

Rechtliche Instrumente zur Umsetzung von Sozialstandards in Lieferketten

Möglichkeiten und Grenzen

Oliver Emons, Barbara Fulda, Ernesto Klengel

1. Einleitung

Angesichts fortbestehender Missstände bei der Einhaltung von globalen Sozialstandards können die rechtlichen Instrumente, die bislang zur Überwachung der Einhaltung eingesetzt wurden, insgesamt nicht als ausreichend angesehen werden. Ob das 2021 in Kraft getretene deutsche Lieferkettengesetz hier – auch im Zusammenspiel mit vergleichbaren Initiativen in anderen Ländern und der Europäischen Union – entscheidend Abhilfe schaffen kann, bleibt abzuwarten.

Allerdings zeigt der Umstand, dass das Lieferkettengesetz beschlossen und in Kraft gesetzt wurde, dass der öffentliche Druck, an der unbefriedigenden Durchsetzung globaler Sozialstandards etwas zu verändern, durchaus in der Lage ist, rechtspolitische Prozesse auf verschiedenen Ebenen (Unternehmen, Branche, Staat, Völkerrecht) anzustoßen.

Dabei kann auch auf bereits eingeführte Regelungen bzw. Regelwerke zurückgegriffen werden, die sich jedoch sowohl hinsichtlich ihres Geltungsbereichs als auch hinsichtlich ihrer rechtlichen Verbindlichkeit unterscheiden. Die Palette an rechtlichen Instrumenten reicht von völkerrechtlichen Normen über Selbstverpflichtungen von Unternehmen und Regelwerke privater Normsetzung bis hin zu Sozialpartnerabkommen. Die jüngste Entwicklung betrifft eine »Lieferketten-Gesetzgebung« auf nationaler und europäischer Ebene (siehe Scheper/Vestena/Sorg/Zajak in diesem Band).

Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über die Vielfalt der Regelungen, die zur Wahrung von Sozialstandards in der Lieferkette beitra-

gen sollen. Anhand von ausgewählten Beispielen wird dargestellt, mithilfe welcher Mechanismen die verschiedenen rechtlichen Instrumente zur Einhaltung von Sozialstandards in der Lieferkette wirksam werden können. Zudem wird untersucht, inwiefern die Beschäftigten die Gestaltung und Umsetzung der jeweiligen Instrumente beeinflussen können.

2. Völkerrecht – von globalen Arbeits- und Sozialstandards der ILO zu Leitprinzipien

Das Völkerrecht bietet einen globalen Ansatz, um auch arbeitsrechtliche Mindeststandards in Wertschöpfungsketten zu definieren und die Regeln für ihre Einhaltung zu bestimmen. Völkerrecht als Recht zwischen Staaten erzeugt jedoch keine Verpflichtung für Unternehmen als privatrechtliche Akteure, zumindest nicht ohne Weiteres und unmittelbar. Ungeachtet ihrer Vollzugsdefizite definieren völkerrechtliche Standards aber globale Arbeitsstandards als Referenzgrößen. Zudem haben völkerrechtliche Instrumente Relevanz auf der Policy-Ebene: Sie stoßen Gesetzgebungsinitiativen auf Ebene der Nationalstaaten an.

Seit über 100 Jahren etabliert die Internationale Arbeitsorganisation ILO globale Arbeitsstandards in völkerrechtlich verbindlichen Übereinkommen (Näheres bei Pickshauss 2019) sowie unverbindlichen Empfehlungen und Erklärungen. Die wichtigsten ILO-Übereinkommen werden als ILO-Kernarbeitsnormen bezeichnet (ILO 2022):

Übereinkommen 87: *Vereinigungsfreiheit*

Übereinkommen 98: *Recht zu Kollektivverhandlungen*

Übereinkommen 29, 105 und Protokoll von 194: *Zwangsarbeit*

Übereinkommen 100: *Gleichheit des Entgelts*

Übereinkommen 111: *Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf*

Übereinkommen 138: *Mindestalter*

Übereinkommen 182: *Kinderarbeit*

Übereinkommen 155 und 187: *Arbeitsschutz*

Völkerrechtlich wird eine ILO-Konvention durch die Ratifikation durch einen Mitgliedstaat verbindlich. Hinsichtlich der Verantwortung für die Einhaltung der Sozialstandards entlang der Lieferkette heißt das aber nicht,

dass Arbeitnehmer*innen sich vor Gericht unmittelbar auf die Normen berufen oder Mitbestimmungsakteur*innen ihre Einhaltung in den Betrieben erzwingen könnten oder dass die ILO einzelne Staaten zwingen könnte, für die Durchsetzung im jeweiligen staatlichen Rechtssystem zu sorgen (instruktiv Zimmer 2019a, S. 128 f.).

Aufgrund dieser Vollzugsdefizite haben die ILO-Übereinkommen daher vor allem die Funktion eines international anerkannten Referenzmaßstabs (Zimmer 2019a, S. 144; zum Menschenrechtsbezug der ILO-Übereinkommen Valticos 1998), was sich auch an den Verweisen in Handelsabkommen jüngerer Datums festmachen lässt (Näheres zu Sozialklauseln in diesen völkerrechtlichen Vereinbarungen bei Buchholtz 2019, S. 405 ff.; Däubler/Däubler-Gmelin 2016; Fritz 2017; Emons et al. 2021, S. 17 ff.).

Vor dem Hintergrund von Vollzugsdefiziten hat die ILO schon in den 1970er Jahren einen Ansatz entwickelt, multinationale Unternehmen zur Sicherung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen in Lieferketten auf freiwilliger Basis heranzuziehen. Mit der dreigliedrigen »Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik« (ILO 2017) hat die ILO Leitlinien formuliert, wie Unternehmen, Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gemeinsam zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit für alle beitragen können. Die unverbindliche Erklärung wurde bereits 1977 verabschiedet und zuletzt im Jahr 2017 aktualisiert.

Auch der UN-Menschenrechtsrat hat als Reaktion auf die Erkenntnis, dass die Durchsetzung der Einhaltung von Menschenrechtsstandards nicht allein den staatlichen Institutionen der Unterzeichnerstaaten überantwortet werden kann, einen Policy-Ansatz gewählt. Die 2011 verabschiedeten »Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte« (DGCN 2014) setzen auf einen »Smart Mix« von nationaler, internationaler und privatwirtschaftlicher Regulierung (vgl. insbesondere das dritte Prinzip »Zugang zu Abhilfe«).

Die von der UN-Generalversammlung 2015 im Rahmen der Globalen Agenda 2030 beschlossenen Nachhaltigkeitsziele (Vereinte Nationen 2015, S. 14 ff.) bilden wichtige Maßstäbe für die Verankerung von Sozialstandards in der unternehmerischen Praxis (Näheres anhand des Rohstoffsektors bei Huck 2018).

