisch für das Monitoring und Management von Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten entwickelt und auch teilweise in *social audits* verwendet werden. Welche Formen von digitalen Partizipations- und Organisationsinstrumenten gibt es und wie sind diese strukturiert? Und welches Potenzial oder welche Risiken bergen diese für die Partizipation und Teilhabe von Arbeitnehmer*innen in der Lieferkette?

Für die Erfassung und Analyse der digitalen Tools verwenden wir einen Methodenpluralismus quantifizierender und qualitativer Ansätze der empirischen Sozialforschung, die sich komplementär ergänzen (Kelle 2008). Das Design besteht (a) in dem Aufbau einer Datenbank mit internationalen *worker voice tools* und (b) qualitativen Interviews.

a) Die Datenbank umfasst Informationen zur Strukturierung, Vermarktung und Reichweite von momentan 51 Tools. Um zunächst einen Überblick über die unternehmens- und sektorspezifischen *worker voice tools* zu gewinnen, haben wir durch Internet-Recherchen solche Tools erfasst, die für sich beanspruchen, die Stimme von Arbeitnehmer*innen in GVNs einzubeziehen. Im nächsten Schritt haben wir eine Datenbank erstellt, die zentrale Eigenschaften dieser Tools und ihrer Anbieter kategorisiert. Dazu gehören u. a. der Sitz und rechtliche Status der Provider, aber auch die Sprache von Webseite und Tool, die Verbreitung der Tools, die verwendete Technologie, das Datenmanagement und die Features der Tools für verschiedene Stakeholder (Arbeiter*innen, Leitfirmen, Lieferant*innen, Gewerkschaften, Auditor*innen, Personaldienstleister*innen). Die Daten sind durch die Kodierung von Informationen der entsprechenden Webseiten und auf der Grundlage einer qualitativen Analyse der Selbsteinschätzung der Anbietenden erhoben worden (vgl. Mosca 2014).

b) Die Erkenntnisse der Datenbank wurden durch 14 semi-strukturierte Interviews mit einzelnen Anbietenden, Gewerkschaftsmitgliedern, transnationalen Standardinitiativen und Unternehmen komplementiert. Dabei wurde auch die Rolle von Programmierer*innen und Datenmanager*innen in den Blick genommen, ebenso wie die verschiedenen Nutzungen der Technologien und ihre Funktionen. Darüber hinaus haben wir nach den Einschätzungen der Anbieter in Bezug auf die Potenziale der *worker voice tools* gefragt, insbesondere mit Blick auf Tendenzen zur weiteren Digitalisierung der Lieferketten und die Corona-Krise. Die Interviews wurden systematisch mithilfe der MAXQDA-Software codiert und zur qualitativen Analyse der bereits auf Basis der Datenbank identifizierten Trends genutzt.

Auf der Grundlage dieser Erhebung können wir die Dynamiken und das Profil der involvierten Akteur*innen innerhalb des neuen Feldes der *worker voice tools* analysieren. Im Folgenden geben wir dazu einen ersten Überblick.

phone besitzen. Die App informiert Migrant*innen u.a. über ihre Rechte, ist mit einer Hotline verbunden und lässt sie (inspiriert von Yelp und Tripadvisor) ihre Arbeitgeber*innen öffentlich bewerten. In Kontexten, in denen Anbietende eine geringere Verbreitung von Smartphones erwarten, setzen sie auf andere Technologien. *Engage* vom niederländischen Unternehmen &Wider nutzt beispielsweise die *interactive-voice-response*-Technologie (IVR), die keine Lesefähigkeit der Beschäftigten voraussetzt. Arbeiter*innen hören Fragen in ihrer Muttersprache und antworten, indem sie 1, 2 oder 3 auf ihren Mobiltelefonen drücken. Die generierten Daten erscheinen anschließend automatisch und anonymisiert auf dem Dashboard der Auftraggeber*innen. Das *Worker Engagement Dashboard* des Sozialunternehmens Labor Solutions illustriert, wie auch verschiedene Technologien kombiniert werden können: Digitale Umfragen können über die App, SMS, WhatsApp, QR Code, WeChat oder vor Ort beantwortet werden, alle Daten werden jedoch auf einem Dashboard integriert. In einigen Fällen kommen auch Webseiten zum Einsatz, v. a. bei öffentlichen Review-Plattformen, auf denen Arbeiter*innen ihre Arbeitgeber*innen bewerten.

