

Corona, grenzüberschreitende Wertschöpfungsketten und transnationale Gewerkschaftsarbeit¹

Kathrin Schäfers, Jochen Schroth & Manfred Wannöffel

Ziel dieses Artikels ist es, die Folgen der Corona-Pandemie auf die Einhaltung globaler Arbeits- und Sozialstandards in grenzüberschreitenden Lieferketten zu diskutieren. Am Beispiel der globalen Wertschöpfungsnetzwerke der deutschen Automobil- und Zulieferindustrie und speziell ihrer Produktionsstandorte in Mexiko und Südafrika wird den Fragen nachgegangen, vor welchen besonderen Herausforderungen Beschäftigte in globalen Wertschöpfungsketten bei der Überwindung der Corona-Krise stehen und wie das Monitoring und die Überprüfung von globalen Arbeits- und Sozialstandards an internationalen Produktionsstandorten deutscher Unternehmen im Ausland gelingen kann. Der Artikel gliedert sich in vier Abschnitte: Zunächst erfolgt die Skizzierung der Funktionsweise globaler Wertschöpfungsketten. Corona hat insbesondere die Anfälligkeit der grenzüberschreitenden Arbeitsteilung vor Augen geführt. Die Halbleiterproblematik führt aktuell zu monatelangen Produktionsengpässen und Stillständen an deutschen und europäischen Standorten (z. B. Ford in Köln, oder Volkswagen in Wolfsburg). Die Frage hin zu mehr Resilienz in der Wertschöpfung wird im Beitrag von Michael Roos in diesem Band tiefergehend erörtert. Das zweite Kapitel beschreibt die schwache Regulierung von globalen Arbeits- und Menschenrechten in Unternehmen, die in grenzüberschreitenden Wertschöpfungsketten fertigen. Welche Instrumente wirken wie und wenn nicht, warum? Welche Rolle kann beim Monitoring der Corona-Folgen das neue Lieferkettengesetz der Bundesregierung von Juni 2021 spielen? Daraufhin werden Beispiele der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Produktionsstandorten deutscher Automobilunternehmen und ihrer Zulieferer in Mexiko und Südafrika dargestellt. Im Kontext der transnationalen Gewerkschaftsarbeit soll abschließend in Bezug auf das Monitoring und die Überprüfung globaler Arbeits- und Sozialstandards die Strategie der transnationalen Unternehmensnetzwerke erläutert werden.

1 In einer überarbeiteten Fassung erschien dieser Beitrag in der Zeitschrift PROKLA (206), Heft 1/ März 2022

Kapitel 1: Globale Wertschöpfungsketten und ihre Vulnerabilität

Die globale Wirtschaft ist eng verflochten. Das ist keine neue Erkenntnis, für die es ein solches Virus wie Covid-19 gebraucht hätte. Neu sind jedoch die empirischen Ergebnisse, die die Corona-Pandemie hervorgebracht hat. Die industriellen Wertschöpfungsketten sind hochgradig komplex und deshalb sehr vulnerabel. Die Entwicklung der globalen Arbeitsteilung im Zeitalter *vor* Corona lässt sich relativ kurz nacherzählen: War es bis in die 1980er Jahre in den westlichen Industrienationen noch üblich, dass ein Unternehmen weitgehend selbst für die Entwicklung, Montage, Vertrieb sowie die Vermarktung seiner Produkte zuständig war, so sind nach der globalen Umsetzung des Toyota-Produktionssystems eine Vielzahl von spezialisierten System- und Komponentenzulieferern (1st and 2nd tiers) und Teileherstellern (3rd tiers) – in der Peripherie der Industrieländer – für die einzelnen Arbeitsschritte involviert (vgl. Wannöffel 1991, Simon/Ludwig 2017). Hauptbeweggrund für die global agierenden Unternehmen sind ab den 1990er Jahren vor allem komparative Kostenvorteile, die sie sich durch die Umstellung auf eine schlanke Produktion versprechen (vgl. ebd.). Die Endkunden werden effizient versorgt – just in time und dazu auch vergleichsweise preisgünstig (vgl. Flach/Braml 2020).

Mit bislang wenigen Ausnahmen, wie beispielsweise beim Unternehmen Tesla, gibt es heutzutage nahezu keinen Automobilendhersteller, der weitestgehend alle Bestandteile seiner Autos und der entsprechenden Infrastruktur selbst produziert bzw. anbietet. Im Gegenteil: lean production durch outsourcing, d.h. die Vergabe von beispielsweise Sitzherstellung, Sound- und Lichtsystemen sowie die Komponentenfertigung durch offshoring hat sich als Produktionsmodell global durchgesetzt, d.h. die direkte Verlagerung von Standorten in sogenannte „best cost countries“ nahm in den letzten 30 Jahren deutlich zu (vgl. Dörre 2014; Holst/Dörre i. E.). Die Einsparpotentiale bei Löhnen, beim Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie bei arbeitsrechtlichen Regelungen liegen auf der Hand. Die Folgen für die Umwelt wurden seitdem massiv auf die Straße verlagert und die externen Kosten der lean production damit der Allgemeinheit auferlegt. Die Durchsetzung dieses sogenannten schlanken Produktionsmodells hat seit dem Ende der 1980er Jahren somit auch maßgeblich zur Vertiefung der aktuellen Klimakrise beigetragen.

Auf diesem Weg haben sich eine Vielzahl von multinationalen Unternehmen in den letzten Jahrzehnten starke Marktmacht erarbeitet: Sie bestimmten bereits bis 2015 über 80 % des gesamten Welthandels (vgl. Fichter 2015:1). Ihren Einfluss können sie sich in den komplexen Wertschöpfungsketten zu Nutze machen – und tun dies auch. Unter dem Label der

„Wettbewerbsfähigkeit“ (vgl. Simon/Ludwig 2017) geraten Lohnspiralen nach unten, werden Arbeits(schutz)standards und Beteiligungsrechte umgangen und eine Entsolidarisierung zwischen Beschäftigten forciert, wenn ihre Standorte bei Investitionsentscheidungen gegeneinander ausgespielt werden (Wannöffle u. a. 2013).

Und dann kam Corona...

Mit Einsetzen der Pandemie zu Beginn des Jahres 2020 hat sich insbesondere die Vulnerabilität der – die letzten drei Jahrzehnte immer komplexer gewordenen – Wertschöpfungsketten gezeigt: In einer Vielzahl von Branchen gerieten die eng getakteten, komplexen Produktionen ins Stocken, ganz vorne mit dabei die der Automobilindustrie. Neben Lockdowns in den einzelnen Ländern und insbesondere in der Europäischen Union, hohen Krankenständen in Werken weltweit, verschärften Kontrollen an nationalen Grenzen und Exportverboten, war und ist dies sowohl auf zunehmende geopolitische Konflikte, als auch auf Rohstoffmangel zurückzuführen (vgl. Flach/Braml 2020).

Störungen der Lieferketten, Probleme bei Finanzierungen und Lieferterminen bedeuteten schon früh in der Pandemie einen Vertrauensverlust in die Resilienz der Wirtschaft und in der Konsequenz erhebliche Folgen für Unternehmen (vgl. OECD 2020: 2). Mehr als 80 % der Unternehmen, so eine Umfrage des Institute for Supply Management, erwarteten, dass sich die pandemiebedingten Störungen auf ihr Unternehmen über Jahre auswirken werden (vgl. Institute for Supply Management 2020). Nach 18 Monaten Pandemie stellt gerade der Mangel an Halbleitern für die Automobilindustrie eine seit dem Nachkriegszyklus noch nie da gewesene Herausforderung dar, die – so Expert*innen – bis in das Jahr 2023 nicht vollständig gelöst sein wird (vgl. Köhn 2021).

