



Macht der Beschäftigten
entlang der Lieferketten:
**Die ITF-Strategie
für "wirtschaftliche
Arbeitgeber"**

INHALT

Einleitung	3
1. Modelle für die Macht der Beschäftigten in Lieferketten	5
2. Zwingende Gesetze zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht	6
2.1 Nationales Recht	8
3. Umweltbezogene Sorgfaltspflicht	10
4. Due-Diligence-Prüfungen unter Einbindung der Beschäftigten (beschäftigtenbasiert)	11
5. "Safe Rates" – Sichere Frachtsätze	13
5.1. Beispiele für Regelwerke und Kampagnen für sichere Frachtsätze	15
5.2. Industriepolitische Strategie	17
6. Gesundheit und Sicherheit	18
7. Personennahverkehr	19
Fazit: Wie können Gewerkschaften die Macht in der Lieferkette zurückgewinnen?	21



EINLEITUNG

Wo liegt die Macht in der Lieferkette? Deregulierung, Privatisierung und die Vergabe von Unteraufträgen bedeuten, dass die Macht zunehmend an der Spitze liegt.

Im Güterverkehr legen die Unternehmenskunden am oberen Ende der Lieferketten (wirtschaftliche Arbeitgeber) den Preis für den Transport ihrer Waren durch Subunternehmen fest. Deregulierung und die mangelhafte Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen führen dazu, dass Unterauftragnehmer miteinander in Preiskonkurrenz treten. Niedrigere Transportpreise bedeuten eine Verschlechterung von Gesundheit und Sicherheit, der Arbeitsbedingungen und der Löhne der Beschäftigten.

Im Personenverkehr geben die nationalen, regionalen, lokalen oder kommunalen Verwaltungen die Preise für Ausschreibungen oder Dienstleistungsverträge für Subunternehmer vor. In liberalisierten Märkten konkurrieren die privaten Personenverkehrsunternehmen um den Preis, und der Wettlauf nach unten wirkt sich letztlich auf die Bezahlung, die Sicherheit und die Arbeitsnormen aus.

Um die Bezahlung, die Beschäftigungsbedingungen und den Arbeitsschutz im Verkehrssektor zu verbessern, nehmen die Gewerkschaften zunehmend die "wirtschaftlichen Arbeitgeber" an der Spitze der Lieferketten ins Visier, die Subunternehmen mit der Durchführung von Transporten und anderen Dienstleistungen beauftragen.

Die Vergabe von Unteraufträgen und der Preiswettbewerb haben auch die Solidarität und den Einfluss der Gewerkschaften zersplittert. Die Tatsache, dass die Gewerkschaften auf Betriebsvereinbarungen setzen, hat wenig zur Lösung dieses Problems beigetragen. Strategien, die auf wirtschaftliche Arbeitgeber abzielen, können Barrieren zwischen Gewerkschaften in verschiedenen Ländern, Sektoren und Unternehmen überwinden und die Macht der Gewerkschaften entlang der Lieferketten wieder stärken.

Wie können Gewerkschaften im Güter- und Personenverkehr Einfluss auf wirtschaftliche Arbeitgeber nehmen? Wie können die Beschäftigten die Macht in den Lieferketten zurückgewinnen? Wie können Gewerkschaften die Solidarität entlang der Lieferketten wiederherstellen?

Vielorts wird eine verpflichtende menschenrechtliche und ökologische Sorgfaltspflicht eingeführt, die Unternehmen per Gesetz dafür verantwortlich macht, Menschen-, Arbeits- und Umweltrechtsverletzungen in ihren Lieferketten zu überprüfen und zu beheben. Die ITF und ihre Mitgliedsorganisationen haben zwei Ansätze zur Umsetzung der Strategie für wirtschaftliche Arbeitgeber im Straßengüterverkehr entwickelt: sichere Frachtsätze und beschäftigtenbasierte Due Diligence. Gesundheit und Sicherheit stehen im Mittelpunkt all dieser Ansätze und sind im Zuge der Covid-19-Pandemie noch stärker in den Fokus gerückt.



Diese Ansätze verfolgen gemeinsame Methoden und Taktiken, wie:

- Normensetzung, Kampagnen und Verhandlungen (sowohl mit Regierungen als auch mit wirtschaftlichen Arbeitgebern),
- Überwachung und Durchsetzung auf Gewerkschaftsebene,
- Organisierung aller Beschäftigtengruppen und -kategorien.

Diese Taktiken sind nicht isoliert zu sehen und funktionieren nicht unabhängig voneinander. Zusammen bilden sie einen Zyklus für den Aufbau der Macht und Solidarität der Beschäftigten.

Informell Beschäftigte¹ stellen die Mehrheit der Verkehrsbeschäftigten in globalen Lieferketten. Die Organisierung dieser informell Beschäftigten muss bei jeder Strategie, die auf wirtschaftliche Arbeitgeber abzielt, im Vordergrund stehen. Dies erfordert politische und "Bottom-up"-Modelle der Organisationsarbeit, die die Beschäftigten befähigen, sich selbst zu organisieren. Das Organisieren in Lieferketten funktioniert nicht isoliert. Es muss mit der Festsetzung von Normen und deren Überwachung und Durchsetzung durch die Gewerkschaften verbunden sein.

Covid-19 macht die Verantwortung in der Lieferkette, sichere und faire Frachttarife und die Sorgfaltspflicht für Menschenrechte zu einem immer dringenderen Erfordernis. Regierungen, wirtschaftliche Arbeitgeber und Verkehrsunternehmen müssen

Verantwortung für den Schutz der Fahrer*innen übernehmen, um den sicheren Transport von Lebensmitteln, Medikamenten, Treibstoff und anderen Gütern zu gewährleisten, die für das Überleben und die Erholung der globalen Wirtschaft und Gesellschaft unentbehrlich sind.

Die jahrzehntelange Vergabe von Unteraufträgen, unlauterer Wettbewerb und niedrige Preise haben viele Unternehmen der Lieferkette mit minimalem Kapital und wachsenden Schulden zurückgelassen, unfähig, den wirtschaftlichen Sturm im Gefolge von Covid-19 zu überstehen.² Unternehmen, die staatliche Unterstützung erhalten haben, um ihren Betrieb fortzuführen, werden wahrscheinlich einer verstärkten Sorgfaltsprüfung und Kontrollen unterzogen.³ Damit ihre Unternehmen überleben können, müssen die wirtschaftlichen Arbeitgeber mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten, um unter sich eine ökologisch, sozial und finanziell nachhaltige Lieferkette zu schaffen.

Wir brauchen starke, sichere und zuverlässige Lieferketten. Lieferketten, die auf Ausbeutung, unsicherer Arbeit und Menschenrechtsverletzungen basieren, sind weder stark und zuverlässig noch nachhaltig.

1. Informell Beschäftigte in Lieferketten sind all die Arbeitskräfte, die nicht in einem formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis stehen. Dazu gehören abhängige Auftragnehmer*innen, selbstfahrende Unternehmer, selbständige Fahrer*innen, prekär Beschäftigte und alle atypischen Beschäftigungsformen.

2. Anner, Mark, 'Abandoned? The impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains' *Center for Global Workers' Rights in Zusammenarbeit mit dem Worker Rights Consortium*, 27. März 2020

3. 'Human rights due diligence and Covid-19: A rapid self-assessment for business', *Business and Human Rights: Asia Pacific*, 2020



1. MODELLE FÜR DIE MACHT DER BESCHÄFTIGTEN IN LIEFERKETTEN

Gewerkschaftliche Lieferkettenstrategien können realen, dauerhaften Druck auf die wirtschaftlichen Arbeitgeber an der Spitze der Lieferketten und die darin tätigen Logistik- und Verkehrsunternehmen ausüben.

Der Druck kann in drei Richtungen erfolgen. Erstens können die Beziehungen zu den wirtschaftlichen Arbeitgebern an der Spitze der Lieferketten genutzt werden, um die Unternehmen der Lieferkette unter Druck zu setzen, Ausbeutung zu beenden und das Wohlergehen der Beschäftigten zu verbessern. Gute wirtschaftliche Arbeitgeber erkennen zunehmend, dass sie Verantwortung für die Geschäftspraktiken und Arbeitsbedingungen in ihrer Lieferkette tragen. Gewerkschaften können für eine wirksame beschäftigtenbasierte Überwachung und Durchsetzung von Regeln in den Lieferketten sorgen. Die Beschäftigten bekommen die Praktiken und Bedingungen in ihrer Lieferkette vor Ort mit, die normalerweise außerhalb des Blickfelds des wirtschaftlichen Arbeitgebers liegen.

Zweitens: Der Druck erfolgt in umgekehrter Richtung. Gewerkschaften können Verkehrsunternehmen ins Visier nehmen, um die Lieferketten der wirtschaftlichen Arbeitgeber zu stören. "Gute" Verkehrsunternehmen, denen von schlechten wirtschaftlichen Arbeitgebern sinkende Transportpreise angeboten werden, sind potenzielle Verbündete. Wenn Gewerkschaften keine Verbündeten in einer Lieferkette haben, können sie möglicherweise wichtige "schlechte" Verkehrsunternehmen in der Lieferkette angehen, die einen erheblichen Anteil der Waren des wirtschaftlichen Arbeitgebers befördern. Dies beeinträchtigt sowohl die Geschäfte der "schlechten" wirtschaftlichen Arbeitgeber als auch die der "schlechten" Verkehrsunternehmen.

Drittens kann der gewerkschaftliche Druck auf einen einzigen wirtschaftlichen Arbeitgeber und seine Lieferkette horizontal über einen Markt oder Sektor und schließlich auf andere Märkte und Sektoren übertragen werden. Wenn Gewerkschaftsmacht, Sorgfaltspflicht, gute Normen und starke Beziehungen in einer Lieferkette erreicht wurden, kann dies genutzt werden, um Wettbewerber und andere Sektoren unter Druck zu setzen, dasselbe zu tun.

2. ZWINGENDE GESETZE ZUR MENSCHENRECHTLICHEN SORGFALTPFLICHT

Die Sorgfaltspflicht für Menschenrechte besteht darin, negative Auswirkungen in einem Unternehmen oder einer Lieferkette zu überprüfen und zu beheben. Tarifverhandlungen und die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften werden zunehmend als eine der effektivsten Möglichkeiten hierzu anerkannt.

Die Anerkennung der Grundsätze der Sorgfaltspflicht im Völkerrecht und ein wachsender Bestand an nationalen Gesetzen haben den Gewerkschaften die Möglichkeit gegeben, für eine verbindliche menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu kämpfen, und kann eine rechtliche Grundlage dafür schaffen, dass Beschäftigte an der Gestaltung, Überwachung und Durchsetzung von Normen in Lieferketten beteiligt werden. Um diese Rolle richtig zu erfüllen, sollten die Gewerkschaften das Recht und die Ressourcen erhalten, Beschäftigte zu organisieren, die negative Auswirkungen überwachen und melden können.