Auch bei den konkreten Inhalten der Tools gibt es eine große Vielfalt. Eine niedrigschwellige (und relativ verbreitete) Vorstufe von *Worker Voice* ist das Bereitstellen von Informationen, z. B. über Arbeitsrechte oder über Hygienemaßnahmen angesichts der Covid-Pandemie, die den Arbeiter*innen durch E-Learning-Funktionen oder Management-Broadcasts zur Verfügung gestellt werden. Die App *WorkerConnect* informiert Arbeiter*innen zum Beispiel über lokales Arbeitsrecht, während die App *atun* vor allem Informationen zur Covid-19-Pandemie bereitstellt. *Atun* ist auch ein Beispiel dafür, wie Informationsangebote eng mit E-Learning verbunden sein können: In Kursen können sich Arbeiter*innen über die Pandemie, Gesundheit, familiäre Themen, Finanzen oder emotionales Wohlbefinden informieren. Die App *QuizRR* nutzt wiederum für das Ziel des E-Learnings einen Gamification-Ansatz, der darauf abzielt, verschiedene Inhalte spielerisch zu vermitteln. Etwas partizipativer und interaktiver sind Beschwerde-Hotlines, die Arbeiter*innen einen direkten Kanal geben sollen, um Beschwerden zu kommunizieren. Die von Laborlink, Clear Voice und Phulki entwickelte Hotline *Amader Kotha* (Bengali für „unsere Stimme“) nimmt jeden Monat tausende Beschwerden telefonisch entgegen. Das Management der Zulieferfirmen (in dringenden Fällen auch des Leitunternehmens) wird jeweils über die Beschwerde der Arbeiter*innen informiert. Anschließend berichtet *Amader Kotha* den Arbeiter*innen über den Ausgang eingeleiteter Beschwerdeverfahren. Ausgewählte Anrufer*innen werden via IVR befragt, ob sie mit dem Ergebnis zufrieden sind. Beschwerdekanäle können aber auch mit anderen Technologien wie SMS oder WeChat gekoppelt werden.

Umfragen via IVR – wie durch das oben beschriebene *Engage* von &Wider – sind ein häufiges Element von *worker*

4 Das Feld der *Worker Voice Tools*

Das Feld der *worker voice tools* ist äußerst heterogen und die Grenzen zu anderen digitalen Anwendungen in GVNs sind fließend. Wir definieren daher hier zunächst *worker voice tools* als spezialisierte digitale Anwendungen zur Adressierung von Sozialstandards und anderen arbeitsrechtlich relevanten Belangen, die eine aktive Kommunikation seitens der Beschäftigten entlang des Wertschöpfungsnetzwerks, d. h. über die Grenzen des eigenen Betriebs hinaus, ermöglichen.

Ein Großteil solcher Anwendungen wird von profit-orientierten Unternehmen oder zivilgesellschaftlichen Nichtregierungsorganisationen (NRO) entwickelt, einige jedoch auch von oder unter Beteiligung von Gewerkschaften oder öffentlichen Institutionen. Obwohl alle Tools Arbeiter*innen in GVNs adressieren, befinden sich die Hauptsitze der Anbieter meist in Nordamerika oder Europa. Einige Ausnahmen sind jedoch auch im Globalen Süden zu finden, vor allem in Süd- und Südostasien. Außerdem haben die Tools sehr unterschiedliche Funktionsweisen, die gerade mit der technologischen Infrastruktur vor Ort zusammenhängen, wie mehrere Anbietende in Interviews betonten (Interviews #7 P20; #6 P20; #1 P20).

In einigen Fällen finden Smartphone-Apps ihren Einsatz. Beispielsweise verbindet die App *CompanyIQ* des Tech-Unternehmens MicroBenefits verschiedene Funktionen wie digitale Umfragen, Beschwerdekanäle, E-Learning oder allgemeine Informationen zum Unternehmen. Die vom gemeinnützigen Isaara Institute entwickelte App *Golden Dreams* richtet sich z. B. an burmesische Migrant*innen in Thailand, von denen über 90 % ein Smart-

worker voice tools. So bietet etwa das mittlerweile von Elevate gekaufte Tool *Laborlink*, das nach eigenen Angaben bereits im Jahr 2017 über eine Million Beschäftigte in 16 Ländern erreichte, ein standardisiertes Paket von 17 Fragen, die je nach Bedarf der Unternehmen angepasst werden und durch Mobiltelefone Arbeiter*innen an verschiedenen Orten der Lieferkette erreichen können. Die Ergebnisse solcher Umfragen werden für das Management der lokalen Fabriken in einem Dashboard gesammelt, in dem einzelne Fragen nach sozialen Kategorien wie Geschlecht, Alter oder Position aufgegliedert und Antworten auf eine bestimmte Frage über mehrere Umfragen hinweg verfolgt werden können. Die Anbietenden ermöglichen so eine Datensammlung, die Anonymität erlaubt und dabei wesentlich kostengünstiger und umfangreicher ist, als es herkömmliche soziale Audits wären. Auch bei Review-Plattformen ist der Input von Arbeiter*innen gefragt. Auf Webseiten wie *Contratados* und *Recruitment Watch* oder in Apps wie *Golden Dreams* und *Jornaler@* können sie ihre Arbeitgeber*innen bewerten und andere Arbeiter*innen vor schlechten Bedingungen warnen. Allen Anbietenden ist gemein, dass sie dem Datenschutz sowie der Garantie der Anonymität von Arbeiter*innen eine hohe Priorität beimesse (z.B. Interviews #6 P20, #5 P20). Datenschutz wird unabhängig von den teils sehr unterschiedlichen verwendeten Technologien durch gesicherte Server und vertragliche Bestimmungen mit den Auftragsunternehmen gewährleistet (Interview #6 P20, Pos 56).