Je länger die Pandemie anhält, desto umfassender werden inzwischen auch die wissenschaftlichen Debatten über das Konzept der volkswirtschaftlichen Resilienz, die die Frage der Rückverlagerung von Wertschöpfung näher an den Hauptabsatzmärkten diskutieren, near shoring statt off shoring, Resilienz anstatt Effektivität (siehe dazu auch den Beitrag von Michael Roos in diesem Band). Vorschub erlangen solche Überlegungen auch durch die fortschreitende Digitalisierung und den zunehmenden Einsatz digitaler Technologien in Produktion und Dienstleistung, die mitunter mit weniger Arbeitskraft auskommen und potenziell Lohnkosten reduzieren (vgl. Bunde 2021; Flach/Braml 2020). Inwieweit es sich dabei tatsächlich um nachhaltige Rückverlagerungsstrategien der Unternehmen

handelt oder lediglich um kurzfristige Reaktionen auf die Folgen der Corona-Pandemie, bleibt in der nahen Zukunft genau zu untersuchen.

Covid und Beschäftigung – der Status Quo

Mindestens 5,3 Millionen und bis zu 24,7 Millionen Menschen: diesen Anstieg von Arbeitslosenzahlen weltweit prognostizierte die ILO gleich zu Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 (vgl. ILO 2020: 3). Der aktuelle ILO-Bericht gibt den tatsächlichen Verlust für das Jahr 2020 mit einem deutlich höheren Wert an: 114 Millionen Arbeitsplätze sind im ersten Pandemie-jahr verloren gegangen (vgl. ebd.: 2). Betroffen waren vor allem junge Menschen, Frauen, Geringverdiener*innen und Geringqualifizierte (vgl. ILO 2021a: 20). Darüber hinaus sind laut Umfrage der Responsible Business Alliance² aufgrund der Pandemie 50 % der Produktionsstätten und der ihrer Zulieferer weiterhin nicht voll ausgelastet. Bei 15 % der erfassten Unternehmen liegt die Produktion weiterhin unter 50 % und in 8 % der Fertigungsbetriebe sind weniger als 10 % der Beschäftigten wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt (vgl. Responsible Business Alliance 2020: 3).

Der Anteil der Beschäftigten, die in Ländern unter mit Covid 19 zusammenhängenden Beschränkungen leben, ist nach wie vor hoch. Anfang Januar 2021 lebten 93 % der Arbeitnehmer*innen in Ländern, in denen es in irgendeiner Form temporäre Werks- bzw. Betriebsschließungen oder Arbeitszeitreduzierungen gab (vgl. ILO 2021a: 4). Während in Deutschland einer Vielzahl von Beschäftigten³ unter den nationalen Regelungen der Arbeitsagentur, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit bis zu 90 % ihres Lohns fortgezahlt wurde, verfügen viele Beschäftigte an außereuropäischen Produktionsstandorten in der Regel nicht über diese Arbeits- und Sozialstandards.

2 Bei der Responsible Business Alliance handelt es sich um einen Zusammenschluss von 380 großen Unternehmen aus verschiedensten Branchen, darunter Einzelhandel, Elektronik-, Automobil- und Spielwarenindustrie. In den vertretenen Branchen sind in 120 Ländern mehr als 21,5 Millionen Menschen direkt beschäftigt.

3 Laut Beschäftigtenbefragung der IG Metall, im Rahmen derer Ende 2020 250 000 Menschen in über 6700 Betrieben befragt wurden, waren in Deutschland 54 % zwischenzeitlich in Kurzarbeit (im Fahrzeugbau 67 %) (vgl. IG Metall 2020).

Covid 19 als Vorwand radikaler Kürzungen?

Die weltweite Covid 19-Pandemie hat zweifelsfrei aufgezeigt, wie vulnerabel die grenzüberschreitenden Wertschöpfungsketten westlicher Industrieunternehmen sind. Die wirtschaftlichen Konsequenzen in Form von Produktionsstillständen und Auftragseinbrüchen beschleunigen die Tendenzen, die auch schon vor der Pandemie deutlich zu erkennen waren: Während insbesondere Großunternehmen auf staatliche Liquiditätshilfen oder aus Steuermitteln finanzierte Unterstützungen zurückgriffen, setzten sie parallel den bereits vor Corona einsetzenden Diskurs fort: Die einen übten einmal mehr Kostendruck und somit Druck auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten aus, die anderen stellten direkt ganze Produktionsstandorte in Frage (vgl. Hofmann/Mohr 2021: 172). Corona beschleunigte somit die mit der industriellen Transformation einhergehenden Veränderungen der Weltwirtschaft (vgl. ebd.: 171). Wie auch im internationalen Vergleich waren und sind es auch in Deutschland vor allem die Randbelegschaften, die massiv unter den Einschnitten und Stellenabbauprogrammen leiden (vgl. ebd.: 172). Statt in Qualifizierungsmaßnahmen der Belegschaften zu investieren, die für die Gewährleistung guter Arbeit in Zeiten der Transformation von Nöten sind, werden vor dem Hintergrund unsicherer Prognosen in Bezug auf die Corona-Krisenbewältigung weitere Sparprogramme aufgelegt (vgl. ebd.).

Kapitel 2: Schwache Regulierung von globalen Arbeits- und Menschenrechten in globalen Wertschöpfungsketten

Die Frage, wie globale Arbeits- und Menschenrechte in globalen Wertschöpfungsketten westlicher Industrieunternehmen kontrolliert, verifiziert und schließlich garantiert werden können, stellt sich bekanntenmaßen nicht erst seit Covid 19. So erlangten die Missstände in der Lieferkette der Textilindustrie 2013 traurige Berühmtheit, als mindestens 1100 überwiegend weibliche Beschäftigte beim Einsturz des Fabrikkomplexes Rana Plaza in Bangladesch starben. Missachtungen von Arbeitnehmer*innenrechten und die Verantwortung von Unternehmen für ihre Lieferketten bestimmten daraufhin (zumindest vorübergehend) den politischen und gesellschaftlichen Diskurs (vgl. Bundeszentrale für Politische Bildung 2018).⁴

4 Als Reaktion auf das Unglück wurden Abkommen (bspw. der Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh seit 2013, der Transition Accord seit 2018, der

Doch die derzeitige Pandemie wirkt wie ein Brennglas auf soziale Ungleichheiten weltweit. Zugespitzt gesagt: Auf der einen Seite gab und gibt es die, die sich im globalen Norden in weitgehend gesellschaftlich verfasster Erwerbsarbeit auf hinreichende Schutzmechanismen, bspw. Kurzarbeit, verlassen konnten und auf der anderen Seite die, die entlang der Lieferkette in prekärer Beschäftigung (egal ob im globalen Norden und Süden – überall auf der Welt) zumeist um ihre Existenz fürchten mussten und müssen. Dabei handelt es sich oftmals um Beschäftigte, die im gleichen Unternehmen, jedoch an verschiedenen Standorten tätig sind, und die Auswirkungen der Pandemie so unterschiedlich erleben. Worin begründet sich diese Ungleichheit?

Der erste Blick auf bestehende Regulationsmöglichkeiten lässt zunächst einmal vermuten, dass durchaus ein großes Spektrum verschiedener Instrumente existiert, um Arbeits- und Menschenrechte entlang globaler Wertschöpfungsketten überprüfen und garantieren zu können.

Dabei ist das Angebot vielseitig: Neben konkreten unternehmens- oder branchenbezogenen Regularien existieren nationale Regelwerke und gesetzliche Vorgaben, bspw. zu Berichtspflichten. Auch völkerrechtliche Standards sind vorhanden, zu nennen sind hier vor allem die Kernarbeitsnormen der ILO, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte oder diverse Handels- und Investitionsschutzabkommen (vgl. Emons et al 2021: 4ff).