Im Folgenden sind einige Beispiele für Rechtsinstrumente aufgeführt, die Gewerkschaften nutzen können, um ihre Argumente und Forderungen an Regierungen und die Arbeitgeber in Bezug auf Verantwortung und die Macht der Beschäftigten entlang der Lieferketten aufzubauen. Initiativen zur Regulierung der negativen Auswirkungen von Unternehmen auf internationaler Ebene können in Zukunft darauf hinauslaufen, dass wirtschaftliche Arbeitgeber für Menschenrechtsverletzungen in ihren Lieferketten rechtlich haftbar gemacht werden.

Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht ist ein anerkanntes und sich ständig weiterentwickelndes internationales Rahmenwerk für den Umgang mit potenziellen und tatsächlichen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte im Zusammenhang mit unternehmerischer Tätigkeit. Viele Instrumente verlangen von Unternehmen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit und ihrer Lieferkette "zu ermitteln, zu verhindern, abzuschwächen und Rechenschaft darüber abzulegen", auch wenn sie diese Auswirkungen weder verursacht noch dazu beigetragen haben.

Im Einzelnen sind dies:

- [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte \(UNGP\)](#)
- [OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen](#)
- [Dreigliedrige IAO-Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik \(MNU-Erklärung\)](#)
- [Nachhaltigkeitsrahmen der Internationalen Finanz-Corporation \(IFC\)](#)
- [IAO-Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit](#)

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen (UNGP) bieten einen Rahmen für die Sorgfaltspflicht in der Transport-Lieferkette. Die UNGP sind in die überarbeitete "Dreigliedrige Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik" (MNU-Erklärung der IAO) integriert. Diese Instrumente verpflichten Unternehmen, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte in ihrer Lieferkette "zu verhüten oder abzuschwächen", "selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beigetragen haben".⁴

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen 2011 verlangen "risikoabhängige Due-Diligence-Prüfungen, ...um ... tatsächliche und potenzielle negative Effekte zu ermitteln, zu verhüten und zu mindern, sowie Rechenschaft darüber ablegen, wie diesen Effekten begegnet wird" und den "Dialog mit Stakeholdern", einschließlich der Beschäftigten und Gewerkschaften.

Einige Instrumente betonen die Bedeutung von Gewerkschaften bei der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in Lieferketten. So heißt es beispielsweise im OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, der Unternehmen bei der Umsetzung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen unterstützt:

4. "Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik", *Internationale Arbeitsorganisation (IAO)*, 1977 (5. Auflage, Stand 2017)

“Unternehmen können mit Gewerkschaften zusammenarbeiten oder direkte Vereinbarungen abschließen, um die Beteiligung von Arbeitskräften an der Gestaltung und Einführung von Due-Diligence-Prozessen, der Einführung von Standards für Arbeitnehmerrechte und der Erhebung von Beschwerden zu vereinfachen. Vereinbarungen mit Gewerkschaften können verschiedene Formen annehmen und auf Standort-, Unternehmens-, Branchen- oder internationaler Ebene geschlossen werden. Zu ihnen zählen Vereinbarungen aus Kollektivverhandlungen, globale Rahmenvereinbarungen, Protokolle und Absichtserklärungen.”⁵

In Absatz 10 der MNU-Erklärung der IAO wird ausgeführt, dass Unternehmen bei der Erfüllung der Sorgfaltspflicht der zentralen Rolle der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlungen sowie der Arbeitsbeziehungen und des sozialen Dialogs Rechnung tragen sollen.

Das IAO-Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit verpflichtet die Ratifizierungsstaaten völkerrechtlich zur “Unterstützung der Wahrnehmung der Sorgfaltspflicht sowohl des öffentlichen als auch des privaten Sektors, um den Risiken von Zwangs- oder Pflichtarbeit vorzubeugen und darauf zu reagieren”. Die Staaten müssen sicherstellen, dass die Unternehmen Risiken in ihrer direkten und indirekten Geschäftstätigkeit, einschließlich der Lieferketten, entgegenwirken.

Die Europäische Union (EU) hat eine Reihe von Initiativen verabschiedet, die Sorgfaltspflichten in Bezug auf menschenrechtliche und ökologische Auswirkungen vorschreiben. Dazu

gehören die EU-Holzhandelsverordnung und die EU-Konfliktmineralien-Verordnung, von denen letztere im Januar 2021 in Kraft treten wird.⁶ Die EU hat ferner die EU-Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung verabschiedet, die eine Berichterstattung über die Sorgfaltspflicht vorschreibt und von unverbindlichen Leitlinien zur nichtfinanziellen Berichterstattung flankiert wird.⁷

Eine Studie der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2020 bestätigte, dass freiwillige Maßnahmen nicht wirksam waren, um Unternehmen zu veranlassen, nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt in ihren Lieferketten zu ermitteln, abzuschwächen und darüber Rechenschaft abzulegen.⁸ Die Studie kam zu den folgenden Ergebnissen:

- Nur ein Drittel der befragten Unternehmen, einschließlich derer mit Sitz außerhalb der EU, führen Due-Diligence-Prüfungen durch, die Menschenrechte und Umweltauswirkungen berücksichtigen.
- Ein Drittel der Unternehmen gab an, dass sich ihre Due Diligence auf bestimmte Bereiche ihrer Geschäftstätigkeit und ihrer Lieferkette beschränkt.
- Die meisten Unternehmen führen nur auf der ersten Lieferantenebene eine eingeschränkte Due-Diligence-Prüfung durch.
- Die Hauptanreize für die Durchführung von Due-Diligence-Prüfungen waren das Reputationsrisiko und die Forderung von Investoren und Verbrauchern nach einem hohen Standard. Regulatorische und rechtliche Anforderungen waren bei Unternehmen der am wenigsten genannte Anreiz für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht, wohingegen sie von zivilgesellschaftlichen Organisationen am häufigsten angegeben wurden.
- Die Mehrheit der Unternehmen gab an, dass eine verbindliche Due Diligence als gesetzlicher Sorgfaltsmaßstab ihrem Unternehmen Vorteile verschaffen kann, wie z. B. Rechtssicherheit, gleiche Wettbewerbsbedingungen und eine größere Hebelwirkung in ihren Geschäftsbeziehungen entlang der Lieferkette durch eine nicht verhandelbare Norm.
- Insgesamt scheinen die Unternehmen eine allgemeine, sektorübergreifende Regelung zu bevorzugen, die allerdings die Besonderheiten des Sektors berücksichtigt.
- Es gäbe keine nennenswerten Verzerrungen im innergemeinschaftlichen Wettbewerb, wenn alle Unternehmen denselben Vorschriften unterlägen und diese einhielten, sondern die Wettbewerbsfähigkeit würde sich durch die Angleichung der Wettbewerbsbedingungen verbessern.

Darüber hinaus ergab der Corporate Human Rights Benchmark Report⁹ aus dem Jahr 2019, dass 49 Prozent aller weltweit untersuchten Unternehmen keine Schritte zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im Sinne der UN-Leitprinzipien durchführten.

5. "OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln", OECD, 2018

6. Verordnung (EU) Nr. 995/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2010 über die Verpflichtungen von Marktteilnehmern, die Holz und Holzzeugnisse in Verkehr bringen ("EU-Holzverordnung"); Verordnung (EU) 2017/821 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Festlegung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal und Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten ("EU-Konfliktmineralienverordnung")

7. Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 ("EU-Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung")

8. "Study on due diligence requirements through the supply chain", Europäische Kommission, Januar 2020;

9. <https://www.corporatebenchmark.org/>

2.1 Nationales Recht

Die meisten Unternehmen erkennen diese weichen, unverbindlichen internationalen Verpflichtungen entweder nicht an oder befolgen sie nicht ordnungsgemäß. Ein wachsender Bestand an nationalen (und supranationalen) Gesetzen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, zur Transparenz der Lieferkette und zur Unternehmenshaftung ändert dies jedoch.

Die ITF steht auf dem Standpunkt, dass verbindliche nationale Gesetze zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht die folgenden Elemente enthalten müssen, um wirksam zu sein:

- Geltung für alle öffentlichen und privaten Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen, unabhängig von Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnissen,
- Durchsetzung der Verpflichtungen in allen Unternehmensstrukturen und Geschäftsbeziehungen,
- Anwendung international anerkannter Menschen-, Arbeits- und Umweltrechte,
- Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene, die die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen einschließen,
- Überwachungs- und Problemlösungsprozesse, die unabhängige Gewerkschaften auf konstruktive Weise einbeziehen,
- Haftung aller Akteure, die tatsächliche oder potenzielle nachteilige Auswirkungen verursacht oder zu diesen beigetragen haben,
- Beweislast bei dem Akteur, der möglicherweise tatsächliche oder potenzielle nachteilige Auswirkungen verursacht oder zu diesen beigetragen hat,
- Einbindung der Gewerkschaften während der gesamten Entwicklung und Durchführung von Due-Diligence-Maßnahmen.

Das französische Gesetz über die unternehmerische Sorgfaltspflicht verlangt von großen Unternehmen, dass sie über Pläne zur Sorgfaltspflicht verfügen, die Verletzungen von Menschen- und Grundfreiheiten erkennen und abschwächen.¹⁰ Es ist die einzige Gesetzgebung, die eine allgemeine verpflichtende Sorgfaltspflicht für Menschenrechte vorschreibt, die durch eine zivilrechtliche Haftungsregelung flankiert wird.

Das kalifornische Gesetz über die Transparenz von Lieferketten (California Transparency in Supply Chains Act, 2010) im US-Bundesstaat Kalifornien und das britische Gesetz über moderne Sklaverei (Modern Slavery Act, 2015) sind zwei wegweisende Rechtsvorschriften für verpflichtende Transparenz. Beide verlangen von Unternehmen, dass sie ihre Bemühungen zur Bekämpfung der modernen Sklaverei in ihren Betrieben und Lieferketten offenlegen.

Das niederländische Gesetz zur Sorgfaltspflicht bei Kinderarbeit aus dem Jahr 2019 verpflichtet Unternehmen, festzustellen, ob Waren oder Dienstleistungen unter Einsatz von Kinderarbeit produziert wurden und verlangt Schritte in Übereinstimmung mit internationalen Richtlinien, um das Risiko zu mindern und zu beheben.¹¹ Das US-amerikanische Gesetz zur Erleichterung und Durchsetzung des Handels (Trade Facilitation and Trade Enforcement Act) schreibt vor, dass importierende Unternehmen eine Sorgfaltsprüfung in der Lieferkette durchführen, um nachzuweisen, dass die Produkte nicht unter Einsatz von Zwangsarbeit hergestellt wurden.¹²

Ähnliche Rechtsvorschriften werden derzeit in Österreich, Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Irland, Italien, Luxemburg, Norwegen, Schweden, der Schweiz und vielen anderen Ländern erarbeitet, debattiert und erlassen.¹³

Der Schatten-EU-Aktionsplan für verantwortungsbewusstes Geschäftsverhalten (Responsible Business Conduct - RBC) wurde von der Arbeitsgruppe des Europäischen Parlaments für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln (RBC-Arbeitsgruppe) im März 2019 auf den Weg gebracht. Der Plan enthält Verpflichtungen zu einer verbindlichen Due Diligence für EU-Unternehmen, die in der EU tätig sind, und zum Schutz von "Menschenrechtsverteidigern".¹⁴

Der Bericht der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2020 betonte die Notwendigkeit einer EU-weiten verbindlichen Gesetzgebung.¹⁵ Im Jahr 2021 wird die Kommission eine verbindliche Due Diligence für Unternehmen einführen, die ihren Sitz in der Europäischen Union (EU) haben oder dort tätig sind, vorbehaltlich der Konsultationen mit den Interessengruppen.

