

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und der Einsatz von Worker Voice Tools

Partizipation als Risikomanagement?

Christian Scheper, Carolina A. Vestena, Christoph Sorg, Sabrina Zajak

1. Einleitung

Mit dem 2021 verabschiedeten »Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz« (LkSG) wird die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht von multinationalen Unternehmen in Deutschland rechtlich verbindlich. In internationalen Soft-Law-Abkommen ist die Sorgfaltspflicht seit der Verabschiedung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte im Jahre 2011 bereits seit Längerem aufgenommen und seitdem auch in mehreren europäischen Ländern – Großbritannien, Frankreich, Niederlande oder Norwegen – in der nationalen Gesetzgebung verankert.

Unternehmen müssen gemäß der Sorgfaltspflicht unter anderem ein menschenrechtliches Risikomanagement im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette vornehmen. Dabei müssen sie auch relevante Stakeholder einbeziehen. Dies ist eine enorme Herausforderung für Unternehmen, deren Produktion durch verzweigte und oft wenig transparente Lieferketten gekennzeichnet ist und deren Geschäftsmodelle seit Jahrzehnten eher auf der Auslagerung von Arbeitsbeziehungen und damit verbundenen Geschäftsrisiken basiert. Ein regelmäßiger und offener Dialog mit Beschäftigten in der Lieferkette ist in diesen Strukturen nur schwer realisierbar.

Daher entsteht nun mit dem Lieferkettengesetz und dem Ansatz der Sorgfaltspflicht im Unternehmensmanagement die Nachfrage nach Möglichkeiten der direkten Kommunikation mit Beschäftigten entlang der transnationalen Lieferketten. Die Kommunikation mit Arbeiter*innen in direkten und indirekten Zulieferbetrieben wird zu einem Element des unternehmerischen

Risikomanagements. Dafür müssen Unternehmen effektive neue Kommunikationswege einrichten, um Beschäftigte einbeziehen und effektive Beschwerdewege etablieren zu können. Aus Sicht des Managements muss die Kommunikation trotz vieler Zulieferbetriebe, manchmal Hunderttausenden von Beschäftigten und großer Datenmengen noch handhabbar bleiben.

Digitale Technologien zur Kommunikation mit Arbeiter*innen, sogenannte Worker-Feedback-Technologien oder auch Worker Voice Tools, sollen genau diese Nachfrage bedienen. Sie versprechen digitale Softwarelösungen für die Partizipation von Beschäftigten und eröffnen damit für Unternehmen die Möglichkeit, die erhobenen Daten effizient und vertraulich verwalten zu können. Worker Voice Tools werden bisher zum Teil von profitorientierten Dienstleistungsunternehmen angeboten, teilweise auch von Non-Profit-Organisationen. Sie versprechen speziell auf Beschäftigte zugeschnittene Kommunikationsformate, etwa in Form von Smartphone-Apps oder automatischen Telefonabfragen.

So werden den Beschäftigten einerseits Informationen vermittelt, z. B. über Arbeitsrechte oder das jeweilige Unternehmen; andererseits werden Daten über Beschäftigte und ihre Sichtweisen erhoben, etwa Abfragen zur Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, um ein besseres Bild von der Situation in der Lieferkette zu vermitteln. Teilweise bieten die Anwendungen auch Beschwerdemöglichkeiten. Mit Worker Voice Tools sind daher viele Hoffnungen bei Unternehmen verbunden, die nach effektiven Wegen zur besseren Stakeholder-Partizipation suchen.

Für Beschäftigte und Gewerkschaften ergeben sich allerdings sowohl Chancen als auch Risiken: Einerseits könnten die mit der Sorgfaltspflicht gesetzlich verstärkte Nachfrage nach Kommunikation entlang der Lieferkette sowie die neuen technischen Möglichkeiten Bausteine bieten, um Beschwerden und Forderungen an multinationale Leitunternehmen besser vorbringen und so allmählich bessere Teilhabe in Lieferketten erstreiten zu können.

Auf der anderen Seite entstehen auch Risiken – etwa im Hinblick auf die tatsächliche Beteiligungsqualität, die eine Beteiligung durch digitale Instrumente erreichen kann, oder die Gefahr einer Verdrängung traditioneller Organisations- und Beteiligungsformen durch Gewerkschaften. Hinzu kommen neue Möglichkeiten für Leitunternehmen, Arbeit in der Lieferkette zu kontrollieren und zu überwachen, sowie Gefahren des mangelnden Datenschutzes (Farbenblum/Berg/Kintomina 2018; Kyritsis/LeBaron/Anner 2019). Die Skepsis bei Gewerkschaften und Arbeiter*innen

ist daher groß, ob neue digitale Kommunikationsinstrumente den Beschäftigten tatsächlich eine stärkere Stimme verleihen oder vielmehr neue Formen der Kontrolle seitens der Leitunternehmen ermöglichen, vielleicht gar neue Wege zur digitalen Überwachung darstellen.

Dieser Beitrag behandelt die Frage, ob die Anwendung von Worker Voice Tools als Element des Risikomanagements neben der Erfüllung der Sorgfaltspflicht von Unternehmen auch den Beschäftigten in der Lieferkette eine stärkere Stimme geben kann. Wir stützen uns dabei auf eine qualitative Inhaltsanalyse der Webseiten von Providern solcher Tools und semi-strukturierte Interviews mit Providern, Gewerkschaften und Leitunternehmen in Deutschland.

Diese Erkenntnisse ergänzen wir um Eindrücke aus qualitativen Interviews, die wir mit Arbeiter*innen im Kaffeeanbau in Minas Gerais (Brasilien), mit Vertreter*innen der Staatsanwaltschaft und der staatlichen Arbeitsinspektion in Brasilien, mit Multistakeholder-Initiativen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Gewerkschaften geführt haben. Damit sollen einige der potenziellen Hoffnungen und Risiken für Arbeiter*innen anhand eines Beispiels verdeutlicht werden. Insgesamt haben wir 49 Interviews in zwei Phasen (2020/2021 und 2022) geführt; die in diesem Beitrag zitierten Interviews sind in Tabelle 1 aufgelistet.