Ziel ist es, Wirtschaftsunternehmen zu befähigen und zu verpflichten, menschenrechtliche Standards in ihrer Lieferkette einzuhalten. Zu diesem Zweck werden Handlungsleitlinien für Staaten und Unternehmen festgelegt, deren Kern organisatorische Sorgfalts- und Berichtspflichten sind. In

diesem Rahmen werden auch die Aufgaben der Anspruchsgruppen der Berichterstattung und die Beschwerdemechanismen festgelegt; freilich ohne den Begriff des Stakeholders näher zu konkretisieren. Der UN-Menschenrechtsrat forderte alle Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen auf, die Leitprinzipien umzusetzen und nationale Aktionspläne zu entwickeln (Hadjwiger et al. 2017).

Die UN-Aktivitäten waren Anstoß für eine zuvor nicht gekannte Regulierungstätigkeit in den Nationalstaaten. Der zur Umsetzung der Leitlinien in Deutschland im Dezember 2016 verabschiedete Nationale Aktionsplan etwa bildete die Grundlage für den folgenden politischen Prozess zur Verankerung der Lieferkettenverantwortung zunächst in freiwilligen Selbstverpflichtungen und – nach deren Scheitern (siehe Abschnitt 3) – in der Lieferkettengesetzgebung (Lorenzen 2020; Näheres zum Gesetz siehe Abschnitt 6).

Flankiert werden die Leitprinzipien auf Ebene der UN durch den *Global Compact*, ein Netzwerk aus Unternehmen, Verbänden, Forschungseinrichtungen und zivilgesellschaftlichen Akteuren. Seit 2000 verpflichten sich Unternehmen mit dem Ziel einer sozialen und ökologischen Globalisierung auf Prinzipien, die insbesondere soziale Mindeststandards erfassen, zu denen auch kollektive Arbeitnehmerrechte gehören. Die Unternehmen veröffentlichen einen jährlichen Bericht über die Umsetzung.

Parallel zu den Prozessen in den UN-Organisationen hat auch die OECD eigene Leitsätze für multinationale Unternehmen zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards durch Unternehmen entwickelt. Diese Leitsätze wurden 1976 verabschiedet und bei ihrer Neufassung 2011 von den OECD-Mitgliedstaaten und acht weiteren Staaten unterzeichnet (OECD 2011, S. 9). Neben den Bestimmungen zu Beschäftigung und industriellen Beziehungen enthalten die Leitlinien auch Empfehlungen zu den Themen Menschenrechte, Offenlegung von Informationen, Umwelt und Besteuerung.

In Bezug auf Workers' Voice werden die Unternehmen angehalten, Gewerkschaftsrechte zu wahren und die Voraussetzungen für den Abschluss von Tarifverträgen zu schaffen sowie zur Umsetzung der Standards in den Dialog mit Stakeholdern zu treten und etwa Arbeitnehmer*innen und ihren Vertreter*innen Informationen zur Verfügung zu stellen. Seit 2011 wird in den OECD-Leitprinzipien ausdrücklich die Verantwortung von Unternehmen für ihre Lieferketten benannt (vgl. Nr. 17, 21 ff. und 43 der offiziellen Erläuterungen zu den OECD-Prinzipien; vertiefend Krajewski/Bozorgzad/Heß 2016).

Die OECD-Leitsätze sind als »Soft Law« konzipiert, d. h. sie können im Zweifel nicht gerichtlich durchgesetzt werden (Leitsatz 1; vgl. DGB Bildungswerk 2012), allerdings ist die Etablierung einer Vermittlungs- und Schlichtungsplattform vorgesehen. Die unterzeichnenden Staaten richten Kontaktstellen ein, die über die Prinzipien informieren, aber in besonderen Fällen auch als Ansprechpartner für die Anwendung der Leitsätze fungieren und jährlich Bericht über ihre Aktivitäten erstatten.

3. Freiwillige Selbstverpflichtungen

Ende der 1990er Jahre reagierten verschiedene Unternehmen auf die wachsende Kritik an den Arbeitsbedingungen bei ihren Zulieferern, indem sie zunächst »Codes of Conduct« beschlossen, die sich auch auf Arbeitsbedingungen in der Lieferkette erstreckten. Nach und nach waren Versuche erfolgreich, solche Selbstverpflichtungen über den Anwendungsbereich einzelner Unternehmen auszudehnen. Ein Beispiel ist das 2014 gegründete »Bündnis für nachhaltige Textilien«, das Teile der Bekleidungsindustrie abdeckt und das Ziel verfolgt, sowohl Unternehmen als auch Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen an einen Tisch zu bringen.

Ob als unilaterale, häufig als »Grundsatzerklärung« bezeichnete Erklärung der Unternehmen, die die Unternehmenspolitik nach außen darstellen und nach innen steuern soll, oder als Übereinkunft mehrerer Unternehmen – etwa einer Branche – mit Nichtregierungsorganisationen und/oder staatlichen Stellen: Unternehmerische Verhaltenskodizes sind in der Regel als rechtlich unverbindlich konzipiert. Selbstverpflichtungen können aber indirekt dazu beitragen, das unternehmerische Verhalten zu steuern und die Transparenz der Arbeitsbedingungen bei Zulieferern zu erhöhen. Werden Verstöße bekannt, kann dies den Markenwert schädigen und gesetzliche Regulierung wahrscheinlicher machen.

Obwohl aus Selbstverpflichtungen bisweilen Rechtsfolgen abgeleitet werden, ist ihre tatsächliche Wirksamkeit in der Praxis begrenzt (vgl. z. B. Heinen 2021, S. 158 f.). Beispielsweise wurde auch im »Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in Deutschland« (siehe Abschnitt 2) die Umsetzung der Lieferkettenverantwortung auf erster Stufe durch freiwillige Selbstverpflichtungen

festgehalten. Als Ergebnis einer vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit durchgeführten Unternehmensbefragung wurde dieser Weg aber letztlich als gescheitert eingestuft.

Auch die Schwierigkeiten des oben erwähnten Textilbündnisses – sowohl Unternehmen als auch prominente Nichtregierungsorganisationen verließen das Bündnis aufgrund mangelnder Erfolge bzw. unzureichender Ergebnisse (vgl. z. B. Dohmen 2022) – sind exemplarisch für die Schwächen solcher freiwilligen Ansätze. Eine Konsequenz war die Einführung einer verbindlichen gesetzlichen Regulierung der Lieferkettenverantwortung durch das sogenannte »Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz« (LkSG; siehe Abschnitt 6).

