

Woche 13 Stunden mehr als Männer mit unbezahlter Pflege- und Hausarbeit²⁷. Es ist davon auszugehen, dass europaweit diese Arbeit zu Lasten von Frauen zugenommen hat.

Die Situation für Alleinerziehende ist noch schwieriger, insbesondere wenn sie mit der Arbeit von zu Hause und der alleinigen Betreuung der Kinder jonglieren müssen. Alleinerziehende Eltern sind auch häufiger von Armut bedroht als Alleinstehende oder Menschen in Paaren mit und ohne Kinder. Frauen machen fast 85 Prozent aller Alleinerziehenden in der EU aus, und fast die Hälfte (48 Prozent) ist von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht, im Vergleich zu einem Drittel (32 Prozent) der alleinerziehenden Väter. Covid-19 wird dieses Risiko wahrscheinlich erhöhen.²⁸

6. Unsichtbarkeit von weiblichen Expertinnen

In Deutschland gab es im April 2020 zurecht einen Aufschrei, als Expert*innen der Nationalen Wissenschaftsakademie Leopoldina Empfehlungen zum allmählichen Ausstieg aus dem gesellschaftlichen Ausnahmezustand wegen der Corona-Pandemie veröffentlicht hatten. Zum einen wurde die Zusammensetzung der Expert*innen mit einem Durchschnittsalter von 60 Jahren und nur zwei Frauen von insgesamt 26 Mitgliedern kritisiert; außerdem adressierte die Leopoldina-Arbeitsgruppe nämlich gerade nicht das Wohlergehen von Frauen.²⁹ Eine Studie vom September 2020 legt dar, dass dieses Problem ein weltweites ist und dass generell in den Nachrichten nicht die Perspektive

von Frauen in Betracht genommen wird.³⁰ Der Studie zu Folge haben US-amerikanische und europäische Wissenschaftlerinnen kürzlich ihre Verzweiflung über den Kampf gegen das Patriarchat in der Wissenschaft sowie ihre Marginalisierung in der Corona-Pandemie zum Ausdruck gebracht. Beispielhaft wird in der Studie festgestellt, dass in Nachrichtenberichten Männer viermal häufiger als Experten zitiert werden als Frauen.

Melinda Gates meinte völlig zurecht: „Es ist wohl unvermeidlich, dass viele Personen argumentieren, dass wir Gespräche über die Gleichstellung der Geschlechter zurückstellen sollten, bis wir diese Notlage überwunden haben. Allerdings sind diese Krankheit und ihre Auswirkungen nicht geschlechtsneutral. Deshalb kann unsere Antwort auch nicht geschlechtsneutral sein.“³¹

27 Online: <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/unpaid-care-and-housework> (Zugriff: 30.9.2020).

28 Online: <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/unpaid-care-and-housework> (Zugriff: 30.9.2020).

29 Online: <https://www.tagesspiegel.de/wissen/kritik-an-leopoldina-empfehlung-das-wohlergehen-der-frauen-wird-nicht-adressiert/25739444.html> (Zugriff: 30.9.2020).

30 Online: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20201014160745101> (Zugriff: 30.9.2020).

31 Online: https://www2.gatesfoundation.org/ideas/campaigns/gender-equality?utm_campaign=AW_WBM-2020&utm_content=Melinda-video&utm_medium=ads&utm_source=LinkedIn (Zugriff: 30.9.2020).

DOI: 10.5771/1866-377X-2020-4-176

Globale Verantwortung in der globalen Pandemie – die Debatte um ein Lieferkettengesetz

Ruth Luisa Meding, LL.M.

Referentin djb-Bundesgeschäftsstelle, Berlin

In Zeiten der globalen Pandemie konzentriert sich die deutsche Politik auf das Überleben der „heimischen“ Wirtschaft. Ihre menschenrechtlichen und ökologischen Auswirkungen finden demgegenüber kaum Beachtung. Dass grenzüberschreitend produzierende Unternehmen aus Deutschland bzw. deren Zulieferfirmen am Anfang vieler globaler Lieferketten Arbeiter*innen in ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen beschäftigen und vor Ort die Umwelt zerstören, scheint – nicht erst seit der Corona-Krise – als vermeintlich unumstößliche Erfolgsbedingung im globalen Kapitalismus toleriert zu werden.