Tabelle 1: Liste der zitierten Interviews

Interview-Kürzel	Funktion der Interviewpartner*in	Datum
#1P20	Tool-Provider	29.9.2020
#5P20	Tool-Provider	1.10.2020
#6P20	Tool-Provider	5.10.2020
#7P20	Tool-Provider	8.10.2020
#1UM22	Gewerkschaftsvertreter*in	19.5.2022
#2UM22	Gewerkschaftsvertreter*in	18.5.2022
#3UM22	Gewerkschaftsvertreter*in	18.5.2022
#5UM22	Gewerkschaftsvertreter*in	18.5.2022
#6UM22	Gewerkschaftsvertreter*in	19.5.2022
#7UM22	Gewerkschaftsvertreter*in	24.5.2022
#8WC22	Arbeiter*in in der Kaffeeernte	17.5.2022
#9WC22	Arbeiter*in in der Kaffeeernte	19.5.2022

Interview-Kürzel	Funktion der Interviewpartner*in	Datum
#10WC22	Arbeiter*in in der Kaffeeernte	19.5.2022
#12WC22	Arbeiter*in in der Kaffeeernte	19.5.2022
#2SInst22	Arbeitsinspektor*in	13.4.2022
#3SInst22	Arbeitsinspektor*in	11.5.2022

P = Provider, UM = Union Member, WC = Worker Coffee, SInst = State Institution

Quelle: eigene Darstellung

Insgesamt kommen wir zu einem ambivalenten Bild: Einerseits können Worker Voice Tools tatsächlich viele arbeitsbezogene Informationen in den Lieferketten auf effektive Weise erheben und damit für Unternehmen besser sichtbar machen. Andererseits wird aber auch deutlich, dass die Verwendung solcher Anwendungen im Lichte von Machtungleichgewichten und Interessenkonflikten in Lieferketten verstanden werden müssen. Worker Voice Tools funktionieren dabei kaum als tatsächliche Stärkung der Stimme von Beschäftigten, sondern stellen eher Management-Tools dar. Sie können durchaus einen Beitrag zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht leisten, aber nicht andere Partizipationsformen – vor allem im Rahmen gewerkschaftlicher Organisation und Konfliktaustragung – ersetzen.

Im Folgenden gehen wir zunächst auf das Konzept der Sorgfaltspflicht im Lieferkettengesetz und auf die Frage ein, inwieweit die Einbeziehung von Beschäftigten in der Lieferkette zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht notwendig ist (Abschnitt 2). Anschließend beschreiben wir die empirischen Erkenntnisse aus der Analyse von Worker Voice Tools und aus den Erfahrungen bei der Kaffeeernte in Brasilien (Abschnitt 3). Abschließend weisen wir auf einige wichtige Merkmale hin, die Worker Voice Tools aus unserer Sicht mindestens erfüllen sollten, um im Sinne menschenrechtlicher Sorgfalt fungieren zu können (Abschnitt 4).

2. Das Konzept der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und die Bedeutung von »Workers' Voice«

Mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die 2011 vom Menschenrechtsrat verabschiedet wurden (im Folgenden als »UN-Leitprinzipien« bezeichnet), hat sich das Konzept der menschenrechtlichen Sorg-

faltspflicht von Unternehmen international etabliert (Scheper 2017). Seither wurde das Konzept von internationalen Organisationen zunehmend in Leitlinien und Empfehlungen aufgenommen, etwa von der OECD und der Weltbankgruppe.

Wie viele andere Regierungen und Parlamente unterstützen auch die deutsche Bundesregierung und der Bundestag das Konzept der Sorgfaltspflicht als grundlegenden Baustein für die Umsetzung der UN-Leitprinzipien. Sowohl in ihrem Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte für 2016–2020 (Auswärtiges Amt 2017) als auch im 2021 verabschiedeten Lieferkettengesetz stellt die Sorgfaltspflicht ein Kernelement dar.

Auch die Europäische Kommission (2022) folgt mit ihrer Initiative für ein EU-weites Lieferkettengesetz zentralen Ideen der UN-Leitprinzipien, auch wenn ein solches Gesetz nach heutigem Stand lediglich für etwa ein Prozent der Unternehmen in der Europäischen Union direkte Gültigkeit haben würde. Die Institutionalisierungsschritte auf unterschiedlichen Gesetzgebungsebenen zeigen, dass das Konzept der Sorgfaltspflicht zu einem dominanten Ansatz für die menschenrechtspolitische Regulierung von Unternehmen in globalen Lieferketten geworden ist.

Im Folgenden fassen wir daher die wesentlichen Elemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zusammen und stellen dabei die normative Bedeutung von Beteiligungsmöglichkeiten für Beschäftigte in Lieferketten heraus.

2.1 Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht im Lieferkettengesetz

Bei der Sorgfaltspflicht handelt es sich um eine Bemühenspflicht mit einem Angemessenheitsvorbehalt. Das heißt, ein Unternehmen muss im Rahmen eines angemessenen Aufwands dafür sorgen, dass Risiken für die definierten Schutzgüter (also international anerkannte Menschenrechte) vermieden oder minimiert werden. Die Angemessenheit bestimmt sich nach Art und Umfang der Unternehmenstätigkeit, dem Einflussvermögen, dem Verhältnis aus erwartbarer Schwere, Eintrittswahrscheinlichkeit und Umkehrbarkeit von Schäden sowie der Art des Verursachungsbeitrags des Unternehmens (Grabosch 2021, S. 43 f.).

Im Kern des deutschen »Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes« (LkSG) stehen als Schutzgüter die internationalen Menschenrechte einschließlich

der ILO-Kernarbeitsnormen, die um nur einige wenige Umweltaspekte ergänzt werden. Wesentliche Einschränkungen macht das Lieferkettengesetz im Vergleich zu den UN-Leitprinzipien allerdings im Anwendungsbereich, da die Verpflichtung zur Sorgfalt auf Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten (ab 2023) bzw. mehr als 1.000 Beschäftigten (ab 2024) beschränkt wird (Grabosch 2021, S. 29). Das deutsche Gesetz folgt damit nicht konsequent der konzeptionellen Logik der Sorgfaltspflicht, da diese als rechtliches Konzept den Aspekt der Angemessenheit für das individuelle Unternehmen bereits beinhaltet.

