



**Stellungnahme der Tchibo GmbH zur
Schriftlichen Anhörung des
Umwelt- und Agrarausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags
zum Antrag der Fraktion der SPD: Lieferkettengesetz jetzt!**

Nanda Bergstein, Director Corporate Responsibility, 27.11.2020

Die Grundfrage, um die es hier geht, ist folgende: Wird die globale Wirtschaft ihre negativen Externalitäten, die sie in Bezug auf Menschenrechte und Umweltschutz verursacht, von allein und freiwillig internalisieren, so dass ein stärkeres soziales und ökologisches Gleichgewicht wiederhergestellt werden kann? Stand heute bleiben uns weniger als 8 Jahre Zeit, um die schlimmsten Auswirkungen des Klimawandels zu verhindern¹. Weltweit leben 3,4 Mrd. Menschen unter der Armutsgrenze, 736 Mio. Menschen leben in extremer Armut². Die Ökosystemdienstleistungen, welche die Natur (unbezahlt) erbringt, lagen bis 2007 bei ca. 125 – 145 Billionen Dollar pro Jahr. Durch unreguliertes Wirtschaften verlieren wir jährlich ca. 4,3 – 20,1 Billionen US Dollar an diesen Dienstleistungen für uns und kommende Generationen³.

Unsere These: Die ökologische Katastrophe, auf die wir uns global zubewegen, ist seit 50 Jahren hinreichend in Politik und Wirtschaft bekannt⁴. Spätestens seit Mitte der 1990er Jahre sind auch die negativen menschenrechtlichen Auswirkungen von globaler, arbeitsteiliger Produktion in Entwicklungs- und Schwellenländern in der Öffentlichkeit deutlich. Es gibt Einzelunternehmen, die heute tiefgreifende Verantwortung dafür übernehmen, in welcher Art und Weise ihre Güter und Waren hergestellt werden⁵. **Aber – gemessen an der nötigen flächendeckenden Wirkung ist noch nicht genug erreicht worden; die Probleme sind drängender als je zuvor.**

Dies lässt folgenden Schluss zu: **Die globale Wirtschaft schafft es nicht, das System von selbst wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Es braucht Regulierung und Kooperation als zusätzliche Unterstützung, um Balance zwischen Ökonomie, Mensch und Natur herzustellen.** Dabei muss uns bewusst sein, dass nachhaltiges Wirtschaften eine Transformation bedeutet, die auch Geschäftsmodelle, Management-Strukturen und Definition der Eigenverantwortung mit einbezieht. Wenn wir die Transformation jetzt nicht schnell und möglichst gemeinsam angehen, bleibt uns immer weniger Zeit zur Anpassung. Verbindliche unternehmerische Sorgfaltspflichten können diese nötige Transformation mit verstärken, so wie es heute bereits in vielen Lebens- und Wirtschaftsbereichen verbindliche Spielregeln für ein gutes Miteinander gibt.

¹ Mercator Research Institute on Global Commons and Climate Change (MCC), basierend auf “The Intergovernmental Panel on Climate Change” (IPCC), 2019

² The World Bank Poverty Report, 2018

³ Costanza, R., de Groot, R., Sutton, P., van der Ploeg, S., Anderson, S., Kubiszewski, I., S., Turner, K., „Changes in the global value of ecosystem services”, in: Global Environmental Change, Vol 26., 2014, S. 152 – 158 (aus Göpel 2020, S. 50)

⁴ Göpel, M., *Unsere Welt neu Denken. Eine Einladung* (6. Aufl.), Berlin: Ullstein Buchverlage GmbH, 2020

⁵ Um gemeinsam bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen für die Menschen in den Produktionsländern zu erreichen, arbeiten wir seit vielen Jahren in Deutschland und unseren Einkaufsmärkten mit Politik, Wirtschaft, Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften zusammen. So sind wir Mitbegründer zahlreicher Sektor- und Multi-Stakeholder-Initiativen wie dem Bündnis für nachhaltige Textilien, dem *Bangladesh Accord on Fire and Building Safety* und *ACT on Living Wages* im Bekleidungssektor oder der *Global Coffee Platform* und *coffee&climate* im Kaffeesektor.