Die Folgen treffen Frauen häufiger und härter als Männer, da sie überproportional am Anfang globaler Lieferketten und damit im informellen und Niedriglohnsektor arbeiten.¹ Frauen, besonders Angehörige von Minderheiten, sind dort vielfach von Lohndiskriminierung betroffen und in weit höherem Maße sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt

am Arbeitsplatz ausgesetzt. Hinzu kommt, dass sie neben Arbeitszeiten von teilweise 60 bis 70 Stunden pro Woche den Großteil unbezahlter Sorgearbeit übernehmen, während es meist an sozialen Absicherungen, wie beispielsweise Mutterschutzzeiten, fehlt.² Insbesondere an osteuropäischen³ und

1 Menschen anderer Geschlechtsidentität sind ähnlich oder sogar stärker benachteiligt. Aufgrund ihrer nachgewiesenen starken Präsenz an den Anfängen globaler Wertschöpfungsketten bezieht der Artikel sich jedoch auf Frauen.

2 Borkenhagen, Jana/Burckhardt, Gisela/ Burmeister, Marek/ Drillich, Heike/ Falk, Gertrud/Freitag, Sepide/ Köhler, Gabriele/ Leifker, Maren/Luig, Benjamin/ Mürlebach, Mara/Neuenroth, Carsta/Pflüger, Franziska/ Randzio-Plath, Christa/Seitz, Karolin: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, Aktionsgemeinschaft Solidarische Welt e.V. et al. (Hrsg.), 2020. Online: https://www.brot-fuer-die-welt.de/fileadmin/mediapool/2_Downloads/Fachinformationen/Sonstiges/Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf (Zugriff: 28.10.2020).

3 Vgl. Kampagne für Saubere Kleidung: „Made in Europe“ – Die ungeschminkte Wahrheit. Online: <https://saubere-kleidung.de/lohn-zum-leben/europa/> (Zugriff: 28.10.2020).

asiatischen⁴ Standorten der Textilindustrie herrschen prekäre Verhältnisse, wie sie beim Einsturz der Fabrik Rana Plaza 2013 in Bangladesch, bei dem 1.134 Menschen starben, dramatisch zum Ausdruck kamen. In der Fabrik wurden größtenteils Textilien für europäische Unternehmen wie Primark, Mango und Benetton und auch deutsche Unternehmen wie C&A, KiK und Adler produziert. Mangelnde Rechtskenntnis und fehlende Beschäftigungsalternativen verstärken die geschlechterbedingte strukturelle Benachteiligung und hindern die Betroffenen daran, ihre Rechte geltend zu machen.⁵

Die ohnehin drastischen globalen und geschlechtsbezogenen Ungleichheiten verschärfen sich in der Corona-Krise. In vielen der Sektoren mit hohem Frauenanteil werden selbst Mindeststandards zum Schutz der Gesundheit nicht eingehalten. Schon die Arbeit an sich am Anfang der Lieferketten führt häufig zu massiven Gesundheitsschäden, beispielsweise durch das Färben von Stoffen in der Textilindustrie oder die Arbeit mit Pestiziden auf Blumenplantagen. Auch fehlt es in den Zulieferfabriken vielfach am Zugang zu medizinischer Betreuung, an Schutzbekleidung, Belüftung und sanitären Anlagen, womit zudem auch das Risiko, sich nun mit dem Virus anzustecken, signifikant steigt. Wenn die Arbeiter*innen krankheitsbedingt ausfallen, können sie nicht mit Lohnfortzahlungen rechnen und sehen sich häufig gar Repressionen ausgesetzt.⁶

Besonders verheerende Konsequenzen haben derzeit die massenhaften Auftragsstornierungen europäischer Modekonzerne in Folge der Pandemie. Unter Verweis auf „höhere Gewalt“ verweigerten sie ihren Zulieferbetrieben in Bangladesch, Indien, Pakistan, Kambodscha oder Myanmar teilweise sogar die Bezahlung bereits produzierter Kleidung.⁷ Millionen Textilarbeiter*innen wurden daraufhin – meist fristlos – entlassen. Laut KfW Entwicklungsbank waren bereits im April allein in Bangladesch über zwei Millionen Textilarbeiter*innen betroffen.⁸ Damit verlagern die internationalen Unternehmen die wirtschaftliche Last der Krise auf die Zulieferfirmen bzw. die Arbeiter*innen im globalen Süden, deren Arbeitskraft sie seit Jahren ausbeuten.

Völkerrechtliche Verpflichtungen Deutschlands

Mit der Ratifizierung des Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt⁹) 1973 sowie des Übereinkommens zur Beseitigung jeglicher Diskriminierung der Frau (UN-Frauenrechtskonvention¹⁰) 1980, hat sich Deutschland völkerrechtlich verbindlich verpflichtet, sowohl die Diskriminierungsfreiheit von Frauen als auch menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Doch die Menschenrechtslage der Arbeiter*innen am Anfang globaler Lieferketten hat sich dadurch bisher kaum zum Besseren gewendet.