Peer-to-peer-Technologien, die den direkten Kontakt zwischen Arbeiter*innen ermöglichen, sind in den von uns analysierten Tools bisher nicht zu finden. In Nordamerika gibt es allerdings erste Anzeichen, wie *worker voice tools* entsprechend einem *connective-action*-Prinzip aussehen könnten. Auf der gemeinnützigen Plattform *coworker.org* können beispielsweise Arbeiter*innen und Arbeitsaktivist*innen arbeitsrechtliche Kampagnen und Petitionen starten. Über die Seite konnten sich 38 000 Starbucks-Baristas im Jahr 2020 vernetzen und in einer ersten Kampagne das Recht auf sichtbare Tattoos erstreiten. In der Folge dieser ersten Initiative erkämpften sich die Baristas u.a. Lohnerhöhungen, bezahlte Krankentage, verlängerte Elternzeit und eine bezahlte Schließung von Starbucks-Cafés am Beginn der Covid-19-Pandemie.

Die grobe Beschreibung der verschiedenen Nutzungen, globalen Verbreitung und aufgegriffenen Inhalten der Tools zeigt die Pluralität an Ansätzen, die das wachsende Feld der *worker voice tools* ausmacht. Auch zeigt sich bereits, dass diese zunächst rein technischen Anwendungen durchaus politische Potenziale und Risiken mit sich bringen. Die Initiative *Worker Engagement Supported by Technology (WEST)*, ein Zusammenschluss unterschiedlicher Anbieter von *worker voice tools*, hat daher bereits normative Prinzipien für die Ausgestaltung derartiger technologischer Hilfsmittel für die Mobilisierung und Organisierung von Arbeiter*innen entworfen (WEST Principles 2019).

Jenseits ihrer konkreten Vorteile können diese Tools daher auch nach ihren Grenzen und Risiken für Beschäftigte beurteilt werden. Es bleibt weiterhin vor allem unklar, ob sie Arbeiter*innen stimmen tatsächlich einbeziehen und inwiefern die Profitorientierung vieler Anbieter*innen sowie der Leitunternehmen mit dem Anspruch der Tools auf eine Stärkung der Stimmen von Beschäftigten in Konflikt gerät. Bisher setzen sich nur wenige zivilgesellschaftliche Studien mit diesen Fragen auseinander (Esterhuizen 2016; Issara Institute 2017). Erste wissenschaftliche Einschätzungen zum Potenzial solcher Anwendungen für den Schutz der Arbeitsrechte von Migrant*innen oder zur Bekämpfung „moderner Sklaverei“ fallen eher skeptisch aus (Berg et al. 2020; Rende Taylor/Shih 2019). Farbenblum et al. (2018) zeigen allerdings in einem ersten Überblick zu den Potenzialen und Risiken von neuen Technologien für Arbeitsmigrant*innen, dass es diverse Wechselwirkungen zwischen Unternehmens- und Arbeiter*innen-Strategien gibt. So können Arbeiter*innen die Tools durchaus nutzen, um Informationen zu erhalten, sich zu vernetzen und Einfluss zu nehmen. Derartige Nutzungen können Arbeitnehmer*innen ein Potenzial bieten und diverse politische und regulative Folgewirkungen nach sich ziehen. Auf der anderen Seite können auch Unternehmen die *worker voice tools* strategisch zur Imageverbesserung oder Gewinnmaximierung über Datenanalysen nutzen. Kyritsis et al. (2019) vermuten eine Verstetigung der bekannten Schwächen von Sozialaudit-Verfahren, da auch *worker voice tools* nicht in der Lage seien, Machtverhältnisse in der Lieferkette zu verändern. Auch der Missbrauch von Daten birgt für Arbeitnehmer*innen große Risiken (Farbenblum et al. 2018).

4.1 Profitorientierte Tools:

**Effizientes Datenmanagement,
aber kaum Vorteile für Beschäftigte**

Bei der Analyse der verschiedenen Tools und ihrer Anbieter fällt v.a. auf, dass das Feld der *worker voice tools* eigentlich von zwei verschiedenen, aber sich teils überlappenden Netzwerken konstituiert wird. Im Hinblick auf die 51 in der Datenbank ausgewerteten Tools haben wir diese nach ihrem Geschäftsmodell bzw. ihrer Orientierung in zwei Gruppen unterteilt: in profitorientierte und in gemeinnützige Tools (Tabelle 1). Beide gehen auf einen unterschiedlichen Entstehungskontext zurück, werden aber durch die jeweilige Beobachtung verbunden, dass Arbeiter*innen in globalen Wertschöpfungsnetzwerken zunehmend Zugang zu Internet und mobilen Telefonen besitzen. Diese Infrastruktur kann daher auch für den direkten Kontakt mit Arbeiter*innen genutzt werden, was die Einbeziehung ihrer Stimme und gleichzeitig das Monitoring der Arbeitsbedingungen ermöglichen soll.