Unter dieser Grundannahme halten wir ein Lieferkettengesetz für notwendig und empfehlen folgende Leitplanken in der Ausgestaltung:

A) Eine Untergrenze für Menschenrechte und Umweltschutz muss reguliert werden, die für Alle verbindlich ist

Es muss ausgeschlossen werden, dass ökonomische Tätigkeit und Wettbewerb im Markt zu Lasten von Umwelt und Menschen stattfinden dürfen. Hierfür empfiehlt sich ein Sorgfaltspflichtensystem gemäß der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGPs), das für alle Unternehmen verbindlich ist.

In unserer Unternehmenspraxis erleben wir, dass es für Unternehmen jeglicher Größe möglich ist, ihrer Sorgfalt bei der Einhaltung von Menschenrechten nachzukommen, und dies zum Teil mit großem Engagement und viel Innovation. Ganz konkret: Wir arbeiten in Programmen und Sektor-Ansätzen auch mit (deutschen) Mittelständlern zusammen. Ein Vorteil von Sektor-Ansätzen ist, dass man durch die Kooperation gemeinsam viel bewegen kann und sich dabei jedes einzelne Unternehmen nach seinen Möglichkeiten und seinem Einfluss einbringt.

Auch wenn kleine und mittelständische Unternehmen vom Gesetzgeber von der Regulierung ausgeschlossen werden, wären viele direkt davon betroffen, denn größere Unternehmen geben solche Anforderungen ohnehin an ihre Lieferanten und Zulieferer weiter. Die eigentlich intendierte Schutzfunktion für kleinere Unternehmen würde damit nicht greifen; es ist sogar zu befürchten, dass die Kundenbeziehung von Einkäufer und Lieferant zu einer Mehrbelastung der kleineren Unternehmen führen könnte. Es wäre hier einfacher für Alle, wenn Sorgfaltspflichten auch für Alle gelten würden.

Um sicherzugehen, dass Verantwortung in einer globalisierten, arbeitsteiligen Welt nicht ausgelagert wird, muss eine solche Verantwortung **vom Rohstoff bis zum Endprodukt** gehen, so wie es die UNGPs auch vorsehen. Das setzt jedoch in der Umsetzung keine vollständige Nachverfolgbarkeit voraus. Denn: Ohne für jedes einzelne Produkt jede einzelne Verarbeitungsstätte zu kennen, kann ein Unternehmen entsprechend eines Sorgfaltspflichtenansatzes seine Lieferketten auf mögliche regionale und sektorale menschenrechtliche und ökologische Risiken analysieren und sich auf dieser Basis für die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltschutz einsetzen.

Der Logik ‚für Alle‘ folgend, sollten die **gleichen ambitionierten Standards für alle Marktteilnehmer weltweit** gelten. Als europaweit tätiges Unternehmen begrüßen wir eine europäische Regelung, für die sich auch die deutsche Bundesregierung einsetzen sollte. Eine einheitliche europäische Lösung ermöglicht es Unternehmen, ihre Arbeit auf die Verbesserungsprozesse in den Lieferketten zu konzentrieren, anstatt mit hohem bürokratischem Aufwand die Einhaltung unterschiedlicher, nationalstaatlicher Regelungen gewährleisten zu müssen. Dennoch halten wir auch ein deutsches Lieferkettengesetz als wichtigen Impuls für die europäische und internationale Debatte für sinnvoll.

Mit Blick auf die Frage, wie Unternehmen außerhalb von Europa reguliert werden könnten, braucht es innovative Vorschläge. Denkbar wären Analogien aus der Produktsicherheit, um den Markteintritt, möglichst auch von ausländischen Anbietern auf Online-Plattformen, zu regeln.