Art. 7 des UN-Sozialpakts regelt „das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen“. Dazu gehört „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ohne Unterschied, insbesondere wird gewährleistet, dass Frauen keine ungünstigeren Arbeitsbedingungen als Männer haben“ (Buchstabe a Punkt i). Das Arbeitsentgelt muss allen Arbeitnehmer*innen „einen angemessenen Lebensunterhalt für sie und ihre Familien“ sichern (Buchstabe a Punkt ii). Zudem sind „sichere und gesunde Arbeitsbedingungen“

(Buchstabe b), „Arbeitspausen, Freizeit eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit, regelmäßiger bezahlter Urlaub sowie Vergütung gesetzlicher Feiertage“ (Buchstabe d) vorgesehen. Im General Comment Nr. 23¹¹ konkretisiert der Ausschuss für wirtschaftliche soziale und kulturelle Rechte (WSK-Ausschuss), dass es sich um ein individuelles Recht handelt, das „einem jeden“ zusteht, womit eine enge Verbindung zum Diskriminierungsverbot des Art. 2 Abs. 2 UN-Sozialpakt und dem Gebot der Gleichbehandlung vom Männern und Frauen nach Art. 3 UN-Sozialpakt hergestellt wird. Der Ausschuss betont außerdem, dass die Aufzählung nicht abschließend ist, sondern dass Art. 7 UN-Sozialpakt weitere Elemente umfasst, wie etwa die Freiheit von Gewalt am Arbeitsplatz einschließlich sexualisierter Belästigung oder das Recht auf bezahlte Elternzeit.¹² Art. 8 des UN-Sozialpaktes enthält zudem Koalitions-, Gewerkschafts- und Streikrechte.

Die im Jahr 1979 verabschiedete UN-Frauenrechtskonvention verpflichtet die Vertragsstaaten nicht nur dazu, selbst nicht zu diskriminieren, sondern angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen gesell-

4 FEMNET e.V./ Bangladesh Center for Workers Solidarity (BCWS) (Hrsg.): BREAK THE SILENCE STOP THE VIOLENCE. Gender-based violence in the garment sector of Bangladesh: A study on cases, causes and cures, 2020. Online: https://femnet.de/images/downloads/gbv/GBV_Stop-Violence_Report_BCWS-FEMNET-2020.pdf (Zugriff: 28.10.2020).

5 Hensel, Isabell/ Hoellmann, Judith: Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette, 11.6.2020. Online: <https://verfassungsblog.de/geschlechtergerechtigkeit-in-der-lieferkette/> (Zugriff: 9.10.2012).

6 Borkenhagen, Jana/Burckhardt, Gisela/ Burmeister, Marek/ Drillsch, Heike/ Falk, Gertrud/Freitag, Sepide/ Köhler, Gabriele/ Leifker, Maren/Luig, Benjamin/ Mürlebach, Mara/Neuenroth, Carsta/Pflüger, Franziska/ Randzio-Plath, Christa/Seitz, Karolin: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, Aktionsgemeinschaft Solidarische Welt e.V. et al. (Hrsg.), 2020, S. 13. Online: https://www.brot-fuer-die-welt.de/fileadmin/mediapool/2_Downloads/Fachinformationen/Sonstiges/Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf (Zugriff: 28.10.2020).

7 Brot für die Welt, MISEREOR, ECCHR: Globale Lieferketten in der Corona-Krise: Menschenrechte auf dem Abstellgleis?, Juni 2020, S. 4. Online: https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2020/06/Briefing-Juni-2020_Lieferketten-und-Corona_final.pdf (Zugriff: 2.11.2020); Kampagne für saubere Kleidung: Die Textilarbeiter*innen in Zeiten des Lockdowns in Indien, 24.6.2020. Online: <https://saubere-kleidung.de/2020/06/textilarbeiter-innen-in-zeiten-des-lockdowns-in-indien/> (Zugriff: 3.11.2020).

8 KfW Entwicklungsbank: Bangladesch: Im Textilbereich entfallen mehr als 80 Prozent aller Ausfuhren, 22.4.2020. Online: <https://www.kfw-entwicklungsbank.de/Internationale-Finanzierung/KfW-Entwicklungsbank/%C3%9Cber-uns/Die-Corona-Lage-in-unseren-Au%C3%9Fenb%C3%BCros/Bangladesch/> (Zugriff: 29.10.2020).

9 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, General Assembly resolution 2200A (XXI) in accordance with article 27, 16 December 1966 (entry into force 3 January 1976). Online: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/CESCRIndex.aspx> (Zugriff: 3.11.2020).

