

Kathrin Schäfers • Jochen Schroth • Manfred Wannöffel\*

## Hochrisikogebiet Wertschöpfungsketten

### Gewerkschaftliche Gegenmacht in Unternehmensnetzwerken angesichts von Corona

**Zusammenfassung:** Der Artikel diskutiert die Folgen der Coronapandemie für die Einhaltung globaler Arbeits- und Sozialstandards in grenzüberschreitenden Lieferketten. Am Beispiel der globalen Wertschöpfungsnetzwerke der deutschen Automobil- und Zulieferindustrie und speziell ihrer Produktionsstandorte in Mexiko und Südafrika wird zwei Fragen nachgegangen: Vor welchen besonderen Herausforderungen steht die transnationale Gewerkschaftsarbeit bei der Überwindung der Coronakrise, und wie kann die Überprüfung von globalen Arbeits- und Sozialstandards an internationalen Produktionsstandorten deutscher Unternehmen im Ausland gelingen?

**Schlagworte:** Transnationale Wertschöpfungsketten, globale Arbeits- und Sozialstandards, transnationale Gewerkschaftsarbeit, Automobilbranche

### High-Risk Area of Value Chains

#### Trade Union Countervailing Power in Company Networks in the Face of Corona

**Abstract:** The article discusses the consequences of the Corona pandemic on compliance with global labour and social standards in transnational supply chains. Using the example of the global value-added networks of the German automobile and supplier industry and their production sites in Mexico and South Africa, two questions will be explored: What particular challenges does transnational trade union work face in overcoming the Corona crisis, and how can the verification of global labour and social standards succeed at international production sites of German companies abroad?

**Keywords:** Transnational Value Chains, Global Labour and Social Standards, Transnational Trade Union Work, Automobile Industry

---

\* Kathrin Schäfers und Jochen Schroth arbeiten im Fachbereich Transnationale Gewerkschaftspolitik der IG Metall. | Manfred Wannöffel leitet die Gemeinsame Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bochum/IG Metall.

»U nsere Leben zählen nicht – Im mexikanischen Ciudad Juárez produzierten große Fabriken trotz Corona weiter. Dutzende Beschäftigte starben«, so betitelte Kathrin Zeiske ihren Artikel im *Neuen Deutschland* im Juli 2020.<sup>1</sup> Die Autorin beschrieb darin mit vielen Beispielen eindrucksvoll die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Zulieferunternehmen deutscher Automobilhersteller in Mexiko während der ersten Corona-Welle im Jahr 2020.

Unser Artikel diskutiert die Folgen der Coronapandemie für die Einhaltung globaler Arbeits- und Sozialstandards in grenzüberschreitenden Lieferketten. Am Beispiel der globalen Wertschöpfungsnetzwerke der deutschen Automobil- und Zulieferindustrie und speziell ihrer Produktionsstandorte in Mexiko und Südafrika wird zwei Fragen nachgegangen: Vor welchen besonderen Herausforderungen steht die transnationale Gewerkschaftsarbeit bei der Überwindung der Coronakrise, und wie kann die Überprüfung von globalen Arbeits- und Sozialstandards an internationalen Produktionsstandorten deutscher Unternehmen im Ausland gelingen?

Der Beitrag ist in vier Abschnitte gegliedert: Zunächst wird die Funktionsweise globaler Wertschöpfungsketten skizziert. Corona hat die Anfälligkeit der grenzüberschreitenden, internationalen Arbeitsteilung vor Augen geführt. Insbesondere die Halbleiterproblematik führt aktuell zu massiven Produktionsengpässen und langen Stillständen an deutschen und internationalen Standorten (etwa bei Ford in Köln, bei Volkswagen in Wolfsburg sowie bei Volkswagen und Audi in Puebla). Das zweite Kapitel beschreibt die vergleichsweise schwache Regulierung von globalen Arbeits- und Menschenrechten in Unternehmen, die in globalen Wertschöpfungsketten fertigen. Welche Instrumente wirken wie und, wenn nicht, warum nicht? Welche Rolle kann beim Monitoring der Corona-Folgen das neue Lieferkettengesetz der Bundesregierung von Juni 2021 spielen, das auch im Koalitionsvertrag vom November 2021 eine besondere Würdigung erfuhr? Ausgehend von empirischen Beobachtungen werden Beispiele der Auswirkungen der Coronapandemie auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Produktionsstandorten deutscher Automobilunternehmen und insbesondere ihrer Zulieferer in Mexiko und Südafrika dargestellt. Im Kontext der transnationalen Zusammenarbeit von Gewerkschaften weltweit wird abschließend in Bezug auf das Monitoring und die Überprüfung globaler Arbeits- und Sozialstandards die Strategie der transnationalen Unternehmensnetzwerke erläutert.

---

1 neues deutschland (2.7.2020).

## 1. Die Vulnerabilität globaler Wertschöpfungsketten

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

Mit wenigen Ausnahmen, etwa beim Unternehmen Tesla in der Halbleiterherstellung, gibt es heutzutage nahezu keinen Automobil-Endhersteller, der weitestgehend alle Bestandteile seiner Autos und der entsprechenden Infrastruktur selbst produziert bzw. anbietet. Im Gegenteil: *Lean factory* durch Outsourcing – das bedeutet die Vergabe von beispielsweise Sitzherstellung, Sound- und Lichtsystemen sowie die Komponentenfertigung durch *Offshoring* – hat sich als globales Produktionsmodell durchgesetzt. Dementsprechend nahm die direkte Verlagerung von Standorten in »*best cost countries*« seit über 30 Jahren deutlich zu (Holst/Dörre i.E). Die Einsparpotenziale bei Löhnen, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie bei der Einschränkung von Gewerkschaftsrechten liegen auf der Hand. Die Folgen für die Umwelt wurden seitdem massiv auf die Straße verlagert und die externen Kosten der schlanken Produktionssysteme der Allgemeinheit auferlegt. Die globale Durchsetzung dieses »Toyota-Systems« hat seit Ende der 1980er-Jahre maßgeblich zur Vertiefung der aktuellen Umweltkrise 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 Prozent des gesamten Welthandels (Fichter 2015:1). Ihren Einfluss können sie sich in den komplexen Wertschöpfungsketten zunutze machen – und tun dies auch. Unter dem Label der »Wettbewerbsfähigkeit« (Simon/Ludwig 2017) drehen sich seitdem Lohnspiralen

nach unten, werden Arbeits(schutz)standards und Beteiligungsrechte umgangen und eine Entsolidarisierung zwischen Beschäftigten forciert, wenn ihre Standorte bei Investitionsentscheidungen gegeneinander ausgespielt werden (Wannöffel u.a. 2013).