B) Regulierung sollte Maßnahmen fordern, die wirkliche Veränderungen vor Ort bewirken

Viele Jahre haben wir geglaubt, dass einzelne Maßnahmen wie Auditierungen, Zertifizierungen oder individuelle Trainings die nötige Transformation in den Lieferketten bewirken würden. Die Praxis hat uns jedoch gezeigt, dass diese Maßnahmen wenig tiefgreifende Veränderungen erzielen, außer die Spieler in der Kette haben ein intrinsisches Eigeninteresse daran; hier gibt es immer wieder sehr positive Beispiele. Gleichzeitig können diese Ansätze die komplexen inhaltlichen Herausforderungen, wie Löhne unter dem Existenzminimum, Gewerkschaftsfreiheit oder Diskriminierung, nur schwer erfassen. Im Abgleich mit der Situation vor Ort in Anbau- und Produktionsländern ist der Stempel ‚in compliance‘ daher mit Vorsicht zu genießen und leider nicht so verlässlich, wie wir es uns wünschen würden. Deswegen erfüllen diese Tätigkeiten als isolierte Maßnahmen die unternehmerische Sorgfaltspflicht aus unserer Erfahrung noch nicht. Auch alleinige Berichtspflichten reichen nicht aus, um tiefgreifende Veränderungen anzustoßen.

Eine gesetzliche Regulierung sollte den Fokus auf die Wirkungsorientierung von Maßnahmen legen. Indem Unternehmen angehalten werden, **Managementsysteme, Implementierungsprogramme und Kooperationen zu erarbeiten, die langfristige und nachhaltige Verbesserungen der Produktionsbedingungen vor Ort initiieren und weiterentwickeln, ist eine solche Wirkungsorientierung möglich.** Die *UNGPs* definieren dieses Prinzip der unternehmerischen Sorgfaltspflicht:

- Unternehmen sollten mögliche und tatsächliche negative Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeiten auf Menschen und Umwelt in ihren Wertschöpfungsketten ermitteln und bewerten.
- Sie müssen Maßnahmen ergreifen, die negative Auswirkungen vermeiden, beenden oder – im Falle von festgestellten Rechtsverletzungen – wiedergutmachen.
- Für Betroffene müssen außerdem Beschwerdemechanismen verfügbar sein.
- Schlussendlich müssen Unternehmen über die Einhaltung der Sorgfaltspflichten berichten.

Der Sorgfaltspflichtenprozess lässt im positiven Sinne Handlungsspielraum für Innovation und ermöglicht es Unternehmen, sich entsprechend ihrer unterschiedlichen Geschäftsmodelle, Unternehmensgrößen, Leistungsvermögen und Entwicklungspotenziale einzubringen. So haben eine ganze Reihe an Vorreiterunternehmen in den vergangenen Jahren sehr innovative und relevante Programme entwickelt, die unbedingt weitergeführt werden sollten. Ein Beispiel aus unserer Unternehmenspraxis: Mit dem 2008 ins Leben gerufene Qualifizierungsprogramm *WE (Worldwide Enhancement of Social Quality)* verbessern wir durch den angeleiteten Dialog zwischen Fabrikmanagern und Beschäftigten die Arbeitsbedingungen, und zwar aus Perspektive der Menschen vor Ort. Damit haben wir ca. 400 Non Food-Fabriken in 9 Ländern vor allem in Asien erreicht. Andere Unternehmen haben ebenfalls relevante innovative Ansätze entwickelt.

In Summe sollte ein Lieferkettengesetz auf Wirkungsorientierung setzen und in dem Zuge auf der Logik der Sorgfaltspflichten aufbauen.

C) Am Vielversprechendsten: Bündelung der Kräfte der Wirtschaft in gemeinsamen Initiativen

Aus der jahrelangen Erfahrung unserer Arbeit vor Ort wissen wir, dass das Bemühen einzelner Akteure Einiges an Menschenrechts- und Umweltschutz bewegen kann, doch nicht ausreichend in der Breite und in der Tiefe. Unweigerlich stoßen die intrinsisch motivierten Unternehmen an die Grenzen der vielschichtigen Herausforderungen. So scheitern gute kollektive und individuelle Anstrengungen von Unternehmen, weil eine kritische Masse an Partnern fehlt oder große finanzielle Lasten nicht unter allen Verursachern geteilt werden können.

Gleichzeitig zeigt die Praxis aber auch, dass sinnvolle kollektive Bemühungen tatsächlich tiefgreifenden Wandel herbeiführen können, so zum Beispiel der *Bangladesch Accord*⁶.