10 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 18 December 1979 (entered into force 3 September 1981), 1249 U.N.T.S. 13. Online: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/CEDAWIndex.aspx> (Zugriff: 3.11.2020).

11 Die General Comments sind als wesentliche Auslegungshilfe im Hinblick auf den normativen Inhalt der im UN-Sozialpakt formulierten Rechte, wenngleich ihnen keine Rechtsverbindlichkeit zukommt.

12 Committee on Economic, Social and Cultural Rights: General Comment No. 23: on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), UN Doc. E/C.12/GC/24, 27.4.2016.

schaftlichen Bereichen rechtlich sowie faktisch sicherzustellen. Die Vertragsstaaten haben insbesondere auch dafür Sorge zu tragen, dass nicht-staatliche Akteure, wie Unternehmen, die Rechte von Frauen achten, schützen und gewährleisten.

Die Verantwortung von Unternehmen zur Wahrung von Menschenrechten in einer globalisierten Wirtschaft wurde explizit erstmals in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte von 2011 – wenngleich nicht rechtlich verbindlich – festgelegt. Nach Leitprinzip 1 müssen Staaten „geeignete Schritte zur Prävention, Untersuchung, Bestrafung und Entschädigung“ von Menschenrechtsverstößen unternehmen, die durch Unternehmen unter ihrer Jurisdiktion verursacht werden. In Leitprinzip 17 heißt es: „Um ihre nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie ihnen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte walten lassen.“ Diese Sorgfaltspflicht erstreckt sich auf Menschenrechtsverletzungen, die durch die eigene Tätigkeit der internationalen Unternehmen hervorgerufen werden oder die infolge ihrer Geschäftsbeziehungen entstanden sind.

Im Juni 2019 hat die UN-Arbeitsgruppe zu Wirtschaft und Menschenrechten zudem einen konkretisierenden Leitfaden erstellt¹³, in dem die Gender-Dimension jedes Leitprinzips und die zu deren Beachtung erforderlichen Maßnahmen dargestellt werden. Er hebt die Notwendigkeit hervor, auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene die strukturelle Benachteiligung von Frauen in globalen Lieferketten zu adressieren und mahnt an, dass vermeintlich geschlechterblinde Maßnahmen Ungleichheiten verstärken können.

Die UN-Leitprinzipien wurden mit dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) 2016¹⁴ auf die nationale Ebene übertragen. Der NAP setzt jedoch lediglich auf freiwillige Selbstverpflichtungen der Unternehmen. Fragen der Geschlechtergerechtigkeit im Zusammenhang mit extraterritorialen Tätigkeiten deutscher Unternehmen werden nur am Rande erwähnt durch einen allgemeinen Verweis auf die Women's Empowerment Principles¹⁵, die 2010 gemeinsam von UN Women und dem Global Compact beschlossen wurden. Die Bundesregierung setze sich für die Unterzeichnung der Principles durch möglichst viele Unternehmen ein, heißt es im Aktionsplan, ohne dass jedoch auf deren Inhalt eingegangen wird.

Freiwillige Selbstverpflichtungen für Unternehmen reichen nicht

Deutschland wird sowohl vom WSK-Ausschuss als auch von der UN-Frauenrechtskommission für seine unzureichende Umsetzung des NAP kritisiert. In seinen Abschließenden Bemerkungen zum 6. Staatenbericht Deutschlands moniert der WSK-Ausschuss, dass es (anders als im Verbraucherschutz) keine kollektiven Klagemöglichkeiten für Betroffene von Menschenrechtsverletzungen durch deutsche Firmen gibt und dass es an standardisierten Offenlegungsverfahren und strafrechtlicher Haftung der Firmen fehlt. Der Ausschuss empfiehlt, dass Deutschland einen gesetzlichen Rahmen verabschiedet, der sicherstellt, dass alle Unternehmen unter deutscher Jurisdiktion

Menschenrechtsverletzungen in ihren Abläufen identifizieren, vorbeugen und adressieren – nicht nur in Deutschland, sondern auch außerhalb. Für Verstöße sollen die Unternehmen haftbar gemacht werden können.¹⁶

Die UN-Frauenrechtskommission hat in ihrer Kommentierung des kombinierten siebten und achten periodischen Staatenberichts Deutschlands zur Umsetzung der UN-Frauenrechtskonvention explizit bemängelt, dass die Bundesrepublik ihren extraterritorialen Pflichten nicht hinreichend nachkommt. Die Kommission kritisiert unter anderem die Auswirkungen der Tätigkeit deutscher transnationaler Unternehmen, insbesondere von Textil- und Agrarkonzernen; die mangelnde Berücksichtigung der Gender-Perspektive im Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte; und den begrenzten Zugang zu rechtlicher Abhilfe für Frauen, deren Menschenrechte durch deutsche Unternehmen verletzt wurden.¹⁷