4. CSR-Standards und Audits für soziale Standards in der Unternehmensführung

Ein weiterer Ansatzpunkt mit dem Ziel, dass Unternehmen die Sozialstandards entlang der Lieferkette einhalten, ist die private Standardisierung von Corporate Social Responsibility (CSR): Private Normsetzungsinstitutionen entwickeln Anforderungen an Produkte, Dienstleistungen und Verfahren in Unternehmen. Verbindlichkeit erlangen solche Normen nur, wenn sich Unternehmen an sie binden, oder durch staatliche Delegation. Mit ihrer Hilfe soll mehr oder weniger unabhängig und effektiv überprüft – und auch nach außen dokumentiert – werden, ob Unternehmen Sozialstandards in der Unternehmenspolitik verankert haben. Hier haben sich verschiedene Standards und Audits herausgebildet, die dabei helfen sollen, soziale Kriterien in der Unternehmenspolitik zu verankern und zu dokumentieren. Ihre Funktionsweise wird im Folgenden beispielhaft vorgestellt.

4.1 ISO 26000

Die Norm DIN EN ISO 26000 ist ein Leitfaden für die Umsetzung der Corporate Social Responsibility im Unternehmen (Näheres in Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit 2014, S. 12 f.) und ein international gültiger und universeller Referenzrahmen. Sie ist die erste ISO-Norm zum Thema gesellschaftliche Verantwortung und der erste Leitfaden dieser Art, der sich explizit an alle Arten von Organisationen

und an Unternehmen aller Branchen richtet, die Wert auf eine nachhaltige Unternehmensführung legen. Die ISO 26000 definiert sieben Grundsätze, deren Einhaltung empfohlen wird:

- Rechenschaftspflicht,
- Transparenz,
- ethisches Verhalten,
- Achtung der Interessen von Anspruchsgruppen,
- Achtung der Rechtsstaatlichkeit,
- Achtung internationaler Verhaltensstandards und
- Menschenrechte.

Die Norm spricht auch die Verantwortung für die Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards in der Lieferkette an. So werden z. B. Maßnahmen beschrieben, die auf die Vermeidung von »Mittäterschaft« für Menschenrechtsverletzungen abzielen (DIN EN ISO 26000, Abschnitt 6.3.5.2). Die unternehmerischen Pflichten in Bezug auf Arbeitspraktiken erfassen auch die Auftragnehmer*innen und Vertragspartner*innen (DIN EN ISO 26000, Abschnitt 6.4.3.2).

Wie alle ISO-Normen dient auch die ISO 26000 der Standardisierung und Qualitätssicherung im internationalen Wirtschaftsverkehr. Rechtlich verpflichtend sind sie ebenso wie die DIN-Normen in Deutschland nur dann, wenn ihre Anwendung zwischen Wirtschaftsteilnehmer*innen vertraglich vereinbart wurde. Für die ISO 26000 kommt hinzu, dass ihre Einhaltung nicht zertifizierbar ist, also nicht für die Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden kann. Sie stellt ein Instrument dar, um die Unternehmenspolitik zu verändern, und richtet sich an Unternehmen, die ein Eigeninteresse an nachhaltiger Produktion haben.

4.2 SA8000

Zertifizierbare Standards haben den Vorteil, dass sie Geschäftspartner*innen und Kund*innen die Bemühungen zeigen, die ein Unternehmen zur Sicherung von sozialen Standards in der Lieferkette leistet. Doch die Zahl der Labels und Standards ist groß und wenn sie auf dem Papier stehen, ist nicht immer klar, inwieweit sie in der Praxis überwacht und gegenüber Zulieferern auch kontrolliert werden können.

Ein Beispiel für eine etablierte Norm ist die »Social Accountability 8000« (SA8000). Dabei handelt es sich um eine von der amerikanischen Nichtregierungsorganisation *Social Accountability International* (SAI) entwickelte Auditierung und Zertifizierung der Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte in Produktions- und Dienstleistungsunternehmen (Verbraucherinitiative 2022). Unternehmen können bei der SAI die Zertifizierung beantragen, die durch akkreditierte Zertifizierer wie Bureau Veritas oder den TÜV übernommen wird.

Inhaltlich verweist SA8000 auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, der UN-Menschenrechtscharta und der UN-Kinderrechtskonvention. Sie führt somit dazu, dass Wirtschaftsteilnehmer*innen völkerrechtliche Standards achten, an die ansonsten nur Staaten, nicht aber Privatunternehmen unmittelbar gebunden sind. SA8000 enthält sowohl substanzielle Bestimmungen (wie etwa den Ausschluss von Kinderarbeit) als auch Anforderungen an die Managementverfahren zu deren Umsetzung (etwa die Einrichtung eines entsprechenden Controllings in den Unternehmen).

4.3 CSR-Berichtspflicht

Die geltende EU-Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung (RL 2013/34/EU, umgesetzt durch RL 2014/95/EU) verpflichtet Unternehmen, nichtfinanzielle Informationen über Umweltbelange, soziale und mitarbeiterbezogene Aspekte sowie über die Achtung der Menschenrechte, Antikorruption und Vielfalt in den Aufsichtsräten offenzulegen. Auch zur Verantwortung für die Einhaltung von Arbeitsstandards in der Lieferkette enthält sie Ansätze. Wie alle EU-Richtlinien bedarf sie der Umsetzung in das Recht der EU-Mitgliedstaaten, die in Deutschland durch das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) erfolgt ist.

Demnach gilt für kapitalmarktorientierte Kapitalgesellschaften mit einer Bilanzsumme von mehr als 20 Millionen Euro oder Umsatzerlösen von 40 Millionen Euro sowie in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiter*innen eine besondere Berichtspflicht (§ 289b Abs. 1 S. 1 HGB; § 267 Abs. 3 HGB). Die Unternehmen müssen eine nichtfinanzielle Erklärung mit Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung in den (Konzern-)Lagebericht oder einen gesonderten Nachhaltigkeitsbericht aufnehmen (§ 289c Abs. 2 HGB; § 289b Abs. 3 HGB; zum Nachhaltigkeits-

bericht vgl. die Gesetzesbegründung in Deutscher Bundestag 2016, S. 51; Mock 2020).

In dieser nichtfinanziellen Erklärung sind auch Angaben zu den wesentlichen Risiken für soziale und ökologische Belange zu machen, die mit den Geschäftsbeziehungen des Unternehmens zusammenhängen. Zulieferer werden also mittelbar in die Berichtspflicht einbezogen.

Für den Aufsichtsrat birgt die CSR-Berichtspflicht die Chance, innerhalb des Unternehmens das Thema Corporate Social Responsibility angemessen zu thematisieren; andererseits besteht für Aufsichtsratsmitglieder das Risiko, für eine fehlerhafte Berichterstattung zu haften. Um sich gegen dieses Risiko abzusichern, nutzt der überwiegende Teil der Aufsichtsräte die vom Gesetz ermöglichte externe Prüfung der Berichterstattung durch einen oder eine Abschlussprüfer*in.

Ein weiteres Fallbeispiel für die wachsende Bedeutung von Corporate Social Responsibility ist der Berliner CSR-Konsens, der die zentralen Elemente eines verantwortungsvollen Managements von Liefer- und Wertschöpfungsketten enthält (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2018).