Mit dem Ausbruch der Pandemie Anfang 2020 hat sich insbesondere die Vulnerabilität der Wertschöpfungsketten gezeigt, die in den letzten drei Jahrzehnten immer komplexer geworden sind: In einer Vielzahl von Branchen gerieten die eng getakteten, komplexen Produktionen ins Stocken, zuvorderst diejenige der Automobilindustrie. Neben Lockdowns in den einzelnen Ländern und insbesondere in der Europäischen Union, hohen Krankenständen in Werken weltweit und verschärften Kontrollen an nationalen Grenzen und Exportverboten war und ist dies sowohl auf zunehmende geopolitische Konflikte als auch auf Rohstoffmangel zurückzuführen (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 (OECD 2020: 2). Mehr als 80 Prozent der Unternehmen erwarteten laut einer Umfrage des *Institute for Supply Management*, dass sich die pandemiebedingten Störungen auf ihr Unternehmen über Jahre auswirken werden (Institute for Supply Management 2020). Nach zwei Jahren Pandemie stellt gerade der Mangel an Halbleitern für die Automobilindustrie eine seit dem Nachkriegszyklus noch nie da gewesene Herausforderung dar, die auch bis ins Jahr 2023 nicht vollumfänglich bewältigt sein wird (Köhn 2021), wie die von uns interviewten Automobilmanager in Mexiko vermuten.

Je länger die Pandemie dauert, desto umfassender werden inzwischen auch die wissenschaftlichen Debatten über das Konzept der volkswirtschaftlichen Resilienz, in denen die Frage der Rückverlagerung von Wertschöpfung näher an den Hauptabsatzmärkten diskutiert wird: *near shoring* statt *offshoring*, Resilienz anstatt Effizienz. Resilienz bezeichnet die Fähigkeit von Organisationen, äußeren Stressfaktoren zu widerstehen und Krisen zu bewältigen. Vorschub erlangen solche Überlegungen einerseits durch die fortschreitende Klimakrise, und andererseits durch den zunehmenden Einsatz digitaler Technologien in Produktion und Dienstleistung, die mitunter mit weniger Arbeitskraft auskommen und potenziell Lohnkosten reduzieren (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 Coronapandemie, bleibt im Kontext der Bewältigung der Coronakrise noch genau zu untersuchen.

### Covid-19 als Vorwand radikaler Sozialkürzungen?

Mindestens 5,3 Millionen und bis zu 24,7 Millionen Arbeitslose: Diesen Anstieg der weltweiten Zahlen prognostizierte die *International Labour Organization* (ILO) gleich zu Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 (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 Pandemiejahr verloren gegangen (ebd.: 2). Betroffen waren vor allem junge Menschen, Frauen, Geringverdiener\*innen und Geringqualifizierte (ILO 2021a: 20). Darüber hinaus sind laut Umfrage der *Responsible Business Alliance*<sup>2</sup> aufgrund der Pandemie 50 Prozent der Produktionsstätten bei den Unternehmen und bei ihren Zulieferern weiterhin nicht voll ausgelastet. Bei 15 Prozent der erfassten Unternehmen liegt die Produktion weiterhin unter 50 Prozent, und in 8 Prozent der Fertigungsbetriebe sind weniger als 10 Prozent der Beschäftigten wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt (Responsible Business Alliance 2020: 3).

Der Anteil der Beschäftigten, die in Ländern mit Beschränkungen durch Covid-19 leben, ist nach wie vor hoch. Anfang Januar 2021 lebten 93 Prozent der Arbeitnehmer\*innen in Ländern, in denen es in irgendeiner Form temporäre Werks- bzw. Betriebsschließungen, oder Arbeitszeitreduzierungen gab (ILO 2021a: 4). Während in Deutschland einer Vielzahl von Beschäftigten<sup>3</sup> nach den nationalen Regelungen der Bundesregierung und der Arbeitsagentur sowie nach Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit bis zu 90 Prozent ihres Lohns fortgezahlt wurde, verfügen viele Beschäftigte an außereuropäischen Produktionsstandorten in der Regel nicht über diese Arbeits- und Sozialstandards.

Die weltweite Covid-19-Pandemie hat zweifelsfrei aufgezeigt, wie vulnerabel die grenzüberschreitenden Wertschöpfungsketten von Industrieunternehmen aus dem globalen Norden sind. Die wirtschaftlichen Konsequenzen durch Stillstände in der Produktion und Auftragseinbrüche beschleunigen die Tendenzen, die auch schon vor der Pandemie deutlich zu erkennen waren. Während insbesondere Großunternehmen, etwa in der Luftfahrtindustrie, auf staatliche Liquiditätshilfen oder aus Steuermitteln finanzierte Unterstützungen zurückgriffen, setzten sich parallel dazu die bereits vor Corona

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 einer Beschäftigtenbefragung der IG Metall, bei der Ende 2020 250.000 Menschen in über 6.700 Betrieben befragt wurden, waren in Deutschland zwischenzeitlich 54 Prozent der Beschäftigten (im Fahrzeugbau 67 Prozent) in Kurzarbeit (IG Metall 2020).

einsetzende Tendenzen fort: Die einen übten einmal mehr Kostendruck und somit Druck auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten aus, die anderen stellten ganze Produktionsstandorte in Frage (Hofmann/Mohr 2021: 172). Corona beschleunigte somit die mit der industriellen Transformation einhergehenden Veränderungen der Weltwirtschaft (ebd.: 171). Wie auch im internationalen Vergleich waren und sind es in Deutschland vor allem die Randbelegschaften, die massiv unter den Einschnitten und Stellenabbauprogrammen leiden (ebd.: 172). Statt in Qualifizierungsmaßnahmen der Belegschaften zu investieren, werden vor dem Hintergrund unsicherer Zukunftsprognosen bei der Bewältigung der Coronakrise weitere Sparprogramme aufgelegt (ebd.).