	Beispiele	Wirkungsweise	Durchsetzung
völkerrechtliche Standards	<p>Allgemeine Arbeitsstandards:</p> <ul style="list-style-type: none">• ILO-Standards• Freihandelsabkommen wie TTIP, CETA, JAFTA <p>Arbeitsstandards in Lieferketten:</p> <ul style="list-style-type: none">• UN-Leitprinzipien• OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	<ul style="list-style-type: none">• völkerrechtliche Verträge zwischen Staaten, Beschlüsse von internationalen Organisationen• Umsetzung durch die Staaten erforderlich	<ul style="list-style-type: none">• für Unternehmen i.A. <i>nicht rechtsverbindlich</i>, aber u. U. Auslegungsmaßstab für nationale Gesetze• Anstoß für Gesetzgebung• wichtiger Bezugspunkt für andere Regelungstypen wie freiwillige Standards, Berichtspflichten, Sozialpartnerabkommen;

International Accord seit September 2021) beschlossen. Sie regeln Verfahren zur Meldung und Vermeidung von Verstößen gegen Gesundheits-, Sicherheits- und Arbeitsstandards (vgl. ebd.) sowie die Gewährung und Achtung der gewerkschaftlichen Vereinigungsfreiheit, Transparenz oder auch Schulungen (vgl. IndustriAll Global 2021d).

	Beispiele	Wirkungsweise	Durchsetzung
			Anknüpfungspunkt für Sorgfaltsmaßstäbe
Selbstverpflichtungen	<ul style="list-style-type: none">Codes of Conduct multinationaler UnternehmenBeteiligung an sektoralen Bündnissen (ACCORD, ACT)	<ul style="list-style-type: none">i. d. R. <i>rechtlich unverbindliche</i> Erklärung von Unternehmen	<ul style="list-style-type: none">häufig erster, öffentlichkeitswirksamer Schritt für Lieferkettenverantwortung<i>rechtlich nicht verbindlich</i>können Haftungsmaßstab beeinflussenEinhaltung nicht überprüfbar
unternehmensübergreifende Standards und Audits	<ul style="list-style-type: none">freiwillige Standards für CSR: ISO 26000, SA8000Multi-Stakeholder-Vereinbarungen: Berliner CSR-KonsensRechnungslegungsstandards: DRS20; Standards für Prüfungsorganisationen:AA1000 Account-ability Standards, deren (Nicht-)Einhaltung berichtspflichtig ist:<ul style="list-style-type: none">DCGK	<ul style="list-style-type: none">freiwillige oder gesetzlich anerkannte Standards zur „sozialen“ Unternehmensführung und „nichtfinanziellen“ Berichterstattung	<ul style="list-style-type: none">Unterstützung bei der Implementierung sozialer Standards in die UnternehmensführungTransparenz der Lieferkettenverantwortung durch Aufnahme in UnternehmensberichteÜberprüfbarkeit nicht immer hinreichend<i>Umsetzung bzw. Wahl des Standards freiwillig</i>
Sozialpartnerabkommen	<ul style="list-style-type: none">Globale RahmenvereinbarungenGlobale “Betriebsvereinbarungen“	<ul style="list-style-type: none">Vereinbarung zwischen Konzernspitzen und Gewerkschaftsverbänden (Globale Rahmenvereinbarungen) bzw. Betriebsratsgremien (Globale „Betriebsvereinbarungen“)	<ul style="list-style-type: none">Überwachung durch die VertragspartnerEtablierung konzerninterner Überwachungsmechanismen<i>Abschluss rechtlich nicht zwingend</i>es fehlt ein Rechtsrahmen auf internationaler Ebene (“soft law”)
EU-Aktivitäten	<ul style="list-style-type: none">AktionspläneEU-Richtlinie 2013/34/EUEU-Richtlinie zu Sorgfaltspflichten in der Lieferkette (geplant)	<ul style="list-style-type: none">Vorgaben von der EU-Ebene für die Umsetzung von Standards in der Lieferkette in den Mitgliedstaaten	<ul style="list-style-type: none">Anstoß für nationale Gesetzgebung; konkrete Vorgaben möglichhohe Verbindlichkeit für die Staaten, das Regelungsziel umzusetzen: Überwachung der Umsetzung durch den Europäischen GerichtshofPrivatpersonen können sich i. d. R. nicht auf die Richtlinie be-

Beispiele	Wirkungsweise	Durchsetzung
		rufen, sondern auf den Umsetzungsakt
Nationalstaatliches Recht	<ul style="list-style-type: none">• gesetzlich verpflichtende Regelungen	<ul style="list-style-type: none">• Verbindlichkeit potenziell hoch, in der konkreten Ausgestaltung aber abhängig von der Umsetzung, u. a.: Auf welche Unternehmen findet Gesetz Anwendung (Größe, Sitz)? Wer trägt Beweislast? Wie groß ist das Haftungsrisiko des Unternehmens? Besteht ein Verbandsklagerecht?

Tabelle 1: Übersicht über aktuell bestehende (internationale) Regelungswerke zur Überwachung und Einforderung sozialer Standards in globalen Wertschöpfungsketten; eigene Darstellung nach Emons et al 2021: 5f.

Tabelle 1 können die verschiedenen Regelungen entnommen werden, auf die zur Durchsetzung sozialer Standards entlang der Wertschöpfungskette zurückgegriffen werden kann. Bei genauerer Betrachtung wird deutlich, dass es sich bei einer Vielzahl der Regelwerke entweder um freiwillige Instrumente handelt oder um solche, die schwer zu überwachen und letztlich, bei Verstößen, rechtlich schwer oder gar nicht einzufordern sind. Unternehmen sind also weder rechtlich gezwungen, sich an gewisse Standards zu halten oder bspw. unternehmensbezogene Vereinbarungen abzuschließen, noch kann die Einhaltung einer Vielzahl der tatsächlich geltenden Regelungen überprüft werden.

Daher wird den betrieblichen Interessenvertreter*innen an den diversen, weltweiten Standorten und, da wo vorhanden, Europäischen und Weltbetriebsrät*innen, an dieser Stelle eine besonders wichtige Rolle zuteil: durch Vernetzung und Informationsaustausch untereinander können sie Missstände zunächst einmal aufdecken und, wo möglich, mit geeigneten Strategien Druck erzeugen (siehe dazu auch Kapitel 4).

Lieferkettengesetz als wirksamer Hebel

Wie bereits skizziert, gibt es einige multinationale Unternehmen, die sich durch den Abschluss Globaler Rahmenvereinbarungen freiwillig dazu verpflichtet haben, menschenwürdige Arbeitsbedingungen im Ausland zu

gewährleisten. Im Organisationsbereich von IndustriAll Global trifft dies auf ca. 50 Unternehmen zu.

Andere Konzerne, die bislang nicht bereit waren, solch eine Vereinbarung abzuschließen, profitieren im direkten Wettbewerb oft durch die Senkung von Arbeitskosten in der Lieferkette jenseits angemessener Standards.

Einen wirksamen Hebel, um von freiwilligen Vereinbarungen hin zu klaren, einforderbaren Regelungen zu kommen, kann zukünftig das deutsche Lieferkettengesetz darstellen.

Das im Juni 2021 verabschiedete Lieferkettengesetz sieht erstmalig eine konkrete Verpflichtung von Unternehmen vor, wenn es um die Wahrung von grundlegenden Menschenrechts- und Umweltstandards in globalen Lieferketten geht. Darunter fallen bspw. Kinderarbeit und Zwangsarbeit, die in vielen Teilen der Welt üblich sind (vgl. BMZ 2021: o.S.).

Das Gesetz gilt ab dem 1. Januar 2023 für Unternehmen aller Rechtsformen mit Hauptniederlassung, Verwaltungssitz oder Sitz in Deutschland oder einer Zweigniederlassung in Deutschland mit mindestens 3.000 Beschäftigten. Zum 1. Januar 2024 soll es auf Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten ausgeweitet werden.