Das Europäische Parlament erklärte, dass "angemessene Wachstumsmaßnahmen" als Standard für die Sorgfaltspflicht für Menschenrechte und Umweltzerstörung, die im französischen Gesetz über die unternehmerische Sorgfaltspflicht verankert sind, die Grundlage für das "gesamteuropäische Rahmenwerk" darstellen sollten.

Der jüngste Entwurf des völkerrechtlich verbindlichen Vertrags zu Wirtschaft und Menschenrechten, der im Oktober 2020 der entsprechenden Arbeitsgruppe des UN-Menschenrechtsrats vorgelegt werden soll, enthält eine klare Verpflichtung der Staaten, auf nationaler Ebene menschenrechtliche Sorgfaltspflichten zu erlassen.

Die Einführung der gesetzlichen Sorgfaltspflicht bedeutet, dass die Unterlassung ausreichender Due-Diligence-Maßnahmen, ohne Gewerkschaften, die die Beschäftigten in der Lieferkette vertreten, neue **rechtliche und Reputationsrisiken** zur Folge hat. In immer mehr Ländern überwiegen die potenziellen Kosten der Nichteinhaltung die Kosten der Einhaltung. Multinationale Kunden und ihre Transportanbieter müssen ihre Unternehmens-, Lieferketten- und Arbeitsbeziehungsmodelle auf den Stand der Zeit bringen, um den sich verändernden rechtlichen und regulatorischen Gegebenheiten Genüge zu tun.

10. Loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre; [Übliche französische Abkürzung "Loi de devoir de vigilance"].

11. Gesetz zur Sorgfaltspflicht bei Kinderarbeit ("Wet Zorgplicht Kinderarbeit"), 2017, Parlament (Tweede Kamer der Staten-Generaal), Niederlande

12. Trade Facilitation and Trade Enforcement Act (TFTEA), 2016 (H.R. 644)

13. "National & regional movements for mandatory human rights and environmental due diligence in Europe", *Business & Human Rights Resource Centre*, 22. Mai 2019

14. <https://responsiblebusinessconduct.eu/wp/2020/04/30/european-commission-promises-mandatory-due-diligence-legislation-in-2021/>

15. "Study on due diligence requirements through the supply chain", *Europäische Kommission*, Januar 2020;



Gewerkschaften können Rechtsprechung entwickeln und rechtliche Präzedenzfälle schaffen, die die Verantwortung in der Lieferkette und die Rolle der Gewerkschaften bei der Entwicklung und Durchsetzung der Sorgfaltspflicht stärken.

Die Unsicherheit in der Lieferkette während der Covid-19-Pandemie bewirkt, dass wirtschaftliche Arbeitgeber eher für Gewerkschaften offen sind, die ihnen bei der Anpassung an diese neuen gesetzlichen Anforderungen "helfen" können. Dies bietet den Gewerkschaften mehrere Möglichkeiten, regulierend aktiv zu werden und ihren Einfluss in den Lieferketten zu stärken. Unternehmen, die sich an solchen Initiativen mit Gewerkschaften beteiligen, sind für die nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte in ihrer Lieferkette weiterhin verantwortlich.

In Ländern, in denen verbindliche Sorgfaltspflichtengesetze existieren, haben die Gewerkschaften die Möglichkeit, diese umzusetzen, zu überwachen und durchzusetzen. Um diese Rolle effizient wahrzunehmen, müssen sie jedoch über die notwendige Expertise und Kapazitäten vor Ort verfügen. Dies erfordert neue und innovative Methoden für die Organisation sowohl formell als auch informell Beschäftigter und den Aufbau von Solidarität zwischen beiden Gruppen durch effektive politische Bildung und Kampagnen.

Außerdem gibt es in vielen Ländern und internationalen Gremien einen wachsenden Bestand an Gerichtsurteilen, die von den Gewerkschaften herangezogen und weiterentwickelt werden müssen.¹⁶ Gewerkschaften können Rechtsprechung entwickeln und rechtliche Präzedenzfälle schaffen, die die Verantwortung in der Lieferkette und die Rolle der Gewerkschaften bei der Entwicklung und Durchsetzung der Sorgfaltspflicht stärken.

Wo solche Gesetze noch nicht existieren, sollten die Gewerkschaften eine führende Rolle bei der Lobbyarbeit bei Regierungen übernehmen, damit diese verbindliche Gesetze zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht erlassen. Für die Durchsetzung dieser rechtlichen Änderungen ist eine koordinierte politische, juristische und gewerkschaftliche Kampagne erforderlich.

16. <http://www.bhrinlaw.org/key-developments>

3. UMWELTBEOZUGENE SORGFALTSVERPFLICHTUNG

Als Unterzeichner der UN-Klimarahmenkonvention (UNFCCC) sind die Staaten für die Reduzierung von Treibhausgasen innerhalb ihrer Grenzen verantwortlich.¹⁷

Die UNGP greifen Umweltthemen nicht explizit auf. Die internationalen Menschenrechtsgesetze beziehen sich jedoch auf Umweltfragen einschließlich des Rechts auf Leben, Gesundheit, Arbeitsschutz, Wasser und Nahrung sowie auf die Rechte indigener Völker.¹⁸

Artikel 2 und 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) übertragen den Staaten die Verantwortung, Maßnahmen zu ergreifen, um schwerwiegende Risiken, einschließlich Umweltrisiken, für ihre Staatsangehörigen zu verhüten.¹⁹

Gewerkschaften können diese internationalen Verpflichtungen nutzen, um Regierungen unter Druck zu setzen, Umweltprobleme in den Lieferketten innerhalb ihrer Grenzen zu überwachen und zu beheben.

Kapitel 6 der MNU-Leitsätze der OECD verpflichtet die Unterzeichner dazu, die Umwelt und die öffentliche Gesundheit und Sicherheit zu schützen. Die Leitsätze greifen Grundsatz 16 der Erklärung der UN-Konferenz über Umwelt und Entwicklung von 1992 ("Rio-Erklärung") auf. Grundsatz 16, das "Verursacherprinzip", verpflichtet Unternehmen oder Verbraucher dazu, für die Kosten der von ihnen verursachten negativen Umweltauswirkungen aufzukommen. Die Leitsätze binden die Unterzeichner ferner an die Aarhus-Konvention²⁰ und ISO 14001.²¹

2017 reichte Greenpeace bei der niederländischen Nationalen Kontaktstelle (NKS) für die OECD-Leitsätze eine Beschwerde bezüglich der ING Bank ein.²² Die niederländische NKS forderte die Bank auf, konkrete Klimaziele für ihre Finanzdienstleistungen festzulegen, die im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen stehen.

Die umweltbezogene Sorgfaltspflicht wird in der Grundsatz-erklärung von Oslo zu weltweiten Klimawandelverpflichtungen, 2015, erwähnt.²³ Sie verpflichtet die Staaten, Informationen bereitzustellen, um festzustellen, ob die von einem anderen Staat gewährte finanzielle Unterstützung für den Umweltschutz für den vorgesehenen Zweck verwendet wurde.

Während die Oslo-Grundsätze in erster Linie staatliche Verpflichtungen betreffen, beziehen sich die "Principles on Climate Obligations of Enterprises" von 2018 auf die Tätigkeit des privaten Sektors und seiner Lieferketten. Grundsatz 3 besagt, dass Unternehmen bei der Auswahl ihrer Lieferanten die THG-Emissionen der Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen für das Unternehmen, soweit dies angemessen und praktikabel ist, ermitteln und berücksichtigen müssen.²⁴

Auf Ebene des nationalen Rechts ist die umweltbezogene Sorgfaltspflicht im französischen Gesetz über die unternehmerische Sorgfaltspflicht enthalten. Das Gesetz verankert die zivilrechtliche Haftung für nachteilige Umweltauswirkungen unternehmerischer Tätigkeit.

Die beschäftigtenbasierte Due Diligence kann auch für Umweltaspekte gelten. Viele wirtschaftliche Arbeitgeber rühmen sich für ihre Umweltfreundlichkeit, bedienen sich aber kostengünstiger, ausgelagerter Lieferkettenmodelle, die kohlenstoffintensiv und weniger effizient sind. Transport ist oft zu billig, weil die Preise nicht die wahren sozialen und ökologischen Kosten widerspiegeln. Die Gewerkschaften müssen sich sowohl für die menschenrechtliche als auch für die ökologische Sorgfaltspflicht einsetzen und federführend an deren Entwicklung, Überwachung und Durchsetzung mitwirken.

17. Der Niederländische Staat gegen die Urgenda-Stiftung, Oberster Gerichtshof der Niederlande, 20. Dezember 2019

18. Leghari gegen Pakistanische Föderation, 2016; Niederlande gegen Urgenda, 2019; Ioane Teitota gegen Neuseeland, 2020

19. Der Niederländische Staat gegen die Urgenda-Stiftung, Oberster Gerichtshof der Niederlande, 20. Dezember 2019

20. Das Übereinkommen der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (UNECE) über den Zugang zu Informationen, die Öffentlichkeitsbeteiligung an Entscheidungsverfahren und den Zugang zu Gerichten in Umweltangelegenheiten, das am 25. Juni 1998 in Aarhus, Dänemark, unterzeichnet wurde.

21. Die Internationale Organisation für Normung (ISO) 14001 ist eine internationale Norm für die Gestaltung und Implementierung eines Umweltmanagementsystems.

22. Niederländische NRO gegen ING Bank, Nationale OECD-Kontaktstelle der Niederlande, Den Haag, Niederlande, 8. Mai 2017; https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_476

23. <https://globaljustice.yale.edu/sites/default/files/files/OsloPrinciples.pdf>

24. <https://climateprinciplesforenterprises.org/>

4. DUE-DILIGENCE-PRÜFUNGEN UNTER EINBINDUNG DER BESCHÄFTIGTEN (BESCHÄFTIGTENBASIIERT)

Regierungen sind die effektivste Instanz zur Überwachung und Durchsetzung von Normen in einer Lieferkette. Regierungen verfügen jedoch nicht über die Ressourcen oder das Know-how, um in einer länderübergreifenden Verkehrswirtschaft Normen allein ausreichend durchzusetzen. Außenstehende Prüfer haben ein eigennütziges Interesse daran, bei Ausbeutung wegzuschauen, und die Beschäftigten vertrauen ihnen nicht.

Beschäftigte und die Gewerkschaften, die sie vertreten, wissen häufig mehr über die Vorgänge in einer Lieferkette als die wirtschaftlichen Arbeitgeber, die auf sie angewiesen sind. Wenn dies effizient genutzt wird, verlagert sich die industrielle Macht von den Arbeitgebern auf die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften.