Die sich aus der CSR-Richtlinie ergebenden Pflichten wurden von Anfang an kontrovers diskutiert. Einige Kritiker*innen bewerten den administrativen Aufwand als zu hoch, die Nachhaltigkeitskennziffern auf alle Zulieferer herunterzubrechnen; andere halten die Regelungen für nicht weitgehend genug, um die Unternehmen mithilfe von Publizität zu einer Verantwortungsübernahme zu bewegen (vgl. die Sachverständigenanhörung des Deutschen Bundestags zum Entwurf des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes [BT-Drs. 18/9982], Deutscher Bundestag 2016).

Ungeachtet dessen hat die Europäische Kommission im April 2021 einen weitergehenden Vorschlag für eine neue »Corporate Sustainability Reporting Directive« (CSRD) veröffentlicht. Diese neue Richtlinie soll nicht nur den Umfang der bisherigen Berichtsinhalte stark ausdehnen, sondern auch zu einer Harmonisierung der Berichtspflichten und einer größeren Rechtssicherheit in puncto Nachhaltigkeitsberichterstattung führen.

Auch wird sich nach Expertenmeinung die Zahl von bisher ca. 500 Unternehmen, die nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz berichtspflichtig sind, deutlich erhöhen, denn künftig soll der Anwendungsbereich alle großen Unternehmen unabhängig von einer Kapitalmarktorientierung erfassen. Außerdem soll die Richtlinie in Unternehmen ab 250 Arbeitnehmer*innen

gelten und ab Anfang 2026 müssten auch kapitalmarktorientierte kleine und mittelgroße Unternehmen berichten. Schätzungen gehen davon aus, dass künftig ca. 15.000 deutsche Unternehmen unter diese neue Berichtspflicht fallen (DRSC 2022).

Die Berichterstattung soll nach Vorstellung der Kommission künftig ausschließlich im Lagebericht erfolgen, zudem strebt die Richtlinie eine Präzisierung der Wesentlichkeitsdefinition an und verlangt eine externe Prüfung. Bemerkenswert ist auch, dass sich die Rolle des Prüfungsausschusses im Unternehmen deutlich verändern würde. Außerdem soll der Bericht digital veröffentlicht und ein allgemeiner EU-weiter Standard genutzt werden, der vergleichsweise detaillierte Informationen zu den Dimensionen Ökologie, Soziales und Governance verlangt.

Letzteres würde aber zugleich bedeuten, dass der europäische Gesetzgeber die technische Ausgestaltung der Richtlinie in eine Standardsetzung auslagert. Für Mitbestimmungsakteur*innen ist in diesem Standard der Bereich »Soziales« von besonderem Interesse, da dort Kernthemen der Mitbestimmung wie Tarifbildung oder Streiks zu finden sind. Zudem sollen die Nachhaltigkeits- und die Finanzberichterstattung künftig gleichwertig behandelt werden, was soziale Themen deutlich aufwerten könnte.

4.4 Berichtspflichten nach dem »Deutschen Rechnungslegungs Standard« (DRS 20)

Welche Inhalte die Berichterstattung von Unternehmen nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz im Rahmen des Lageberichts haben muss, ergibt sich detailliert aus dem »Deutschen Rechnungslegungs Standard« (DRS), der vom *Deutschen Rechnungslegungs Standards Committee* (DRSC) festgelegt wird. Dieser Verein wurde von der deutschen Wirtschaft gegründet und ist als privates Rechnungslegungsgremium im Sinne von § 342 Handelsgesetzbuch anerkannt. Halten sich Unternehmen an diese Rechnungslegungsvorschriften, wird gesetzlich vermutet, dass die Rechnungslegung die Anforderungen erfüllt (Fleischer/Hahn 2018).

Die Standards laut DRS 20 wurden 2017 an die veränderten gesetzlichen Grundlagen angepasst. Im Nachhaltigkeitsbericht muss nunmehr auch über Arbeitnehmer- und Sozialbelange berichtet werden (DRS 20.258). Dabei muss auf die Einhaltung von Arbeitsstandards in Lieferketten eingegangen werden, »sofern dies bedeutsam und verhältnismäßig ist« (DRS 20.270).

Auf diese Weise wird ein gewisser Legitimierungsdruck erzeugt, auch wenn diese Standards vergleichsweise niedrig sind.

Da der Aufsichtsrat für die Richtigkeit der im Nachhaltigkeitsbericht gemachten Angaben haftbar gemacht werden kann, kann er von externer Seite prüfen lassen, ob der Nachhaltigkeitsbericht bestimmten Qualitäts- und Transparenzstandards genügt. Auch hierfür existieren international akzeptierte Standards, z. B. der »AA1000 Prüfungsstandard 2008«.

Ein weiteres Beispiel für Regelwerke, die für sich genommen rechtlich unverbindlich sind, durch eine gesetzliche Bezugnahme aber eine gewisse – wenn auch indirekte – Verbindlichkeit erlangen, ist der »Deutsche Corporate Governance Kodex« (DCGK). Laut § 161 Aktiengesetz sind Vorstand und Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft verpflichtet, jährlich zu erklären, inwieweit sie den Empfehlungen des DCGK folgen.

5. Sozialpartnerabkommen

Für die kollektive Interessenvertretung auf internationaler Ebene fehlt es an einem Rechtsrahmen. Dennoch haben sich globale Rahmenabkommen als branchenweite oder unternehmensbezogene Vereinbarungen etabliert (Näheres hierzu aus juristischer Perspektive bei Zimmer 2019b, S. 435 ff.; zu alternativen Formen vgl. Nowak 2016; siehe auch Kirsch/Puhl/Rosenbohm in diesem Band).

Die internationalen Gewerkschaftsverbände und vor allem deutsche Gewerkschaften setzen seit Langem auf das Instrument der globalen Rahmenabkommen, die zwischen multinationalen Unternehmen auf der einen und globalen Gewerkschaftsverbänden (z. B. IndustriALL, zum Teil auch unter Einbeziehung von lokalen Gewerkschaften und Euro- oder Weltbetriebsräten) auf der anderen Seite abgeschlossen werden (siehe Kirsch/Puhl/Rosenbohm in diesem Band; vgl. Stiftung Arbeit und Umwelt 2019; zu Vereinbarungen mit einem ohne Rechtspflicht eingerichteten Weltbetriebsrat vgl. Haipeter 2019 und Müller/Platzer/Rüb 2006).

Die Vertragswerke beziehen sich in der Regel auf die Kernarbeitsnormen der ILO, in geringerem Umfang auch auf andere soziale Standards wie die UN-Leitprinzipien. Die Stoßrichtung von globalen Rahmenabkommen ist in der Regel die Einbeziehung von lokalen Gewerkschaftsstrukturen bei der Einhaltung von Arbeitsstandards. Beschwerdemechanismen

sind daher meist für lokale Gewerkschaftsstrukturen geöffnet, seltener auch für einzelne Beschäftigte. Neuere Vereinbarungen beziehen auch die Lieferkette mit ein. Da für globale Rahmenabkommen kein international gültiger Rechtsrahmen existiert, wird in der Regel ein unternehmensinterner Mechanismus zur Überwachung vereinbart (eingehend Kirsch/Puhl/Rosenbohm in diesem Band; Stiftung Arbeit und Umwelt 2019).