Auch besteht nach dem Lieferkettengesetz keine explizite Wiedergutmachungspflicht, die international empfohlen wird (Grabosch 2021, S. 30). Grundsätzlich gilt die Sorgfaltspflicht für die sogenannte Lieferkette (§ 2 Abs. 5 LkSG), die den gesamten Wertschöpfungsprozess umfasst. Präziser wäre es daher eigentlich, im Gesetz von »Wertschöpfungskette« oder »Wertschöpfungsnetzwerk« zu sprechen, da die Sorgfaltspflicht nicht zwangsläufig entlang einer Kette, sondern durchaus auch über unterschiedliche Schritte der Wertschöpfung hinweg besteht.

Wir bleiben in diesem Beitrag bei dem Begriff der »Lieferkette«, da er im juristischen Kontext der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht üblich geworden ist. Die rechtliche Praxis muss erst noch zeigen, wie umfassend Unternehmen die Pflicht in Bezug auf indirekte Zulieferbetriebe auslegen werden.

Abgesehen von diesen Einschränkungen folgt das Lieferkettengesetz weitgehend den Empfehlungen der UN-Leitprinzipien im Hinblick auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht. Hierzu gehören laut LkSG (Grabosch 2021, S. 29)

- die Verankerung der geschützten Rechtspositionen im unternehmerischen Risikomanagement,
- das Verfassen einer Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte,
- die regelmäßige Durchführung von Risikoanalysen,
- Abhilfe bei Schäden (dabei Berücksichtigung des Rückzugs aus Geschäftsverhältnissen als letztes Mittel),
- die Einrichtung effektiver Beschwerdemechanismen und
- Berichterstattung.

Die hieraus resultierenden »Bemühenspflichten« bestehen kontinuierlich. Es genügt nicht, wenn Unternehmen einmalige Maßnahmen ergreifen, um die Sorgfaltspflicht nachhaltig zu erfüllen. Alle Maßnahmen der Sorgfaltspflicht sollen der Achtung von Menschenrechten dienen und müssen daher die Ansichten von Stakeholdern berücksichtigen, also vor allem auch von Arbeitnehmer*innen. Der folgende Abschnitt klärt, was diese Anforderung umfasst.

2.2 Die Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen

Die Bedeutung des Begriffs »Stakeholder-Interessen« ist umstritten und wird in einzelnen Konfliktfällen noch rechtlich bestimmt werden müssen. Für unser Verständnis der Bedeutung von »Workers' Voice« lässt sich aber festhalten, dass Stakeholder-Interessen in allen Maßnahmen des Risikomanagements berücksichtigt werden müssen.

Unternehmen müssen somit in Bezug auf Risikoanalyse, Präventions- und Abhilfemaßnahmen, Beschwerdemechanismen sowie Berichterstattung und Dokumentation beachten, wie sie Stakeholder-Interessen festgestellt und einbezogen haben. Während der Begriff des Stakeholders oder der Interessengruppe uneinheitlich definiert wird, erfasst er ganz eindeutig und explizit die Beschäftigten des Unternehmens und in der Lieferkette (Grabosch 2021, S. 46).

Die Art und Weise, wie ein Unternehmen die Interessen ermitteln und berücksichtigen muss, ist hingegen durch das Lieferkettengesetz nicht geregelt. So schreibt das Gesetz auch nicht explizit vor, dass ein *Stakeholder-Dialog* geführt werden muss. Allerdings dürfte es in vielen Fällen schwer sein zu begründen, wie die Interessen festgestellt und berücksichtigt wurden, wenn keine Formen der Konsultation oder zumindest der gezielten Abfrage erfolgt sind. Dies gilt vor allem für jene Interessengruppen, die besonders stark durch das Unternehmenshandeln betroffen sind, also für Beschäftigte.

Damit ergibt sich aus Unternehmenssicht eine Gesetzeslage, nach der Arbeitnehmer*innen entlang der Lieferkette hinsichtlich aller wesentlichen Aspekte des menschenrechtlichen Risikomanagements in nachweisbarer Form konsultiert werden müssen, ohne dass aber die genaue Art und Weise des Austauschs festgelegt ist. Hier könnten digitale Formen der Befragung

zu einem von vielen Unternehmen bevorzugten Instrument werden, da sie ein effizientes Datenmanagement und große Reichweiten erlauben.

Zudem ermöglichen sie regelmäßige, flexible und vergleichsweise schnelle Abfragen, ohne auf die bisher hauptsächlich üblichen Auditfirmen und Selbstauskünfte des Zuliefermanagements angewiesen zu sein. Vor diesem Hintergrund kann das in den letzten Jahren entstandene Feld der digitalen Worker Voice Tools als Reaktion auf dieses neue Unternehmensinteresse an Workers' Voice verstanden werden. Diesem Feld widmen wir uns im folgenden Abschnitt.

3. Worker Voice Tools als Beitrag zur Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten

Das Feld der Worker Voice Tools ist heterogen und die Grenzen zu anderen digitalen Anwendungen wie kommerziellen Telekommunikationsdiensten und Messenger-Diensten sind nicht immer klar. Wir definieren Worker Voice Tools hier als spezialisierte digitale Anwendungen für arbeitsrechtlich relevante Belange, die eine aktive Kommunikation seitens der Beschäftigten entlang des Wertschöpfungsnetzwerks ermöglichen.

3.1 Das wachsende Feld der Worker Voice Tools

Ein Großteil der Anwendungen wird von profitorientierten Unternehmen oder zivilgesellschaftlichen Organisationen entwickelt, auch, aber eher selten unter Beteiligung von Gewerkschaften oder öffentlichen Institutionen. Es kommen unterschiedliche Technologien zum Einsatz, die vor allem mit der jeweiligen Infrastruktur, Nutzungskultur und dem Alphabetisierungsgrad vor Ort zusammenhängen, wie die Interviews mit Anbietern solcher Technologien zeigen (Interviews #7P20; #6P20; #1P20). Häufig werden Smartphone-Apps eingesetzt, teils aber auch *Interactive Voice Response* (IVR), SMS oder *Unstructured Supplementary Service Data* (USSD). Ersteres stellt ein automatisiertes Sprachdialogsystem dar; Letzteres ist eine Technologie, die beispielsweise in Subsahara-Afrika für Finanztransaktionen geläufig ist und für die kein Smartphone benötigt wird.