Diese Kritik korrespondiert mit den Ergebnissen der von Bundesentwicklungsminister *Gerd Müller* und Bundesarbeitsminister *Hubertus Heil* im Juli vorgestellten Befragung von 2.250 deutschen Unternehmen zur Einhaltung der Menschenrechte. Sie belegt, dass die freiwilligen Selbstverpflichtungen aus dem NAP nicht ausreichen, um Unternehmen zu menschenrechtskonformen Handeln am Anfang der Lieferketten zu bewegen.¹⁸ Nur 13 bis 17 Prozent der Unternehmen erfüllen demnach die, laut der Initiative Lieferkettengesetz¹⁹ ohnehin bereits verwässerten²⁰, NAP-Anforderungen.²¹ Für diesen – nun eingetretenen – Fall, sieht der Koalitionsvertrag vor, ein Lieferkettengesetz zu verabschieden, das Unternehmen wirksam verpflichtet Menschenrechte und Umweltschutz zu achten.

- 13 United Nations Development Programme (UNDP)/ United Nations Working Group on Business and Human Rights: Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights, 23.5.2019. Online: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender_Booklet_Final.pdf (Zugriff: 3.11.2020).
- 14 Bundesregierung: Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte, 2.10.2017. Online: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/nationaler-aktionsplan-wirtschaft-und-menschenrechte-735164> (Zugriff: 3.11.2020).
- 15 UN women/ Global Compact: Women's Empowerment Principles, 2010. Online: <https://www.unwomen.de/aktuelles/womens-empowerment-principles-weps.html> (Zugriff: 4.11.2020).
- 16 Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding observations on the combined sixth periodic reports of Germany, UN Doc. E/C.12/NLD/CO/6, 6.7.2017.
- 17 Committee on the elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the combined seventh and eighth periodic reports of Germany, UN. Doc. CEDAW/C/DEU/CO/7-8, 9.3.2017.
- 18 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Pressemitteilung, 14.7.2020. Online: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/bundesminister-heil-mueller-koalitionsvertrag-fuer-lieferketten-gesetz.html> (Zugriff: 14.10.2020).
- 19 Die Initiative Lieferkettengesetz ist ein Zusammenschluss zahlreicher Organisationen mit dem Ziel für eine Welt einzutreten, in der Unternehmen Menschenrechte achten und Umweltzerstörung vermeiden – auch im Ausland.
- 20 Vgl. Brot für die Welt, MISEREOR, ECCHR: Globale Lieferketten in der Corona-Krise: Menschenrechte auf dem Abstellgleis?, Juni 2020. Online: https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2020/06/Briefing-Juni-2020_Lieferketten-und-Corona_final.pdf (Zugriff: 29.10.2020).
- 21 Auswärtiges Amt, 13.10.2020. Online: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/themen/aussenwirtschaft/wirtschaft-und-menschenrechte/monitoring-nap/2124010>.

Stand der Debatte um ein deutsches Lieferkettengesetz

Doch hierfür bleibt vor Ende der Legislaturperiode kaum mehr Zeit, zumal viele Unternehmensverbände mit Unterstützung von Bundeswirtschaftsminister *Peter Altmeier* die Kernforderungen ablehnen. Unternehmensverbände wie der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) wollen eine zivilrechtliche Haftung ausschließen und lediglich eine begrenzte Zahl von 280 Unternehmen einbeziehen. Auch sollen nur direkte Zulieferer deutscher Firmen von den Regelungen betroffen sein. Wirtschaftliche Tätigkeiten in Ländern, mit denen die Europäische Union Handelsabkommen abgeschlossen hat, sollen ebenfalls nicht unter das Lieferkettengesetz fallen.²² Diese von den Unternehmensverbänden vorgesehen Ausschlüsse würden den UN-Leitprinzipien als auch den Empfehlungen des WSK-Ausschusses und der UN-Frauenrechtskommission widersprechen. Brot für die Welt, MISEREOR und das European Center for Constitutional Rights (ECCHR) kritisieren in einem aktuellen Papier, dass die Unternehmen sich weigern Verantwortung für ihr eigenes wirtschaftliches Handeln zu übernehmen. Die Krise werde dabei instrumentalisiert, um ein deutsches Lieferkettengesetz zu verhindern.²³