Die europäische Lkw-Branche hat sich zu einer Schurkenbranche entwickelt. Deregulierung und die mehrstufige Vergabe von Unteraufträgen haben dazu geführt, dass die Transportpreise und die Löhne und Normen des Fahrpersonals unter die menschenrechtlichen Mindestanforderungen gefallen sind. Die Branche ist kaputt, und die Marktkräfte sind nicht in der Lage, sie zu reparieren.

In Europa sind Teams von gewerkschaftlichen Forschungs- und Organisationsbeauftragten entlang der Lkw-Lieferketten tätig und sprechen mit Fahrer*innen, die auf Parkplätzen, in Logistikzentren, Häfen und auf Rastplätzen festhängen. Sie sammeln Erfahrungsberichte, Informationen und Beweise aus einer Vielzahl von Quellen. FNV-VNB und die ITF stellen dann diese Beweise zusammen und analysieren sie, um gezielt gegen "schlechte" Arbeitgeber vorzugehen oder mit "guten" Arbeitgebern zu verhandeln.

Im Jahr 2019 begannen FNV-VNB, ITF und die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) mit verschiedenen wirtschaftlichen Arbeitgebern in der Lebensmittel- und Getränkebranche zusammenzuarbeiten, um ein neues, beschäftigtenbasiertes Due-Diligence-Modell für ihre Lieferketten im Straßentransport aufzubauen. Das Modell zielt darauf ab, die Verantwortlichkeit von Unternehmen in der Lieferkette durch menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu erhöhen.

Das Modell legt branchenweite Normen mit wirtschaftlichen Arbeitgebern fest und stellt sicher, dass die Preise nicht unter menschen- und arbeitsrechtliche Mindestschwellen fallen. Dies ermöglicht Subunternehmern einen Wettbewerb um die Qualität der Dienstleistung zu sicheren und nachhaltigen Preisen.

Das Modell für die Sorgfaltspflicht im Straßentransport (Road Transport Due Diligence - RTDD) basiert auf drei voneinander abhängigen Prozessen. Alle drei Prozesse müssen in Kraft gesetzt werden, damit das Modell funktioniert:

1. Mindestnormen

Mit den wirtschaftlichen Arbeitgebern innerhalb einer Branche werden Normen vereinbart, die in der Ausschreibungspolitik entsprechend berücksichtigt werden. Dies umfasst Normen und Betriebsverfahren in Bezug auf Entlohnung, Arbeits- und Ruhezeiten, Gesundheit und Sicherheit sowie Arbeitsrechte.

2. Überwachung und Berichterstattung

Das Untersuchungsmodell von FNV-VNB wird auf die transnationalen Lieferketten der am RTDD-Modell teilnehmenden wirtschaftlichen Arbeitgeber übertragen. Darüber hinaus werden im Rahmen der Untersuchungen Informationen und Beweismittel über die Wettbewerber ermittelt, um eine Ausweitung des Modells auf die gesamte Branche sicherzustellen.

3. Problemlösung

Die Problemlösung zielt darauf ab, schlechte Unternehmen zu verbessern. Sie aus der Lieferkette auszuschließen, sollte das letzte Mittel sein, wenn sie keine Verbesserungen vornehmen oder sich weigern, die Vorgaben einzuhalten. Die Problemlösung sollte sich darauf richten, die Qualität der Dienstleistung, die Sicherheit und die gerechte Behandlung der Beschäftigten als Hauptkriterien für den Zuschlag für einen Transportauftrag festzulegen. Dies kann "Disintermediation" (Reduzierung der Anzahl der Zwischenstufen in einer Zulieferkette) und direkte Beschaffung beinhalten. Gute Geschäftspraktiken zu belohnen und andere durch klare Problemlösungsmaßnahmen zu bestrafen, ist das beste Mittel, um die Kultur einer Lieferkette (und Branche) zu verändern und nachhaltig zu gestalten.

ITF, IUL und FNV-VNB müssen mit einer kritischen Masse von wirtschaftlichen Arbeitgebern innerhalb der Lebensmittel- und Getränkeindustrie Normen vereinbaren, um ihre Konkurrenten zur Teilnahme an dem Modell zu bewegen. In dem Maße, in dem die Gesetzgebung zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zunimmt, werden wirtschaftliche Arbeitgeber angespornt, Vorreiter bei der beschäftigtenbasierten Due Diligence zu sein. Diejenigen, die frühzeitig an dem Modell teilnehmen, werden in der Lage sein, ihre Lieferketten vor dem Erlass neuer regulatorischer Anforderungen umzustrukturieren, und werden sich als proaktiv im Hinblick auf Probleme erweisen, die ihre Marken bedrohen könnten.



Da Subunternehmen in den Lieferketten mehrerer wirtschaftlicher Arbeitgeber tätig sind, führt die Untersuchung der Lieferkette eines Unternehmens unweigerlich zu Erkenntnissen über seine Konkurrenten, die es ablehnen, sich im Bereich der beschäftigtenbasierten Due Diligence zu engagieren. Dadurch wird Druck und Dynamik für die Ausweitung des Modells innerhalb einer gesamten Branche aufgebaut.

Wenn das Modell erst einmal in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie etabliert ist, kann RTDD auf andere Branchen und/oder andere regionale Märkte ausgeweitet werden.

Wie können Gewerkschaften wachsen und sich entwickeln, um Sorgfaltspflichtprüfungen unter Einbindung der Beschäftigten durchzuführen und darüber zu verhandeln?

Die Organisierung der Beschäftigten schafft in den Lieferketten zwei Druckmittel:

1. Stärke, um Arbeitskampfmaßnahmen durchzuführen und Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu bringen
2. Ausreichende Informationen und Erkenntnisse, um mehr über eine Lieferkette zu wissen als der wirtschaftliche Arbeitgeber, dem sie dient.

Die Schlüsselarbeitskräfte im Straßentransport und in modernen Lieferketten sind zunehmend informell beschäftigt. Die Gewerkschaften im globalen Norden müssen von den Organisationsmodellen des globalen Südens lernen, um Mitglieder unter informell Beschäftigten zu gewinnen.

FNV-VNB engagiert osteuropäische Fahrer*innen als Organisationsbeauftragte. Sie schaffen echtes Vertrauen und Verständnis für Due Diligence. Entlang der Lieferketten entstehen organische Netzwerke von Fahrer*innen. Über WhatsApp und soziale Medien halten sie untereinander Kontakt. Warnungen und Hinweise auf defekte Lkw, Lohnunterschlagung oder Menschenhandel verbreiten sich im Netzwerk schnell.

Über politische Bildung, Community Organizing und andere innovative Organisierungsmethoden muss ein Informationsnetzwerk entwickelt und die gewerkschaftliche Mitgliederbasis im Bereich prekär Beschäftigter, der eine hohe Beschäftigungsfluktuation aufweist, ausgebaut werden.

Darüber hinaus muss sich in internationalen Kampagnen und Organisationsmaßnahmen der internationale Charakter von Lieferketten und Arbeitsmärkten wiederfinden. Schulung und Aufklärung von aus dem Ausland stammenden und zugewanderten Arbeitnehmer*innen in deren "Heimat"-Gewerkschaften sind von wesentlicher Bedeutung.

Internationale Zusammenarbeit ist wichtig für die Analyse der gesammelten Daten und deren effektive Nutzung in Verhandlungen mit wirtschaftlichen Arbeitgebern. Für eine wirksame Hebelwirkung müssen die internationalen Untersuchungen der globalen Gewerkschaftsverbände mit dem praktischen Verständnis der aktiven Gewerkschaften vor Ort verbunden werden.

5. "SAFE RATES" – SICHERE FRACHTSÄTZE

Was sind "sichere Frachtsätze"? Wenn Transportdienste dereguliert und an Subunternehmer vergeben werden, bestimmt der Preis, den die wirtschaftlichen Arbeitgeber für den Transport zahlen (Frachtsatz), oft die Entlohnung, die Regularien und die Arbeitsschutzbedingungen der damit verbundenen Arbeit. Im Straßentransport hat unlauterer Wettbewerb zunehmend dazu geführt, dass der Transport zu billig und die Arbeit zu unsicher wird.

Jedes Jahr verlieren 1,35 Millionen Menschen ihr Leben bei Straßenverkehrsunfällen. Eine unverhältnismäßig große Anzahl dieser Todesfälle steht im Zusammenhang mit dem gewerblichen Verkehr. Mehr als die Hälfte der Todesfälle bei Verkehrsunfällen auf Autobahnen in Südkorea ereignen sich im Zusammenhang mit Lkw-Unfällen, obwohl nur ein Viertel des Verkehrsaufkommens auf Autobahnen auf Lkw entfällt. In Australien kommen Lkw-Fahrer*innen durchschnittlich 15-mal häufiger bei der Ausübung ihrer Arbeit ums Leben als alle anderen Berufsgruppen. Die Untersuchungen haben auch eine Korrelation zwischen einer Erhöhung der Tarife und einem Rückgang der Unfälle gezeigt.

Sichere Frachtsätze sehen Mindestvergütungen (Tarife) für Transportdienstleistungen vor, die verhindern, dass die Arbeit, die Vergütung der Arbeit sowie Gesundheit und Sicherheit unter die menschenrechtlichen Mindestgrenzen sinken.

Sichere Frachtsätze ("Safe Rates") wurden als rechtliches und branchenbezogenes Konzept erstmals von der Transport Workers' Union of Australia in den späten 1990er Jahren im Rahmen ihrer Kampagne gegen die Deregulierung der Straßentransportbranche eingeführt. Im Laufe der Zeit hat sich die Idee weiterentwickelt und ist zu einem globalen Konzept geworden. Es bezeichnet inzwischen die folgenden beiden Aspekte:

- ein Regulierungsrahmen mit rechtlichen Verpflichtungen für die Akteure der Lieferkette im Straßentransport, insbesondere die wirtschaftlichen Arbeitgeber
- eine industriepolitische Strategie zur Stärkung des Einflusses von Beschäftigten und Gewerkschaften durch Kampagnen für die Umsetzung und Durchsetzung von sicheren Frachtsätzen

Als rechtlicher und regulatorischer Rahmen können "Safe Rates" die Form von Gesetzen, Vorschriften, Richtlinien und/oder Verträgen mit Arbeitgebern annehmen. Obwohl sichere Frachtsätze in verschiedenen Ländern und Regulierungssystemen aufgegriffen werden, ist ein "umfassendes" Safe-Rates-System noch nirgendwo auf der Welt verwirklicht worden.

Das "Safe Rates"-Konzept besteht im Wesentlichen aus den folgenden beiden Bestandteilen:

- **Sichere Vergütung (Tarifmodell)** – Ein Modell zur Festlegung der Mindestvergütungssätze, die erforderlich sind, um sicherzustellen, dass Fahrer*innen nicht zu unsicheren Fahrpraktiken gedrängt werden.
- **Regulierungssystem, das auf der "Verantwortungskette" und der Beteiligung der Stakeholder basiert** – Ein System für die Festlegung, Umsetzung, Überwachung und Durchsetzung von Frachtsätzen, das die Gewerkschaften in den Prozess einbindet und die wirtschaftlichen Arbeitgeber sowie alle am Straßenverkehr Beteiligten einbezieht und zur Verantwortung zieht.