Auch die Funktionen unterscheiden sich: Vorstufen von Worker Voice Tools dienen zur reinen Information, z. B. über Arbeitsrechte oder Hygiene-

und Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz. Typisch für »echte« Worker Voice Tools sind hingegen kombinierte Funktionen, die sowohl E-Learning und Informationen zu Arbeitsrechten und zum Unternehmen umfassen als auch digitale Umfragen, Beschwerdekanäle oder Hotlines.

Einige Anwendungen sind stark auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet. Die vom gemeinnützigen *Isaara Institute* entwickelte App *Golden Dreams* z. B. richtet sich an burmesische Migrant*innen in Thailand, von denen über 90 Prozent ein Smartphone besitzen. Die App informiert über grundlegende Rechte, bietet eine Verbindung zur Unterstützungs-Hotline und ermöglicht die Bewertung von Arbeitgeber*innen.

In Kontexten mit geringerer Verbreitung von Smartphones nutzen Worker Voice Tools eher andere Technologien, z. B. das oben genannte IVR, da diese Technologie keine Lesefähigkeit voraussetzt. Arbeiter*innen hören Fragen in ihrer Muttersprache und können z. B. antworten, indem sie Zahlen auf ihren Mobiltelefonen eingeben. Die generierten Daten erscheinen anschließend anonymisiert auf dem Dashboard der Auftraggeber*innen. Andere Tools verbinden unterschiedliche Technologien und binden dabei auch kommerzielle Messenger-Dienste ein.

Einige der Worker Voice Tools wie *Laborlink* oder *Ulula* sind bereits weit verbreitet. *Laborlink* hat nach eigenen Angaben bereits 2020 über drei Millionen Arbeiter*innen in über 20 Ländern erreicht (Elevate 2022). Das Tool bietet ein standardisiertes Paket von 17 Fragen, die je nach Bedarf der Unternehmen angepasst und durch Mobiltelefone Arbeiter*innen an verschiedenen Orten der Lieferkette gestellt werden 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.

Ein Beispiel für einen solchen Einsatz ist die Befragung seitens eines großen britischen Einzelhandelsunternehmens, das mithilfe von *Laborlink* in kurzer Zeit über 60.000 Arbeiter*innen nach ihren Arbeitsbedingungen befragen kann und dabei je nach Zielland unterschiedliche Formate und Technologien einsetzt – von zuvor aufgezeichneten Fragen bis hin zur Nutzung kommerzieller Messenger-Dienste wie *WeChat* (FashionUnited 2014).

Die Provider ermöglichen so eine Datensammlung, die Anonymität oder Pseudonymität erlaubt und dabei wesentlich kostengünstiger und umfangreicher ist, als es herkömmliche soziale Audits wären. Allen Anbie-

tern ist gemein, dass sie dem Datenschutz sowie der Garantie der Anonymität von Arbeiter*innen hohe Priorität beimessen (z. B. Interviews #6P20, #5P20). Der Datenschutz wird unabhängig von den teils sehr unterschiedlichen Technologien durch Serversicherung und vertragliche Bestimmungen mit den Auftragsunternehmen gesichert (Interview #6P20).

Peer-to-Peer-Technologien, die den direkten Kontakt zwischen Beschäftigten ermöglichen, sind in den von uns analysierten Tools bisher nicht zu finden. In Nordamerika gibt es allerdings erste Entwicklungen, die zeigen, wie Worker Voice Tools entsprechend einem Connective-Action-Prinzip aussehen könnten (zum Begriff der »connective action« vgl. Bennett/Segerberg 2012). So können Arbeiter*innen auf der gemeinnützigen Plattform *coworker.org* arbeitsrechtliche Kampagnen und Petitionen starten. Über die Website konnten sich z. B. seit 2020 viele Tausende Starbucks-Baristas vernetzen und unter anderem Lohnerhöhungen, bezahlte Krankentage, verlängerte Elternzeit und eine bezahlte Schließung von Starbucks-Cafés am Beginn der Covid-19-Pandemie erkämpfen (vgl. die weitergehende Übersicht und weitere Beispiele für Worker Voice Tools bei Sorg et al. 2022).

Auch durch Einbindung von öffentlichen Autoritäten wie z. B. Arbeitsinspektionen könnten Worker Voice Tools ein interessantes Potenzial im Sinne einer Stärkung von Arbeitsrechten bedeuten. Im Folgenden gehen wir auf die möglichen Vor- und Nachteile für Beschäftigte ein.

3.2 Potenziale und Risiken für Arbeiter*innen

Schon die grobe Beschreibung der verschiedenen Technologien und Funktionen zeigt die Pluralität von Ansätzen im wachsenden Feld der Worker Voice Tools. 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 bereits normative Prinzipien für die Ausgestaltung technologischer Hilfsmittel zur Kommunikation mit Arbeiter*innen entworfen (WEST Principles 2019). An den Prinzipien wird deutlich, dass vor allem Inklusivität, Nutzbarkeit und Sicherheit für Arbeiter*innen sowie »partnerschaftliche« Teilhabe an der Ausgestaltung und Verwaltung der Tools betont werden.

Diese Aspekte weisen zugleich auf mögliche Probleme der Worker Voice Tools hin. So sind die Zielgruppen für den Verkauf der Tools zunächst

meist Unternehmen. Daher ist unklar, inwieweit mit »Workers' Voice« die tatsächliche Einbeziehung und das *eigenständige* Engagement von Arbeiter*innen gemeint ist oder aber eher eine Form der Abbildung selektiver Abfragen von Sichtweisen der Arbeiter*innen durch Leitfirmen. Auch ist bisher nicht klar, ob die Profitorientierung der Unternehmen mit dem Anspruch der Tools in Konflikt gerät, die Stimme von Beschäftigten zu stärken.

Bisher setzen sich nur wenige 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 für die Bekämpfung moderner Sklaverei sind eher skeptisch (Berg/Farbenblum/Kintominas 2020; Rende Taylor/Shih 2019). Farbenblum, Berg und Kintominas (2018) zeigen in einem ersten Überblick zu den Potenzialen und Risiken von neuen Technologien für Arbeitsmigrant*innen, dass es diverse Wechselwirkungen zwischen den Strategien von Unternehmen und Arbeiter*innen gibt.