Profitorientierte Tools haben nach unserem Verständnis ihren Ursprung primär in der Herausbildung neuer profitabler Märkte für die Sammlung, Überprüfung und

Auswertung von Daten über Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten. Sie bedienen eine Nachfrage, die durch neue Anforderungen an menschenrechtliche Sorgfalt, insbesondere Beschwerdekanäle, und die bekannten Schwächen sozialer Audits entstanden ist. Diese Tools bieten mit verschiedenen Funktionen – Umfragen, E-Learning-Funktionen und Beschwerdekanäle – Lösungen für ein strukturelles Problem von GVNs: Lieferketten sind durch Macht- und Interessenunterschiede charakterisiert und verändern sich zudem dynamisch, daher ist ein zuverlässiges Monitoring der Arbeitsbedingungen besonders schwer zu erreichen. Zuliefernde Firmen zu überprüfen ist kompliziert und kostspielig, v.a. wenn es sich nur um indirekte Geschäftspartner handelt. Forschung zu sozialen Audits hat mehrfach gezeigt, dass sie in aller Regel nicht zu einer Verbesserung von Arbeitsbedingungen führen, Rechtsverletzungen nicht verhindern können und manchmal sogar negative Konsequenzen für Arbeiter*innen vermutet werden müssen. Hierzu gehört z. B. das Risiko, dass befragte Arbeiter*innen bei unerwünschten Antworten Konsequenzen befürchten müssen (LeBaron et al. 2017). Tools wie *Laborlink*, *Labor Solutions* und *Ulula* setzen an dieser Problematik an und versprechen durch eine Digitalisierung von Monitorings und Audits validere, schnellere, kostengünstigere und umfassendere Daten über Arbeitsbedingungen. Die Webpräsenzen profitorientierter Tools richten sich demnach an Unternehmen, die den Fluss von Informationen zwischen Management und Arbeiter*innen oder/und zwischen Leitfirmen und Arbeiter*innen am anderen Ende der Lieferkette erhöhen möchten. Sie bieten dazu primär Feedback-Technologien an, also digitale Umfragen und Beschwerdekanäle. Teils sind diese Tools aber auch mit Informations- und E-Learning-Angeboten verbunden. Profitorientierte Anwendungen machen einen Anteil von 24,5 % der *worker voice tools* in unserer Datenbank aus.

Ob digitale Feedback-Technologien die Schwachstellen sozialer Audits und Zertifizierungsprozesse beheben können, bleibt zu bezweifeln. Zwar bieten sie interessante Möglichkeiten zum besseren Datengewinn und teilweise zum unmittelbaren Umgang mit Problemen des Arbeitsalltags (Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit oder auch Entlohnung), doch sie könnten mit ähnlichen Problemen behaftet sein wie kommerzielle Sozialaudits. So können sie die strukturelle Problematik der abhängigen und unterlegenen Position von Beschäftigten in GVNs nicht lösen, die wiederum bestehende Hierarchien in der globalen Arbeitsteilung widerspiegelt. Dieses Machtgefälle geht einher mit einem großen Misstrauen aufseiten der Beschäftigten und der Angst vor negativen Konsequenzen durch wahrheitsgemäße Informationen über Arbeitsbedingungen sowie einem weit verbreiteten Missbrauch im Umgang mit Informationen über Arbeitsbedingungen, etwa durch gefälschte oder oberflächliche Audits, die einen falschen Eindruck der realen Bedingungen vermitteln (vgl. LeBaron/Lister 2015; Kyritsis et al. 2019). Wir sehen

TABELLE 1

Allgemeine Informationen zu den *Worker Voice Tools*

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

Tool-Typen	Anzahl der Tools	Adressat*in	Fokus	Features für Gewerkschaften In Prozent
profitorientiert	12	Management	Resiliente Lieferketten, Personalwesen	0
gemeinnützig	34	Arbeiter*innen, Migrant*innen, andere Stakeholder	Arbeits- und Menschenrechte, Bekämpfung von Zwangarbeit	35

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

durchaus die Gefahr, dass digitale Tools diese problematischen Strukturen durch übersteigerten Technologie-Optimismus weiter legitimieren und dabei die bestehenden Blockaden auf dem Weg zu kollektiver Organisierung von Arbeiter*innen verdecken.

Zudem werden in mehreren Interviews weitere Probleme und Herausforderungen erwähnt, die aus der Literatur zur transnationalen Governance durch Quantifizierung und Indexierung bereits bekannt sind (vgl. etwa Merry et al. 2015; Merry 2016). Hierzu gehören der Verlust an Kontext bei der Quantifizierung und Erhebung von Daten sowie die ungenaue Übersetzung alltäglicher Probleme von Arbeiter*innen in die quantifizierende und auf Vergleich und Steuerung ausgerichtete „Sprache“ des Managements. Letztere ermöglicht einerseits die digitale Erfassung und Aggregierung der vorhandenen Probleme in der Lieferkette, andererseits birgt sie aber die Gefahr, dass die erhobenen Informationen primär nach managementorientierten Gesichtspunkten ausgewertet, interpretiert und selektiert werden. Die eigentliche *Stimme* der Beschäftigten – d.h. etwa auch die Möglichkeit der Mitbestimmung bei Problemdefinition, -priorisierung und -lösungsstrategien – tritt in den Hintergrund. Die Rolle traditioneller Instrumente zur Organisierung der Arbeiter*innen in diesem Bereich könnte hierdurch weiter geschwächt werden (Interviews #1 U21, #2 G21, #8 P21). Es ist weitgehend das Management selbst, das in digitalen Umfragen die Fragen und damit die Themenschwerpunkte festlegt. Arbeiter*innen haben keinen Zugang zu den von ihnen produzierten Daten, was Informationsasymmetrien weiter reproduziert oder sogar verstärkt. Gerade in diesem Zusammenhang stellten auch Interviewpartner*innen infrage, ob die versprochene Sicherheit der Daten in der Tat sichergestellt wird (z. B. Interviews #1 S120, #2 G21).