## **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 bekanntermaßen nicht erst seit Covid-19. So erlangten die Missstände in der Lieferkette der Textilindustrie traurige Berühmtheit, als 2013 mindestens 1.100 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 (bpb 2018).<sup>4</sup>

Doch die derzeitige Pandemie wirkt wie ein Brennglas auf soziale Ungleichheiten weltweit. Zugespitzt gesagt: Auf der einen Seite gab und gibt es diejenigen, die sich im globalen Norden in weitgehend gesellschaftlich verfasster Erwerbsarbeit auf hinreichende Schutzmechanismen, beispielsweise Kurzarbeit, verlassen konnten. Auf der anderen Seite sind diejenigen, die entlang der Lieferkette in prekärer Beschäftigung (egal ob im globalen Norden und Süden) zumeist um ihre Existenz fürchten. Dabei handelt es sich um Beschäftigte, die im gleichen Unternehmen, jedoch an verschiedenen Standorten in der Welt tätig sind, und so die Aus-

---

4 Als Reaktion auf das Unglück wurden mehrere Abkommen beschlossen, etwa der Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh seit 2013, der Transition Accord seit 2018 und der International Accord seit September 2021. Sie regeln Verfahren zur Meldung und Vermeidung von Verstößen gegen Gesundheits-, Sicherheits- und Arbeitsstandards (ebd.) sowie die Gewährung und Achtung der gewerkschaftlichen Vereinigungsfreiheit, Transparenz oder auch Schulungen (IndustriAll Global 2021d).

wirkungen der Pandemie sehr 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, beispielsweise zu Berichtspflichten. Auch völkerrechtliche Standards sind vorhanden, vor allem die Kernarbeitsnormen der ILO, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte oder diverse Handels- und Investitionsschutzabkommen (Emons u.a. 2021: 4ff.). Der folgenden, stichpunktartigen Übersicht sind die verschiedenen Regelungen zu entnehmen, auf die zur Durchsetzung sozialer Standards entlang der Wertschöpfungskette zurückgegriffen werden kann:

#### Selbstverpflichtungen von Unternehmen

Beispiele: *Codes of Conduct* multinationaler Unternehmen; Beteiligung an sektoralen Bündnissen wie *the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* (ACCORD) und *Action Collaboration Transformation* (ACT) (ACCORD, ACT).

Wirkungsweise: In der Regel rechtlich unverbindliche Erklärung von Unternehmen.

Durchsetzung: Häufig erster, öffentlichkeitswirksamer Schritt für Lieferkettenverantwortung; können Haftungsmaßstab beeinflussen; rechtlich nicht verbindlich und Einhaltung nicht überprüfbar.

#### Unternehmensübergreifende Standards und Audits

Beispiele: Freiwillige Standards für *Corporate Social Responsibility* (CSR): *Internationale Organisation für Normung* (ISO) 26000, SA8000; Multi-Stakeholder-Vereinbarungen: Berliner CSR-Konsens; Rechnungslegungsstandards: DRS20; Standards für Prüfungsorganisationen: AA1000 Accountability Standards, deren (Nicht-)Einhaltung berichtspflichtig ist: *Deutscher Corporate Governance Kodex* (DCGK).

Wirkungsweise: Freiwillige oder gesetzlich anerkannte Standards zur »sozialen« Unternehmensführung und »nichtfinanziellen« Berichterstattung.

Durchsetzung: Unterstützung bei der Implementierung sozialer Standards in die Unternehmensführung; Transparenz der Lieferkettenverantwortung durch Aufnahme in Unternehmensberichte; Überprüfbarkeit nicht immer hinreichend; Umsetzung beziehungsweise Wahl des Standards freiwillig.

### Sozialpartner-Abkommen

Beispiele: globale Rahmenvereinbarungen; globale »Betriebsvereinbarungen«. Wirkungsweise: Vereinbarung zwischen Konzernspitze und Gewerkschaftsverbänden (globale Rahmenvereinbarungen) beziehungsweise Betriebsratsgremien (globale »Betriebsvereinbarungen«).

Durchsetzung: Überwachung durch die Vertragspartner; Etablierung konzerninterner Überwachungsmechanismen; Abschluss rechtlich nicht zwingend; es fehlt ein Rechtsrahmen auf internationaler Ebene (»soft law«).

### Nationalstaatliches Recht

Beispiele: Lieferkettengesetze, zum Beispiel in Deutschland oder Frankreich. Wirkungsweise: Gesetzlich verpflichtende Regelungen.

Durchsetzung: Verbindlichkeit potenziell hoch, in der konkreten Ausgestaltung aber abhängig von der Umsetzung, unter anderem: Auf welche Unternehmen findet das Gesetz Anwendung (Größe, Sitz)? Wer trägt Beweislast? Wie groß ist das Haftungsrisiko des Unternehmens? Besteht ein Verbandsklagerecht?

### EU-Abkommen

Beispiele: Aktionspläne; EU-Richtlinie 2013/34; EU-Richtlinie zu Sorgfaltpflichten in der Lieferkette (geplant).

Wirkungsweise: Vorgaben der EU-Ebene für die Umsetzung von Standards in der Lieferkette in den Mitgliedstaaten.

Durchsetzung: Anstoß für nationale Gesetzgebung; konkrete Vorgaben möglich; hohe Verbindlichkeit für die Staaten, das Regelungsziel umzusetzen; Überwachung der Umsetzung durch den Europäischen Gerichtshof; Privatpersonen können sich in der Regel nicht auf die Richtlinie berufen, sondern nur auf den Umsetzungsakt.

### Völkerrechtliche Standards

Beispiele: ILO-Standards; Freihandelsabkommen wie *Transatlantic Trade and Investment Partnership* (TTIP), *Comprehensive Economic and Trade Agreement* (CETA), *Japan-EU Free Trade Agreement* (JAFTA); Arbeitsstandards in Lieferketten; UN-Leitprinzipien; OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Wirkungsweise: Völkerrechtliche Verträge zwischen Staaten; Beschlüsse von internationalen Organisationen; Umsetzung durch die Staaten erforderlich.

Durchsetzung: Für Unternehmen im Auftrag nicht rechtsverbindlich, aber unter Umständen Auslegungsmaßstab für nationale Gesetze; Anstoß für Gesetzgebung; wichtiger Bezugspunkt für andere Regelungstypen wie freiwillige Standards, Berichtspflichten, Sozialpartnerabkommen; Anknüpfungspunkt für Sorgfaltsmaßstäbe.