So können einerseits Arbeiter*innen die Tools durchaus nutzen, um Informationen zu erhalten, sich zu vernetzen und Einfluss zu nehmen. Derartige Nutzungen stellen ein Potenzial im Sinne von Arbeitnehmer*innen dar und können diverse politische und regulative Folgewirkungen nach sich ziehen. Andererseits können auch Unternehmen Worker Voice Tools strategisch zur Imageverbesserung oder zur Gewinnmaximierung durch Datenanalysen nutzen.

Kyritsis, LeBaron und Anner (2019) vermuten in diesem Sinne eine Verstärkung der bekannten Schwächen von Sozialaudit-Verfahren, da auch Worker Voice Tools nicht in der Lage seien, Machtverhältnisse in der Lieferkette zu verändern (vgl. auch Berg/Farbenblum/Kintominas 2020). Rende Taylor und Shih (2019) kommen in ihrer Feldforschung zu dem Ergebnis, dass an der Sorgfaltspflicht ausgerichtete Technologien selten moderne Sklaverei in Lieferketten identifizieren können. Auch der Missbrauch von Daten birgt große Risiken für Arbeitnehmer*innen (Farbenblum/Berg/Kintominas 2018).

Diese kritischen Analysen zeigen, dass wir Worker Voice Tools als ein »Feld« im politischen Kontext von Lieferketten verstehen müssen. Prozesse der Wertschöpfung und ihre Koordinierung sind in diesem Sinne keine rein ökonomischen Phänomene, sondern finden in umkämpften organisatorischen Feldern statt, »in denen die Akteure um die Konstruktion von wirtschaftlichen Beziehungen, Governance-Strukturen, institutionellen

Regeln und Normen sowie diskursiven Rahmungen ringen« (Levy 2008, S. 944; eigene Übersetzung).

Machtungleichgewichte, ökonomische Entwicklungsunterschiede und starke Hierarchien prägen dabei die Strukturen der Netzwerke (vgl. auch Fischer/Reiner/Staritz 2021). Worker Voice Tools als technische Innovation zur Kommunikation innerhalb solcher Netzwerke sind damit auch nicht *per se* gut oder schlecht, sondern eher als politisches Mittel im Ringen um Macht und ökonomische Verteilung zu verstehen.

3.3 Nutzen und Grenzen von Worker Voice Tools für prekär Arbeitende – Einblicke aus der Kaffeeernte in Brasilien

Im Folgenden wollen wir die allgemeinen Einschätzungen zum entstehenden politischen Feld der Worker Voice Tools aus der Literatur und unserer Analyse um Eindrücke aus Interviews ergänzen, die wir im April und Mai 2022 im Rahmen einer Fallstudie mit Arbeiter*innen im Kaffeeanbau in Minas Gerais (Brasilien) geführt haben. Insgesamt wurden in dieser zweiten Phase des Projekts 34 Interviews mit Arbeiter*innen, Mitgliedern von Gewerkschaften, Vertreter*innen von zivilgesellschaftlichen Organisationen und auch der brasilianischen Arbeitsinspektion geführt.

Arbeit in globalen Lieferketten ist überaus divers und die jeweiligen sozioökonomischen und kulturellen Kontexte unterscheiden sich immens. Wir versuchen daher nicht, eine repräsentative Fallstudie zu entwickeln, sondern wollen anhand eines Beispiels einige zentrale Potenziale und Risiken für Arbeiter*innen verdeutlichen. Dieses Beispiel scheint uns aus vier Gründen gut geeignet, um das mögliche Potenzial von Worker Voice Tools für Beschäftigte näher zu betrachten:

- weil der Kaffeeanbau in Minas Gerais stark exportorientiert ist und diese Region zu den weltweit wichtigsten Regionen für die Kaffeeproduktion zählt – und damit ein starker transnationaler Lieferkettenbezug vorhanden ist;
- weil der Sektor und die Region eine hohe Relevanz für europäische und auch deutsche Importeure haben;
- weil die Arbeitssituation in der Kaffeeernte äußerst prekär ist und damit für menschenrechtliche sowie gewerkschaftspolitische Interessen eine hohe Relevanz aufweist;

- weil Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen in Minas Gerais vorhanden und vor Ort engagiert sind, angesichts der hohen Informalität der Arbeit aber vor großen Hürden stehen, insbesondere auch im Hinblick auf die Kommunikation mit und die Organisation von Arbeiter*innen.

Arbeiter*innen in der Ernte in Minas Gerais sind hoher Informalität ausgesetzt, d.h. sie arbeiten regelmäßig ohne formalen Arbeitsvertrag und jenseits sonstiger sozialstaatlicher Absicherung. Häufig berichten sie von Erfahrungen mit Kinderarbeit, und sehr lange Arbeitszeiten sind die Regel (vgl. z. B. Jesus/Gandolfi/Gandolfi 2021).

Zudem beklagen die Erntearbeiter*innen oftmals, dass die Entlohnung nicht der geleisteten Arbeit entspricht und sie beim Wiegen der geernteten Bohnen von ihren Vorgesetzten betrogen werden. Der Lohn bemisst sich zwar nach dem Gewicht der geernteten Bohnen, allerdings werde während des Wiegevorgangs auf der Ladefläche regelmäßig die über den Rand des Wiegebehälters aufgeschichtete Menge auf die Ladefläche geschoben, so dass nicht das volle geerntete Gewicht bezahlt wird – ein Vorgang, den die Arbeiter*innen als große Ungerechtigkeit und Ausdruck der alltäglichen Machtungleichheit sehen (Interviews #8WC22, #9WC22, #10WC22, #1UM22, #6UM22).

In diesem Arbeitskontext zeigt sich also die extreme Machtungleichheit innerhalb des Wertschöpfungsnetzwerks, aber auch Notwendigkeit und Potenzial zur kollektiven Organisation, um Arbeits- und Menschenrechte zu erkämpfen.