4.2 Gemeinnützige Tools: Potenzial für Beschäftigte in Ergänzung zu Offline-Strategien

Die zweite Gruppe bilden die gemeinnützigen Tools.

Diese repräsentieren einen Anteil von 63 % der erfassten Tools¹ und sind in einem anderen sozialen Feld, nämlich im Kontext zivilgesellschaftlicher Kampagnen gegen sog. „moderne Sklaverei“ entstanden. Arbeitsrechtaktivist*innen und NROs sind im Kontext von Zwangarbeit und Migrationsbewegungen von Arbeiter*innen aktiv geworden und haben sich gleichzeitig mit der Problematik befasst, dass Gewerkschaften in vielen Ländern am Anfang von GVNs schwach, kriminalisiert oder illegal sind (Rende Taylor/Shih 2019). Dabei sahen diese Organisationen in der Nutzung von *worker voice tools* durch zivilgesellschaftliche Netzwerke eine zentrale Chance, die Rechte und Macht von Arbeiter*innen mittels digitaler Technologien zu stärken.

Die Funktionen gemeinnütziger Tools sind im Vergleich mit ihren profitorientierten Pendants relativ eklektisch und häufiger auf spezielle Einzelthemen beschränkt (*single issue*). Manche spezialisieren sich ebenfalls auf Feedback-Technologien, die es Arbeiter*innen ermöglichen sollen, ihre Unzufriedenheit, konkrete Probleme auf dem Migrationsweg oder einen Mangel an Schutz ihrer Arbeitsrechte zu kommunizieren. Elena Shih und Lisa Rende Taylor (2019) stellen in ihrer Studie über *worker reporting tools* fest, dass „Arbeiter*innen-zentrierte Tools“ Zwangarbeit besser identifizieren als profitorientierte Tools. Neben Feedback-Technologien bieten gemeinnützige Tools zum Beispiel rechtliche Unterstützung, Review-Plattformen oder informieren Arbeiter*innen über Menschenrechte. Ihre Webseiten sprechen nicht primär Unternehmen an, sondern richten sich in erster Linie an Arbeiter*innen und weitere Stakeholder, wie Arbeitsrechts-NROs und Gewerkschaften (*Tabelle 2*).

Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen gegen migrantische Arbeiter*innen und ihre Familien im südasiatischen Kontext. Via *Golden Dreams* und *Recruitment Advisor* können Migrant*innen andere Migrant*innen vor schlechten Arbeitsbedingungen warnen. *Issara Institute* fokussiert sich mit seiner Feedback-Technologie speziell auf burmesische Arbeiter*innen in Thailand, *IM@Sea* auf migrantische Arbeiter*innen in der thailändischen Fischindustrie und *Contratados* auf Rekrutierungspraktiken entlang mexikanisch-amerikanischer Migrationsrouten. Die App *Shuvayatra* informiert nepalische Migrant*innen über ihre Rechte und bietet viele Funktionen wie Währungs- und Kreditrechner. Dies sind nur ausgewählten Beispiele der vielseitigen Einsatzmöglichkeiten gemeinnütziger Tools. In Interviews betonen Vertreter*innen entsprechender Provider, dass digitale Kommunikation hilfreich sein kann – gerade im Kontext einer Pandemie. Sie verlassen sich aber nicht exklusiv auf digitale Vernetzungsweisen, da sie hervorheben, dass vor allem marginalisierte Arbeiter*innen persönlich unterstützt werden müssen, um Vertrauen zu gewinnen (vgl. Interviews #7 P20, #2 P20). Doch auch wenn solche Tools ein großes Potenzial für einen digitalen *social movement unionism* oder für digitale Netzwerke des Arbeitsaktivismus darstellen können, ersetzen sie Gewerkschaften und öffentliche Inspektionen nicht: Bestenfalls können sie Formen der Arbeiter*innenbeteiligung und des öffentlichen Monitorings komplementieren.

TABELLE 2

Funktionen der *Worker Voice Tools*

Angaben in Prozent

Tool-Typen	Information über Arbeitsrechte	Arbeitgeber*innen Reviews	digitale Umfragen	davon: Management in Umfrage-Design involviert	Datenanalyse für Management
profitorientiert	29	0	75	78	67
gemeinnützig	59	28	28	25	27

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

Die gemeinnützigen digitalen Tools bieten Möglichkeiten für Aktivist*innen und NROs, relativ isolierte soziale Gruppen wie Migrant*innen oder Prekarisierte zu erreichen, die traditionell schwer zu organisieren sind oder von existierenden Mobilisierungsstrukturen wie Gewerkschaften ausgeschlossen werden. Das *Migrant Rights Violation Reporting System* dokumentiert zum Beispiel

5 Schlussfolgerungen

Dieser Beitrag gibt einen ersten Überblick über das dynamische und bisher unübersichtliche Feld der digitalen *worker voice tools* in globalen Wertschöpfungsnetzwerken. Unsere ersten Forschungsergebnisse zeigen, dass das Feld sehr heterogen und durch verschiedene Herausforderungen gekennzeichnet ist. Die unterschiedlichen Tools sind durch die Beobachtung verbunden, dass Arbeiter*innen in globalen Wertschöpfungsnetzwerken zunehmend Zugang zu mobilen Telefonen und Computern besitzen und dass Technologie deshalb für eine Verbesserung von Rechten und Partizipationsmöglichkeiten von Arbeiter*innen nutzbar gemacht werden kann.