Das Gesetz verpflichtet die Unternehmen, ein "angemessenes Risikomanagement" in ihrem eigenen Betrieb und bei ihren unmittelbaren Lieferanten einzuführen und wirksam umzusetzen. Hierzu müssen sie eine Risikoanalyse durchführen, Präventiv- und Abhilfemaßnahmen ergreifen und Beschwerdeverfahren einrichten. Ein jährlich erscheinender Bericht soll Informationen dazu aufführen. Verstößt ein Unternehmen gegen die sogenannten Sorgfaltspflichten, können Zwangs- und Geldstrafen verhängt werden. Die Vorschriften hierzu unterscheiden sich je nach Verstoß (Mindestbetrag: 100.000 €; Höchstbetrag: bis zu 2 % des durchschnittlichen Jahreseinkommens bei einem durchschnittlichen Jahresumsatz von über 400 Mio. €). Darüber hinaus sieht das Gesetz vor, dass Unternehmen aufgrund eines rechtskräftig festgestellten Verstoßes für bis zu drei Jahre von öffentlichen Auftragsvergaben ausgeschlossen werden können (vgl. Bundesgesetzblatt 2021). Bei allen Schwächen, bspw. hinsichtlich der Tatsache, dass Beschädigte vor deutschen Gerichten weiterhin keinen Schadensersatz einfordern können und Unternehmen lediglich für ihre direkten Zulieferer haftbar gemacht werden können, bietet das Gesetz auch eine Reihe von Chancen: Zum einen markiert es einen Paradigmenwechsel von der Freiwilligkeit zur rechtlichen Verpflichtung. Zum anderen räumt es dem Betriebsrat neue Unterrichts- und Mitbestimmungsrechte ein, die seine Rolle im Rahmen der Wahrung internationaler Arbeitsstandards stärkt.

Gegenüber dem Wirtschaftsausschuss muss das Unternehmen zukünftig auch zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette rechtzeitig und umfassend informieren. Hierzu wird §106 Abs. 3 BetrVG um Nr. 5b ergänzt (neue Unterrichtsrechte). Wie bereits beschrieben, ist das Unternehmen verpflichtet, ein Beschwerdeverfahren einzurichten, damit auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken aufmerksam gemacht werden kann. Der Betriebsrat ist hier bei der Einführung des Verfahrens im Unternehmen sowie bei den Schulungsmaßnahmen der Beschäftigten maßgeblich im Sinne seiner Mitbestimmungsrechte involviert (neue Mitbestimmungsrechte) (vgl. Höning 2021).

Europäische Ebene

Das deutsche Lieferkettengesetz gab auch Rückenwind für ein europäisches Lieferkettengesetz, das derzeit ebenfalls verhandelt wird. Während das deutsche Gesetz nur die vorgelagerte Lieferkette – also die Lieferanten – und den eigenen Geschäftsbetrieb der Unternehmen, nicht aber die nachgelagerte Lieferkette erfasst, wird es notwendig sein, dass sich ein für alle Unternehmen in Europa geltendes Gesetz an einigen Stellen effektiver zeigt. Vor allem gilt es sicherzustellen, dass Umweltbelange stärker berücksichtigt werden. Im deutschen Gesetz fällt Umweltzerstörung nur dann unter den Regelungsbereich, wenn sie sich auf konkrete Menschenrechtsverletzungen bezieht, bspw. wenn die Gesundheit eines/einer Arbeitnehmer*in geschädigt wurde.

Sozialer Dialog als zentrales Instrument

Die Pandemie hat einmal mehr bestärkt, dass sozialer Dialog unerlässlich ist, um eine politische Entscheidungsfindung im Sinne der Beschäftigten beeinflussen zu können. Dies gilt sowohl für Fragen der Beschäftigungssicherung, bei Lohnersatzleistungen, als auch bei konkreten betrieblichen Vorkehrungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben. Diverse Studien haben dies bestätigt (bspw. ILO 2021b). Dem globalen Gewerkschaftsdachverband IndustriAll Global ist es in Pandemiezeiten bspw. gelungen, erstmalig ein Globales Rahmenabkommen zur Telearbeit bei Renault abzuschließen, das die Erkenntnisse zu den Auswirkungen, die die Umstellung auf Telearbeit für eine Vielzahl von Beschäftigten mit sich brachte, einbezieht. Die Rahmenvereinbarung sieht u.a. vor, dass

mobile Arbeit weiterhin sowohl freiwillig als auch aufkündbar ist, dass Privatsphäre und Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen eingehalten werden, dass mobile Arbeit nicht zu ausufernden Arbeitszeiten führt usw. (vgl. IndustriAll Global 2021a). Diese Regelungen gelten fortan für alle Renault-Standorte weltweit.

Es geht darum, Konzepte zur Gestaltung von Arbeit als Interessenvertretungen aktiv einzubringen, auch wenn dabei klar ist, dass die Motivation und Ziele der Arbeitgeber*innenseite strukturell dazu konträr liegen. Während Arbeitnehmer*innenvertretungen in Zeiten der Pandemie und zur Gestaltung der Transformation gute Arbeit für alle Beschäftigten sichern wollen, liegt das wesentliche Bestreben der Unternehmen bei Effizienzsteigerungen und der Sicherung von Wettbewerbsvorteilen. Deshalb sind Arbeitnehmer*innenvertretungen in die Lage zu versetzen, bei Bedarf auch konfliktfähig zu sein, um ihre Forderungen durchzusetzen (vgl. Schroth/Janitz 2019: 211). Das geht vor allem mit einer mitgliederstarken Basis.

Arbeitnehmer*innenvertretende auch in anderen Ländern dabei zu unterstützen, stärker zu werden und sich im Rahmen des sozialen Dialogs Gehör zu verschaffen. Dies ist eine komplexe Aufgabe grenzüberschreitender Solidarität (Ganter, Mund, Wannöffel 2010).

Kapitel 3: Beispiele der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Automobilbranche

Nachdem am 31. Dezember 2019 erstmalig der „Ausbruch einer neuen Lungenentzündung mit noch unbekannter Ursache“ in Wuhan (China) bekannt wurde, verbreitete sich die Pandemie wie ein Lauffeuer (vgl. Taylor 2021). Es dauerte keine vier Wochen, bis auch die deutsche Bundesregierung den ersten Fall bei einem bayerischen Automobilzulieferer bestätigte, dessen Mitarbeiter Kontakt mit Beschäftigten aus dem chinesischen Produktionsstandort hatten (vgl. Merlot 2020). Mit Verzögerung erreichte das Virus letztlich nahezu alle Länder weltweit. Einen wesentlichen Ausgangspunkt der globalen Verbreitung stellte somit das grenzüberschreitende Netzwerk der Automobilindustrie dar.

Insbesondere die für arbeitspolitische Regulierung der deutschen Automobilstandorte zuständige Industriegewerkschaft Metall hatte schnell auf die neuen Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz reagiert. Im Eiltempo wurden Maßnahmen, u.a. zur Beschäftigungssicherung, tarifvertragliche Kurzarbeiterregelungen und Hygienemaßnahmen verabredet. Gesellschaftspolitischen Druck übten die bundesdeutschen Gewerkschaften.

ten darüber hinaus auch bei der Bundesregierung aus. Wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Stärkung der Binnennachfrage, zur Unterstützung für Familien unter diesen besonderen Herausforderungen und für mehr Arbeitnehmer*innenschutz wurden entwickelt. Bei allen Maßnahmen wurde von Beginn an dabei auch auf eine gerechte Verteilung der Krisenlasten hingearbeitet. Laut Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Jahr 2020 sind die Arbeitnehmer*innen mit den vereinbarten Maßnahmen zum Schutz ihrer Gesundheit, bspw. hinsichtlich Hygienemaßnahmen, versetzten Arbeitszeiten, Entfall von Dienstreisen, Bereitstellung von Schutzausrüstungen, vor allem da zufrieden, wo Betriebsrät*innen als „erreichbar und aktiv erlebt wurden“ (vgl. Hofmann/Mohr 2021:3).