Viele der von uns interviewten Arbeiter*innen besitzen ein Smartphone, verwenden Messenger-Dienste und informieren sich über alltägliche Themen, Politik und auch die Bedingungen und Preise der Kaffeeernte (Interviews #8WC22, #9WC22, #12WC22). Die Option der Workers' Voice, also der Beteiligung oder zumindest Kommunikation ihrer arbeitsrechtlichen Anliegen entlang der Lieferkette oder direkt mit multinationalen Leitunternehmen, scheint für die Erntearbeiter*innen allerdings keine hohe Priorität zu haben. Für die besonders prekär beschäftigten Plantagenarbeiter*innen stellt sich das besondere Problem, dass sie nahezu keine Informationen über den Kontext ihrer Arbeit haben. Die meisten wissen z. B. nicht, für welche Unternehmen sie jeweils produzieren.

Manche Arbeiter*innen sind auch nicht mit ihren grundlegenden Arbeitsrechten vertraut. Andere wiederum kennen ihre rechtliche Situation zwar gut, empfinden aber weitgehende Ohnmacht hinsichtlich ihrer Möglichkeiten, gegen Rechtsverletzungen vorzugehen, weil ihre Beschäftigung in den allermeisten Fällen informell und ohne Arbeitsvertrag ist (Interviews #10WC22, #12WC22). Sie haben keine festen Löhne, denn ihr Einkommen basiert vollständig auf der Menge der geernteten Kaffeebohnen. Gewerkschaften haben angesichts des hohen Grads an Informalität kaum Einfluss, da sie nur einen geringen Anteil der Arbeiter*innen repräsentieren können (Interviews #1UM22, #5UM22).

In einem solch prekären Kontext, in dem Arbeiter*innen von der weiteren Lieferkette weitgehend isoliert sind, durch Gewerkschaften kaum Einfluss geltend machen können und keine effektiven Möglichkeiten der Beschwerde haben, könnten digitale Kommunikationswerkzeuge bzw. Worker Voice Tools durchaus ein Potenzial haben, zu einem verbesserten Schutz grundlegender Arbeitsrechte beizutragen.

So nutzen die meisten Arbeiter*innen ohnehin bereits ein Smartphone und stehen auch über kommerzielle Messenger-Dienste in Kontakt zueinander. Daher könnten Smartphone-Apps mit speziellen Informationen zu Arbeitsrechten, Lieferkette und möglichen Kommunikations- und Beschwerdekkanälen das bestehende Informationsdefizit durchaus verringern. Andererseits bestehen in der Region aus Sicht der Arbeiter*innen und Gewerkschaften große Gefahren hinsichtlich mangelnder Datensicherheit, neuer Formen der Kontrolle und Überwachung sowie vor allem der Undurchsichtigkeit, wie und von wem die eigenen Daten genutzt werden (Interviews #12WC22, #2UM22, #3UM22).

Zentral ist daher aus Sicht der interviewten Arbeiter*innen die Frage, *wer* über die Tools bzw. ihre Ausgestaltung und Anwendung verfügt. Ihrer Ansicht nach müssten die Tools durch Gewerkschaften bzw. in deren direktem Auftrag betrieben werden. Wenn die Anwendungen für Beschwerden genutzt werden sollen, ist es den Beschäftigten vor allem wichtig, dass sie nachverfolgen können, welchen Weg die Beschwerde geht und was ihre Konsequenzen sind (Interviews #8WC22, #10WC22).

Bisher kennen die von uns interviewten Arbeiter*innen in Minas Gerais keines der großen, transnational vertriebenen Worker Voice Tools. Lokale Stakeholder und die Bundesstaatsanwaltschaft, die gemeinsam mit der Arbeitsinspektion von Minas Gerais die Verantwortung für das Moni-

toring von Arbeitsbedingungen in der Region trägt, betonen allerdings, dass in Brasilien bereits zwei nationale Tools von öffentlicher Seite genutzt werden (Interviews #2SInst22, #3SInst22):

- die *Plataforma Ipê*, die seit 2020 Anzeigen – sogenannte *denúncias* – von Arbeitnehmer*innen, Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften und Arbeitsinspektor*innen erhält;¹
- das *Pardal-System* verfolgt ein ähnliches Ziel, erhält jedoch Anzeigen bei Menschenrechtsverletzungen im weiteren Sinne, also nicht nur im Bereich der Arbeit.²

Hier zeigt sich, dass regional angepasste Kommunikations-Tools, die nicht für multinationale Leitfirmen, sondern für öffentliche Arbeitsrechtsinspektionen konzipiert sind, den Arbeiter*innen offenbar zweckmäßiger und vertrauenswürdiger erscheinen.

Wir konnten zudem auch die Nutzung kommerzieller Messenger-Dienste – vor allem *WhatsApp* – für die Vernetzung und Peer-to-Peer-Kommunikation zwischen Arbeitnehmer*innen feststellen. Auf diese Art nehmen viele unserer Interviewpartner*innen Kontakt mit Gewerkschaften und auch mit der staatlichen Arbeitsinspektion auf. Allerdings gab es eine weitverbreitete Skepsis hinsichtlich der Datensicherheit solcher Anwendungen. Daher scheinen solche Tools über ihre typischen Kommunikationsfunktionen hinaus nur wenig für arbeitsrechtliche Belange genutzt zu werden.

Sollten aber die Funktionen von Worker Voice Tools im oben beschriebenen Sinne den Risiken glaubhaft begegnen und ihr Potenzial für Gewerkschaften und Arbeiter*innen entfalten, so könnten sie gerade prekär Arbeitenden als Informationskanal und für Zwecke der Vernetzung dienen. Eine wichtige Voraussetzung hierfür wäre die eigene Verantwortung und Kontrolle über die Worker Voice Tools durch Gewerkschaften bzw. auch öffentliche Akteur*innen wie z. B. Arbeitsinspektoren*innen.

1 | Weitere Informationen unter www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/trabalho-sustentavel/ipe (Abruf am 3.11.2022).

2 | Die Anwendung kann kostenlos heruntergeladen werden unter <https://play.google.com/store/apps/details?id=br.mp.mpt.pardal.denuncias> oder <https://apps.apple.com/br/app/mpt-pardal/id1110132740?l=en> (Abruf am 3.11.2022).

3.4 Workers' Voice als Element des Risikomanagements

Einerseits bieten Worker Voice Tools also eine sehr naheliegende technologische Unterstützung für die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht gemäß Lieferkettengesetz. Sie erlauben den Unternehmen, Interessen und Belange von Stakeholdern entlang der Lieferkette gezielt abzufragen, und können zudem als Beschwerdekanaal und Informationsplattform eine Unterstützung darstellen.