In unserer vorläufigen Auswertung der Datenbank und der geführten Interviews haben wir die *worker voice tools* in zwei Typen geclustert. Der erste Typus – die profitorientierten Tools – konzentrieren sich vor allem auf die Schwäche des Monitorings und der Arbeiter*innenbeteili-

¹ Bei den verbleibenden 12 % handelt es sich um Private-Public-Partnerships.

gung im Rahmen von Sozialaudits. Sie versprechen zudem Werkzeuge für eine effiziente Einbeziehung von Arbeiter*innenstimmen auch im Kontext des lokalen Managements der Unternehmen. Gemeinnützige Tools charakterisiert hingegen ein *single-issue*-Fokus, der bisher die Probleme besonders vulnerabler Arbeiter*innen – Migrant*innen und Arbeiter*innen im Kontext moderner Sklaverei – in den Mittelpunkt stellt. NROs sind die Hauptentwickler dieser Tools. Beiden Gruppen ist eine beträchtliche Pluralität an Ansätzen und verwendeten Technologien gemein, was die große Anpassungsfähigkeit solcher Tools gegenüber den Spezifitäten komplexer Lieferketten und unterschiedlicher politischer, technologischer und kultureller Kontexte aufzeigt. Problematisch bleibt jedoch zum einen der Mangel an Dialog mit Interessenvertreter*innen der Arbeiter*innen, also insbesondere mit Gewerkschaften, die bisher keine oder nur eine sekundäre Rolle in der Entwicklung und Umsetzung solcher Tools spielen. Zum anderen betonen Anbieter der Tools selbst, dass die Übersetzung kollektiver Anliegen durch Beschwerdekanäle in Apps oder andere Technologien häufig einer *unternehmerischen* Logik folgt, die beispielsweise Arbeiter*innenstimmen mit Effizienzsteigerung und der Erhöhung von Profiten anstelle des effektiven Rechtsschutzes verbindet.

Digitales Netzwerken und der Zugang zu Informationen werden sich alleine kaum in Organisationsmacht und Einfluss übersetzen, wenn sie nicht mit kollektivem Offline-Handeln verbunden werden. Daher bedarf es weiterer empirischer Forschung, um die Frage anzugehen, inwiefern Arbeiter*innen und Gewerkschaften im Globalen Süden On- und Offline-Strategien verbinden. Inwiefern werden Online-Strategien als eine Stärkung oder Schwächung der Organisierung, Mobilisierung und Möglichkeiten der Teilhabe von Arbeiter*innen wahrgenommen? Feldforschung und lokale Fallstudien könnten entlang solcher Fragen untersuchen, wie Arbeiter*innen konkret mit *worker voice tools* umgehen und ob es lokale *peer-to-peer*-Technologien gibt, die unserem ersten Überblick über das Feld verborgen geblieben sind.

Zukünftige Forschung zu Arbeitsrechten in Wertschöpfungsnetzwerken und der Beteiligung von Arbeiter*innen in der globalen Ökonomie wird sich mit der Relevanz der Digitalisierung für die Transformation von Wissen und den damit verbundenen Möglichkeiten der Veränderungen bestehender Machtstrukturen beschäftigen müssen. Die Rolle digitaler Monitoring- und Kommunikationstechnologien als Teil der GVN-Governance ist dabei ein offenes und stark wachsendes Feld, dessen Implikationen für die Mobilisierung, Organisierung und Teilhabe von Arbeiter*innen im Globalen Süden sich erst noch entscheiden werden.

Besonders Gewerkschaften sind dabei gefragt, in diese Prozesse gestalterisch einzugreifen, um sicherzustellen, dass die Digitalisierung von Arbeitsrechten nicht eine Form der Partizipation *light* entstehen lässt, die im Wesentlichen einer unternehmerischen Logik folgt, anstatt Beschäftigte zu ermächtigen. Eine solche abgeflachte Teilhabe würde primär sozial und ökologisch problematische Geschäftsmodelle entlang globaler Lieferketten legitimieren. Stattdessen sollten die Möglichkeiten digitalen Monitorings und digitaler Partizipation für eine unabhängige Überprüfung von Arbeits- und Menschenrechten in globalen Wertschöpfungsnetzwerken genutzt werden, die von Gewerkschaften, demokratisch legitimierten Behörden und den Arbeiter*innen selbst getragen wird. Auf dieser Basis könnten Arbeiter*innen und Gewerkschaften Verstöße gegen Arbeits- und Menschenrechte an unabhängige Behörden melden, deren Arbeit durch digitale Technologien erleichtert und skaliert werden könnte. Eine solche Einbeziehung behördlicher Überprüfungsmechanismen könnte auch im Globalen Norden durch die Verabschiedung von Lieferketten-

gesetzen zunehmend relevant werden. *Worker voice tools* werden hierbei eine wichtige Rolle spielen. Nicht zuletzt könnten künstliche Intelligenz und *predictive analytics* auch zunehmend dazu genutzt werden, Muster von Arbeits- und Menschenrechtsverstößen in Lieferketten zu analysieren und präventiv zu bekämpfen.