Erfahrungen zeigen, dass globale Rahmenabkommen bei unterschiedlichen Themen – beispielsweise im Hinblick auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen – hilfreiche Instrumente sein können (weitere Ausführungen zur Effektivität z. B. bei Thüsing 2010; Krause 2012). In einigen multinationalen Unternehmen haben diese Vereinbarungen beispielsweise zur Bildung von regionalen, nationalen und globalen Netzwerken der Belegschaft beigetragen, anderswo halfen sie bei der Gründung von Betriebsgewerkschaften. Deutschen Mitbestimmungsakteur*innen geben sie einen Anknüpfungspunkt, um sich mit dem Thema »transnationale Mitbestimmungsrechte« auseinanderzusetzen und beispielsweise innerhalb von Aufsichtsräten gezielt Fragen zu stellen.

In Hinblick auf die Effektivität globaler Rahmenabkommen bestehen trotz aller Fortschritte auch Hürden; viele Vereinbarungen wurden nach dem Abschluss nicht mit Leben gefüllt. Entscheidend für den Erfolg ist oft, dass bereits bei der Konzeption von globalen Rahmenabkommen geklärt wird, welche Daten und Informationen benötigt werden, um ihre Wirksamkeit im Anschluss evaluieren zu können. Außerdem fehlt es vor Ort oft an Kenntnissen darüber, ob ein globales Rahmenabkommen existiert und welche Möglichkeiten es bereithält, um Beschwerden einzureichen. Beschäftigte vor Ort müssen mit Schulungen begleitet werden, um handlungsfähig zu werden.

6. Lieferkettengesetze

Nicht zuletzt, um den UN-Leitprinzipien und dem gewachsenen internationalen und öffentlichen Druck zur Einhaltung von Menschenrechten in globalen Lieferketten gerecht zu werden, wurden in verschiedenen Staaten Gesetzgebungsprozesse angestoßen. Die Lieferkettengesetze setzen an einem oder mehreren Defiziten des bestehenden nationalstaatlichen Haftungsrechts an. Dies lässt sich am Beispiel von Deutschland verdeutlichen:

Haftungsregeln versagen, da es an einer vertragsrechtlichen Verknüpfung zwischen den Zulieferern in der Lieferkette und dem in Deutschland ansässigen Unternehmen fehlt.

Etwaige Schadensersatzansprüche wegen unerlaubter Handlungen, die auch ohne Vertragsbeziehung geltend gemacht werden können, scheitern zumeist an Schwierigkeiten in der Prozessführung, etwa am Zugang von Geschädigten zur deutschen Gerichtsbarkeit, der Beweislast und der Problematik, dass ausländisches Recht zur Anwendung kommt, selbst wenn die Zuständigkeit eines inländischen Gerichts eröffnet ist (Näheres z.B. bei Lorenzen 2020; vgl. auch Heinen 2021, S. 156 f.).

Die persönliche Haftung operativ tätiger Unternehmensvertreter*innen wurde bislang nicht relevant, kommt aber aufgrund der auf vielen Ebenen konkretisierten Sorgfaltspflichten in Betracht (Schneider 2018). Diese im Hinblick auf die Rechtsdurchsetzung unbefriedigende Situation wirft die Frage auf, inwiefern Lieferkettengesetze Verbesserungen versprechen. Frühe Gesetze wurden beispielsweise in Großbritannien und in Frankreich erlassen:

- Nach dem britischen *Modern Slavery Act* von 2015 müssen Unternehmen offenlegen, wie sie verhindern, dass in ihrer Lieferkette Menschenhandel oder Zwangsarbeit auftreten. Der innovative Ansatz besteht darin, dass auch ausländische Unternehmen erfasst sind, die zumindest Teile ihres Geschäfts in Großbritannien ausüben.
- Das französische *loi de vigilance* verpflichtet multinationale Unternehmen seit 2017, einen verbindlichen Sorgfallsplan zu entwickeln, um Menschenrechtsverletzungen zu verhindern und Umweltrisiken zu vermindern. Unternehmen haben über die Einhaltung zu berichten. Das Gesetz enthält auch ein Verbandsklagerecht, das insbesondere Betroffenen aus dem globalen Süden eine Klage erleichtert, unklar geregelt ist allerdings die Beweislast.

Das deutsche »Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz« (LkSG) verpflichtet ab dem 1.1.2023 Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten (ab 1.1.2024 mit mehr als 1.000 Beschäftigten) zur Einhaltung der Lieferkettenverantwortung. Angeregt wurde dieses Gesetz durch die Debatten um die UN-Leitprinzipien (siehe Abschnitt 2; vgl. Ruggie 2009); seine Einführung war von intensiven politischen Debatten über Notwendigkeit, Machbarkeit

und Detailgestaltung einer gesetzlichen Regelung begleitet (vgl. z. B. Zach 2019).

Das Lieferkettengesetz schafft eine gestufte Lieferkettenverantwortung im eigenen Geschäftsbereich der erfassten Unternehmen und für die unmittelbaren und mittelbaren Zulieferfirmen. Insbesondere besteht die Pflicht, ein Risikomanagement einzurichten, Risikoanalysen durchzuführen und ein Beschwerdemanagement zu installieren. Verstöße stellen Ordnungswidrigkeiten dar (ausführlich Grabosch/Schönfelder 2021).

Für die Überwachung ist eine dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz zugeordnete Behörde zuständig, von deren Ausstattung und Arbeitsweise abhängen wird, ob das Lieferkettengesetz nur neue Bürokratie produziert und Unternehmensberatungen zu einem neuen Geschäftsfeld verhilft oder auch zu tatsächlichen Fortschritten für die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette führt (überblicksartig zum Gesetz z. B. Sagan/Schmidt 2022). Andere Durchsetzungsmechanismen stehen nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung: Weder soll mit dem Lieferkettengesetz die zivilrechtliche Haftung verbessert noch eine Beweislastumkehr bezweckt werden.

Zwar können Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften aufgrund des Gesetzes in Prozessstandschaft für Betroffene klagen, haben also die Möglichkeit, ein fremdes Recht im eigenen Namen gerichtlich geltend zu machen. Der Nutzen dieser Regelung dürfte aber gering bleiben, da weiterhin eine individuelle Rechtsverletzung geltend gemacht werden muss. Hierfür ist es erforderlich, eine geschädigte Person zu finden, die mit der Klage einverstanden und bereit ist, ggf. zwar nicht als Kläger*in, aber als Zeug*in im Verfahren aufzutreten. Zudem ändert die Regelung nichts an der Problematik, dass in dem Verfahren vor dem deutschen Gericht meist nicht deutsches, sondern ausländisches Deliktsrecht zur Anwendung kommen würde.