Die arbeitspolitische Strategie der IG Metall konzentrierte sich dabei nicht allein auf die bundesdeutschen Standorte, sondern bezog die ausländischen Produktionsstandorte der Zulieferindustrie der deutschen Unternehmen mit ein. Die Standorte der weltweit agierenden Konzerne waren seit dem Ausbruch der Krise unterschiedlich von den Auswirkungen der Pandemie betroffen. Auch mit vorübergehenden Standortschließungen wurde je nach Region unterschiedlich umgegangen. Sehr unterschiedlich fielen vor allem auch die getroffenen Schutzmaßnahmen aus, die das Infektionsrisiko der Beschäftigten minimieren sollten. Im Folgenden soll an zwei Fallbeispielen verdeutlicht werden, wie sich die Pandemie in anderen Erdteilen ausbreitete und wie sie sich auf die Menschen, die Beschäftigten, in diesen Ländern auswirkte. Südafrika und Mexiko stehen dabei im Fokus: Beide Länder gelten in ihren jeweiligen Regionen Afrika und Mittelamerika als verhältnismäßig starke Volkswirtschaften mit einem hohen Anteil an industrieller Wertschöpfung. Insbesondere ist in beiden Ländern eine Vielzahl multinationaler – und vor allem auch deutscher – Unternehmen vertreten. Darüber hinaus waren (und sind) sowohl Südafrika als auch Mexiko in hohem Maße von der Pandemie betroffen.

Südafrika

Südafrika stellt weltweit eine der am härtesten von Covid 19 betroffenen Nationen dar. Kein anderes Land auf dem afrikanischen Kontinent hatte solch hohe Fallzahlen zu verzeichnen. Der erste Fall in Südafrika wurde Anfang März 2020 registriert. Bereits Mitte März – bei einer Fallzahl von 61 – rief der Präsident den nationalen Notstand aus, mit dem Schulschließungen, Versammlungsverbote und Einreisebeschränkungen einhergingen. Dennoch stiegen die Zahlen drastisch: Bis zum 24. August 2021 belief sich die Zahl der Infektionen in Südafrika auf mehr als 2,69 Millionen

(vgl. Statista 2021a). In Folge der Pandemie sank die Wirtschaftsleistung im Land um insgesamt 7 %. Vor allem der für Südafrikas Wirtschaft wichtige Automobilsektor war und ist stark betroffen. Für das Jahr 2020 verzeichnet die südafrikanische Automobilindustrie einen Rückgang der Produktion und des Exports von Kraftfahrzeugen von jeweils rund 30 %. Die Prognosen für 2022 lassen eine nur langsame Erholung vermuten (vgl. Najjar 2021). Durch die seit Mitte Juni 2021 grassierende dritte Welle sind die weiteren Entwicklungen für die Zukunft kaum absehbar (vgl. ebd.). Die Beschäftigten in Südafrika waren und sind auf Grund der Pandemie besonders betroffen. In vielen Unternehmen wurden einzelne Standorte kurzfristig geschlossen, ohne dass es eine Lohnfortzahlung für die Beschäftigten gab. Andere Arbeitgeber*innen zogen die Schließungstage vom Urlaubsanspruch der Mitarbeiter*innen ab (vgl. Chirume 2020; IOL 2020). Darüber hinaus ist eine Vielzahl von Fällen bekannt geworden, bei denen Beschäftigte an ihren Arbeitsplatz zurückkehren mussten – ohne dass ausreichende Vorkehrungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz getroffen wurden (vgl. IOL 2020). Die Pandemie hat sich dabei auch maßgeblich auf die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen ausgewirkt. Während Südafrika bereits seit vielen Jahren unter hoher Arbeitslosigkeit leidet, stieg die Zahl im zweiten Quartal 2021 auf 34,4 % bzw. 44,4 % (inkl. derer, die arbeitslos, aber nicht arbeitssuchend sind) an (vgl. Ashworth 2021)⁵. Zwar wurden staatlicherseits Maßnahmen ergriffen, um Menschen zu entlasten, nennenswert ist hier bspw. eine vorübergehende finanzielle Unterstützung für diejenigen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben (Unemployment Insurance Fund), doch laut Rechercheergebnissen der Gewerkschaft Numsa waren diese nicht ausreichend, um die Auswirkungen der vorübergehenden Schließung von Unternehmen abzufedern (vgl. IOL 2020). Laut Numsa wurden die Leistungen in einigen Fällen sogar gar nicht oder ausschließlich in geringer Höhe ausgezahlt. Heute ist bekannt, dass vor allem diejenigen, die ohne Lohnfortzahlungen freigestellt wurden, pandemiebedingt unter starken psychischen Folgeschäden leiden (vgl. Posel et al. 2021). Darüber hinaus litten vor allem auch die Qualifizierungsbestrebungen von jungen Menschen, die in Südafrika überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind (vgl. Allais 2021).

Im Juni 2020 eröffnete Volkswagen in Südafrika – mit Unterstützung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung – eigens ein Krankenhaus für 4000 Patient*innen auf dem ehe-

5 Eine ausführliche Studie zu den Beschäftigungseffekten der Pandemie in Südafrika liefern Vimal Ranchhod und Reza Che Daniel (2021).

maligen Werksgelände in Port Elizabeth. Darüber hinaus unterstützte das Unternehmen den Aufbau eines Labors für molekulare Virologie, um mehr Testangebote ermöglichen zu können. Jüngst hat Volkswagen darüber hinaus Schutzausrüstungen für Krankenhausbeschäftigte übergeben (vgl. Volkswagen 2020). Auch andere OEMs engagierten sich in der Region: Mercedes-Benz unterstützte Südafrika mit Sicherheitskleidung (vgl. AHK Südafrika 2021), BMW stellte Hunderte von Krankenhausbetten und Sauerstoffgeräten zur Verfügung (vgl. BMW 2020). Nach Verzögerungen und einem holprigen Start wurde die Impfkampagne Mitte Februar 2021 auch in Südafrika gestartet. Aktuell werden täglich circa 200.000 Impfungen durchgeführt, perspektivisch sollen es 300.000 werden (vgl. Dieterich 2021). Volkswagen hat im August in Südafrika ebenfalls ein Impfzentrum eröffnet, in dem sich Beschäftigte impfen lassen können. Im nächsten Zug steht das Zentrum auch für lokale Dienstleister und anschließend für Angehörige der Beschäftigten offen (vgl. Herald 2021).

Mexiko

Ähnlich wie Südafrika, ist auch Mexiko von der Pandemie stark betroffen. Der erste Covid-Fall wurde am 28. Februar 2020 bestätigt. Bis dato sind 3,2 Millionen Fälle bekannt (vgl. Statista 2021b). Darüber hinaus wird die Dunkelziffer als sehr hoch eingeschätzt (vgl. Auswärtiges Amt 2021). Schon zu Beginn der Pandemie verzeichnete Mexiko im Vergleich zu anderen lateinamerikanischen Staaten die höchste Mortalitätsrate (vgl. Freimann 2020). Nur in den USA, Brasilien und Indien sind mehr Fälle bekannt, in denen Menschen mit oder an Covid starben (vgl. Pieper 2021).

Im Rahmen der Präventionsmaßnahmen zur Eindämmung der Pandemie mussten im Frühjahr 2020 alle „nicht essentiell eingestuft“ Unternehmen und Institutionen die Arbeit einstellen (vgl. ebd.). Im Juni 2020 wurde die Wirtschaft jedoch bereits wieder hochgefahren. Trotz der geringen staatlichen Restriktionen erlitt die mexikanische Wirtschaft einen massiven Einbruch: 2020 sank die Wirtschaftsleistung im Vorjahresvergleich um 8,5 %. Dieser Einbruch gilt als einer der drastischsten Entwicklungen in der Geschichte Mexikos (vgl. Onvista 2021).

In der Automobilindustrie ist der Abschwung noch deutlicher zu spüren: Allein im ersten Monat der Krise 2020 sank, nach Angaben des mexikanischen National Institute of Statistics and Geography, der Inlandsabsatz um 64,5 % auf rund 34.900 Fahrzeuge. Die Montageproduktion ging im März gegenüber dem Vorjahresmonat um 25 % auf 261.800 Fahrzeuge zurück (vgl. Johns 2020).