Die im Jahr 2019 verabschiedeten ["Guidelines on the promotion of road safety and decent work in the transport sector"](#) der IAO ("Leitlinien für die Förderung menschenwürdiger Arbeit und Sicherheit im Straßentransport") sind ein aktuelles Beispiel für einen internationalen Rahmen rechtlicher Richtlinien, der viele Aspekte des "Safe Rates"-Konzepts beinhaltet. Diese Leitlinien können von den Gewerkschaften genutzt werden, um bei Regierungen, wirtschaftlichen Arbeitgebern und anderen Branchenakteuren Lobbyarbeit für die Einführung von "Safe Rates"-Systemen zu leisten.

Sichere Vergütung (Tarifmodell)

Grundsätze	Behandlung in den IAO-Leitlinien aus dem Jahr 2019
Die Festsetzung von rechtlich durchsetzbaren sicheren Mindestvergütungssätzen	Schreibt die "nachhaltige Bezahlung" von lohnabhängigen und nicht lohnabhängigen Fahrer*innen von Nutzfahrzeugen vor, die "den Zielen der Steigerung der Attraktivität und Nachhaltigkeit der Branche Rechnung tragen" (Abs. 73). Die Bezahlung der Arbeit entspricht mindestens dem nationalen Mindestlohn (Abs. 76(iii), 79) Der Mindestlohn muss "die Bedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familien" gemäß dem Übereinkommen 131 über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, berücksichtigen (Abs. 78).
Das Fahrpersonal muss für alle geleisteten Arbeitsstunden, auch für Nicht-Lenkzeiten, wie das Be- und Entladen und Wartezeiten, angemessen bezahlt werden. Im Idealfall erfolgt die Bezahlung nach Stunden und nicht nach Fahrt oder Gewicht.	Die Vergütungssätze für lohnabhängige und nicht lohnabhängige Fahrer*innen von Nutzfahrzeugen sollten "Zahlungen sowohl für Lenkzeiten als auch für ergänzende Nicht-Lenkzeiten beinhalten, einschließlich der Zeit, die für die Vorbereitung und Wartung eines Nutzfahrzeugs erforderlich ist, Zeit, die für Ladungen aufgewendet wird, die von einem Nutzfahrzeug befördert werden sollen, sowie Zeit für andere Tätigkeiten als Lenktätigkeiten, die im Rahmen der Transportfahrt anfallen" (Abs. 76(v), 80(c), 81).
Das System sollte für alle Fahrer*innen von gewerblichen Nutzfahrzeugen gelten, unabhängig von der Art des Fahrzeugs, das sie fahren, der Art der Fracht (oder der Fahrgäste), die sie befördern, und dem Bestehen (oder Nichtbestehen) eines Beschäftigungsverhältnisses. "Safe Rates"-Systeme werden daher in der Regel Tarifabkommen enthalten, die für Fahrer*innen unter verschiedenen Umständen gelten.	Die Leitlinien gelten für alle Fahrer*innen von Nutzfahrzeugen im Straßengüter- und Personenfernverkehr (Abs. 19) und enthalten Tarifbestimmungen für lohnabhängige und nicht lohnabhängige Fahrer*innen (letztere definiert als "Fahrer*innen von Nutzfahrzeugen in einem Dienstleistungsverhältnis, die Transportdienstleistungen für einen Auftragnehmer oder Akteure der Lieferkette im Straßentransport erbringen, einschließlich selbständiger Fahrer*innen, unabhängiger Fahrer*innen, selbstfahrender Unternehmer*innen, abhängiger Auftragsfahrer*innen und informell beschäftigter Fahrer*innen" (Abs. 17).
Die Sätze für selbstfahrende Unternehmer*innen (selbstständig oder abhängige Auftragnehmer), müssen so kalkuliert werden, dass eine vollständige Deckung aller fixen und variablen Kosten gewährleistet ist, die bei der Erbringung von Straßentransportdienstleistungen anfallen.	Die Leitlinien fordern die "Einrichtung von Mechanismen zur Förderung einer vorhersehbaren Kostendeckung für nicht lohnabhängige Fahrer*innen von Nutzfahrzeugen durch Vorkehrungen zur Unterstützung (i) der Deckung der Fixkosten, (ii) der Deckung der variablen Kosten, der Bezahlung der persönlichen Arbeit..., (iv) der Investitionsrentabilität..." (Abs. 76).

Regulierungssystem

Elemente	Behandlung in den IAO-Leitlinien aus dem Jahr 2019
Formelle Anerkennung des Zusammenhangs zwischen Frachtsätzen/Vergütungssätzen, Druck in der Lieferkette und Sicherheit	"Das Ausmaß, in dem die Defizite hinsichtlich der menschenwürdigen Arbeit von Fahrer*innen von Nutzfahrzeugen und andere Faktoren, die die Verkehrssicherheit beeinträchtigen können, Risiken für andere Verkehrsteilnehmer*innen darstellen, ist zu einem Thema der öffentlichen Politik geworden" (Abs. 19). "Der Straßentransportsektor ist gekennzeichnet und beeinflusst durch vielfältige Liefer- und Untervergabeketten, die häufig zu einem Druck auf die Gewinnspannen führen, der es Verkehrsbeschäftigten unmöglich machen kann, ihre grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit geltend zu machen" (Absatz 27). "Druck von Unternehmen der Lieferkette kann eine Ursache dafür sein, dass Verkehrsbeschäftigte eine riskantere und unsichere Fahrweise praktizieren" (Abs. 29).
Vergütungsmodell auf Basis von sicheren Mindestsätzen	Das oben unter dem Punkt "Sichere Vergütung" beschriebene Modell ist in den Absätzen 73 bis 82 der Leitlinien enthalten.
Einbindung der Gewerkschaften	Die Regierungen schaffen Mechanismen für "nachhaltige Bezahlung" "in Absprache mit den Sozialpartnern und den Akteuren der Straßentransportkette" (Abs. 76).
Rechtlich durchsetzbare Verpflichtungen für wirtschaftliche Arbeitgeber und alle Akteure in der Transportlieferkette (Verantwortungskette)	"Regierungen, Sozialpartner und Akteure der Straßentransportkette sollten in Gesetzgebung und Praxis eine angemessene Vergütung und nachhaltige Bezahlung von Fahrer*innen von Nutzfahrzeugen fördern" (Abs. 77).
Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismus	"Die Regierungen sollten für ein angemessenes Überprüfungssystem sorgen, das autorisiert ist, Untersuchungen zu den 'Grundsätzen der Verantwortungskette' durchzuführen", um Zahlungen zu überwachen und Verstöße zu ahnden (Abs. 82).

5.1. Beispiele für Regelwerke und Kampagnen für sichere Frachtsätze

Australien

Die Transport Workers' Union (TWU) hat eine spezifische Auffassung von Safe Rates als "umfassende Verantwortungskette zur Gewährleistung sicherer Frachtsätze für selbstfahrende Unternehmer und Angestellte im Straßenverkehr" formuliert (Kaine und Rawling, 2010). Sie verwendet eine "umfassende Strategie", die die Organisation an der Basis, Arbeitskampf, Gemeinwesenarbeit, wissenschaftliche Forschung und politische Aktionen kombiniert.

Arbeitskampfmaßnahmen, kombiniert mit öffentlichen Kommunikationsstrategien, stellen "schlechte", unsichere Unternehmen, die die Straßen für alle gefährlich machen, öffentlich bloß und stören ihre Geschäfte. "Gute" Unternehmen, die mit der TWU zusammenarbeiten, werden öffentlich angepriesen.

Arbeitskampfmaßnahmen gehen einher mit Mitarbeiterbefragungen und Presseveranstaltungen mit von Lkw-Unfällen betroffenen Familienmitgliedern. Internationale wissenschaftliche Recherchen werden genutzt, um die eindringlichen Geschichten der betroffenen Familien zu untermauern. Recherchen, Erfahrungsberichte und öffentliche Kommunikationsbotschaften richten sich auch an sympathisierende Vertreter*innen der Labour Party, die sich in der Regierung für "Safe Rates" einsetzen.

Die TWU schließt Verträge mit großen Einzelhandelsunternehmen (wirtschaftlichen Arbeitgebern) ab, die Garantien für die gewerkschaftliche Überwachung und Durchsetzung der Vertragsvereinbarungen in den Straßenverkehrsbetrieben dieser Unternehmen beinhalten.

Im Jahr 2012 setzte sich die TWU erfolgreich für den "Road Safety Remuneration Act" ein, mit dem ein unabhängiges Tribunal geschaffen wurde, das auf nationaler Ebene Mindestsätze und sonstige Bedingungen festlegte. Es verlangte auch, dass wirtschaftliche Arbeitgeber bestimmte Maßnahmen ergreifen, um diese Mindestsätze durchzusetzen. Dieses Gesetz wurde von einer konservativen Regierung im Jahr 2016 aufgehoben. Ähnliche Rechtssysteme gibt es jedoch auch auf lokaler Ebene, unter anderem im Bundesstaat New South Wales. Die TWU macht sich weiterhin für die Wiedereinführung des nationalen Systems stark.

Vor kurzem hat die TWU unter der Überschrift "Vision 2035" ihre Ziele und Strategie festgelegt. Der Plan sieht Folgendes vor:

- Reorganisation des Straßenverkehrssektors durch Ausweitung der "Safe Rates"-Gesetzgebung,
- Vereinbarung von branchenweiten Normen und Organisationsrechten mit allen großen wirtschaftlichen Arbeitgebern,
- Erreichen eines gewerkschaftlichen Organisationsgrads von 70 Prozent in allen Märkten.

Die Strategie wird durch Verhandlungszyklen mit bestimmten Arbeitgebern koordiniert, und ermöglicht regelmäßige branchenweite Streiks zur Unterstützung der an die wirtschaftlichen Arbeitgeber gestellten Forderungen.

Niederlande

Das niederländische Bürgerliche Gesetzbuch nimmt nationale und internationale Arbeitgeber im Straßenverkehr, ihre Auftraggeber und ihre direkten Auftragnehmer gemeinsam in die Haftung für die Zahlung von Löhnen. Die Löhne werden durch Branchenabkommen zwischen der Gewerkschaft und den Arbeitgebern festgelegt. Werden Löhne nicht ordnungsgemäß ausbezahlt, haftet die nächste Ebene der Lieferkette, sowohl direkt darüber als auch direkt darunter. Diese Haftung wandert letztendlich bis an die Spitze der Lieferkette. In Fällen, in denen Güter außerhalb der Niederlande sowohl geladen als auch entladen werden, sind Dritte jedoch nicht haftbar.

Stichting VNB, das Enforcement-Team der niederländischen Gewerkschaft Federatie Nederlandse Vakbeweging für den Straßengüterverkehr, erhält die finanziellen Mittel und die Verantwortung für die Überwachung und Durchsetzung der Branchenabkommen mit den Straßenverkehrsbetrieben.

