

Die Regulierung von Mindestarbeitsbedingungen in der globalen Lieferkette

Herausgegeben von
YVES-JUNIOR MANZANZA LUMINGU
und LENA RUDKOWSKI

Mohr Siebeck

Die Regulierung von Mindestarbeitsbedingungen
in der globalen Lieferkette

„Menschenwürdige Arbeit“
aus deutscher und kongolesischer Sicht

Herausgegeben von

Yves-Junior Manzanza Lumingu und Lena Rudkowski



Die Regulierung von Mindestarbeitsbedingungen in der globalen Lieferkette

„Menschenwürdige Arbeit“
aus deutscher und kongolesischer Sicht

Herausgegeben von
Yves-Junior Manzanza Lumingu und Lena Rudkowski

Mohr Siebeck

Yves-Junior Manzanza Lumingu, geboren 1982; Studium der Rechtswissenschaft an der Universität Kinshasa (bis 2007) mit anschließendem Postgraduiertenstudium im Wirtschafts- und Sozialrecht (2009). 2013 Aufbaustudium im Europäischen Recht (LL.M.-Eur.) und 2017 Promotion in Würzburg. Ordentlicher Professor an den Universitäten Kikwit (seit 2017) und Nouveaux Horizons (seit 2022), beide in der Demokratischen Republik Kongo.

Lena Rudkowski, geboren 1986; bis 2008 Studium der Rechtswissenschaft in Berlin. 2010 Promotion an der Freien Universität Berlin und Zweites Staatsexamen. Von 2011–2018 Juniorprofessur für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Versicherungsrecht an der Freien Universität Berlin. 2015 Habilitation, seit 2018 Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Justus-Liebig-Universität Gießen.

Gedruckt mit Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft – 456281967.

ISBN 978-3-16-162586-2 / eISBN 978-3-16-162745-3

DOI 10.1628/978-3-16-162745-3

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind über <http://dnb.de> abrufbar.

© 2023 Mohr Siebeck Tübingen. www.mohrsiebeck.com

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für die Verbreitung, Vervielfältigung, Übersetzung und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Buch wurde von Gulde Druck in Tübingen aus der Minion gesetzt, auf alterungsbeständiges Werkdruckpapier gedruckt und gebunden.

Printed in Germany.

Vorwort und Dank

Dass menschenwürdige Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den weltweiten Lieferketten eine Frage der globalen sozialen Gerechtigkeit und ein Aspekt einer nachhaltigen Wirtschaft sind, haben deutscher und europäischer Normgeber zu recht erkannt. Die Lieferkettenregulierung ist bislang allerdings durch die deutsche bzw. europäische Sichtweise auf das Problem geprägt.

Die vorliegende Arbeit hinterfragt Grundannahmen der Lieferkettenregulierung und nimmt dazu auch die Perspektive eines Staates vom Beginn vieler globaler Lieferketten ein, der Demokratischen Republik Kongo als einem der weltweit führenden Rohstoffproduzenten.

Dieser Band enthält die Forschungsergebnisse des gleichnamigen Forschungsprojekts, dessen Durchführung durch die Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG, Projekt-Nr. 456281967) möglich wurde. Ihr sprechen wir an dieser Stelle unseren herzlichen Dank für die Unterstützung aus.

Unser Dank gilt außerdem allen Beteiligten an den Universitäten Gießen, Kikwit und Nouveaux Horizons Lubumbashi, die zu diesem Projekt durch inhaltliche Beiträge oder organisatorische Unterstützung beigetragen haben: *Chryso M. Awila, Anke Hunger, Jacques Kabemba Fanzal, Jonas Metzner, Jannis Monsheimer* und *Gisèle Katunda Patashi*.

Gießen/Kikwit, im Mai 2023

Yves-J. Manzanza Lumingu & Lena Rudkowski

Inhaltsübersicht

| | |
|---|-----|
| Vorwort | V |
| Inhaltsverzeichnis | IX |
| Abkürzungsverzeichnis | XV |
| | |
| <i>Yves-J. Manzanza Lumingu/Lena Rudkowski</i> | |
| § 1: Einleitung | 1 |
| | |
| <i>Lena Rudkowski</i> | |
| § 2: Arbeitsvölkerrechtliche Standards als feststehender Kanon global akzeptierter Mindestarbeitsbedingungen | 7 |
| A. Völkerrechtliche Determinierung des LkSG | 7 |
| B. Völkerrechtliche Mindestarbeitsbedingungen als konkreter Maßstab für Lieferkettensorgfalt | 8 |
| C. Völkerrechtliche Mindestarbeitsbedingungen als global akzeptierter Mindeststandard | 18 |
| D. Folgerungen | 23 |
| | |
| <i>Lena Rudkowski/Jannis Monsheimer</i> | |
| § 3: Mindestarbeitsbedingungen aus deutscher Sicht | 25 |
| A. Menschenwürdige Arbeit in der allgemeinen historischen Entwicklung | 25 |
| B. Menschenwürdige Arbeit nach deutschem Arbeitsrecht | 41 |
| | |
| <i>Yves-J. Manzanza Lumingu/Chryso M. Awila/Jacques Kabemba Fanzal/ Gisèle Katunda Patashi</i> | |
| § 4: Mindestarbeitsbedingungen aus kongolesischer Sicht | 119 |
| A. Ländervorstellung DR Kongo | 119 |
| B. Kongolesische Arbeitsrechtslage | 142 |
| C. Die DR Kongo in der internationalen Lieferkettenregulierung | 176 |
| D. Ergebnis | 178 |