Durch normative Prinzipien der Datensicherheit und »Ownership« bzw. Partizipation von Multiakteursgruppen (vgl. auch WEST Principles 2019) werden Worker Voice Tools vermutlich einen zunehmend wichtigen Beitrag zur Ergänzung und auch Legitimierung von unternehmerischem Risikomanagement leisten. Teilweise können sie den Unternehmen zudem ein effektiveres Management von Risiken und Beschwerden erlauben, vor allem dann, wenn es viele Zulieferbetriebe gibt und das Leitunternehmen daher, um der Sorgfaltspflicht gemäß Lieferkettengesetz nachzukommen, auf die effiziente Erhebung und Verarbeitung großer Datenmengen zu Arbeitsrechten in der Lieferkette angewiesen ist.

Andererseits verbleiben die Worker Voice Tools damit aber eher im Bereich des Risikomanagements der Leitunternehmen. Workers' Voice scheint in diesem Zusammenhang eher zu einer Art Ressource für das betriebswirtschaftliche Nachhaltigkeitsmanagement zu werden, weniger für Gewerkschaften und bessere Teilhabe. Bisher deutet jedenfalls wenig darauf hin, dass die von transnationaler Seite angebotenen Worker Voice Tools tatsächlich im Sinne besserer Mobilisierung und Organisierung sowie verstärkter Teilhabe der Arbeiter*innen funktionieren.

Das Lieferkettengesetz scheint hinsichtlich der Konkretisierung von Stakeholder-Beteiligungen (bisher) auch zu unkonkret bzw. im Hinblick auf die Gestaltung der Stakeholder-Partizipation zu wenig anspruchsvoll, als dass sich die Bemühenspflicht über digitale Kommunikationstools der Leitunternehmen tatsächlich in verbesserte Teilhabe von Arbeitnehmer*innen vor Ort übersetzen lassen würde.

Nicht ausgeschlossen ist aber, dass sich eine solche Entwicklung mit der Zeit durch weitere Dynamiken in der Lieferkettengesetzgebung und ihren praktischen Auslegungen ergibt. Die digitale Technologie selbst scheint kein zentrales Problem von Worker Voice Tools als Instrument für Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften zu sein – sie kann durchaus wertvol-

le Kommunikationsinstrumente zum Anzeigen von Missständen in verzweigten Lieferketten bieten, wie die Beispiele *Plataforma Ipê* und *Pardal* aus Brasilien zeigen, wo die Tools der besseren Kommunikation zwischen Arbeiter*innen und Staatsanwaltschaft bzw. Arbeitsinspektion dienen.

Vielmehr stellt der Ausgangspunkt und die primäre Ausrichtung des Feldes an der Zielgruppe der Leitunternehmen ein Problem dar. Gewerkschaften und Arbeiter*innen selbst haben damit ein Kontroll- und Wissens- bzw. Informationsdefizit im entstehenden Feld der Worker Voice Tools, das trotz deren anderslautenden Anspruchs bisher nicht behoben wurde oder sogar künftig durch die Beauftragung und Nutzung der Tools durch Leitunternehmen noch verstärkt werden könnte.

Aus gewerkschaftlicher Sicht wäre es daher notwendig, dass Worker Voice Tools tatsächlich von Arbeiter*innen und deren Gewerkschaften bzw. lokalen Arbeitsrechtsorganisationen – oder in ihrem Auftrag – (mit) gestaltet und angewendet werden (Interviews #1UM22, #7UM22). Regionale Anwendungen wie die *Plataforma Ipê* mit ihrer Einbindung öffentlicher Regulierungsinstanzen könnten ein Vorbild auch für andere Tools sein.

Entsprechend müssten öffentliche Akteur*innen und auch Gewerkschaften das zunehmend verdichtete Feld der Worker Voice Tools stärker mitgestalten und gezielt nutzen, um damit öffentliche Kontrollen oder auch gewerkschaftliche Offline-Strategien der Organisation zu verbinden. Bisher scheint es jedoch eher wahrscheinlich, dass das Feld der Worker Voice Tools die ohnehin vorhandenen Dominanzverhältnisse zugunsten großer profitorientierter Provider widerspiegelt, ähnlich wie wir es auch von transnationalen Audit-Regimes kennen (Kyritsis/LeBaron/Anner 2019; LeBaron/Lister 2015).

4. Fazit

Worker Voice Tools dürften im Zuge des Lieferkettengesetzes und der europäischen Sorgfaltspflichteninitiative weiter an Bedeutung gewinnen. Für das Unternehmensmanagement können sie ein wertvolles Instrument zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht sein, da sie umfassende Daten zu Arbeitsbedingungen in der Lieferkette mit vergleichsweise geringem Aufwand erfassen können. Der Einsatz von Worker Voice Tools sollte aber nicht als Ersatz für Dialog und Teilhabe von Arbeitnehmer*innen missverstanden werden.

Die Kontrolle über Entwicklung, Beauftragung und Nutzung von Worker Voice Tools entlang der Lieferketten ist bisher ungleich zugunsten profit-orientierter Provider und beauftragender Leitunternehmen organisiert.

Daher besteht die Gefahr, dass sie zu einer digitalen Variante heutiger Audit- und Benchmarking-Praktiken werden, die mit ähnlichen Problemen und Schwächen einhergehen, also wenig zum Schutz von Arbeitsrechten beitragen und eher legitimierend im Sinne großer Unternehmen wirken.

Wir sehen deshalb das Risiko, dass die aktuellen politischen und technologischen Entwicklungen zu einer »Partizipation light« führen, die Unternehmen erlaubt, ihre Sorgfaltspflicht und die damit verbundene Notwendigkeit der Stakeholder-Konsultation zu erfüllen, die zugleich aber technikfokussiert bleibt und den Gesetzen der Profitorientierung folgt, so dass sie keine stärkere Beteiligung für Arbeitnehmer*innen mit sich bringt. Workers' Voice hätte dann einen großen Wert für das Risikomanagement im Zuge der neuen Lieferkettengesetze, ohne aber zu effektiver Teilhabe der Beschäftigten beizutragen.

