

B. Geschlechterspezifische Risiken in der Lieferkette

Globalisierungsprozesse der Wirtschaft sind hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit hoch ambivalent.⁴ Zwar erhöhen und vervielfältigen sich die Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit in den Lieferketten, insbesondere für Frauen. So sind ca. 190 Mio. Frauen in globalen Lieferketten beschäftigt.⁵ Auf der anderen Seite zeigen sich massive Diskriminierungsrisiken und Gefahren gerade für Frauen durch strukturelle und systemische Benachteiligungen, Ausbeutung und Gewalt.⁶ Sie sind zudem besonders stark von den Folgen unternehmensverantworteter Umweltzerstörungen und Klimawandel betroffen.⁷ Das Europäische Parlament hat sich der Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte angeschlossen und darauf verwiesen, „dass sich Geschäftstätigkeiten auf unterschiedliche Weise und unverhältnismäßig stark auf Frauen und Mädchen auswirken [und] dass die Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte tatsäch-

4 Schon früh *Wichterich*, *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 2007, 686 ff. Für die internationale Debatte: *Aniche/Efanodor/Ofordum*, *Feminisation of Globalism and Globalisation of Feminism: The Impacts on Women*, in: Obi (Hrsg.) *Gender Politics in Nigeria: A Reader*, 2017, abrufbar in SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2984551>; *Roll/Semyonov/Mandel*, *Research in Social Stratification and Mobility* 92, 2024, 100930.

5 *ILO*, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work*, 2017–2023.

6 Zu den Risiken umfassend: *Global Policy Forum und Rosa-Luxemburg-Stiftung*, *Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten*, 2020, S. 7; *Phung/Utlu*, *Menschenrechte im Palmölsektor: Die Verantwortung von einkaufenden Unternehmen – Grenzen und Potenziale der Zertifizierung*, 2020, S. 25; *Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business Enterprises*, *Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights A/HRC/41/43*, 2019; *The Danish Institute for Human Rights* (Hrsg.), *Gender & women's rights*, 2018, S. 12 ff.; *Musiolek*, *Geschlechtergerechtigkeit und freiwillige Instrumente der Unternehmensverantwortung in transnationalen Produktionsnetzwerken und Lieferketten*, 2010, S. 9; *ILO*, *Info Stories: How to achieve gender equality in global garment supply chains*, <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/garment-gender#introduction>.

7 Zu diesen Zusammenhängen umfassend *BMFSFJ*, 4. Gleichstellungsbericht. *Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation*, 2025; *Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)* (Hrsg.), *The status of women in agrifood systems*, *Report*, 2023, S. 144.

liche und mögliche Auswirkungen auf die Rechte von Frauen abdecken sollte“.⁸

Das zeigt sich schon darin, dass Frauen häufig in Branchen mit schlechten Arbeits- und niedrigen Lohnstandards wie im Textil- und Agrarsektor arbeiten.⁹ Hier finden sich nicht selten prekäre, weil schlecht bezahlte, informelle und damit unsichere und unsichtbare sowie befristete und damit nicht konstante Beschäftigungsverhältnisse.¹⁰ Das führt zu schlechter sozialer Absicherung¹¹ und hält wirtschaftliche und gesellschaftliche Abhängigkeiten aufrecht.

Von niedrigen Löhnen, mangelnder sozialer Absicherung und schlechten, bis hin zu gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen sind damit überproportional Frauen betroffen¹² – und dies in intersektionaler Dimension.¹³ Es drohen gravierende Gesundheitsrisiken durch den Pestizideinsatz in der Landwirtschaft, Staubaufkommen in Fabrikhallen, mangelnde

8 Europäisches Parlament, Entschließung vom 10. März 2021 mit Empfehlungen an die Kommission zur Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Unternehmen (2020/2129(INL))21.

9 Statt vieler zur Situation für Frauen in Agrarlieferketten *FAO* (Hrsg.), *The status of women in agrifood systems*, 2023, S. 22 ff., 64 ff.; *Musiolek*, Geschlechtergerechtigkeit und freiwillige Instrumente der Unternehmensverantwortung in transnationalen Produktionsnetzwerken und Lieferketten, 2010, S. 9 ff.

10 Stellungnahme des *Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses* zum Thema „Eine widerstandsfähige, nachhaltige und verantwortungsvolle Lieferkette der Europäischen Union für kritische Rohstoffe“, C/2023/857, 2.1.3.; vgl. auch *Kampagne für Saubere Kleidung/Clean Clothes Campaign (CCC)*, Löhne und geschlechterspezifische Gewalt. Zu den Zusammenhängen zwischen Ausbeutung von und Gewalt an TextilarbeiterInnen, 2020, S. 1, <https://femnet.de/component/jdownloads/send/29-gbv/267-loehne-und-geschlechtsspezifische-gewalt-zu-den-zusammenhaengen-von-ausbeutung-von-und-gewalt-an-textilarbeiterinnen.html>; *Barrientos*, Gender and Work in Global Value Chains, 2019, S. 1 ff.; *Niebank*, Bringing Human Rights into Fashion, 2018, S. 20; *ILO*, Gender pay gaps persist in Asia's garment and footwear sector, Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note, Issue 4, April 2016.