Südkorea

Im Jahr 2018 erreichte der Fachbereich Straßenverkehr der Koreanischen Gewerkschaft der Angestellten bei öffentlichen Diensten und Verkehr (KPTU-TruckSol) nach 15-jähriger Kampagnenarbeit, vor allem durch Streiks und legislative Aktivitäten, die Verabschiedung des Gesetzes über sichere Frachtsätze.

Im südkoreanischen "Safe Rates"-System tritt jährlich ein "Safe Rates"-Ausschuss zusammen, der sich aus wirtschaftlichen Arbeitgebern, Transportunternehmen, Lkw-Fahrer*innen (Gewerkschaft) und (von der Regierung benannten) Vertreter*innen des öffentlichen Interesses zusammensetzt, um sichere Frachtsätze für die Import-Export-Container- und Schüttguttransportbranche zu vereinbaren. Der südkoreanische Straßengüterverkehrsmarkt besteht fast ausschließlich aus (abhängigen) selbstfahrenden Unternehmern, und die Gesetzgebung bezieht sich nicht auf angestelltes Fahrpersonal, für das zwar der Mindestlohn, nicht aber die Grundsätze der Verantwortungskette gelten.

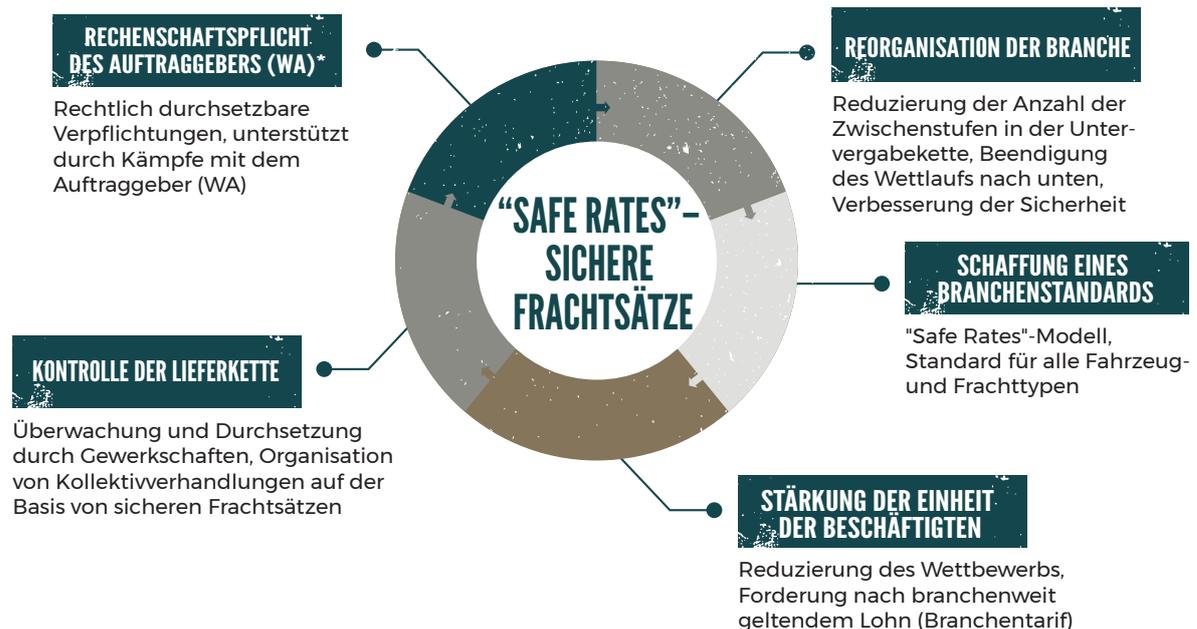
Das südkoreanische "Safe Rates"-System beinhaltet die meisten der in der obigen Tabelle beschriebenen Elemente und erkennt ausdrücklich die Verbindung zwischen Sicherheit und Frachtsätzen an. Der "Safe Rates"-Ausschuss stützt sich auf ein Tarifmodell, das die Kostendeckung der Fahrer*innen und die Bezahlung für Nicht-Lenkzeiten kalkuliert. Die wirtschaftlichen Arbeitgeber zahlen Mindestfrachtsätze an die Transportunternehmen, die ihrerseits Mindestsätze an die beauftragten Lkw-Fahrer*innen zahlen. Ein Beschwerdesystem ermöglicht die Meldung von Verstößen und die Verhängung von Bußgeldern und Strafen im Falle von Verstößen.

KPTU-TruckSol hat jedoch einige Schwachstellen im südkoreanischen "Safe Rates"-System identifiziert, darunter:

- **Geltungsbereich** – es gilt nur für eine kleine Anzahl von Fahrzeugen und Frachtarten
- **Fehlende Zwischenglieder** – es regelt nur zwei Glieder in der Vertragskette (vermutlich das erste und das letzte), was die Zuständigkeiten durcheinander bringt und Interessenkonflikte schafft
- **Überwachung und Durchsetzung** sind schwach, da die Beteiligung der Gewerkschaften nicht garantiert ist, und das Beschwerdesystem noch nicht funktionsfähig ist

- **Befristung** – das Gesetz enthält eine dreijährige Verfallsklausel, was bedeutet, dass das System Ende 2022 ausläuft, sofern keine neue Gesetzgebung verabschiedet wird.

Seit der Vereinbarung von Frachtsätzen im Jahr 2019 hat TruckSol Proteste und Streiks angeführt, um die wirtschaftlichen Arbeitgeber und Transportunternehmen dazu zu bringen, mit der Gewerkschaft über die Durchsetzung der Frachtsätze zu verhandeln. Infolgedessen wurden mehrere Verträge mit wirtschaftlichen Arbeitgebern und Transportunternehmen abgeschlossen und seit Ende 2019 über 4.000 neue Mitglieder organisiert.



USA

Sowohl auf landesweiter Ebene als auch auf der Ebene der Bundesstaaten haben sich "Safe Rates"-Modelle herausgebildet. Kalifornien hat die am weitesten entwickelte Version für Hafenspeditionen.

Das kalifornische "Safe Rates"-Modell wurde durch zwei Gesetze eingeführt. Das erste ("AB5") erweiterte die Definition des Begriffs "Arbeitnehmer*in" auf "unabhängige" Auftragnehmer und andere

atypische Formen der Beschäftigung.²⁵ Personen, die zur Ausführung von Arbeiten angeworben werden, müssen als Arbeitnehmende betrachtet werden und haben Anspruch auf Mindestlöhne und -beschäftigungsnormen.

Das zweite legte eine Verantwortungskette zwischen den wirtschaftlichen Arbeitgebern und den von ihnen beauftragten Hafenspeditionen fest. Das Gesetz macht wirtschaftliche Arbeitgeber gemeinsam mit unterbeauftragten Hafenspeditionen für jegliche unterschlagenen Löhne, nicht erstatteten Ausgaben, Schäden und Bußgelder haftbar.

25. California Labour Code (Abschnitt 2750.3), oder 'AB5'

5.2. Industriepolitische Strategie

Die Gewerkschaften können Kampagnen zur Erlangung und Durchsetzung sicherer Frachtsätze nutzen, um ihre Mitgliederzahlen zu erhöhen, ihren Einfluss auf die Lieferketten auszuweiten und letztlich die Straßentransportbranche so umzugestalten, dass sie sicherer, gerechter und leichter zu organisieren ist.

"Safe Rates" als industriepolitische Strategie hat vier Hauptelemente.

Element der industriepolitischen Strategie	Vorgehensweise
<p>1. Legislativ – Kampagnen für neue, bessere und durchgesetzte Gesetze und Vorschriften für sichere Frachtsätze</p> <p>2. Politisch – Koordinierte öffentliche und politische Aufklärung, die den Zusammenhang zwischen Druck in den Lieferketten, niedrigen Tarifen und Verkehrssicherheit verdeutlicht</p>	<p>Um legislative Unterstützung für "Safe Rates"-Systeme zu gewinnen, Schaffung eines politischen Umfelds, das den Zusammenhang zwischen Druck in der Lieferkette, Frachtsätzen/Vergütungssätzen und Sicherheit anerkennt.</p> <p>Forschung und Politikentwicklung, Anwendung erfolgreicher internationaler Beispiele von "Safe Rates"-Modellen bei der Entwicklung von Regulierungssystemen und Lobbyarbeit bei den Interessengruppen im Straßen-transport.</p> <p>Zielgerichtete Ansprache von Politiker*innen, Ausschüssen, Gerichten und anderen sichtbaren Foren. Schlüssige, klare und einfache Botschaften über den Zusammenhang zwischen Sicherheit, Vergütung und Preisen müssen bei jeder Gelegenheit wiederholt werden.</p>
<p>3. Industriell – Aktionen und Verhandlungen, die auf wirtschaftliche Arbeitgeber abzielen.</p>	<p>"Zuckerbrot und Peitsche"-Ansatz für "gute" und "schlechte" wirtschaftliche Arbeitgeber und Transportdienstleister. Aufbau einer kritischen Masse von teilnehmenden oder gewogenen Arbeitgebern, die eine Ablehnung finanziell und politisch unhaltbar macht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Zuckerbrot" - Anreize für "gute" wirtschaftliche Arbeitgeber, Vorreiter zu sein, mit dem Vorteil, öffentlicher Kritik zuvorzukommen, Störungen der Betriebsabläufe abzuwenden und die Nachhaltigkeit, Sicherheit und Zuverlässigkeit ihrer Lieferketten zu sichern, was wiederum verantwortungsvolle, langfristige Investoren zufriedenstellt. • "Peitsche" - zielgerichtete Maßnahmen gegen ablehnende oder unwillige wirtschaftliche Arbeitgeber und Transportdienstleister, sodass der Widerstand gegen "Safe Rates" für das Unternehmen und die Investoren unhaltbar wird.
<p>4. Organisieren – Organisation der Beschäftigten in den wichtigsten Lieferketten</p>	<p>"Safe Rates" sind eine Grundlage für die Organisation und den Zusammenschluss von Beschäftigten über bestimmte Unternehmen, Sektoren oder Länder hinaus. Die Gewerkschaften müssen formell und informell Beschäftigte, Angestellte und (abhängig) Selbständige sowie Arbeitnehmer*innen in allen atypischen Beschäftigungsformen entlang der gesamten Lieferkette organisieren. Dies kann das effektivste Mittel sein, um genügend Druck aufzubauen, um Arbeitskämpfe und Verhandlungen für die Festlegung von Normen zu führen und den Wettbewerb zwischen den Arbeitnehmenden zu stoppen, der bei Löhnen, Arbeitsbedingungen sowie Gesundheit und Sicherheit einen Wettlauf nach unten in Gang setzt.</p>

6. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Während der Pandemie sind die Gewerkschaften für die sichere und nachhaltige Rückkehr an den Arbeitsplatz und die Wiederaufnahme des weltweiten Handels von zentraler Bedeutung:

- Lieferketten sind wesentliche **potenzielle Vektoren für die Übertragung** des Virus,
- Lieferketten sind nur so stark wie ihr schwächstes Glied: **Prekär und informell Beschäftigten** fehlt es unverhältnismäßig oft an Gesundheits- und Sicherheitsschutz, Zugang zu medizinischer Versorgung und sanitären Einrichtungen, was das Risiko einer Übertragung in den Lieferketten erhöht,
- Durch **Unterauftragsvergabe** wird die Verantwortung der wirtschaftlichen Arbeitgeber und Transportunternehmen für die Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA), Gesundheits- und Sicherheitsschutz sowie sanitären Einrichtungen verwischt.