Demgegenüber setzt sich UnternehmensGrün, ein Verband von mehr als 350 mittelständischen Unternehmen, für ein Lieferkettengesetz inklusive Unternehmenshaftung ein.²⁴ Auch eine Erklärung von 70 Unternehmen wie Nestlé, Rewe, Primark und Hapag Lloyd fordert ein Lieferkettengesetz zur gesetzlichen Regelung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten.²⁵

Anforderungen an ein geschlechtergerechtes Lieferkettengesetz

Trotz der Widerstände scheinen die Bundesminister *Heil* und *Müller* weiterhin entschlossen, das Lieferkettengesetz auf den Weg zu bringen.²⁶ Doch wie sähe ein geschlechtergerechtes Lieferkettengesetz aus? Wie muss dieses vor dem Hintergrund vielfältiger struktureller Machtgefälle konkret ausgestaltet sein, damit es Menschenrechtsverletzungen durch deutsche Unternehmen effektiv begegnet?

Die Initiative Lieferkettengesetz betont, dass ein solches Gesetz nur dann wirksam ist, wenn es alle – nicht nur große – Unternehmen innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette zu Sorgfalt verpflichtet. Es müsste eine menschenrechtliche und umweltbezogene Risikoanalyse und angemessene Maßnahmen beinhalten, um Menschenrechts- und Umweltbeeinträchtigungen zu beenden, abzumildern und zu entschädigen. Kernforderungen sind Sanktionsmöglichkeiten durch eine staatliche Behörde sowie die zivilrechtliche Haftung bzw. der Zugang von Betroffenen zu Schadensersatzklagen.²⁷

Ein Bündnis von zwölf Entwicklungs- und Menschenrechtsorganisationen, darunter Brot für die Welt und Terre des Femmes konkretisiert und ergänzt die Forderungen in einem aktuellen Positionspapier mit Fokus auf Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Danach sollte ein Lieferkettengesetz Unternehmen dazu verpflichten, in ihren Grundsatzklärungen die in der UN-Frauenrechtskonvention genannten Rechte anzuerken-

nen; menschenwürdige, familienfreundliche Arbeitsbedingungen (auch bei ihren Geschäftspartner*innen) zu gewährleisten; existenzsichernde, diskriminierungsfreie Löhne zu zahlen; und Frauen beim Zugang zu Führungspositionen zu unterstützen.²⁸ Das Bündnis fordert zudem den Schutz vor sexualisierter und geschlechtsbasierter Gewalt am Arbeitsplatz sowie den barrierefreien Zugang zu medizinischer, psychologischer und rechtlicher Versorgung für Betroffene. Im Falle von Verstößen fordert das Bündnis, Unternehmen zu verpflichten, Prozesskosten zu übernehmen und sich an Entschädigungszahlungen zu beteiligen.²⁹

Ein weiterer wichtiger Punkt, den das Bündnis anmahnt, ist die Anerkennung des Zusammenhangs zwischen Menschenrechtsverletzungen und Umweltzerstörung, deren Folgen Frauen stärker betreffen als Männer. Da Frauen häufig Hauptversorgerinnen ihrer Familien sind, kostet es sie beispielsweise im Falle von Umweltverschmutzungen mehr Zeit und Aufwand, ihre Familien mit Wasser und Nahrungsmitteln zu versorgen. Auch von Krankheits- und Verletzungsfällen sind sie stärker betroffen, da die Sorgearbeit hauptsächlich auf ihnen lastet.³⁰

Das Papier des Bündnisses nennt wichtige Aspekte, die ein Lieferkettengesetz enthalten müsste. Doch dem Problem von geschlechtsbasierter Benachteiligung in globalen Wertschöpfungsketten tatsächlich nachhaltig Frau zu werden ist rechtlich wie faktisch komplex: rechtlich, weil sowohl gendersensible

22 Bundesverband der Deutschen Industrie – BDI: Gemeinsame Erklärung von BDI, BDA, DIHK und HDE zum geplanten Lieferkettengesetz: „Deutsche Wirtschaft macht konkrete Vorschläge und Gesprächsangebot“, 13.7.2020. Online: file:///C:/Users/INTERN~1/AppData/Local/Temp/presseportal_gemeinsame-erkl-ung-von-bdi-bda-dihk-und-hde-zum-_4650251.pdf (Zugriff: 3.11.2020).

23 Vgl. Brot für die Welt, MISEREOR, ECCHR: Globale Lieferketten in der Corona-Krise: Menschenrechte auf dem Abstellgleis?, Juni 2020, S. 2. Online: https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2020/06/Briefing-Juni-2020_Lieferketten-und-Corona_final.pdf (Zugriff: 29.10.2020).