Im Übrigen stellen Gewerkschaftsrechte und betriebliche Mitbestimmung die großen Leerstellen des Lieferkettengesetzes dar. Obwohl die Mitbestimmungsakteure über Jahre hinweg Erfahrungen mit der transnationalen Sicherung von Beschäftigtenrechten durch globale Rahmenabkommen und Weltbetriebsräte aufgebaut haben, enthält das Lieferkettengesetz keine entsprechenden Beteiligungsrechte (mit Ausnahme des Auskunftsanspruchs des Wirtschaftsausschusses gemäß dem neuen § 106 Abs. 3 Nr. 5b BetrVG). Da das Gesetz auf Lieferketten im Ausland abzielt,

steht auch die Zuständigkeit eines nach deutschem Recht gebildeten Betriebsrates infrage.

Außerdem ist absehbar, dass private Zertifizierungen und Audits – anknüpfend an bestehende und oben in Abschnitt 4 beispielhaft vorgestellte Standards – weiterentwickelt werden und eine hervorgehobene Rolle bei der Umsetzung der Lieferkettenverantwortung erhalten. Daher steht zu befürchten, dass soziale Standards ohne Beteiligung kollektiver Akteure entwickelt werden – eine neue Entwicklung in den Arbeitsbeziehungen, die unter dem Gesichtspunkt der grundrechtlich verankerten Vereinigungsfreiheit und der grundrechtlich den Sozialpartnern zugewiesenen kollektiven Gestaltung der Arbeitsbedingungen ausgesprochen bedenklich erscheint.

Freilich haben Betriebsräte bereits nach bestehendem Recht gewisse Beteiligungsrechte. So können sie Auskunft über die Umsetzung des Risikomanagements verlangen, denn das Lieferkettengesetz erfasst keineswegs nur die im Ausland gelegenen Teile der Lieferketten, sondern betrifft auch Lieferbeziehungen im Inland und im selben Unternehmen.

Außerdem kann das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in Fragen der Ordnung des Betriebs greifen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG), sofern der Arbeitgeber Beschäftigten Verhaltenspflichten im Zusammenhang mit Compliance-Vorgaben oder Whistleblowing macht (vgl. auch Zimmer 2023). Zweifellos besteht aufgrund der Umsetzung des Lieferkettengesetzes innerhalb von Unternehmen Qualifizierungsbedarf auch für Teile der Belegschaften in Deutschland, sodass die Mitbestimmungsrechte greifen, die Betriebs- und Personalräten bei Qualifizierungsmaßnahmen zukommen.

Weitere Bewegung beim Thema Lieferkettengesetzgebung gibt es auf europäischer Ebene, denn nunmehr tritt eine Initiative für ein europäisches Lieferkettengesetz neben den Aktionsplan für ein nachhaltiges Finanzwesen, die Kimberley-Verordnung zum Handel mit Rohdiamanten (»Blutdiamanten«; VO [EG] 2368/2002) und die EU-Verordnung zu Konfliktmineralien (VO [EU] 2017/821; Näheres z.B. bei Heße/Klimke 2017) sowie hinsichtlich Umweltschutzaspekten auch die EU-Holzhandelsverordnung (VO [EU] 995/2010).

Die EU-Kommission hat hierzu einen Entwurf vorgelegt, der – wie das deutsche Lieferkettengesetz – einem risikobasierten Ansatz folgt, d.h. die Überwachung der Einhaltung des Gesetzes erfolgt in erster Linie dort, wo

das Risiko von Standardverletzungen besonders ausgeprägt ist (Grabosch 2022). Nach Inkrafttreten der Richtlinie wird voraussichtlich ein Anpassungsbedarf des deutschen Lieferkettengesetzes an die EU-Vorgaben entstehen; bei dieser Gelegenheit sollten auch seine oben genannten Defizite behoben werden.

Es lässt sich konstatieren, dass Lieferkettengesetze das Potenzial haben, die Verbindlichkeit von Arbeits- und Sozialstandards zu erhöhen. Sie machen aber die bereits entwickelten Regelungen zur Lieferkettenverantwortung keineswegs entbehrlich. So definieren die völkerrechtlichen Abkommen nach wie vor den globalen »Goldstandard« für Mindestarbeitsbedingungen. Lieferkettengesetze können die Durchsetzung erleichtern; Audits fördern die Umsetzung gesetzlicher Standards in Unternehmen, indem sie den Nachweis von Bemühungen ermöglichen, die den gesetzlichen Sorgfaltsnormen entsprechen oder darüber hinausgehen.

Insbesondere aber vermögen Lieferkettengesetze nicht die Bemühungen der kollektiven Interessenvertretungen zu ersetzen, Mitbestimmungsstrukturen und soziale Standards auf globaler Ebene zu etablieren, im Gegenteil: Die in globalen Rahmenabkommen etablierten globalen Informationskanäle und Streitbeilegungsverfahren bieten die Gewähr für die Einhaltung gesetzlicher Sorgfaltspflichten.

Globale Rahmenabkommen können zwar aufgrund ihrer fehlenden rechtlichen Verbindlichkeit ein umfassendes Risikomanagement nicht ersetzen. Aufgrund ihrer Anwendung besteht jedoch bei den Mitbestimmungsakteuren ein auf das Unternehmen bezogenes Erfahrungswissen, das anderweitig nicht zu erlangen ist (siehe Kirsch/Puhl/Rosenbohm in diesem Band). Die Einbeziehung der Interessenvertretungen vor Ort erscheint ohnehin als der erfolgversprechendste Weg, Risiken nicht nur auf dem Papier oder durch beauftragte Zertifizierer*innen zu reduzieren, sondern ein Bild von den tatsächlichen Arbeitsbedingungen zu erlangen.

Doch nicht nur bei der Meldung von Risiken und Verstößen, auch bei der Umsetzung von vorbeugenden Maßnahmen ist es naheliegend, diejenigen einzubeziehen, deren Aufgabe es ist, die arbeitsbezogenen Interessen der Belegschaften vor Ort zu vertreten: Workers' Voice ermöglicht es, auf das Unternehmen und seine Lieferkette zugeschnittene Lösungen zu etablieren, und trägt so zu einem effektiven Sorgfaltspflichtenmanagement im globalen Maßstab bei.

7. Fazit

Der Paradigmenwechsel, neben den Staaten auch transnational agierende Unternehmen in die Verantwortung für die Einhaltung grundlegender Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette zu nehmen, zeigt erste Erfolge. Instrumente des »Soft Law« wie Selbstverpflichtungen oder Standards zu Corporate Social Responsibility haben durchaus positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur und bieten die Chance, dass offensichtliche Menschenrechtsverstöße bei den Zulieferern seltener werden. Richtlinien zur Unternehmenspolitik ermöglichen die Selbstkontrolle von Unternehmen. Berichtspflichten und Zertifizierungen erhöhen die Vergleichbarkeit der Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen, um grundlegende Arbeitsrechte bei den Zulieferern zu gewährleisten.