Das Recht auf Sanitärversorgung eröffnet Gewerkschaften während der Covid-19-Pandemie und danach wichtigen Spielraum für ihre Organisations- und Kampagnenarbeit sowie Verhandlungen in den Lieferketten. Die ITF-Charta für den Zugang zu Sanitäreinrichtungen fordert, dass **Investoren**:

“... Due-Diligence-Prozesse vorsehen, die Konsultationen mit Stakeholdern erfordern, einschließlich der Gewerkschaften der Beschäftigten vor Ort, die von Verkehrsinfrastrukturprojekten betroffen sein könnten... Subunternehmer müssen die Menschenrechte, einschließlich der Arbeitsrechte, anerkennen und respektieren... Diese Schutzmaßnahmen müssen gleichermaßen für informell Beschäftigte gelten.”²⁶

Die Charta fordert ferner die **Regierungen** dazu auf:

“Gesetze einzuführen (einschließlich Regelungen hinsichtlich der Verantwortungskette, um sicherzustellen, dass Kunden und Subunternehmer zur Rechenschaft gezogen werden), die Unternehmen dazu veranlassen oder verpflichten, ihren Einfluss geltend zu machen, um die gerechte Behandlung von Beschäftigten entlang ihrer Lieferketten zu fördern.”

Arbeitgeber haben die Verantwortung, das Recht auf Sanitärversorgung in all ihren Niederlassungen zu gewährleisten, insbesondere um:

“ihre Verpflichtungen zur Achtung der Menschenrechte zu erfüllen und ihre Sorgfaltspflicht wahrzunehmen, um die gerechte Behandlung von Beschäftigten sicherzustellen, die bei anderen Arbeitgebern entlang ihrer Lieferketten angestellt sind.”

Wie können die Gewerkschaften den Kampf für das Recht auf Sanitärversorgung und Due Diligence kombinieren? Die Charta verlangt von den Arbeitgebern ausdrücklich, Verhandlungen zu führen und mit gewählten Vertreter*innen und Ausschüssen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie für Gleichstellung zusammenzuarbeiten. Die Gewerkschaften müssen die Beschäftigten organisieren und sich dafür einsetzen, dass geschulte Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragte (die Rückkehr an) die Arbeit im Kontext von Covid-19 und darüber hinaus sicher und gesundheitsgerecht gestalten.

Die Charta fordert außerdem geschlechtsspezifische Folgenabschätzungen, um sicherzustellen, dass die Rechte aller Beschäftigten in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Sanitärversorgung respektiert werden. Weiblichen Beschäftigten werden diese Rechte und der Schutz durch Staat und Arbeitgeber unverhältnismäßig oft vorenthalten. Kampagnen für Due Diligence müssen Frauenrechte, das Recht auf Sanitärversorgung und Arbeitsschutzrechte in ihrer Bedeutung unterstreichen und miteinander verbinden.

Die ITF-Charta für den Zugang zu Sanitäreinrichtungen sollte in die Normen, für die Gewerkschaften verhandeln und die sie vor Ort durchsetzen, integriert werden.

Die Gewerkschaften müssen die Dynamik dieser Trends nutzen, um ihre Rolle bei der Einhaltung der Sorgfaltspflicht in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit sowie Menschenrechte zu festigen.

26. ITF-Charta für den Zugang zu Sanitäreinrichtungen, 19. November 2019

7. PERSONEN-NAHVERKEHR

Die ITF-Kampagne "Unser öffentlicher Verkehr" (Our Public Transport - OPT) baut ein neues Modell für den städtischen Nahverkehr auf, das auf den folgenden Elementen basiert:

1. Eigentum und Betrieb des Nahverkehrs **in öffentlicher Hand**
2. **Angemessene und nachhaltige Finanzierung**, einschließlich **Reinvestition der Gewinne**
3. **Verantwortlichkeit** durch Übertragung von Verantwortung und Kontrolle an die Beschäftigten (und Fahrgäste)
4. Schaffung von **menschenwürdiger Arbeit mit gleichen Normen** in allen **integrierten** Verkehrssystemen

Regierungen und/oder Verkehrsbetriebe sind die offensichtlichen wirtschaftlichen Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Personenverkehr. Die Behörden vergeben manchmal Unteraufträge für die Personenbeförderung an lokale oder multinationale Verkehrsunternehmen. Sie setzen durch ihre Preis-, Beschaffungs- und Ausschreibungspolitik die Normen für die Vergabe von Unteraufträgen.

Strategien für wirtschaftliche Arbeitgeber können Regierungen unter Druck setzen, die Verantwortung für die wahren ökologischen und sozialen Kosten der untervergebenen Nahverkehrsdienste zu übernehmen und diese zu internalisieren. Die kommunale Rechenschaftslegung der wahren Kosten weiter unten in der Liefer- und Wertschöpfungskette des Nahverkehrs zeigt, dass "Einsparungen" durch die Auslagerung des Nahverkehrs oft illusorisch sind.

Subventionen und/oder Gewinn Garantien für private Betreiber bedeuten oft, dass die Kommunen mehr bezahlen, als wenn sie die gleichen Dienstleistungen im eigenen Haus behalten würden. Darüber hinaus werden die sozialen Kosten der Unterauftragsvergabe, wie etwa der Arbeitsbedingungen, Dienstleistungsqualität, Sicherheit und Nachhaltigkeit, von anderen Teilen der städtischen Wirtschaft, kommunalen Diensten und Bürger*innen getragen (z. B. Gesundheitsversorgung, Verkehrsstatus, Ineffizienz des Arbeitsmarktes, Ungleichheit, Steuer- und Sozialversicherungssysteme usw.). Dies kann ein starkes Argument für öffentliches Eigentum oder Kommunalisierung sein.

Mancherorts ist eine Rekommunalisierung aufgrund des hohen Privatisierungsgrads des Nahverkehrs möglicherweise nicht sofort realisierbar. In diesem Fall können die Gewerkschaften eine Strategie für wirtschaftliche Arbeitgeber anwenden, die darauf abzielt, die öffentliche Hand für alle wirtschaftlichen und sozialen Kosten des Verkehrs, einschließlich untervergebener Verkehrsdienste, verantwortlich zu machen.

Wenn die öffentliche Hand und Verkehrsbehörden unter Druck gesetzt werden, die Verantwortung für die sozialen Kosten der Unterauftragsvergabe zu übernehmen, müssen Kampagnen mit Forderungen nach einer **angemessenen Finanzierung und Reinvestition der Gewinne** einhergehen, um zu verhindern, dass ein Kostenanstieg zu einer ungerechten Erhöhung der Fahrpreise für Fahrgäste oder zum Abbau von Arbeitsplätzen führt.

Laut UN-Leitprinzip 6 sollen Regierungen "die Achtung der Menschenrechte durch Wirtschaftsunternehmen fördern, mit denen sie geschäftliche Transaktionen tätigen". Wie der Kommentar zu UNGP 6 besagt, haben die Staaten durch die öffentliche Auftragsvergabe "jeder für sich wie auch gemeinsam, einzigartige Möglichkeiten, bei diesen Unternehmen das Problembewusstsein für die Menschenrechte und deren Achtung durch die Unternehmen zu fördern, unter anderem durch die Vertragsbedingungen, unter gebührender Berücksichtigung der einschlägigen Verpflichtungen der Staaten nach innerstaatlichem Recht und Völkerrecht".

Die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Zielvorgabe 12.7) verlangen von den Staaten, "in der öffentlichen Beschaffung nachhaltige Verfahren zu fördern, im Einklang mit den nationalen Politiken und Prioritäten". Mehrere Staaten haben auch fortschrittliche Gesetze zur nachhaltigen Beschaffung, auf die die Gewerkschaften zurückgreifen können.

Lokale, regionale und nationale Verwaltungen, die Aufträge für den öffentlichen Nahverkehr vergeben, sind daher verpflichtet, nur verantwortungsvolle Anbieter zu beauftragen. Viele nationale Aktionspläne zu Wirtschaft und Menschenrechten sehen eine verantwortungsvolle Auftragsvergabe vor. Die Gewerkschaften haben die Verantwortung, die Staaten in ihren Nationalen Aktionsplänen (NAP) zur Einhaltung solcher Verpflichtungen anzuhalten.

Das internationale Gewerkschaftsrecht setzt die Maßstäbe für eine Strategie für wirtschaftliche Arbeitgeber im Nahverkehr. Das Übereinkommen über Arbeitsklauseln (öffentliche Aufträge), 1949 (Nr. 94) (IAO, 1949) und die Empfehlung über Arbeitsklauseln (öffentliche Aufträge), 1949 (Nr. 84) (IAO, 1949) verlangen, dass die Regierungen die Bieter darüber informieren, dass bei Dienstleistungsaufträgen Mindestlöhne und andere Arbeitsnormen gelten müssen. Das Übereinkommen 94 (C94) betrifft alle hochwertigen Beschaffungsverträge für Bauleistungen, Waren oder Dienstleistungen, die von einer staatlichen Behörde abgeschlossen werden, die Ausgabe öffentlicher Mittel beinhalten und für die Arbeitskräfte beschäftigt werden. Während C94 auf "zentrale Behörden" anwendbar ist, erweitert die Empfehlung 84 den Geltungsbereich auf subventionierte oder konzessionierte öffentliche Versorgungsunternehmen, zu denen auch lokale Behörden gehören können, die Verträge mit privaten Busunternehmen abschließen.

Verwirrenderweise sind nationale, kommunale und lokale Verwaltungen gleichzeitig Regulierungsbehörden und wirtschaftliche Arbeitgeber. Das kann für eine Strategie für wirtschaftliche Arbeitgeber von Vorteil wie von Nachteil sein. So können die Gewerkschaften beispielsweise die Beziehungen zur öffentlichen Hand als Regulierungsinstanz nutzen, um diese unter Druck zu setzen, als verantwortungsvoller Arbeitgeber aufzutreten. Die Verwaltungen könnten sich jedoch bei der Regulierung der Branche angesichts ihrer Budgetbeschränkungen als Arbeitgeber zurückhaltend zeigen.