Die Beschäftigten in Mexiko haben besonders mit den Auswirkungen der Pandemie bis weit in das Jahr 2021 hinein zu schaffen. Es ist eine Vielzahl von Fällen bekannt geworden, bei denen sich Beschäftigte mit Covid-Symptomen an ihre Betriebsärzt*innen wandten, dann aber mit dem Verweis auf Schmerzmittel wieder zurück zur Arbeit geschickt wurden. Allein in einem Werk eines für die in Mexiko ansässigen bundesdeutschen Automobilhersteller bedeutsamen Komponentenzulieferers in Rio Bravo, starben im April 2020 mehr als ein Dutzend Beschäftigte an bzw. mit Corona (vgl. Corchado, Olivares 2020). Auch war es gerade zu Beginn der Pandemie in Unternehmen üblich, dass Beschäftigten mit Kündigungen gedroht wurde, wenn sie ihrer Arbeit nicht nachgingen – und das, obwohl keine oder wenige Sicherheitsmaßnahmen getroffen wurden (vgl. Weiss 2020). Viele Beschäftigte sind nach vorübergehenden Schließungen mit Angst an ihre Arbeitsplätze zurückgekehrt (vgl. Solomon 2020).

Die mexikanische Regierung startete bereits Ende 2020 die nationale Impfkampagne. Mitte August 2021 waren rund 51 der rund 126 Millionen Menschen in Mexiko mindestens einmal geimpft. 27,6 Millionen besitzen bereits vollständigen Impfschutz (vgl. Ärzteblatt 2021). In Mexiko werden alle auf dem Weltmarkt verfügbaren Impfstoffe verimpft (vgl. Lisker 2021).

Automobilzulieferer wurden auch in Sachen Unterstützungsangeboten tätig: ein Unternehmen, das 2020 aufgrund hoher Todes- und Infektionsraten noch unter heftigem öffentlichen Druck stand, hat im Sommer 2021 mit der Unterstützung von Regierung, nationalen und regionalen Behörden ein eigenes Impfzentrum in Ciudad Juarez eröffnet. 20.000 Beschäftigte und Angehörige sollten hier ihre erste Impfung bekommen (vgl. Gonzales 2021). Andere Zulieferer verfolgen ähnliche Pläne.

Die wenigen empirischen Erkenntnisse unterstreichen allerdings, dass die Menschen weltweit in unterschiedlichem Ausmaß von der Pandemie betroffen waren und sind. Während in der deutschen Wirtschaft frühzeitig tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit und Betriebsvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten getroffen wurden, ging es z. B. in deutschen Niederlassungen in Südafrika oder Mexiko erst einmal um den generellen Zugang zu Sanitäreinrichtungen, um regelmäßiges Händewaschen zu gewährleisten und sich so besser schützen zu können. Die Reaktionen multinationaler Unternehmen folgten keinem in sich stringenten Schema – hauptsächlich wurde sich zunächst einmal an nationalen Vorgaben orientiert. Eigene, *flächendeckend* ausgerollte Strategien, die für Standorte weltweit verfolgt werden, fehlten und fehlen auch heute. Die aufgeführten Beispiele machen dabei eins deutlich:

Multinationale Unternehmen tragen Verantwortung, wenn es um die Bewältigung der Pandemie und den Schutz der Beschäftigten geht. Gerade auch dann, wenn sie staatliche Mittel beziehen, die ihnen zur Abfederung von Verlusten und zum Erhalt von Arbeitsplätzen in der jeweiligen Region zur Verfügung gestellt werden. Der Schutz der zehntausenden Menschen, die Tag für Tag in ihren Betrieben dazu beitragen, dass auch unter Pandemiebedingungen produziert werden kann, muss als Teil ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflichten verstanden werden. Da, wo starke gewerkschaftliche Strukturen existieren, können Verbesserungen im Sinne der Beschäftigten erwirkt werden – dies gilt in Deutschland, aber auch global. So ist es der IG Metall Schwestergewerkschaft Southern African Clothing and Textile workers Union (SACTWU) in Südafrika im April 2021 gelungen, ein Globales Rahmenabkommen über eine Kampagne zur Covid-19 Impfung von Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie abzuschließen. Die Vereinbarung zielt u.a. darauf ab, dass mindestens 80 % der Mitarbeiter*innen immunisiert werden. Zudem sieht die Übereinkunft vor, dass keine Arbeitsverträge zugelassen werden, die Beschäftigte aufgrund ihres Impfstatus diskriminieren. Darüber hinaus sollen zukünftig Maßnahmen ergriffen werden, um Falschmeldungen über Covid-19-Impfstoffe zu entlarven, glaubwürdige Informationen bereitzustellen und die Interessenvertretungen zur Impfkampagne zu schulen (vgl. IndustriAll Global 2021b). Für das Fallbeispiel Mexiko zeigt sich ein ähnliches Bild: Nachdem Unternehmen aufgrund des zunächst verantwortungslosen Umgangs mit der Pandemie unter öffentlichen, auch internationalen gewerkschaftlichen Druck gerieten, wurde (mit Verzögerungen) ein Strategiewechsel vollzogen. Seit dem Sommer 2021 werden Test- und Impfkapazitäten aufgebaut, um die Pandemie einzudämmen.

Die Unternehmensleitungen beabsichtigen auf diesem Weg, neue Infektionsfälle weitestgehend zu vermeiden, vor allem weitere Störungen der globalen Lieferketten vorzubeugen und Produktionsstillstände zu vermeiden. Allgemeingültige Standards und Vorgehen, die länderübergreifend an allen Standorten ergriffen werden, existieren bislang noch nicht. Dies stellt auch transnationale gewerkschaftliche Arbeit, vor allem auf der Ebene von Unternehmens- und Konzernstrukturen, vor strukturellen Herausforderungen.

*Kapitel 4: Transnationale Gewerkschaftsarbeit und die Strategie
transnationaler Unternehmensnetzwerke*

Es konnte dargelegt werden, dass nationale Lösungen und Handlungsstrategien bei der Bekämpfung der Corona-Pandemie nicht ausreichen, um der Komplexität der globalen Krise zu begegnen (vgl. United Nations 2020: 1). Es bedarf vielmehr koordinierter, grenzüberschreitender Ansätze, sowohl auf der politischen, als auch auf der Unternehmensebene. Dies gilt nicht nur für die aktuelle pandemiebedingte Krise. Globalisierung und die „unternehmerische Transnationalisierung“ verwässern die Grenzen von „lokaler, regionaler, nationaler und transnationaler Sphären der Arbeit“ (Simon/Ludwig 2017 nach Brock/Albert 1995; Gottschall/Voß 2005). Während Gewerkschaftsarbeit vorrangig national organisiert ist und zunächst der lokale Betrieb im Mittelpunkt der Arbeitspolitik und des gewerkschaftlichen Handelns steht, sind Unternehmen der Automobilbranche seit über drei Dekaden global vernetzt. Häufig fallen ihre unternehmerischen Entscheidungen nicht mehr vor Ort, was sich zunehmend auf die Anforderungen an und die Gestaltungsspielräume der Interessenvertretungen auswirkt. Aufgrund dieser „Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen“ (Simon/Ludwig 2017) gilt es, auch aus gewerkschaftlicher Sicht verstärkt entlang internationaler Liefer- und Wertschöpfungsketten Strategien zu entwickeln und die transnationale Ebene in unternehmensbezogene Aktivitäten einzubeziehen. Welchen Beitrag können also betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertreter*innen leisten? Wie können sie sicherstellen, dass globale Arbeits- und Sozialstandards eingehalten bzw. Verstöße im Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgemacht und Missstände behoben werden können? Denn auch wenn es, wie in Kapitel 2 dargestellt, bereits heute ein globales Regelwerk gibt, das Unternehmen – mal mehr, mal weniger – stark zu Verantwortung zwingt, gehören Missachtungen von Arbeitnehmer*innenrechten zum Alltag.

Umso wichtiger ist es daher, auf grenzübergreifende Netzwerkstrukturen der Interessenvertreter*innen setzen zu können. Sie sind die Basis internationaler Solidarität und maßgeblich entscheidend, wenn es darum geht, Arbeitgeber*innen auf Missstände hinzuweisen und zum Handeln zu zwingen – rechtlich und politisch. Unternehmensbezogene Kooperationen und Netzwerkstrukturen entlang der Wertschöpfungskette waren für gewerkschaftliche Akteur*innen oftmals Neuland (vgl. Simon/Ludwig 2017). Doch das ändert sich in den letzten zwei Dekaden: Seit einigen Jahren initiieren hiesige Gewerkschaften verstärkt Aktivitäten, um transnationale Gewerkschaftspolitik, auch auf Unternehmensebene, zu fördern (vgl. Wannöfel 2006).