Besseres Risikomanagement und verbesserte Teilhabe von Beschäftigten schließen sich aber selbstverständlich nicht aus. Verstehen wir das Feld der Workers' Voice in Lieferketten nicht primär als technologisches, sondern als politisches, d. h. als ein durch Macht- und Interessenkonflikte geprägtes Feld, entstehen auch Spielräume, um die Regeln für den Einsatz von digitalen Worker Voice Tools im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Beispielsweise können die grundlegenden Prinzipien zur verantwortungsvollen Verwendung von Kommunikationsanwendungen (WEST Principles 2019) auch explizit Fragen der arbeitspolitischen Kontrolle sowie der Gestaltung und Anwendung einschließlich Datenverfügbarkeit – und damit die Beschäftigten als Zielgruppe der Anwendungen – in den Mittelpunkt stellen.

Der Begriff »Workers' Voice« sollte in diesem Sinne für solche Anwendungen verwendet werden, die durch Arbeiter*innen bzw. ihre gewerkschaftlichen Vertretungen selbst kontrolliert werden. So ist es denkbar, dass Gewerkschaften, insbesondere auch internationale Gewerkschaftsverbände, entsprechende Worker Voice Tools (mit)gestalten und in Zusammenarbeit mit lokalen Gewerkschaften einsetzen, um das Wissen über Arbeitsrechtsverletzungen und allgemeine Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Auf diese Weise könnte eine Kontrolle der Daten und ihrer Verwendung im Sinne der Beschäftigten gesichert werden. Außerdem könnten

öffentliche Regulierungsakteur*innen entsprechende Tools nutzen, um Arbeitsrechtsverletzungen besser aufdecken und kontrollieren zu können, wie die von uns erwähnten Beispiele aus Brasilien zeigen. Auch dies könnte in Zusammenarbeit mit Gewerkschaftsverbänden erfolgen.

Literatur

- Auswärtiges Amt (2017): Nationaler Aktionsplan. Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. 2016–2020, www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf (Abruf am 11.10.2022).
- Bennett, W. Lance/Segerberg, Alexandra (2012): The Logic of Connective Action. Digital media and the personalization of contentious politics. In: *Information, Communication & Society* 15, H. 5, S. 739–768.
- Berg, Laurie/Farbenblum, Bassina/Kintominas, Angela (2020): Addressing Exploitation in Supply Chains: Is technology a game changer for worker voice? In: *Anti-Trafficking Review*, H. 14, S. 47–66.
- Elevate (2022): Worker Engagement, www.elevatelimited.com/services/advisory/worker-engagement (Abruf am 11.10.2022).
- Esterhuizen, Lea (2016): Are Worker Voice Tools Really About Workers' Voices?, <https://ulula.com/blog/worker-voice-tech/are-worker-voice-tools-really-about-workers-voices> (Abruf am 11.11.2022).
- Europäische Kommission (2022): Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_1_183885_prop_dir_susta_en.pdf (Abruf am 11.10.2022).
- Farbenblum, Bassina/Berg, Laurie/Kintominas, Angela (2018): Transformative Technology for Migrant Workers. Opportunities, Challenges, and Risks, www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/transformativ-technology-for-migrant-workers-20181107.pdf (Abruf am 11.10.2022).
- FashionUnited (2014): Marks & Spencer befragt 60.000 Arbeiter per Handy, <https://fashionunited.de/v1/leads/marks-spencer-befragt-60-000-arbeiter-per-handy/201410244430> (Abruf am 11.10.2022).
- Fischer, Karin/Reiner, Christian/Staritz, Cornelia (2021): Einleitung: Globale Güterketten, weltweite Arbeitsteilung und ungleiche Entwicklung. In: Fischer, Karin/Reiner, Christian/Staritz, Cornelia (Hrsg.): *Globale*

- Warenketten und ungleiche Entwicklung. Arbeit, Kapital, Konsum, Natur, Wien: Mandelbaum, S. 7–23.
- Grabosch, Robert (2021): Grundlagen, Prinzipien und Begriffe. In: Grabosch, Robert (Hrsg.): Das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, Baden-Baden: Nomos, S. 21–66.
- Issara Institute (2017): What is ›Worker Voice‹ in the Context of Global Supply Chains?, https://docs.wixstatic.com/ugd/5bf36e_29160d3cfe05485e835b14c4d3dc43de.pdf (Abruf am 11.10.2022).
- Jesus, Clesio Marcelino de/Gandolfi, Maria Raquel Caixeta/Gandolfi, Peterson Elizandro (2021): Qualidade do emprego assalariado na cultura do café de Minas Gerais: estudo comparativo 2000/2010 entre os territórios do café do Cerrado e café da Mantiqueira. In: Revista da ABET 20, H. 1, S. 148–172.
- Kyritsis, Penelope/LeBaron, Genevieve/Anner, Mark (2019): New buzzword, same problem: How ›worker voice‹ initiatives are perpetuating the shortcomings of traditional social auditing, www.business-humanrights.org/en/new-buzzword-same-problem-how-worker-voice-initiatives-are-perpetuating-the-shortcomings-of-traditional-social-auditing (Abruf am 11.10.2022).
- LeBaron, Genevieve/Lister, Jane (2015): Benchmarking global supply chains: The power of the ›ethical audit‹ regime. In: Review of International Studies 41, H. 5, S. 905–924.
- Levy, David L. (2008): Political Contestation in Global Production Networks. In: Academy of Management Review 33, H. 4, S. 943–963.
- Rende Taylor, Lisa/Shih, Elena (2019): Worker feedback technologies and combatting 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, s1, S. 131–165.
- Scheper, Christian (2017): Corporate Due Diligence: A Contribution to the Enforcement of Human Rights? In: Scherrer, Christoph (Hrsg.): Enforcement instruments for social human rights along supply chains. Labor and Globalization, Vol. 9, Augsburg/München: Rainer Hampp, S. 186–207.
- Sorg, Christoph/Vestena, Carolina A./Scheper, Christian/Zajak, Sabrina (2022): Worker Voice Tools ohne Worker Voice? Zur digitalen Gover-

nance von Arbeitsrechten in globalen Wertschöpfungsketten. WSI-Mitteilungen, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (im Erscheinen).

WEST Principles (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 (Abruf am 11.10.2022).