Bei genauerer Betrachtung der Regelungen 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 durchzusetzen sind. Unternehmen sind also weder rechtlich gezwungen, sich an gewisse Standards zu halten oder beispielsweise unternehmensbezogene Vereinbarungen abzuschließen, noch kann die Einhaltung einer Vielzahl der tatsächlich geltenden Regelungen überprüft werden. Daher kommt den betrieblichen Interessenvertreter\*innen an den diversen, weltweiten Standorten und, soweit sie existieren, den europäischen und Weltbetriebsrät\*innen an dieser Stelle eine besonders wichtige Rolle zu: Durch Vernetzung und Informationsaustausch untereinander können sie Missstände zunächst einmal aufdecken und, sofern möglich, mit geeigneten Strategien Druck erzeugen.

### **Lieferkettengesetz als zukünftiger Hebel**

Wie bereits skizziert wurde, gibt es einige multinationale Unternehmen, die sich durch den Abschluss globaler Rahmenvereinbarungen freiwillig dazu verpflichtet haben, die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen weltweit zu garantieren. Im Organisationsbereich von *IndustriAll Global* trifft dies auf ungefähr 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. Ein Instrument, um von freiwilligen Vereinbarungen hin zu klaren, einforderbaren Regelungen zu kommen, kann zukünftig das deutsche Lieferkettengesetz darstellen (Grabosch 2021). 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 beispielsweise Kinderarbeit und Zwangsarbeit, die in vielen Teilen der Welt üblich sind (BMZ 2021: o.S.).

Das Gesetz gilt ab dem 1. Januar 2023 für Unternehmen aller Rechtsformen mit einer Hauptniederlassung, einem Verwaltungssitz, einem Sitz 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 sowie auch bei ihren Zulieferunternehmen 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 »Sorgfaltspflichten«, können Zwangs- und Geldstrafen verhängt werden. Die Vorschriften unterscheiden sich je nach Verstoß (Mindestbetrag: 100.000 Euro; Höchstbetrag: bis zu zwei Prozent des durchschnittlichen Jahreseinkommens bei einem durchschnittlichen Jahresumsatz von über 400 Millionen Euro). Darüber hinaus sieht das Gesetz vor, dass Unternehmen aufgrund eines rechtskräftig festgestellten Verstoßes für bis zu drei Jahre von öffentlichen Auftragsvergaben ausgeschlossen werden können (Bundesgesetzblatt 2021). Das Gesetz hat viele Schwächen, beispielsweise hinsichtlich der Tatsache, dass Geschädigte vor deutschen Gerichten weiterhin keinen Schadensersatz einfordern können, und Unternehmen lediglich für ihre direkten Zulieferer haftbar gemacht werden können. Es bietet aber auch eine Reihe von Chancen: Zum einen markiert es einen Paradigmenwechsel von der Freiwilligkeit zur rechtlichen Verpflichtung von Unternehmen. Zum anderen räumt es auch dem Betriebsrat neue Unterrichts- und Mitbestimmungsrechte ein, die seine Rolle im Rahmen der Wahrung internationaler Arbeitsstandards stärkt (Grabosch 2021).

Gegenüber dem Wirtschaftsausschuss müssen Unternehmen zukünftig auch zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette rechtzeitig und umfassend informieren. Hierzu wird §106 Abs. 3 im *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) um Nr. 5b ergänzt (neue Unterrichtsrechte). Unternehmen sind verpflichtet, Beschwerdeverfahren einzurichten, damit auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken aufmerksam gemacht werden kann. Einer transnationalen Arbeitspolitik der Betriebsrät\*innen wird zukünftig hier eine entscheidende Rolle zukommen (Höning 2021).

### **Transnationaler sozialer Dialog als zentrales Instrument**

Die Pandemie hat einmal mehr gezeigt, dass ein transnationaler sozialer Dialog unerlässlich ist, um eine arbeitspolitische Entscheidungsfindung im Sinne der Beschäftigten in global operierenden Unternehmen beeinflussen zu können. Dies gilt sowohl für Fragen der Beschäftigungssicherung und bei Lohnersatzleistungen, als auch bei konkreten betrieblichen Vorkehrungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben. Empirische Studien haben dies bestätigt (bspw. ILO 2021b). Dem globalen Gewerkschaftsdachverband IndustriAll Global ist es in Pandemiezeiten beispielsweise gelungen, erstmalig ein globales Rahmenabkommen zur Telearbeit<sup>5</sup> bei Renault

---

5 Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat (EU-Rahmenvereinbarung aus dem Jahr 2002).

abzuschließen, das die Erkenntnisse zu den Auswirkungen einbezieht, die die Umstellung auf Telearbeit für eine Vielzahl von Beschäftigten mit sich brachte. Die Rahmenvereinbarung sieht unter anderem vor, dass Telearbeit weiterhin sowohl freiwillig als auch aufkündbar ist, dass die Privatsphäre respektiert und Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen eingehalten werden, dass außerdem mobile Arbeit nicht zu ausufernden Arbeitszeiten führen darf (IndustriAll Global 2021a). Diese Regelungen zur Telearbeit gelten fortan für alle Renault-Standorte weltweit.

Konzepte zur Gestaltung von Arbeit als Interessenvertretungen müssen aktiv eingebracht werden, auch wenn dabei klar ist, dass die Motivation und Ziele der Arbeitgeberseite dazu strukturell 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 müssen Arbeitnehmer\*innenvertretungen in die Lage versetzt werden, bei Bedarf auch konfliktfähig zu sein, um ihre Forderungen durchzusetzen (Schroth/Janitz 2019: 211). Für Gewerkschaften geht das vor allem mit einer mitgliederstarken Basis. Dies stellt eine komplexe Aufgabe kontinuierlicher, grenzüberschreitender Zusammenarbeit dar (Ganter u.a. 2010).