Der Druck zur Zusammenarbeit im Rahmen des Accords entstand aus der *Rana Plaza*-Tragödie in Bangladesch im Jahr 2013. Doch nicht alle Menschenrechtsverletzungen sind so sichtbar und erhalten so viel Öffentlichkeit wie bei dieser Tragödie. Wo dies nicht der Fall ist, ist die Umsetzung deutlich erschwert, wie das Beispiel der existenzsichernden Löhne in der Bekleidungsindustrie zeigt: Einzelunternehmen sind allein nicht in der Lage für existenzsichernde Löhne zu sorgen; sie stoßen an die Grenzen eines harten Wettbewerbs und herausfordernde lokale Begebenheiten.⁷ Auf nationalstaatlicher Ebene befürchten Entwicklungsländer, dass sie den Konkurrenzvorteil gegenüber anderen Niedriglohnländern verlieren, wenn sie höhere (Mindest-)Löhne einführen.

In der Initiative *ACT on Living Wages*, in der Tchibo mit dem internationalen Gewerkschaftsbund *IndustriALL Global Union* und ihren Mitgliedsgewerkschaften in den Produktionsländern sowie 20 Textilunternehmen kooperiert, arbeiten wir daran, Lohnerhöhungen in der Bekleidungsindustrie durch industrieweite Tarifverhandlungen umzusetzen und diese durch koordinierte Veränderung der Einkaufspraktiken zu ermöglichen. Auch wenn ACT einige der größten Textilunternehmen der Welt wie H&M und Inditex vereint, reicht unsere Größe noch nicht aus, um den Schritt zu Tarifverhandlungen zu bewirken; in vielen Produktionsländern repräsentiert ACT ca. 30-40% des Einkaufsvolumens – zu wenig, um bei den grundsätzlich offenen Partnern vor Ort – sowohl auf Regierungs- als auch auf Unternehmensseite – die Angst vor Abwanderung zu nehmen, wenn Löhne steigen und Einkaufspreise damit teurer werden.

Faire Löhne wären bei Kostenteilung unter allen relevanten Akteuren wirtschaftlich möglich. In der aktuellen Situation, in der Kosten für die Umsetzung von Umwelt- und Sozialstandards nicht ausreichend geteilt oder internalisiert werden, ist Fairness in Lieferketten aktuell eine individuelle Kosten- bzw. Investitionsfrage, die den unternehmerischen Business Case stark belasten kann. Hier braucht es die richtigen Impulse zur Zusammenarbeit und letztlich eine gerechte Verteilung der Kosten auf alle Marktteilnehmer in der Lieferkette.

Auch wenn die Koordination von Zusammenarbeit für alle beteiligten Akteure mühsam ist, so zeigen der *Bangladesch Accord* und andere Initiativen, dass es sich lohnt, **passende Lösungen im nötigen Interessensausgleich zu verhandeln, weil sie effektiver und am Ende auch finanziell effizienter sind als Individualmaßnahmen.**

⁶ *Abkommen zur Gebäudesicherheit und Brandschutz* in Bangladesch, das nach dem tragischen Einsturz von *Rana Plaza* vor 7 Jahren in Kraft getreten ist. Ein umfangreiches Programm zur Inspektion und Kontrolle, Trainings zu Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Stärkung von Mitspracherechten und der gewerkschaftlichen Organisation haben die Fabriken sicherer gemacht. Der *Accord* ist erfolgreich, weil er verbindlich ist und auf sozialer Partnerschaft zwischen Gewerkschaften und Unternehmen, begleitet durch die Zivilgesellschaft, aufsetzt.