Eine Strategie für wirtschaftliche Arbeitgeber im Personenverkehr könnte folgendermaßen ablaufen:

1. **Organisierung sowohl formell als auch informell Beschäftigter** in der gesamten Buslieferkette, um gewerkschaftliche Stärke aufzubauen und Informationen und Erkenntnisse zu gewinnen, die die Kommunikation mit der Öffentlichkeit untermauern,
2. Start einer **öffentlichen Kampagne**, die auf wissenschaftlicher **Forschung**, lokalen Erkenntnissen und Erfahrungsberichten von Beschäftigten basiert und die folgenden Aspekte miteinander verbindet:
 - a. Sozialnormen (einschließlich Gesundheit und Sicherheit, Bezahlung, Arbeitsbedingungen, Dienstleistungsqualität, Umweltauswirkungen) in Verbindung mit der Festlegung der Transportkosten in Dienstleistungsverträgen mit den Verkehrsunternehmen,
 - b. die falschen "Einsparungen" durch die Auslagerung des Nahverkehrs und die höheren, echten Kosten, die letztendlich von den Bürger*innen und Steuerzahler*innen weiter unten in der Liefer- und Wertschöpfungskette der städtischen Wirtschaft getragen werden,
3. Koordinierung einer Reihe von eskalierenden **politischen und gewerkschaftlichen Aktionen**, die sich gegen die lokale, kommunale und/oder nationale Verwaltung richten. Diese eskalierenden Aktionen können Mitarbeiterbefragungen, Lobbyarbeit, Pressekonferenzen, Medienberichte, Dienst nach Vorschrift, Bummelstreiks, Arbeitsniederlegungen usw. umfassen.
4. Vereinbarung von **Normen** mit der lokalen oder kommunalen Verwaltung, die für die Festlegung der Preis-, Beschaffungs- und Ausschreibungspolitik im Verkehrsbereich zuständig ist. Lohn-, Arbeitsschutz-, Umwelt- und Dienstleistungsstandards müssen in Ausschreibungsverfahren und Transportdienstleistungsverträgen enthalten sein.
5. Unterstützung von Punkt (4) durch Kampagnen für die Entwicklung von Normen durch regionale oder nationale Verwaltungen und verstärkte Öffentlichkeitskampagnen, die sich an Wähler*innen und Bürger*innen richten,
6. Aufbau von **Kapazitäten** (Organisierung, Schulung usw.) der zuständigen Gewerkschaften, um die Einhaltung dieser Normen durch die Verkehrsanbieter zu überwachen,
7. Entwicklung von Strukturen für regelmäßige **Verhandlungen** zur Überprüfung von Beförderungskosten, Ausschreibungsverfahren und Sozialnormen im Verkehrssystem und in der Vertragskette.

Private Personenverkehrsbetreiber befürworten möglicherweise zunächst die Bemühungen, gemeinsame Normen zu vereinbaren und damit eine Grundlage für eine zuverlässige und nachhaltige Preisgestaltung zu schaffen. Wenn jedoch die Ausschreibungspreise für private Betreiber die wahren Kosten des Verkehrs reflektieren, kann dies durchaus zur Folge haben, dass lokale und kommunale Verwaltungen das öffentliche Eigentum als die günstigere Option betrachten.

In Aotearoa (Neuseeland) hat die Kampagne "Bus Fair" von FIRST Union gezeigt, wie eine Strategie für wirtschaftliche Arbeitgeber im Personenverkehr funktionieren kann. Bei einer Bevölkerung von nur fünf Millionen Einwohner*innen sind Busse das wichtigste öffentliche Verkehrsmittel des Landes. Die Kommunen vergeben Aufträge an private Unternehmen auf der Basis der Kosten, was einen "Wettlauf nach unten" bei Fahrerlöhnen und Sicherheit zur Folge hat.

Ohne Branchenkollektivverhandlungen ist die FIRST Union gezwungen, mit jedem Busunternehmen direkt über eine bessere Bezahlung zu verhandeln. Allerdings sind den Arbeitgebern durch die Höhe der kommunalen Mittel, die sie erhalten, Grenzen auferlegt – nachdem sie ein kostenbasiertes Ausschreibungsverfahren durchlaufen haben.

"Bus Fair" verfolgt das Ziel, die Verantwortung für die Löhne der Busfahrer auf die wirtschaftlichen Arbeitgeber zu verlagern: die Kommunen. Im Jahr 2018 gipfelte eine Auseinandersetzung mit dem Waikato Regional Council darin, dass das Unternehmen das Fahrpersonal eine Woche lang aussperrte und die Busdienste in der Stadt um die Hälfte reduziert wurden. Die Kommune war gezwungen, einem Busunternehmen zusätzliche Mittel zu bewilligen, um die Forderung der gewerkschaftlich organisierten Fahrer*innen nach existenzsichernder Bezahlung zu erfüllen. Die Maßnahme schaffte einen wichtigen Präzedenzfall, und die FIRST Union kämpft seitdem darum, den gleichen Erfolg in der größten Stadt des Landes, Auckland, zu erreichen.

Ein weiterer wichtiger Präzedenzfall wurde geschaffen, als sich die derzeitige Regierung verpflichtete, Branchenkollektivverträge in Form von Vereinbarungen über angemessene Löhne (Fair Pay Agreements) einzuführen. Dank des Erfolgs der "Bus Fair"-Kampagne wurde die Busbranche als Beispiel dafür angeführt, dass Branchenkollektivverhandlungen dringend notwendig sind.

FAZIT: WIE KÖNNEN GEWERKSCHAFTEN DIE MACHT IN DER LIEFERKETTE ZURÜCKGEWINNEN?

Die ITF-Strategie für wirtschaftliche Arbeitgeber baut auf den Stärken und Schwächen sowohl der wirtschaftlichen Arbeitgeber an der Spitze als auch der Beschäftigten und Gewerkschaften am unteren Ende der Lieferkette auf. Die Macht der wirtschaftlichen Arbeitgeber, immer niedrigere Preise in den Subunternehmerketten zu diktieren, führte dazu, dass Löhne sowie Beschäftigungs- und Arbeitsschutzbedingungen sich stetig verschlechtert haben. Die seit Jahrzehnten praktizierte stufenweise Vergabe von Unteraufträgen im Verkehrssektor bedeutet jedoch, dass sich die wirtschaftlichen Arbeitgeber der Auswirkungen ihrer Geschäfts- und Ausschreibungsmodelle auf die unteren Stufen der Lieferkette häufig nicht bewusst sind. Covid-19 hat deutlich gemacht, dass dies eine gravierende Schwäche in den Geschäftsmodellen wirtschaftlicher Arbeitgeber ist.

Die Beschäftigten können die Macht in der Lieferkette zurückgewinnen, indem sie dort stark sind, wo die wirtschaftlichen Arbeitgeber schwach sind. "Bottom-up"-Organisation, Forschung, Kampagnenarbeit und internationale Solidarität sind die mächtigsten Waffen, die den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften in den Lieferketten zur Verfügung stehen.

Die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften müssen ihre "Bottom-up"-Stärke mit der "Top-down"-Stärke der wirtschaftlichen Arbeitgeber kombinieren, um branchenweite Normen zu setzen. Diese "Bottom-up" Macht und Solidarität basiert auf dem folgenden Zyklus:

- Normensetzung, Kampagnen und Verhandlungen (sowohl mit Verwaltungen als auch mit wirtschaftlichen Arbeitgebern),
- Überwachung und Durchsetzung durch Gewerkschaften,
- Organisation aller Beschäftigtengruppen und -kategorien.

Welche Methoden und Taktiken können Gewerkschaften in der Praxis anwenden, um diese Strategie zu entwickeln?

1. Organisation aller Beschäftigten, einschließlich formell und informell Beschäftigter und der Arbeitskräfte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Organisationsmaßnahmen, die entlang der Lieferkette in andere Unternehmen, Branchen, Sektoren und Länder, die mit ihrem Ziel in Zusammenhang stehen, hineinreichen. Unterstützung von "Bottom-up"-Organisationsmodellen, die die Beschäftigten befähigen, sich selbst zu organisieren. Befähigung von Organisationsbeauftragten, die in der Gemeinschaft der zu organisierenden Beschäftigten arbeiten oder Teil dieser Gemeinschaft sind. Nutzung von Community Organizing und politischer Bildung, um die Mitgliedschaft unter Gruppen von mobilen, ungeschützten sowie prekär und informell Beschäftigten in der Lieferkette zu erhalten.

2. Untersuchung der Struktur der Branche und der Lieferkette, um ein besseres Verständnis davon zu bekommen als der (die) im Visier stehende(n) wirtschaftliche(n) Arbeitgeber. Verbindung von wissenschaftlichen und internationalen Fachliteraturrecherchen mit lokalen Erkenntnissen und Berichten der Beschäftigten vor Ort.

3. Öffentliche Botschaften, die wirkungsvoll und einfach sind. Die Botschaften müssen Gesundheit, Sicherheit, Preise, externe Umwelt- und Sozialkosten und Löhne in einen Zusammenhang stellen. Nutzung innovativer Medienstrategien, um auf die Gefahren aufmerksam zu machen, denen die Allgemeinheit direkt und indirekt ausgesetzt ist. Die Marken der wirtschaftlichen Arbeitgeber (einschließlich der Kommunalverwaltungen) sind bekannter und verwundbarer als die unbekannteren Marken ihrer Verkehrsanbieter. Medienstrategien sollten auf diese Schwäche abzielen und sie ausnutzen.

4. Arbeitskampfmaßnahmen, die formell und informell sowie organisierte und nicht organisierte Beschäftigte zusammenführen, um Lieferketten zu stören, Geschäftsunsicherheit zu schaffen und wirtschaftliche Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu bringen.

5. Politische Unterstützung – Gewerkschaften müssen Lobbyarbeit betreiben, Beziehungen zu unterstützenden Politikern und Verwaltungen aufbauen und diejenigen zur Zielscheibe machen, die sich der Verantwortung in der Lieferkette widersetzen. Lobbying-Kampagnen müssen Arbeitskampfmaßnahmen, öffentliche Botschaften, Feldforschung, Fachliteraturrecherchen und Erfahrungsberichte von Beschäftigten miteinander verbinden und internationale Standards nutzen, um einen rechtlichen und politischen Konsens herzustellen.²⁹

29. Um die Verantwortung in der Lieferkette zu erhöhen, müssen sich die Gewerkschaften für Normen einsetzen, darunter nationale Gesetze zur Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte, der rechtsverbindliche UN-Vertrag über transnationale Unternehmen und Menschenrechte, Gesetze für eine verantwortungsvolle Auftragsvergabe, Kollektivverhandlungen (und Branchenverhandlungen) mit wirtschaftlichen Arbeitgebern sowie Vereinigungsfreiheit.



Über die ITF

Die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) ist ein demokratischer, von Mitgliedern geführter Zusammenschluss und als die weltweit führende Institution mit Zuständigkeit für den Verkehrssektor anerkannt. Wir kämpfen engagiert für die Verbesserung des Arbeitslebens und vernetzen Gewerkschaften aus 140 Ländern miteinander, um Rechte, Gleichheit und Gerechtigkeit für ihre Mitglieder zu sichern. Wir sind Sprachrohr für 20 Millionen erwerbstätige Frauen und Männer im Verkehrssektor weltweit.

Weitere Informationen

Inlandtransport@itf.org.uk
<https://www.itfglobal.org/de/sector/strassentransport>