24 Initiative Lieferkettengesetz, Pressemitteilung vom 5.10.2020. Online: <https://lieferkettengesetz.de/pressemitteilung/zum-tag-der-industrie-grosse-unternehmensverbaende-wollen-rueckschritte-beim-menschenrechtsschutz-initiative-lieferkettengesetz-zeigt-einflussnahme-von-unternehmensverbaenden-auf-positionen-des-wir/> (Zugriff: 15.10.2020).

25 Business and Human Rights Resource Centre. Online: <https://www.business-humanrights.org/de/schwerpunkt-themen/mandatory-due-diligence/gesetz/> (Zugriff: 3.11.2020)

26 Faust, Pauline: Lieferkettengesetz: Heil und Müller erhöhen den Druck, WirtschaftsWoche, 6.10.2020. Online: <https://www.wiwo.de/politik/deutschland/soziale-verantwortung-lieferkettengesetz-heil-und-mueller-erhoehen-den-druck/26250754.html> (Zugriff: 3.11.2020).

27 Initiative Lieferkettengesetz: Anforderungen an ein wirksames Lieferkettengesetz. Online: <https://lieferkettengesetz.de/forderungen/> (Zugriff: 30.10.2020).

28 Borkenhagen, Jana/Burckhardt, Gisela/ Burmeister, Marek/ Drillisch, Heike/ Falk, Gertrud/Freitag, Sepide/ Köhler, Gabriele/ Leifker, Maren/Luig, Benjamin/ Mürlebach, Mara/Neuenroth, Carsta/Pflüger, Franziska/ Randzio-Plath, Christa/Seitz, Karolin: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, Aktionsgemeinschaft Solidarische Welt e.V. et. al. (Hrsg.), 2020, S. 10, 18. Online: https://www.brot-fuer-die-welt.de/fileadmin/mediapool/2_Downloads/Fachinformationen/Sonstiges/Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf (Zugriff: 28.10.2020).

29 Ebd.

30 Ebd., S. 16.

als auch arbeitsspezifische Standards grenzüberschreitend bestimmt werden müssen, was zu Rechtskollisionen zwischen regionalen, nationalen und internationalen Normen führen kann; faktisch, weil Geschlechterrollen im Arbeitskontext eng mit sozio-ökonomischen Strukturen und Herrschaftsregimen verknüpft sind.³¹

So zeigt eine von *FEMNET e. V.* – feministische Perspektiven auf Politik, Wirtschaft und Gesellschaft herausgegebene Studie beispielhaft, wie vielschichtig die Gründe für geschlechtsbezogene Gewalt in der asiatischen Textilindustrie gelagert sind: Geschlechtsbezogene Gewalt wird in 30 Prozent der Fälle nicht einmal gemeldet mangels effektiver Beschwerdemechanismen, aber auch weil viele (Frauen wie Männer) nicht wissen, welche Handlungen geschlechtsspezifische Gewalt darstellen und welche Rechte ihnen diesbezüglich zustehen. Vorherrschen die Geschlechterstereotype verstärken die Missstände. Zudem versucht das Fabrikmanagement in der Regel Fälle zu vertuschen, um die Beziehungen mit kooperierenden Unternehmen nicht zu belasten. Eine Aufnahme durch die Polizei oder gar eine strafrechtliche Verfolgung sind selten. Dies ist u.a. auf eine mangelnde gendersensible Perspektive hinsichtlich der Beweissammlung, Identifizierung und Charakterisierung der Betroffenen zurückzuführen.³²

Wenn das Bündnis nun fordert, dass Staaten und Unternehmen „Maßnahmen ergreifen, die eine grundlegende Transformation zur Verwirklichung der Rechte von Frauen fördern“, ist dies zwar richtig, gleichwohl nicht unproblematisch. Einerseits ist eine umfassende diskriminierungskritische Perspektive essenziell, um den komplexen Strukturen zu begegnen, aus denen heraus Menschenrechtsverletzungen gegen Frauen am Arbeitsplatz entstehen. Andererseits ist die Rolle, die damit transnational agierenden Unternehmen zukäme bzw. die damit manifestiert würde, aus demokratischer und postkolonialer Perspektive heikel. *Isabell Hänsel* und *Judith Hoellmann* befürchten in ihrem Beitrag auf dem Verfassungsblog sogar, dass dieser Ansatz Geschlechterungerechtigkeiten in transnationalen Lieferketten verschärfen könnte. Wenn Schutzstandards privat von Unternehmen gesetzt werden, kommt ihnen eine Definitionsmacht zu und es besteht die Gefahr, dass deren Ausübung von Effizienz- und Machbarkeitslogiken beeinflusst wird.³³ Außerdem ist zu befürchten, dass Unternehmen Maßnahmen ergreifen, die letztendlich gar nicht zielführend sind, da wichtige regional geprägte Aspekte nicht hinreichend bedacht wurden.