Vor dem Hintergrund der globalen Corona-Pandemie verfolgt die IG Metall mit der Internationalen Netzwerkinitiative (NWI) einen innovativen Weg, um Betriebs- und Gewerkschaftspolitik transnational zu verknüpfen. Die Internationale Netzwerkinitiative zielt auf die intensive grenzübergreifende Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertreter*innen global vernetzter Standorte ab. Ziel ist es, den globalen Unterbietungswettbewerb im Hinblick auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verhindern und gemeinsam mit den Partnergewerkschaften arbeitspolitische Machtstrukturen aufzubauen. Im Zentrum steht die unternehmensbezogene Vernetzung der Arbeitnehmer*innenvertretungen entlang betriebs- und unternehmensspezifischer Themen wie der Transformation der Arbeitswelt, dem Umgang mit Verlagerungen, der Bewältigung der Pandemie durch effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie schließlich der Umsetzung und Überwachung des Lieferkettengesetzes. Die arbeitspolitischen Projekte werden von aktiven Beschäftigten im Betrieb initiiert und getragen. Sie haben somit entscheidenden Einfluss auf die Ausgestaltung des Projekts und können dafür sorgen, dass die transnationalen Aktivitäten auf dem shop floor verankert werden. Sie erfolgt auf drei Ebenen.

Die erste Ebene stellt die Grundvoraussetzung dar: Sie zielt darauf ab, zunächst überhaupt Kontakte herzustellen und nachhaltige Netzwerkstrukturen zwischen betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertreter*innen an in- und ausländischen Standorten oder direkten Konkurrenzwerken zu etablieren. Ohne diese erfolgreiche Grundlagenbildung, die auch eng mit dem Aufbau von Vertrauen verbunden ist, kann eine nachhaltige und erfolgreiche Kooperation nicht gelingen. Für alle weiteren Schritte ist sie demnach unerlässlich. Sind Netzwerke initiiert und ein Mindestmaß an Vertrauen aufgebaut, bewegen sich die Projektpartner*innen auf der zweiten Ebene in der konkreten thematischen Bearbeitung von (Transformations-)Themen. Es werden unternehmensbezogene transnationale Arbeitsgruppen zur Bearbeitung gemeinsamer betriebs- und unternehmensspezifischer Themen eingerichtet. Diese befassen sich bspw. mit den Themen Verlagerungen, Qualifizierung, Aufbau von Beteiligungsstrukturen oder der Gestaltung der digitalen Transformation – auf Augenhöhe zwischen Standortvertreter*innen aus industriellen Kernländern oder der globalen Peripherie. Die dritte Ebene stellt eine sehr anspruchsvolle und intensive Form der Zusammenarbeit dar: Es geht um die Entwicklung gemeinsamer, transnationaler, gewerkschaftspolitischer Handlungsstrategien zur sozialen, ökologischen und demokratischen Gestaltung der Transformation, zur Umsetzung des Lieferkettengesetzes und zielt darauf ab, den global aufgestellten Unternehmen gemeinsame Strate-

gien entgegensetzen, die die Belange der Beschäftigten in den Fokus rücken.

Corona hat der Welt vor Augen geführt, dass Krisen am besten begegnet werden kann, wenn sie transnational angegangen werden. Zwar sind wir alle vom selben Virus betroffen, doch wie sich dieser auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auswirkt, hängt von der Fähigkeit sozialer Akteure und den jeweiligen gesellschaftlichen Institutionen ab. Gesellschaften mit schwach ausgeprägten sozialen Institutionen sind auch in dieser Krise die Verlier*innen: Insbesondere für Arbeitnehmer*innen waren Lockerungen des Arbeitsrechts, Entlassungen, Verweigerungen von Lohnfortzahlungen und miserable Vorkehrungen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz die neue Normalität. Hingegen bleiben Gesellschaften mit vergleichsweise starken Institutionen und Organisationen (Gewerkschaften) weitgehend handlungsfähig. Wenige gute Beispiele zeigten, dass unternehmerisches Handeln auch Verantwortung für die gesamte Wertschöpfungskette bedeutet, viele sahen sich hingegen lediglich zu Taten im eigenen Land verpflichtet (vgl. IndustriAll Global 2021c). Doch Solidarität kennt keine Grenzen. Das gilt auch und erst recht in schwierigen Zeiten wie diesen.

Literaturverzeichnis

- Ärzteblatt* (2021): „Coronaimpfung: USA versprechen Mexiko Millionen weitere Dosen“, <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/126291/Coronaimpfung-USA-versprechen-Mexiko-Millionen-weitere-Dosen>
- AHK Südafrika* (2021): “Mercedes Benz South Africa distributes Covid 19 protective equipment (PPE) to 15000 learners in the eastern cape”, <https://suedafrika.a-hk.de/news/news-details/mercedes-benz-south-africa-distributes-covid-19-personal-protective-equipment-ppe-to-15000-learners-in-the-eastern-cape>
- Allais, Stephanie* (2021): “COVID-19 has worsened South Africa’s system of developing the skills of young people”, <https://theconversation.com/covid-19-has-worsened-south-africas-system-of-developing-the-skills-of-young-people-162528>
- Ashworth, Louis* (2021): “South Africa suffers world’s highest unemployment rate at 34.4pc”, <https://www.msn.com/en-gb/money/other/south-africa-suffers-worlds-highest-unemployment-rate-at-344pc/ar-AANGAvk?ocid=BingNewsSearch>
- Auswärtiges Amt* (2021): Mexiko: Reise- und Sicherheitshinweise, <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/mexikosicherheit/213648>
- BMW* (2020): „Coronavirus emergency aid for South Africa – BMW Group supports German development policy“, <https://www.press.bmwgroup.com/global/article/detail/T0310155EN/coronavirus-emergency-aid-for-south-africa-bmw-group-supports-german-development-policy?language=en>

- Bunde, Nicolas (2021): „Covid-19 und die Industrie: Führt die Krise zum Rückbau globaler Lieferketten?“, ifo Schnelldienst 1 / 2021 74. Jahrgang 20. Januar 2021, <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2021-01-bunde-branchen-dialog-industrie.pdf>
- Bundesgesetzblatt (2021): „Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten“, Jahrgang 2021, Teil 1 Nr. 46, https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl121s2959.pdf#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl121s2959.pdf%27%5D__1629799807605
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2021): „Das Lieferkettengesetz ist da“, <https://www.bmz.de/de/entwicklungspolitik/lieferkettengesetz>
- Bundeszentrale für politische Bildung (2018): „Vor fünf Jahren: Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch eingestürzt“, <https://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/268127/textilindustrie-bangladesch>
- Chirume, Joseph (2020): “Covid 19 workers protest after being put short time”, <https://www.groundup.org.za/article/covid-19-workers-protest-after-being-put-short-time/>
- Corchado, Alfredo; Olivares, Valeria (2020): “On the border, factory workers die and their families worry that US companies aren’t doing enough”, <https://www.dallasnews.com/news/public-health/2020/04/19/on-the-border-factory-workers-die-and-their-families-worry-that-us-companies-arent-doing-enough/>
- Dieterich, Johannes (2021): „Südafrika: Aberglaube und Traumata halten Menschen von der Impfung ab“, <https://www.fr.de/politik/suedafrika-aberglaube-und-traumata-halten-menschen-von-der-impfung-ab-90917562.html>
- Emons, Oliver; Fulda, Barbara; Klengel, Ernesto, Schietinger, Marc (2021): „Soziale Standards in Lieferketten. Ein Überblick über Instrumente und Ansätze“, Hans Böckler Stiftung, Working Paper Forschungsförderung Nummer 207, März 2021, https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_207_2021.pdf
- Fichter, Michael (2015): “Organising in and along Value Chains: What Does It Mean For Trade Unions?”, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Flach, Lisandra; Braml, Martin T. (2020): „Bedeutet Corona das Ende der Globalisierung?“, <https://www.bpb.de/politik/wirtschaft/schuldenkrise/318378/bedeutet-corona-das-ende-der-globalisierung>
- Freimann, Claudia (2020): „Die ‚neue Normalität‘ in Mexiko“, <https://www.fes.de/r-eferat-lateinamerika-und-karibik/artikelseite-lateinamerika-und-karibik/die-neue-normalitaet-in-mexiko>
- Ganter, Sarah; Mund, Horst; Wannöffel, Manfred (2010): “Networking and a two-track strategy: perspectives of international trade union activities”, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, <http://library.fes.de/pdf-files/iez/07279.pdf>
- Gonzalez, Jose (2021): „Aptiv, Lear join Mexico’s effort to ramp up vaccinations at border“, <https://www.reuters.com/world/americas/aptiv-lear-join-mexicos-effort-ramp-up-vaccinations-border-2021-07-13/>
- Herald (2021): „VWSA opens Covid-19 vaccination centre“, <https://www.heraldlive.co.za/news/2021-08-12-vwsa-opens-covid-19-vaccination-centre/>