Entscheidend für die Nutzbarkeit der digitalen Tools für eine verbesserte Teilhabe von Arbeiter*innen scheint es uns auf Basis unserer vorläufigen Ergebnisse zu sein, dass die Tools nicht als profitorientierte Instrumente die Fehler der sozialen Audit-Regime wiederholen, sondern von vornherein mit oder durch Arbeitnehmer*innen, Gewerkschaften und Arbeitsrechts-NRO gestaltet und verwaltet werden. ■

LITERATUR

- Bartley, T.** (2018): Rules Without Rights. Land, Labor, and Private Authority in the Global Economy, Oxford
- Banerjee, S.** (2018): From 'Plantation Workers' to Naukrānī: The Changing Labour Discourses of Migrant Domestic Workers, in: Journal of South Asian Development 13 (2), S. 164–185
- Barrientos, S. / Smith, S.** (2007): Do Workers Benefit from Ethical Trade? Assessing Codes of Labour Practice in Global Production Systems, in: Third World Quarterly 28 (4), S. 713–729
- Berg, L. / Farbenblum, B. / Kintominas, A.** (2020): Addressing Exploitation in Supply Chains: Is Technology a Game Changer for Worker Voice?, in: Anti-Trafficking Review (14), S. 47–66, <https://doi.org/10.14197/atr.201220144>
- Castañeda-Navarrete J. / Hauge, J. / López-Gómez, C.** (2021): COVID-19's Impacts on Global Value Chains, as Seen in the Apparel Industry, in: Development Policy Review, 39 (6), S. 953–970
- Davenport, E. / Low, W.** (2012): The Labour Behind the (Fair Trade) Label, in: Critical Perspectives on International Business 8 (4), S. 329–348
- Egels-Zandén, N. / Lindholm, H.** (2015): Do Codes of Conduct Improve Worker Rights in Supply Chains? A Study of Fair Wear Foundation, in: Journal of Cleaner Production 107, S. 31–40
- Esterhuizen, L.** (2016): Are Worker Voice Tools Really about Workers' Voices? <https://ethicalsupplychainsblog.wordpress.com/2016/04/15/are-worker-voice-tools-really-about-workers-voices/> (letzter Zugriff: 12.03.2021)
- FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations)** (2013): Information and Communication Technologies for Sustainable Agriculture. Indicators from Asia and the Pacific, RAP Publication 2013/14, <http://www.fao.org/3/i3557e/i3557e.pdf> (letzter Zugriff: 12.03.2021)
- Farbenblum, B. / Berg, L. / Kintominas, A.** (2018): Transformative Technology for Migrant Workers. Opportunities, Challenges, and Risks. <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/transformative-technology-for-migrant-workers-20181107.pdf> (letzter Zugriff: 13.03.2021)
- Fichter, M. / Helfen, M. / Schiederig, K.** (2011): Kann transnationale Solidarität auf Konzernebene organisiert werden? Der Ansatz der internationalen Rahmenabkommen, in: Gerlach, F. / Greven, T. / Mückenberger, U. / Schmidt, E. (Hrsg.): Solidarität über Grenzen, Berlin, S. 75–96
- Foster, C. / Graham, M.** (2017): Reconsidering the Role of the Digital in Global Production Networks, in: Global Networks 17 (1), S. 66–88
- Gereffi, G. / Humphrey, J. / Sturgeon, T.** (2005): The Governance of Global Value Chains, in: Review of International Political Economy 12 (1), S. 78–104
- Grabher, G. / van Tuijl, E.** (2020): Uber-Production: From Global Networks to Digital Platforms, in: Environment and Planning A: Economy and Space 52 (5), S. 1005–1016
- GT Nexus** (2016): The Current and Future State of Digital Supply Chain Transformation. A Cross-Industry Study with 337 Executives in Over 20 Countries Reveals Expectations on Digital Transformation, <http://mktforms.gtnexus.com/rs/979-MCL-531/images/GTNexus-Digital-Transformation-Report-US-FINAL.pdf> (letzter Zugriff: 13.03.2021)
- Helfen, M. / Fichter, M. / Sydow, J.** (2012): Anfänge einer Institutionalisierung grenzüberschreitender Arbeitsbeziehungen? Zur Paradoxie der Internationalen Rahmenabkommen im globalen Dienstleistungssektor, in: Industrielle Beziehungen, 19 (3), S. 290–313, doi: 10.1688/1862-0035_IndB_2012_03_Helfen
- Helfen, M. / Schüßler, E. / Sydow, J.** (2018): How Can Employment Relations in Global Value Networks Be Managed Towards Social Responsibility?, in: Human Relations 71 (12), S. 1640–1665