⁷ Im globalisierten arbeitsteiligen Textilsektor gelten geringe Lohnkosten bei korrespondierendem Preisdruck immer noch als großer Vorteil im Wettbewerb; das gilt sowohl aus Perspektive der Einkäufer als auch aus Perspektive der Zulieferer. Als einkaufendes Unternehmen sind wir meist nur ein Kunde von mehreren bei den Zulieferern und ihren Fabriken; der Einfluss auf Lohnsteigerungen ist also begrenzt. Die Zuliefererfabriken wiederum sind in ihre lokalen Kontexte eingebunden. Dabei sind Unternehmer Mitglied in Arbeitgeber- und Exportverbänden und dabei oft gleichzeitig Nachbarn, die sich beim Aufbau ihrer Unternehmen in der oft ersten Exportindustrie des Landes unterstützen, sowie Konkurrenten, die um Aufträge von ausländischen Kunden ringen. In diesem Umfeld sind steigende Löhne und Kosten nicht gern gesehen. Sie stören das fragile Geflecht der auf niedrigen Arbeitskosten aufgebauten Branche. Einige Unternehmer haben trotzdem versucht, Löhne oder Sozialleistungen zu erhöhen; sie berichten, dass dies auch zu Konflikten mit Belegschaft, Arbeitnehmervertretern und Zivilgesellschaft führt, weil Begehrlichkeiten geweckt werden, denen die Einzelunternehmen allein wiederum nicht gerecht werden können. In einem Modellprojekt, das wir in Bangladesch durchgeführt haben, erwarteten Beschäftigte selbst, dass die Lohnerhöhungen nicht direkt ihr Einkommen steigern würden, sondern sie sich – aufgrund einer hohen Transparenz über gezahlte Löhne - höheren Forderungen von Vermietern und Lebensmittelhändlern ausgesetzt sähen.

Wichtig bei der Bewertung von Initiativen zur Bündelung der Kräfte der Wirtschaft sind aus unserer Erfahrung folgende Kriterien:

- (rechtliche) **Verbindlichkeit der Zusammenarbeit**
- **Finanzielle Beteiligung aller Akteure**
- **Konkrete Aktivitäten vor Ort in den Produktionsländern**
- **Multistakeholder-Zusammenarbeit, die alle relevanten Interessensgruppen einbezieht.** Reinen Unternehmensinitiativen würde die Balance fehlen. Es braucht die Kooperation aller relevanten Akteure wie Gewerkschaften, Zivilgesellschaft, Arbeitgeber- bzw. Unternehmensvertreter vor Ort sowie ggf. Vertreter nationaler Behörden und Regierungen und internationaler Organisationen.
- **Besondere Berücksichtigung der Interessen der Betroffenen:** Für Menschenrechte ist die Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen und der Gewerkschaften ausschlaggebend. Für den Umweltschutz stehen wir vor dem Problem, dass die Natur keine direkte Interessensvertretung hat; hier ist auf die Einbeziehung von Experten und zivilgesellschaftliche Organisationen zu achten.
- Im Optimalfall zielt eine Initiative auch auf eine gemeinsame Veränderung von Einkaufspraktiken und setzt damit bessere Impulse für Nachhaltigkeit in die Lieferketten.

D) Durchsetzungsmechanismen

Um echte Wirkung für die Menschen und Umwelt in den Lieferketten zu ermöglichen, braucht es Durchsetzungsmechanismen. Dabei sind positive immer negativen Anreizen vorzuziehen.

Bei Sanktionsmaßnahmen ist es allerdings ebenso wichtig – unter der Zielstellung der Wirkung - dass keine falschen Anreize gesetzt werden, die Papiertiger produzieren oder den Fokus von Sorgfalt auf Rechtfertigung verengen. Bei zivilrechtlicher Haftung befürchten wir, dass Unternehmen ihre Maßnahmen so ausrichten, dass sie möglichst gut gegen Klagen abgesichert sind; diese Maßnahmen zielen aber nicht notwendigerweise auf Veränderungen vor Ort.

Konkret: Wir befürchten, dass Rechtfertigungsdruck Auditansätze stärkt, denn sie suggerieren mit ihrem Stemple ‚in compliance‘, dass keine Risiken oder Verstöße vorliegen. Gleichzeitig wissen wir aber, dass Audits und Zertifizierung in ihrer Methode zu kurz greifen, um wichtige Veränderungen im Bereich Löhne, Gewerkschaftsfreiheit und sexueller Belästigung zu erreichen oder Grundursachen zu beheben (siehe Punkt B). Im schlimmsten Fall werden sogar Anreize gesetzt, die tatsächlichen Zustände zu verschleiern, um dann nicht zur Rechenschaft gezogen zu werden. **Wir befürworten deshalb eine Safe Harbour Regelung, die Multi-Stakeholder Prozesse und wirksame Instrumente unterstützt, welche verbindlich geregelt sind und oben benannte Kriterien einhalten (siehe Punkt C).**