Dass die faktische Umsetzung der Menschenrechte am Arbeitsplatz komplex ist, kann jedoch keinesfalls als Argument gelten, deutsche Unternehmen aus der Verantwortung zu entlassen. Vielmehr muss die Frage, welche Akteur*innen zur Auflösung der vielschichtigen Konflikte berufen sein können, bei der Konzeption des Lieferkettengesetzes zentral berücksichtigt werden.³⁴ Relevant ist in diesem Kontext insbesondere die Stärkung der Gewerkschaftsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen, welche auch das Papier des Bündnisses der zwölf Entwicklungs- und Menschenrechtsorganisationen fordert.³⁵

Insgesamt ist die Förderung widerständiger Strukturen vor Ort wesentlich. Wie *Hänsel* und *Huellmann* betonen liege hier

„das große Potential eines auf regulierte Selbstregulierung setzenden Lieferkettengesetzes.“ Insbesondere müssten lokale Aushandlungsräume geschaffen werden, in denen Machtverhältnisse thematisiert und Rechtsverletzungen identifiziert und kritisiert werden können. Dass lokale Gewerkschaften und Frauenorganisationen dabei verstärkt einbezogen werden, müsste explizit in einem Lieferkettengesetz geregelt sein.³⁶ Um Druck auf die Sicherung dieser Aushandlungsräume zu erzeugen, wäre die Einführung von Sanktionen und individuellen Klagemöglichkeiten unabdingbar.

Fest steht: Damit die skizzierten intersektionalen Benachteiligungen durch ein Lieferkettengesetz wirksam angegangen werden können, sollte dessen konkrete Konzeption von feministischen Verbänden begleitet werden. Dies gilt besonders in Zeiten der Corona-Krise. Gerade weil sich aktuell die menschenrechtlichen Folgen deutschen Wirtschaftens im globalen Süden noch verschärfen, wäre ein Lieferkettengesetz umso dringlicher. „Statt Moral Distancing braucht es jetzt einen gesetzlichen Rahmen.“, titelt die Initiative Lieferkettengesetz passend auf ihrer Webseite.³⁷

31 Vgl. Hensel, Isabell/ Hoellmann, Judith: Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette, 11.6.2020. Online: <https://verfassungsblog.de/geschlechtergerechtigkeit-in-der-lieferkette/> (Zugriff: 9.10.2012).

32 FEMNET e.V/ Bangladesh Center for Workers Solidarity (BCWS) (Hrsg.): BREAK THE SILENCE STOP THE VIOLENCE. Gender-based violence in the garment sector of Bangladesh: A study on cases, causes and cures, 2020. Online: https://femnet.de/images/downloads/gbv/GBV_Stop-Violence_Report_BCWS-FEMNET-2020.pdf (Zugriff: 28.10.2020).

33 Hensel, Isabell/ Hoellmann, Judith: Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette, 11.6.2020. Online: <https://verfassungsblog.de/geschlechtergerechtigkeit-in-der-lieferkette/> (Zugriff: 9.10.2012).

34 Vgl. Hensel, Isabell/ Hoellmann, Judith: Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette, 11.6.2020. Online: <https://verfassungsblog.de/geschlechtergerechtigkeit-in-der-lieferkette/> (Zugriff: 9.10.2012).

35 Borkenhagen, Jana/Burckhardt, Gisela/ Burmeister, Marek/ Drillich, Heike/ Falk, Gertrud/Freitag, Sepide/ Köhler, Gabriele/ Leifker, Maren/Luig, Benjamin/ Mürlebach, Mara/Neuenroth, Carsta/Pflüger, Franziska/ Randzio-Plath, Christa/Seitz, Karolin: Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen, Aktionsgemeinschaft Solidarische Welt e.V. et. al. (Hrsg.), 2020, S. 18. Online: https://www.brot-fuer-die-welt.de/fileadmin/mediapool/2_Downloads/Fachinformationen/Sonstiges/Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf (Zugriff: 28.10.2020).

36 Hensel, Isabell/ Hoellmann, Judith: Geschlechtergerechtigkeit in der Lieferkette, 11.6.2020. Online: <https://verfassungsblog.de/geschlechtergerechtigkeit-in-der-lieferkette/> (Zugriff: 9.10.2012).

37 Siehe Webseite der Initiative Lieferkettengesetz. Online: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Initiative+Lieferketengesetz> (Zugriff: 4.11.2020).