Trotz einiger Fortschritte vor allem im Bereich der Transparenz konnte die Effektivität der freiwilligen Selbstverpflichtung aber nicht befriedigen. In den vergangenen Jahrzehnten konnte die Befürchtung nicht ausgeräumt werden, dass die Umsetzung freiwilliger Maßnahmen lückenhaft bleibt, solange es einen Wettbewerbsnachteil darstellt, freiwillige Maßnahmen zu ergreifen und wirksam umzusetzen – sei es aufgrund von höheren Kosten oder von Schwierigkeiten, überhaupt einen Zulieferer zu finden, der die Sozialstandards einhält.

Umso wichtiger sind rechtssichere und verlässliche gesetzliche Vorgaben, wie sie das Lieferkettengesetz bereithält. Neben Deutschland haben auch andere Staaten ähnliche Gesetze verabschiedet, um die Übernahme unternehmerischer Verantwortung für die Einhaltung grundlegender Arbeitsstandards in Lieferketten auf eine rechtliche Grundlage zu stellen. Das deutsche Lieferkettengesetz und die EU-Gesetzgebung stellen mithin wichtige Schritte zur Stärkung der Lieferkettenverantwortung dar.

Der bisher entwickelte Normenbestand wird durch eine Lieferkettengesetzgebung jedoch nicht überflüssig, sondern ergänzt und teilweise gestärkt. Dies betrifft etwa die völkerrechtlichen Normen, die nun auch für die Unternehmen im Rahmen der Lieferkette verbindlich werden. Audits müssen ggf. angepasst werden, werden aber den Nachweis erleichtern, dass ein Unternehmen die erforderliche Sorgfalt anwendet – allein Selbstverpflichtungen werden hierfür nicht genügen. Die völkerrechtlichen Stan-

dards füllen als globale Mindeststandards bestehende Sorgfaltspflichten mit Inhalt und sind als Policy-Instrumente unabdingbar.

Im Übrigen bleibt vorerst abzuwarten, auf welchen Wegen das deutsche Lieferkettengesetz im Einzelnen zur Verbesserung der Sozialstandards in der Lieferkette beiträgt. Da die individuellen zivilrechtlichen Instrumente unzureichend sind und kollektive Maßnahmen zur Sicherstellung der Umsetzung weitgehend fehlen, wird viel von den – auch politisch gesetzten – Rahmenbedingungen und den Durchführungsbestimmungen abhängen, mit denen die zuständigen Behörden die Einhaltung der Vorschriften des Lieferkettengesetzes in den Unternehmen sicherstellen.

Der Abschluss von Rahmenabkommen zwischen multinationalen Unternehmen und den globalen Gewerkschaftsdachverbänden setzt an dieser Leerstelle des Lieferkettengesetzes an, indem eine Grundlage für Workers' Voice geschaffen wird: Globale Rahmenabkommen beziehen gewählte Arbeitnehmervorteiler*innen ein, etablieren Solidarität und Austausch zwischen den Produktionsstandorten in unterschiedlichen Staaten und unterbinden so auch einen wirtschaftlichen Wettbewerb um die niedrigsten Sozialstandards.

Es geht also nicht um ein Entweder-oder, sondern eher um ein Sowohl-als-auch: Lediglich ein globales Rahmenabkommen zu haben, das das Thema Lieferkettenverantwortung anspricht, dürfte im Regelfall nicht genügen, um die Vorgaben des Lieferkettengesetzes zu erfüllen. Allerdings dürften die Beteiligten durch ein klares Rahmenabkommen Praxiserfahrungen sammeln, die auch die Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des Lieferkettengesetzes mit dem Leben und der Bodenhaftung füllen, die im Kontext von CSR-Leitfäden und der nichtfinanziellen Berichterstattung fehlen.

Umgekehrt kann die unternehmensinterne Umsetzung des Lieferkettengesetzes auch weitere Vereinbarungen mit kollektiven Akteuren nach sich ziehen, um Rechtsicherheit herzustellen und die Ressourcen bereitzustellen, an denen es bislang fehlt. In dem sich abzeichnenden Mix von Regelungsansätzen sollte die Gesetzgebung in Deutschland und der EU einen Akzent darauf setzen, Mitbestimmungsakteure in die Etablierung von Standards der Lieferkettenverantwortung und deren Umsetzung einzubeziehen.

Literatur

- Buchholtz, Gabriele (2019): Arbeits- und sozialrechtliche Bezüge in Handels- und Investitionsschutzabkommen. In: Schlachter, Monika/Heuschmid, Johannes/Ulber, Daniel (Hrsg.): Arbeitsvölkerrecht, Tübingen: Mohr Siebeck, S. 405–432.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018): Berliner CSR-Konsens zur Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/csr-konsens-liefer-wertschoepfungsketten.html (Abruf am 13.10.2022).
- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (Hrsg.) (2014): Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, Berlin.
- Däubler, Wolfgang/Däubler-Gmelin, Herta (2016): Freihandel und Investorenschutz – verbindliche und effektive soziale Korrekturen?, HSI-Working Paper Nr. 8, www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006683 (Abruf am 13.10.2022).
- Deutscher Bundestag (2016): Nachhaltigkeitsbilanzen von Unternehmen im Detail strittig, www.bundestag.de/webarchiv/textarchiv/2016/kw45-pa-recht-unternehmen-477174 (Abruf am 13.10.2022).
- DGB Bildungswerk Bund (2012): Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Empfehlungen für verantwortungsvolles Handeln in einem globalen Umfeld, https://dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/media/product/files/oecd-leitsaetze_fuer_multinatuntern.pdf (Abruf am 13.10.2022).
- DGCN – Deutsches Global Compact Netzwerk (2014): Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen »Schutz, Achtung und Abhilfe«, www.auswaertiges-amt.de/blob/266624/b51c16faf1b3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf (Abruf am 13.10.2022).
- Dohmen, Caspar (2022): Mode-Industrie: Textilbündnis verliert wichtiges Mitglied. In: Süddeutsche Zeitung vom 15.3.2022, www.sueddeutsche.de/wirtschaft/textilindustrie-nachhaltigkeit-textilbuendnis-1.5548027 (Abruf am 13.10.2022).
- DRSC – Deutsches Rechnungslegungs Standards Committee e. V. (2022): DRSC Briefing Paper: European Sustainability Reporting Standards (ESRS), www.drsc.de/app/uploads/2022/05/220503_DRSC_Briefing_Paper_ESRS.pdf (Abruf am 13.10.2022).