### **3. Auswirkungen der Coronapandemie auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Automobilbranche weltweit**

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 (Taylor 2021). Keine vier Wochen später bestätigte auch die deutsche Bundesregierung den ersten Fall bei einem bayerischen Automobilzulieferer, dessen Mitarbeiter\*innen Kontakt mit Beschäftigten aus dem chinesischen Produktionsstandort hatten (Merlot 2020). Mit Verzögerung erreichte das Virus letztlich nahezu alle Länder weltweit. Einen wesentlichen Ausgangspunkt der globalen Verbreitung stellte die globale Wertschöpfungskette der Automobilindustrie dar. Betriebsrät\*innen und die IG Metall – die für die deutschen Automobilstandorte zuständige Industriegewerkschaft – reagierten auf die globalen Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz mit der Verabredung von Maßnahmen, die unter anderem die Beschäftigungssicherung, die tarifvertragliche Aufstockung des Kurzarbeiter\*innengeldes und Hygienemaßnahmen betrafen. Gesellschaftspolitischen Druck übten darüber hinaus alle Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) auch gegenüber

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 auf eine möglichst ausgewogene Verteilung der Krisenlasten hingearbeitet. Laut Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Jahr 2020 sind die Arbeitnehmer\*innen mit den vereinbarten Maßnahmen zum Schutz ihrer Gesundheit, beispielsweise hinsichtlich Hygienemaßnahmen, versetzten Arbeitszeiten, Entfall von Dienstreisen oder Bereitstellung von Schutzausrüstungen, vor allem dann zufrieden, wenn Betriebsrät\*innen als »erreichbar und aktiv erlebt wurden« (Hofmann/Mohr 2021: 3).

Die arbeitspolitische Strategie der IG Metall konzentrierte sich dabei nicht allein auf die bundesdeutschen Standorte, sondern bezog die ausländischen Produktionsstandorte und die 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 differenziert umgegangen. Entsprechend unterschiedlich fielen vor allem 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, insbesondere die Beschäftigten, in diesen Ländern auswirkte. Südafrika und Mexiko stehen dabei im Fokus: Beide Länder gelten in ihren jeweiligen Regionen Afrikas und Mittelamerikas als verhältnismäßig starke Volkswirtschaften mit einem hohen Anteil an industrieller Wertschöpfung. Insbesondere sind dort eine Vielzahl multinationalen – 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. Die erste Infektion 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 Infektionszahlen drastisch an: Bis zum 24. August 2021 gab es in Südafrika mehr als 2,69 Millionen Infizierte (Statista 2021a). In Folge der Pandemie sank die Wirtschaftsleistung im Land um insgesamt sieben Prozent. Vor allem der für

Südafrika wichtige Automobilssektor war und ist stark betroffen. Für das Jahr 2020 verzeichnet die dortige Automobilindustrie einen Rückgang der Produktion und des Exports von Kraftfahrzeugen von jeweils rund 30 Prozent. Die Prognosen für 2021 und 2022 lassen nur eine langsame Erholung annehmen (Najjar 2021). Durch die seit Mitte Juni 2021 grassierende dritte Welle und die neue Omikron-Mutation sind die weiteren Entwicklungen für die Zukunft kaum absehbar. In vielen Unternehmen wurden einzelne Standorte kurzfristig geschlossen, ohne dass es eine Lohnfortzahlung für die Beschäftigten gab. Andere Arbeitgeber zogen die Schließungstage vom Urlaubsanspruch der Mitarbeiter\*innen ab (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 (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 Prozent beziehungsweise 44,4 Prozent (inkl. derer, die arbeitslos, aber nicht arbeitssuchend sind) an (Ashworth 2021; Ranchhod/Daniels 2021). Zwar wurden staatlicherseits einige Maßnahmen ergriffen, um Menschen zu entlasten. Nennenswert ist hier beispielsweise eine vorübergehende finanzielle Unterstützung für diejenigen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben (*Unemployment Insurance Fund*). Aber nach Rechercheergebnissen der Gewerkschaft *Numsa* war diese nicht ausreichend, um die Auswirkungen der vorübergehenden Schließung von Unternehmen abzufedern (IOL 2020). Laut *Numsa* wurden die Leistungen in einigen Fällen gar nicht oder nur in geringer Höhe ausbezahlt. Heute ist bekannt, dass vor allem diejenigen, die ohne Lohnfortzahlungen freigestellt wurden, pandemiebedingt unter starken psychischen Folgeschäden leiden (Posel u.a. 2021). Darunter litten vor allem auch die Qualifizierungsbestrebungen von jungen Menschen, die in Südafrika überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind (Allais 2021).

Im Juni 2020 eröffnete Volkswagen in Südafrika – mit Unterstützung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung – ein Krankenhaus für 4.000 Patient\*innen auf dem ehemaligen Werks Gelände in Port Elizabeth. Darüber hinaus unterstützte das Unternehmen den Aufbau eines Labors für molekulare Virologie, um mehr Testangebote zu ermöglichen. Außerdem wurden Schutzausrüstungen an Beschäftigte in Krankenhäusern übergeben (Volkswagen 2020). Auch andere Erstausrüster, *Original Equipment Manufacturer* (OEM), engagierten sich in der Region: Mercedes-Benz unterstützte Südafrika mit Sicherheitskleidung (AHK Südafrika 2021), BMW stellte Hunderte von Krankenhausbetten und Sauerstoffgerä-

ten zur Verfügung (BMW 2020). Nach Verzögerungen und einem holprigen Start ist die Impfkampagne Mitte Februar 2021 auch in Südafrika gestartet. Aktuell werden täglich circa 200.000 Impfungen durchgeführt, perspektivisch sollen es 300.000 werden (Dieterich 2021). Volkswagen hat im August in Südafrika ein komplettes Impfzentrum eröffnet, in dem sich Beschäftigte impfen lassen können. Im nächsten Schritt steht das Zentrum auch für lokale Dienstleister\*innen und anschließend für Angehörige der Beschäftigten offen (Herald 2021).