- Henderson, J. / Dicken, P. / Hess, M. / Coe, N. / Yeung, H. Wai-Chung** (2002): Global Production Networks and the Analysis of Economic Development, in: Review of International Political Economy 9 (3), S. 436–464
- Issara Institute** (2017): What is 'Worker Voice' in the Context of Global Supply Chains?, https://docs.wixstatic.com/ugd/5bf36e_29160d3cfe05485e835b14c4d3dc43de.pdf (letzter Zugriff: 12.03.2021)
- Kelle, U.** (2008): Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung, Cham
- Kyritsis, P. / LeBaron, G. / Anner, M.** (2019): New Buzzword, Same Problem: How 'Worker Voice' Initiatives Are Perpetuating the Shortcomings of Traditional Social Auditing. <https://www.business-humanrights.org/en/new-buzzword-same-problem-how-worker-voice-initiatives-are-perpetuating-the-shortcomings-of-traditional-social-auditing> (letzter Zugriff: 20.03.2021)
- LeBaron, G. / Lister, J.** (2015): Benchmarking Global Supply Chains: The Power of the 'Ethical Audit' Regime, in: Review of International Studies 41, S. 905–924
- LeBaron, G. / Lister, J. / Dauvergne, P.** (2017): Governing Global Supply Chain Sustainability through the Ethical Audit Regime, in: Globalizations 14 (6), S. 958–975
- Locke, R. M.** (2013): The Promise and Limits of Private Power, Cambridge
- Merry S. E. / Davis K. / Kingsbury B.** (2015): The Quiet Power of Indicators: Measuring Governance Corruption and Rule of Law, Cambridge
- Merry, S. E.** (2016): The Seductions of Quantification: Measuring Human Rights, Gender Violence, and Sex Trafficking, Chicago/London
- Mosca, L.** (2014): Methodological Practices in Social Movement Online Research, in: della Porta, D. (Hrsg.): Methodological Practices in Social Movement Research, Oxford, S. 397–417
- OHCHR (Office of the High Commissioner United Nations Human Rights)** (2020): UN Human Rights "Issues Paper" on Legislative Proposals for Mandatory Human Rights Due Diligence by Companies., https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/MandatoryHR_Due_Diligence_Issues_Paper.pdf
- Pye, O.** (2017): A Plantation Precariat: Fragmentation and Organizing Potential in the Palm Oil Global Production Network, in: Development and Change 48 (5), S. 942–964
- Rende Taylor, L. / Shih, E.** (2019): Worker Feedback Technologies and Combating Modern Slavery in Global Supply Chains: Examining the Effectiveness of Remediation-oriented and Due-diligence-oriented Technologies in Identifying and Addressing Forced Labour and Human Trafficking, in: Journal of the British Academy 7 (1), S. 131–165, doi.org/10.5871/jba/007s1.131
- Schepers, C.** (2017): Corporate Due Diligence: A Contribution to the Enforcement of Human Rights?, in: Scherrer, C. (Hrsg.): Enforcement Instruments for Social Human Rights along Supply Chains, Augsburg/München, S. 186–207
- Selwyn, B.** (2015): Twenty-first-century International Political Economy: A Class-relational Perspective, in: European Journal of International Relations 21 (3), S. 513–537
- Sum, N.-L. / Pun, N.** (2005): Globalization and Paradoxes of Ethical Transnational Production. Code of Conduct in a Chinese Workplace, in: Competition & Change 9 (2), S. 181–200
- Tejani, S. / Fukuda-Parr, S.** (2021): Gender and COVID-19: Workers in Global Value Chains, in: International Labour Review 160 (4), S. 649–667
- Voss, H.** (2020): Implications of the COVID-19 Pandemic for Human Rights and Modern Slavery Vulnerabilities in Global Value Chains, in: Transnational Corporations Journal 27 (2), S. 113–126
- WEST Principles (Workers Engagement Supported by Technology)** (2019): White Paper: Realizing the Benefits of Worker Reporting Digital Tools, https://westprinciples.org/wp-content/uploads/2019/03/west_principles_white_paper-realizing_the_benefits_of_worker_reporting_digital_tools.pdf (letzter Zugriff: 20.03.2021)
- Zajak, S.** (2017): Transnational Activism, Global Labor Governance, and China, Basingstoke
- Zajak, S. / Egels-Zandén, N. / Piper, N.** (2017): Networks of Labour Activism: Collective Action across Asia and beyond. An Introduction to the Debate, in: Development and Change 48 (5): 899–921

AUTOR*INNEN

CHRISTOPH SORG, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für soziale Bewegungen der Ruhr-Universität Bochum. Forschungsschwerpunkte: Protest gegen Schulden, Wirtschaftliche Planung, Digitalisierung.

@ christoph.sorg@hu-berlin.de

CAROLINA ALVES VESTENA, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Entwicklung und Frieden, Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen. Forschungsschwerpunkte: Soziale Bewegungen in Brasilien und Portugal, Politische Theorie und Rechtstheorie, Menschenrechte und Soziale Rechte.

@ carolina.alves-vestena@uni-due.de

CHRISTIAN SCHEPER, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Entwicklung und Frieden, Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen. Forschungsschwerpunkte: Transnationale Unternehmen und Produktionsnetzwerke, Regulierung von Arbeits- und Menschenrechten, internationale Beziehungen und globale politische Ökonomie.

@ christian.schepers@uni-due.de

SABRINA ZAJAK, Prof. Dr., außerplanmäßige Professorin für Globalisierungskonflikte, soziale Bewegungen und Arbeit an der Ruhr-Universität Bochum. Forschungsschwerpunkte: Global Governance und multinationale Unternehmen, zivilgesellschaftliche Partizipation und Mobilisierung, Konsens- und Konfliktforschung.

@ Sabrina.Zajak@rub.de