- Höning, Natascha Stephanie (2021): „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und Betriebsrat: Neue Unterrichtungspflichten und Mitbestimmungsrechte“, <https://efarbeitsrecht.net/lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-und-betriebsrat/>
- IG Metall (2020): „Beschäftigtenbefragung 2020: Das sind die Ergebnisse“, <https://www.igmetall.de/im-betrieb/beschaeftigtenbefragung-2020>
- ILO (2021a): “ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition, Updated estimates and analysis”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf
- ILO (2021b): “Future of Work: Trade Unions in Transition: Interview with Maria Helena André”, https://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_776264/lang-en/index.htm
- ILO (2020): “ILO Monitor 1stEdition: COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
- IndustriAll Global (2021a): “IndustriALL and Renault sign first global agreement on telework in the industry”, <http://www.industrialall-union.org/industrialall-and-renault-sign-agreement-on-telework>
- IndustriAll Global (2021b): “Vaccine roll-out framework agreement reached in South Africa’s garment sector”, <http://www.industrialall-union.org/vaccine-roll-out-framework-agreement-reached-in-south-africas-garment-sector>
- IndustriAll Global (2021c): „Multinationals must take responsibility for supply chain workers in the pandemic“, <http://www.industrialall-union.org/multinationals-must-take-responsibility-for-supply-chain-workers-in-the-pandemic>
- IndustriAll Global (2021d): “International Accord: tentative agreement on expanded worker safety programmes“, <http://www.industrialall-union.org/international-accord-tentative-agreement-on-expanded-worker-safety-programmes>
- Institute for supply management (2020): “COVID-19 Survey: Impacts On Global Supply Chains”, <https://www.instituteforsupplymanagement.org/news/NewsRoomDetail.cfm?ItemNumber=31171>
- IOL (2020): “Workers in SA are experiencing extreme hardship during Covid-19 lockdown, says Numsa”, <https://www.iol.co.za/news/politics/workers-in-sa-are-experiencing-extreme-hardship-during-covid-19-lockdown-says-numsa-47458145>
- Johns, Victoria (2020): „Coronavirus policy complicates Mexican automotive recovery“, <https://www.automotivelogistics.media/coronavirus/coronavirus-policy-complicates-mexican-automotive-recovery/40606.article>
- Hofmann, Jörg; Mohr, Katrin (2021): „Zukunftssicherung im Angesicht von Pandemie und Transformation“, WSI Mitteilungen, 74. Jahrgang, 2/2021, S. 171 – 175.
- Köhn, Rüdiger (2021): „Die Chipknappheit kann sich bis 2023 hinziehen“, <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/digitec/chipindustrie-engpass-bis-2023-befuerchtet-von-infineon-chef-17484052.html>
- Lisker, Björn (2021): „Die aktuelle Covid-19-Situation in Mexiko“, <https://mexiko.ahk.de/covid>

- Merlot, Julia (2020): "Die unglückliche Reise von Patientin null", Spiegel Wissenschaft, <https://www.spiegel.de/wissenschaft/medizin/erster-corona-fall-in-deutschland-die-unglueckliche-reise-von-patientin-0-a-2096d364-dcd8-4ec8-98ca-7a8ca1d63524>
- Najjar, Fausi (2021): „Südafrika steht vor großen Herausforderungen“, <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/specials/special/suedafrika/suedafrika-steht-vor-grossen-herausforderungen-240824>
- OECD (2020): COVID-19 und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln“, https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/C-D/covid-19-und-verantwortungsvolles-unternehmerisches-handeln-langfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=10
- Onvista (2021): „Mexikos Wirtschaft schrumpft um 8,5 Prozent im Corona-Jahr“, <https://www.onvista.de/news/mexikos-wirtschaft-schrumpft-um-8-5-prozent-im-corona-jahr-430782599>
- Pieper, Oliver (2021): „Die Impf-Ablehnung der Indigenen in Mexiko“, <https://www.dw.com/de/die-impf-ablehnung-der-indigenen-in-mexiko/a-58613580>
- Posel, Dorrit; Oyenubi, Adeola; Kollamparambil, Umakrishnan (2021): "Job loss and mental health during the COVID-19 lockdown: Evidence from South Africa", <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0249352>
- Ranchhod, Vimal; Daniel, Reza Che (2021): "Labour Market Dynamics in South Africa at the Onset of the COVID-19 Pandemic, in: South African Journal of Economics; <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/saje.12283>
- Responsible Business Alliance (2020): "COVID-19 Impact at a Glance, RBA Brief", <http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/COVID19Survey.pdf>
- Schroth, Jochen; Janitz, Fritz (2019): „Mehr Betriebspolitik wagen: Mit ‚Arbeit und Innovation‘ die digitale Zukunft gestalten“, in Schulz, Irene (Hrsg.): „Industrie im Wandel – Bildungsarbeit in Bewegung“, 1. Auflage 2019, Bund-Verlag, Frankfurt, S. 204–216.
- Solomon, Daina Beth (2020): "Workers nervously eye return to Lear's coronavirus-hit plant in Mexico, <https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-lear-idUSKBN2370EJ>
- Statista (2021a): "Anzahl Infektionen und Todesfälle aufgrund des Coronavirus (COVID-19) in Südafrika seit Februar 2020“, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1105571/umfrage/erkrankungs-und-todesfaelle-aufgrund-des-coronavirus-in-suedafrika/>
- Statista (2021b): „Anzahl Infektionen und Todesfälle in Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) in Mexiko seit Januar 2020“, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1139974/umfrage/erkrankungs-und-todesfaelle-aufgrund-des-coronavirus-in-mexiko/>
- Taylor, Derrick Bryson (2021): "A timeline of the Corona virus pandemic", New York Times, <https://www.nytimes.com/article/coronavirus-timeline.html>)
- United Nations (2020): "Shared responsibility, global solidarity: Responding to the socio-economic impacts of COVID-19", <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-03/SG-Report-Socio-Economic-Impact-of-Covid19.pdf>

- Volkswagen (2020): „Volkswagen hilft in Südafrika im Kampf gegen Covid-19“, <https://www.volkswagen-newsroom.com/de/pressemitteilungen/volkswagen-hilft-in-suedafrika-im-kampf-gegen-covid-19-6280>
- Wannöfffel, Manfred (1991), *Sachzwang Japan*, Münster.
- Wannöfffel, Manfred (2006), *Förderung von Gewerkschaften in Entwicklungsländern in Zusammenarbeit mit internationalen Gewerkschaftsorganisationen*, Bonn.
- Wannöfffel, Manfred, u.a. (2013), *Chancen und Grenzen nachhaltiger Standorte- und Beschäftigungssicherung: Das Beispiel der Opel-Standorte in Bochum, Düsseldorf*.
- Weiss, Sandra (2020): „Mexican factories risk workers' lives“, <https://www.dw.com/en/coronavirus-mexican-factories-risk-workers-lives/a-53287669>