## Mexiko

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 Inzidenzen gemeldet geworden (Statista 2021b). Darüber hinaus wird die Dunkelziffer sehr hoch eingeschätzt (Auswärtiges Amt 2021). Schon zu Beginn der Pandemie verzeichnete Mexiko im Vergleich zu anderen lateinamerikanischen Staaten die höchste Mortalitätsrate (Freimann 2020). Nur in den USA, Brasilien und Indien sind mehr Fälle bekannt, bei denen Menschen mit oder an Covid starben (Pieper 2021). Im Rahmen der Präventionsmaßnahmen zur Eindämmung der Pandemie mussten im Frühjahr 2020 alle »nicht essentiell eingestuften Unternehmen und Institutionen« die Arbeit komplett einstellen (ebd.). Im Juni desselben Jahres 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 Prozent. Dieser Einbruch gilt als einer der drastischsten Entwicklungen in der Geschichte Mexikos (Onvista 2021). In der Automobilindustrie ist der Abschwung noch deutlicher zu spüren: Nach Angaben des mexikanischen *National Institute of Statistics and Geography* (INEGI) sank der Inlandsabsatz allein im ersten Monat der Krise im Jahr 2020 um 64,5 Prozent auf rund 34.900 Fahrzeuge. Die Montageproduktion ging im März gegenüber dem Vorjahresmonat um 25 Prozent auf 261.800 Fahrzeuge zurück (Johns 2020).

Die Beschäftigten in Mexiko hatten mit den Auswirkungen der Pandemie bis weit in das Jahr 2021 hinein zu kämpfen. Während einer Informationsreise der Autor\*innen im Dezember 2021 ist eine Vielzahl von Fällen bekannt geworden, bei denen sich Beschäftigte mit Covid-Symptomen an ihre Betriebsärzt\*innen gewendet hatten, dann aber mit dem Verweis auf Schmerzmittel wieder zurück zur Arbeit geschickt wurden. Allein im Werk des Systemzulieferers Lear Corporation in Rio Bravo, der für die in Mexiko ansässigen bundessdeutschen Automobilhersteller Volkswagen und Audi bedeutsam ist, starben im April 2020 mehr als ein Dutzend Beschäftigte an

bzw. mit Corona (Corchado/Olivares 2020). Auch war es gerade zu Beginn der Pandemie bei diesem Zulieferer üblich, dass Beschäftigten mit Kündigung gedroht wurde, wenn sie ihrer Arbeit nicht nachgingen – obwohl keine oder wenige Arbeitssicherheitsmaßnahmen getroffen wurden (Weiss 2020). Viele Beschäftigte sind nach vorübergehenden Schließungen mit Angst an ihre Arbeitsplätze zurückgekehrt (Solomon 2020).

Die mexikanische Regierung startete 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 den vollständigen Impfschutz (Ärzteblatt 2021). Geimpft werden praktisch sämtliche weltweit verfügbaren Impfstoffe (Lisker 2021). Auch Unternehmen wurden in Sachen Unterstützungsangeboten tätig: Der Zulieferer Lear, der im Jahr 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 im Norden Mexikos eröffnet. 20.000 Beschäftigte und Angehörige sollten hier ihre erste Impfung bekommen (Gonzalez 2021).

### Zwischenfazit

Die wenigen empirischen Erkenntnisse unterstreichen, dass die Menschen weltweit in unterschiedlichem Ausmaß von der Pandemie betroffen waren und sind. Insbesondere in hiesigen Unternehmen, die über eine starke gewerkschaftliche Organisationsmacht verfügen, wurden frühzeitig Betriebsvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verhandelt. Dagegen ging es zum Beispiel in deutschen Niederlassungen in Südafrika oder Mexiko erst einmal um den generellen Zugang zu Sanitäreinrichtungen, um regelmäßiges Händewaschen zu gewährleisten und die Beschäftigten so besser schützen zu können. Die Reaktionen multinationaler Unternehmen folgten dabei keinem in sich stringenten Schema. Hauptsächlich orientierte man sich an nationalen Vorgaben. Eigene, *flächendeckend* ausgerollte Strategien, die für alle Standorte weltweit verfolgt werden, fehlten und fehlen bis heute.

Die aufgeführten Beispiele machen dabei 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 von tausenden Menschen, die Tag für Tag in ihren Betrieben dazu beitragen, dass auch unter Pandemiebedingungen produziert werden kann, muss im Sinne des Lieferkettengesetzes als Teil der unternehmerischen Sorgfaltspflichten verstanden werden. Wo starke gewerkschaftliche

Strukturen existieren, können Verbesserungen im Sinne der Beschäftigten erwirkt werden. Das 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 Prozent der Mitarbeiter\*innen immunisiert und 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 (IndustriAll Global 2021b). Für das Beispiel 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 von den Unternehmen Test- und Impfkapazitäten aktiv aufgebaut, um die Pandemie einzudämmen. Das Management will so neue Infektionsfälle weitestgehend vermeiden, vor allem weiteren Störungen der globalen Lieferketten weiter vorbeugen und weitere Produktionsstillstände insbesondere an deutschen Standorten abwenden. Allgemeingültige Standards und Vorgehen, die länderübergreifend an allen Standorten ergriffen werden, existieren bislang noch nicht. Dies stellt auch die transnationale gewerkschaftliche Arbeit, vor allem auf der Ebene von Unternehmens- und Konzernstrukturen, vor strukturelle Herausforderungen.

#### **4. Transnationale Gewerkschaftsarbeit im Kontext transnationaler Unternehmensnetzwerke**

Nationale Lösungen und Handlungsstrategien bei der Bekämpfung der globalen Coronapandemie reichen nicht aus, um der Komplexität der globalen Krise zu begegnen (United Nations 2020: 1). Corona hat deutlich gemacht, dass es vielmehr koordinierter, grenzüberschreitender Ansätze bedarf. Dies gilt nicht nur für die aktuelle pandemiebedingte Krise. Grenzüberschreitende Produktionsmodelle verwässern die Grenzen von lokalen, regionalen, nationalen und transnationalen Sphären der Arbeit (Ganter u.a. 2010). 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. Unternehmerische Entscheidungen werden nicht dezentral gefällt, was sich zunehmend darauf auswirkt, vor welchen Anforderungen die Interessenvertretungen stehen, und welche Gestaltungsräume sie haben. 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 einzu beziehen. Welchen Beitrag können also betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertreter\*innen hier leisten? Wie können sie sicherstellen, dass globale Arbeits- und Sozialstandards eingehalten beziehungsweise Verstöße im Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgemacht und Missstände behoben werden können? Denn auch wenn es, wie oben dargestellt, bereits heute ein globales Regelwerk gibt, das Unternehmen mal mehr, mal weniger stark zur Verantwortung zwingt, gehören Missachtungen von Arbeitnehmer\*innenrechten zum Alltag.