- Emons, Oliver/Fulda, Barbara/Klengel, Ernesto/Schietinger, Marc (2021): Globale Standards in Lieferketten. Working Paper Forschungsförderung Nr. 207, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Fleischer, Holger/Hahn, Jakob (2018): Berichtspflichten über menschenrechtliche Standards in der Lieferkette. In: Recht der internationalen Wirtschaft 64, H. 7, S. 397–405.
- Fritz, Thomas (2017): Menschenrechte als uneingelöstes Versprechen. Nachhaltigkeit, Arbeits- und Sozialstandards in EU-Handelsabkommen. Hrsg. von Brot für die Welt/Forum Umwelt und Entwicklung/UnternehmensGrün e.V./ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin, www.brot-fuer-die-welt.de/fileadmin/mediapool/blogs/Hilbig_Sven/menschenrechte_als_versprechen.pdf (Abruf am 13.10.2022).
- Grabosch, Robert (2022): Nachhaltigkeit in Lieferketten: Zur EU-Gesetzgebung über Sorgfaltspflichten. In: Arbeit und Recht 6/2022, S. 244–247.
- Grabosch, Robert/Schönfelder, Daniel (2021): Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: neue Pflichten zur Vermeidung menschen- und umweltrechtlicher Risiken weltweit. In: Arbeit und Recht 12/2021, S. 488–493.
- Hadwiger, Felix/Hamm, Brigitte/Vitols, Katrin/Wilke, Peter (2017): Menschenrechte im Unternehmen durchsetzen. Internationale Arbeitnehmerrechte: Die UN-Leitprinzipien als Hebel für Betriebsräte und Gewerkschaften, Bielefeld: transcript.
- Haipeter, Thomas (2019): Transnationale Artikulation von Arbeitnehmerinteressen im Weltbetriebsrat von VW. In: WSI-Mitteilungen 72, H. 4, S. 260–269.
- Heinen, Anna (2021): Schutz der Arbeits- und Menschenrechte in globalen Wertschöpfungsketten – rechtlicher Rahmen und aktuelle Entwicklungen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaften 75, H. 2, S. 155–161.
- Heße, Dustin/Klimke, Romy (2017): Die EU-Verordnung zu Konfliktmineralien: Ein stumpfes Schwert? In: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 20, S. 446–450.
- Huck, Winfried (2018): Die Integration der Sustainable Development Goals (SDGs) in den Rohstoffsektor. In: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 21, H. 7, S. 266–271.
- ILO – International Labour Organisation (2017): Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, 5. Auflage, Genf: ILO.

- ILO – International Labour Organisation (2022): ILO Kernarbeitsnormen, www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm (Abruf am 13.10.2022).
- Krajewski, Markus/Bozorgzad, Marzieh/Heß, Ronja (2016): Menschenrechtliche Pflichten von multinationalen Unternehmen in den OECD-Leitsätzen: Taking Human Rights More Seriously? In: Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht 76, S. 309–340.
- Krause, Rüdiger (2012): International Framework Agreements as Instrument for the Legal Enforcement of Freedom of Association and Collective Bargaining? The German Case. In: Comparative Labor Law & Policy Journal 33, S. 749–773.
- Lorenzen, Stefanie (2020): Resiliente Wertschöpfungsketten per Gesetz? In: Arbeit und Recht 6/2020, S. 244–248.
- Mock, Sebastian (2020): § 289c HGB. In: Schüppen, Matthias/Kahle, Holger/Hachmeister, Dirk/Mock, Sebastian (Hrsg.): Bilanzrecht. Kommentar. 2. Auflage, Köln: Dr. Otto Schmidt.
- Müller, Torsten/Platzer, Hans-Wolfgang/Rüb, Stefan (2006): Weltbetriebsräte und globale Netzwerke – Instrumente internationaler Solidarität? In: WSI-Mitteilungen 59, H. 1, S. 5–9.
- Nowak, Jörg (2016): Grenzüberschreitende Solidarität unter Arbeiterinnen. Eine Bestandsaufnahme anhand von vier Fallstudien, Berlin 2016, www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Studien_10-2016_Solidarit%C3%A4t.pdf (Abruf am 13.10.2022).
- OECD (2011): OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264122352-de> (Abruf am 13.10.2022).
- Pickshaus, Klaus (2019): Kampf um globale Schutzstandards. In: Gute Arbeit 7–8/2019, S. 37–41.
- Ruggie, John Gerard (2009): Protect, Respect and Remedy: A United Nations Policy Framework for Business and Human Rights. In: Proceedings of the Annual Meeting (American Society of International Law) 103, S. 282–287.
- Sagan, Adam/Schmidt, Alexander J. (2022): Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Ein Überblick aus der Perspektive des Arbeitsrechts. In: NZA-Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht, Bd. 27, H. 6, S. 281–291.
- Schneider, Uwe H. (2018): Organhaftung bei der Verletzung von Menschenrechten. In: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 29, S. 345–356.

- Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE (2019): Verantwortung in Liefer- und Wertschöpfungsketten. Globale Rahmenvereinbarungen als Instrument einer gewerkschaftlichen Mitgestaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht, Berlin/Hannover, www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/StAuU_GRV-Bericht_20191104_Web.pdf (Abruf am 13.10.2022).
- Thüsing, Gregor (2010): International Framework Agreements: Rechtliche Grenzen und praktischer Nutzen. In: *Recht der Arbeit* 63, S. 78–93.
- Valticos, Nicolas (1998): International labour standards and human rights: Approaching the year 2000. In: *International Labour Review*, 137, H. 2, S. 135–147.
- Verbraucherinitiative – Die Verbraucher Initiative e.V. (Bundesverband) (2022): SA8000 – Social Accountability International, SAI, <https://label-online.de/managementstandards/sa8000-social-accountability-international-sai/> (Abruf am 13.10.2022).
- Vereinte Nationen (2015): Resolution der Generalversammlung, verabschiedet am 25. September 2015. Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, www.un.org/Depts/german/gv-70/band1/ar70001.pdf (Abruf am 13.10.2022).
- Zach, Frank (2019): Wer nicht hören will, muss fühlen – Globale Wertschöpfungsketten: jetzt aber fair!, www.dgb.de/themen/++co++31b437fe-4a4f-11e9-ad9b-52540088cada (Abruf am 13.10.2022).
- Zimmer, Reingard (2019a): Internationale Arbeitsorganisation (ILO). In: Schlachter, Monika/Heuschmid, Johannes/Ulber, Daniel (Hrsg.): *Arbeitsvölkerrecht*, Tübingen: Mohr Siebeck, S. 117–200.
- Zimmer, Reingard (2019b): Internationale Rahmenabkommen (IFAs). In: Schlachter, Monika/Heuschmid, Johannes/Ulber, Daniel (Hrsg.): *Arbeitsvölkerrecht*, Tübingen: Mohr Siebeck, S. 433–448.
- Zimmer, Reingard (2023), Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) – Handlungsoptionen für Mitbestimmungsakteure und Gewerkschaften. In: *HSI-Schriftenreihe*, Nr. 47, Frankfurt am Main: Bund-Verlag.