11 *Phung/Ullu*, Menschenrechte im Palmölsektor: Die Verantwortung von einkaufenden Unternehmen: Grenzen und Potenziale der Zertifizierung, 2020.

12 Siehe auch die Zahlen: *The World Bank* (Hrsg.), *Women, Business, and the Law*, 2024, S. 19; *ILO* (Hrsg.), *Global Wage Report*, 2018/2019, S. 23.

13 Zu dieser Diskriminierungsdimension eingehend *Vestena/Scheper*, Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung 2024, 47 ff.; auch *Phung*, Geschlechtergerechte Lieferketten und was dafür zu tun ist, 2021, <https://www.globalpolicy.org/sites/default/files/DIMR%20GG%20LK%202021.04.05.pdf>; *Pye/Daud/Manurung/Siagan*, ArbeiterInnen in der Palmölindustrie. Ausbeutung, Widerstand und transnationale Solidarität, 2016.

Arbeitssicherheit und Druck erzeugende Produktionsmethoden.¹⁴ Es fehlen angemessene medizinische Betreuung und Schutzkleidung oder Belüftungssysteme sowie ausreichende Zugänge zu sanitären Einrichtungen. Toiletten und fließendes Wasser sind kaum vorhanden oder nicht angemessen ausgestattet und geschützt.¹⁵

Aufgrund ihrer Vulnerabilität sind Frauen besonders häufig geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt.¹⁶ Reproduktive Rechte werden missachtet. So sind Schutzvorkehrungen für Schwangere oder flexible Arbeitsbedingungen für arbeitende Mütter kaum vorhanden. Dabei übernehmen die Frauen in der Regel neben den hohen Arbeitszeiten überwiegend die Carearbeit im privaten Bereich, was zu erheblichen Doppelbelastungen führt.¹⁷ Weder finanzielle Unterstützung noch Infrastrukturen, etwa zur Kinderbetreuung, sind ausreichend vorhanden. Im Gegenteil werden bei Arbeitsausfällen wegen Krankheit und Betreuungsbedarfen meist Lohnzahlungen ausgesetzt. Urlaubsansprüche bestehen oft nicht oder können nur schwer durchgesetzt werden. Frauen in Migrationssituationen sind bei Schwangerschaft oder Mutterschaft besonders gefährdet, den Arbeitsplatz oder den Aufenthaltsstatus zu verlieren.¹⁸

Neben diese arbeitsspezifischen Risiken treten strukturelle Probleme, weil die Beschäftigungsverhältnisse in patriarchale, von Geschlechterstereotypen geprägte Gesellschaftsstrukturen eingebettet sind.¹⁹ So haben Frauen einen schlechteren Zugang zum Recht und Rechtsschutz, was sowohl

14 *Global Policy Forum und Rosa-Luxemburg-Stiftung*, Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten, 2020, S. 13 f.

15 *Criado-Perez*, Unsichtbare Frauen, 2020, S. 77.

16 *ILO* (Hrsg.), Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, 2022; *Wiegand*, Profit und Verständigkeit, 2022, S. 17; *BNT* (Hrsg.), Jahresthema 2020: Geschlechtsspezifische Gewalt in Textil-Lieferketten, Internetquelle; *FEMNET/BCWS* (Hrsg.), Break the silence stop the violence, 2020, S. 1 ff.; *Hensel/Höllmann*, Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette, Verfassungsblog vom 11.6.2020, <https://verfassungsblog.de/geschlechtergerechtigkeit-in-der-lieferkette/>.

17 Zur Verstärkung in der Covid-Pandemie: *ILO*, International Labour Office, Covid-19 and the world of work: Impact and policy responses. *ILO Monitor*, 2020, https://www.wilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf.

18 *Pye/Daud/Manurung/Siagan*, ArbeiterInnen in der Palmölindustrie. Ausbeutung, Widerstand und transnationale Solidarität, 2016, S. 7.

19 *Deutscher Juristinnenbund* (Hrsg.), Stellungnahme 23–09, 21.03.2023, S. 4; *Talbot*, Reclaiming value and betterment for Bangladeshi women workers in global garment chains, in: *Sjåfjell/Lynch Fannon* (Hrsg.), Creating Corporate Sustainability. Gender as an agent for change, 2018, S. 17, 39; *The Danish Institute for Human Rights* (Hrsg.), Gender & women's rights, 2018, 50 ff.

außergerichtliche Mechanismen wie Beschwerdemechanismen als auch gerichtliche Klagen umfasst.²⁰ Zudem sind sie in betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen nur schlecht repräsentiert.²¹ Entsprechend mangelt es an Unterstützung.

20 ILO, Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, 2022, S. 38 ff.; FEMNET (Hrsg.), Geschlechterspezifische Gewalt in der Bekleidungsindustrie, <https://femnet.de/images/downloads/publikationen/FEMNET-FactSheet-Gendergewalt-2018.pdf>; Salingré, Die soziale und arbeitsrechtliche Situation von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch, Äthiopien und Myanmar, 2018, S. 17.

21 Seitz, Geschlechtergerechtigkeit im globalen Wirtschaftssystem, 2023, S. 2; Deutsches Global Compact Netzwerk (Hrsg.), Chancen nutzen, Risiken minimieren: Frauen Stärken in der Lieferkette, 2016.