Umso wichtiger ist es daher, auf starke, grenzübergreifende Netzwerkstrukturen der Interessenvertreter\*innen setzen zu können. Sie sind die Basis internationaler Kooperation und maßgeblich entscheidend, wenn es darum geht, das Management 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 (Simon/Ludwig 2017). Doch das ändert sich in den letzten zwei Dekaden zunehmend: Seit einigen Jahren versuchen hiesige Gewerkschaften verstärkt, transnationale Gewerkschaftspolitik, auch auf Unternehmensebene, zu fördern (Wannöffel 2006; Ganter u.a. 2010). Insbesondere durch die globale Coronapandemie verschärft, schlägt die IG Metall mit der *Internationalen Netzwerkinitiative* (NWI) einen innovativen Weg ein, 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, den globalen Unterbietungswettbewerb im Hinblick auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verhindern, und gemeinsam mit den Partnergewerkschaften grenzüberschreitende, arbeitspolitische Machtstrukturen aufzubauen. Im Zentrum steht die unternehmensbezogene Vernetzung der Arbeitnehmer\*innenvertretungen entlang betriebs- und unternehmensspezifischer Themen wie der Bewältigung der gesundheitlichen Folgen der Pandemie durch effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie schließlich die Umsetzung und Überwachung des Lieferkettengesetzes.

Die Beispiele der Beschäftigungsbedingungen von System- und Komponentenherstellern, die in Mexiko die deutschen OEMs beliefern, haben die

Dringlichkeit der zügigen Umsetzung dieses Gesetzes noch einmal deutlich unterstrichen. Auf dieser gesetzlichen Grundlage sollen vor dem Hintergrund der differenzierten Erfahrungen im Umgang mit der Coronapandemie – und vor allem den unterschiedlichen gewerkschaftlichen Machtressourcen – grenzüberschreitende Handlungsstrategien zur Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in transnationalen Unternehmensnetzwerken forciert werden.

Corona hat vor Augen geführt, dass Krisen dann am besten begegnet werden kann, wenn sie arbeitspolitisch transnational angegangen werden. Zwar sind alle vom selben Virus betroffen, aber wie sich dieser auf Arbeit und Leben auswirkt, hängt von der Fähigkeit sozialer Akteure, ihrer Machtressourcen und den jeweils gesellschaftlichen Institutionen der Nationalstaaten 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, die über Machtressourcen verfügen, weitgehend handlungsfähig. Die Beispiele aus Mexiko und Südafrika zeigen, dass Unternehmen insbesondere dann Verantwortung für die Lieferkette übernehmen, wenn Arbeitnehmervertreter\*innen über ausreichende Machtressourcen verfügen, gesellschaftliche Gegenmacht zu mobilisieren.

## Literatur

- Ärzteblatt (2021): Coronaimpfung: USA versprechen Mexiko Millionen weitere Dosen (11.8.21). URL: <https://www.aerzteblatt.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- AHK Südafrika (2021): Mercedes Benz South Africa distributes Covid 19 protective equipment (PPE) to 15000 learners in the eastern cape (25.6.2020). URL: <https://suedafrika.ahk.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Allais, Stephanie (2021): COVID-19 has worsened South Africa's system of developing the skills of young people (14.6.2021). URL: <https://theconversation.com/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Ashworth, Louis (2021): South Africa suffers world's highest unemployment rate at 34.4pc (24.8.2021). URL: <https://www.msn.com/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Auswärtiges Amt (2021): Mexiko: Reise- und Sicherheitshinweise (COVID-19-bedingte Reise-warnung) (10.1.2021). URL: <https://www.auswaertiges-amt.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- BMW (2020): Coronavirus emergency aid for South Africa - BMW Group supports German development policy (29.6.2020). URL: <https://www.press.bmwgroup.com/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Bunde, Nicolas (2021): Covid-19 und die Industrie: Führt die Krise zum Rückbau globaler Lieferketten? In: ifo Schnelldienst 74(1): 54-57. URL: <https://www.ifo.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Bundesgesetzblatt (2021): Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (16.7.2021) 46(1) URL: <https://www.bgbl.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2021): Das Lieferkettengesetz. URL: <https://www.bmz.de/>, Zugriff: 6.1.2022.

- bbp (Bundeszentrale für politische Bildung) (2018): Vor fünf Jahren: Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch eingestürzt (23.4.2018). URL: <https://www.bpb.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Chirume, Joseph (2020): Covid 19: Lear Corporation workers protest after being put short-time (7.5.2020). URL: <https://www.groundup.org.za/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Corchado, Alfredo / Olivares, Valeria (2020): On the border, factory workers die and their families worry that US companies aren't doing enough (19.4.2020). URL: <https://www.dallasnews.com/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Dieterich, Johannes (2021): Südafrika: Aberglaube und Traumata halten Menschen von der Impfung ab (21.8.2021). URL: <https://www.fr.de/politik/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Emons, Oliver / Fulda, Barbara / Klengel, Ernesto / Schietinger, Marc (2021): Soziale Standards in Lieferketten. Ein Überblick über Instrumente und Ansätze. Hans Böckler Stiftung (Hg.) Working Paper Forschungsförderung 207. URL: <https://www.boeckler.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Fichter, Michael (2015): Organising In and Along Value Chains: What Does It Mean for Trade Unions? Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) Berlin. URL: <https://library.fes.de/>, Zugriff: 19.1.2022.
- Flach, Lisandra; Braml, Martin T. (2020): Bedeutet Corona das Ende der Globalisierung? (19.11.2020). URL: <https://www.bpb.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Freimann, Claudia (2020): Die »neue Normalität« in Mexiko (10.7.2020). URL: <https://www.fes.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Ganter, Sarah / Mund, Horst / Wannöfel, Manfred (2010): Networking and a Two-track Strategy: Perspectives of International Trade Union Activities. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) Berlin. URL: <http://library.fes.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Gonzalez, Jose Luis (2021): Aptiv, Lear join Mexico's effort to ramp up vaccinations at border (13.7.2021). URL: <https://www.reuters.com/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Grabosch, Norbert (2021): Das Lieferketten-Sorgfalts-Pflichtengesetz. Deutschland setzt Maßstäbe beim Menschenrechtsschutz. Friederich-Ebert-Stiftung (Hg.) Bonn. URL: <http://library.fes.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Herald (2021): VWWSA opens Covid-19 vaccination centre (12.8.2021). URL: <https://www.heraldive.co.za/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Höning, Natascha Stephanie (2021): Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und Betriebsrat: Neue Unterrichtungspflichten und Mitbestimmungsrechte (1.7.2021). URL: <https://ef-arbeitsrecht.net/>, Zugriff: 6.1.2022.
- IG Metall (2020): Beschäftigtenbefragung 2020: Das sind die Ergebnisse (3.2.2021). URL: <https://www.igmetall.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- ILO (2021a): COVID-19 and the world of work. Seventh edition. Updated estimates and analysis. In: ILO Monitor (7):1-35. URL: <https://www.ilo.org/>, Zugriff: 6.1.2022.
- (2021b): Future of Work: Trade Unions in Transition: Interview with Maria Helena André (22.3.2021). URL: <https://www.ilo.org/>, Zugriff: 6.1.2022.
- ILO (2020): COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses. In: ILO Monitor (1): 1-15. URL: <https://www.ilo.org/>, Zugriff: 6.1.2022.
- IndustrialAll Global (2021a): IndustriALL and Renault sign first global agreement on telework in the industry (29.4.2021). URL: <http://www.industrialall-union.org/>, Zugriff: 6.1.2022.
- (2021b): Vaccine roll-out framework agreement reached in South Africa's garment sector (8.4.2021). URL: <http://www.industrialall-union.org/>, Zugriff: 6.1.2022.
- (2021c): International Accord: tentative agreement on expanded worker safety programmes (25.8.2021). URL: <http://www.industrialall-union.org/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Institute for supply management (2020): COVID-19 Survey: Impacts On Global Supply Chains URL: <https://www.instituteforsupplymanagement.org/>, Zugriff: 16.1.2022.
- IOL (2020): Workers in SA are experiencing extreme hardship during Covid-19 lockdown, says Numsa (2.5.2020). URL: <https://www.iol.co.za/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Johns, Victoria (2020): Coronavirus policy complicates Mexican automotive recovery (12.5.2020). URL: <https://www.automotivelogistics.media/>, Zugriff: 6.1.2022.

- Hofmann, Jörg / Mohr, Katrin (2021): Zukunftssicherung im Angesicht von Pandemie und Transformation. In: WSI Mitteilungen 74(2): 171-175. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2021-2-171>.
- Köhn, Rüdiger (2021): Die Chipknappheit kann sich bis 2023 hinziehen (13.8.2021). URL: <https://www.faz.net/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Lisker, Björn (2021): Die aktuelle Covid-19-Situation in Mexiko (3.1.2022). URL: <https://mexiko.ahk.de/>, Zugriff: 19.1.2022.
- Merlot, Julia (2020): Die unglückliche Reise von Patientin null (16.5.2020). In: Spiegel Wissenschaft. URL: <https://www.spiegel.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Najjar, Fausi (2021): Südafrika steht vor großen Herausforderungen (29.12.2021). URL: <https://www.gtai.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- OECD (2020): COVID-19 und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (16.4.2020). URL: <https://www.bmwi.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Onvista (2021): Mexikos Wirtschaft schrumpft um 8,5 Prozent im Corona-Jahr (29.1.2021). URL: <https://www.onvista.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Pieper, Oliver (2021): Die Impf-Ablehnung der Indigenen in Mexiko (24.7.2021). URL: <https://www.dw.com/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Posel, Dorrit / Oyenubi, Adeola / Kollamparambil, Umakrishnan (2021): Job loss and mental health during the COVID-19 lockdown: Evidence from South Africa (30.3.2021). URL: <https://journals.plos.org/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Ranchhod, Vimal / Daniels, Reza Che (2021): Labour Market Dynamics in South Africa at the Onset of the COVID 19 Pandemic. In: South African Journal of Economics 89(1): 44-62. DOI: <https://doi.org/10.1111/saje.12283>.
- Responsible Business Alliance (2020): COVID-19 Impact at a Glance. RBA Brief (19.3.2020). URL: <http://www.responsiblebusiness.org/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Schroth, Jochen / Janitz, Fritz (2019): Mehr Betriebspolitik wagen: Mit »Arbeit und Innovation« die digitale Zukunft gestalten. In: Schulz, Irene (Hg.): Industrie im Wandel – Bildungsarbeit in Bewegung. Frankfurt/M.: 204-216.
- Solomon, Daina Beth (2020): Workers nervously eye return to Lear's coronavirus-hit plant in Mexico (31.5.2020). URL: <https://www.reuters.com/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Statista (2021a): Anzahl Infektionen und Todesfälle aufgrund des Coronavirus (COVID-19) in Südafrika seit Februar 2020 (20.12.2021). URL: <https://de.statista.com/>, Zugriff: 6.1.2022.
- (2021b): Anzahl Infektionen und Todesfälle in Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) in Mexiko seit Januar 2020 (20.12.2021). URL: <https://de.statista.com/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Taylor, Derrick Bryson (2021): A Timeline of the Coronavirus Pandemic (17.3.2021). New York Times, URL: <https://www.nytimes.com/>, Zugriff: 6.1.2022.
- United Nations (2020): Shared responsibility, global solidarity: Responding to the socio-economic impacts of COVID-19. URL: <https://unsdg.un.org/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Volkswagen (2020): Volkswagen hilft in Südafrika im Kampf gegen Covid-19 (4.8.2020). URL: <https://www.volkswagen-newsroom.com/>, Zugriff: 6.1.2022.
- Wannöffel, Manfred (1991): Sachzwang Japan. Zum Arbeitsorganisatorischen Umbruch in der internationalen Automobilindustrie. Münster.
- / Yvonne Rückert (2006): Evaluierung des Projektes »Förderung von Gewerkschaften in Entwicklungsländern in Zusammenarbeit mit internationalen Gewerkschaftsorganisationen«. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.). Bonn. URL: <https://www.fes.de/>, Zugriff: 6.1.2022.
- / Blöcker, Antje / Palomo, Mark Esteban (2013): Chancen und Grenzen nachhaltiger Standorte- und Beschäftigungssicherung: Das Beispiel der Opel-Standorte in Bochum. Hans Böckler Stiftung (Hg.) Arbeitspapier 279. Düsseldorf.
- Weiss, Sandra (2020): Coronavirus: Mexican factories risk workers' lives (30.4.2020). URL: <https://www.dw.com/>, Zugriff: 6.1.2022.