| | |
|--|-----|
| <i>Yves-J. Manzanza Lumingu/Lena Rudkowski</i> | |
| § 5: Rechtsvergleich und Folgerungen | 179 |
| A. Menschenwürdige Arbeit im Rechtsvergleich | 179 |
| B. Folgerungen | 185 |
| <i>Yves-J. Manzanza Lumingu/Lena Rudkowski</i> | |
| § 6: Zusammenfassung und Ausblick | 199 |
| A. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse | 199 |
| B. Ausblick | 202 |
| Literaturverzeichnis | 205 |
| Autorenverzeichnis | 227 |
| Stichwortverzeichnis | 229 |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----|
| Vorwort | V |
| Inhaltsübersicht | VII |
| Abkürzungsverzeichnis | XV |
| | |
| <i>Yves-J. Manzanza Lumingu/Lena Rudkowski</i> | |
| § 1: Einleitung | 1 |
| | |
| <i>Lena Rudkowski</i> | |
| § 2: Arbeitsvölkerrechtliche Standards als feststehender Kanon global akzeptierter Mindestarbeitsbedingungen | 7 |
| A. Völkerrechtliche Determinierung des LkSG | 7 |
| B. Völkerrechtliche Mindestarbeitsbedingungen als konkreter Maßstab für Lieferkettensorgfalt | 8 |
| I. Verbot der Kinderarbeit | 8 |
| II. Sklaverei und Zwangsarbeit | 9 |
| III. Arbeitsschutz und Arbeitszeitschutz | 10 |
| IV. Koalitionsfreiheit, Streik und Mitbestimmung | 12 |
| 1. Koalitionsfreiheit und Streik | 12 |
| 2. Betriebliche Mitbestimmung | 14 |
| V. Diskriminierungsschutz | 14 |
| VI. Mindestlohn | 15 |
| VII. Ausgeklammerte völkerrechtliche Gewährleistungen | 16 |
| 1. Mutterschutz | 16 |
| 2. Schutz bei Arbeitsunfällen und Arbeitsunfähigkeit | 17 |
| 3. Beendigungsschutz | 17 |
| VIII. Ergebnis | 17 |
| C. Völkerrechtliche Mindestarbeitsbedingungen als global akzeptierter Mindeststandard | 18 |
| I. Ratifizierungsstand als Prüfungsmaßstab | 18 |
| II. Akzeptanz nach Ratifizierungsstand | 20 |
| III. Deutung | 22 |
| D. Folgerungen | 23 |

Lena Rudkowski/Jannis Monsheimer

| | |
|---|----|
| § 3: Mindestarbeitsbedingungen aus deutscher Sicht | 25 |
| A. Menschenwürdige Arbeit in der allgemeinen | |
| historischen Entwicklung | 25 |
| I. Ursprünge des Gedankens menschenwürdiger Arbeit | 25 |
| II. Einsetzen der Arbeitsgesetzgebung in der Industrialisierung | 31 |
| III. Menschenwürdige Arbeit in der Weimarer Reichsverfassung | 34 |
| IV. Menschenwürde als Wert der Gesetzgebung im ausgehenden | |
| 20. Jahrhundert | 36 |
| V. Ergebnis | 41 |
| B. Menschenwürdige Arbeit nach deutschem Arbeitsrecht | 41 |
| I. Mindestarbeitsbedingungen nach dem AEntG | 41 |
| 1. Überblick über die Rechtslage | 42 |
| 2. Historische Entwicklung und Menschenwürdebezug | 43 |
| 3. Zwischenergebnis | 45 |
| II. Mindestlohn nach dem MiLoG | 45 |
| 1. Überblick über die Rechtslage | 45 |
| 2. Historische Entwicklung und Menschenwürdebezug | 46 |
| 3. Zwischenergebnis | 50 |
| III. Arbeitsschutz | 50 |
| 1. Überblick über die Rechtslage | 51 |
| 2. Historische Entwicklung und Menschenwürdebezug | 52 |
| 3. Zwischenergebnis | 57 |
| IV. Arbeitszeit und Urlaub | 57 |
| 1. Überblick über die Rechtslage | 57 |
| 2. Historische Entwicklung und Menschenwürdebezug | 59 |
| 3. Zwischenergebnis | 64 |
| V. Sonderregelungen für schutzbedürftige Personengruppen | 65 |
| 1. Kinder und Jugendliche | 65 |
| a) Überblick über die Rechtslage | 65 |
| b) Historische Entwicklung und Menschenwürdebezug | 66 |
| c) Zwischenergebnis | 72 |
| 2. Schwangere und Mütter | 72 |
| a) Überblick über die Rechtslage | 72 |
| b) Historische Entwicklung und Menschenwürdebezug | 74 |
| c) Zwischenergebnis | 79 |
| 3. Arbeitsunfähig erkrankte und/oder durch Arbeitsunfall | |
| geschädigte Personen | 79 |
| a) Überblick über die Rechtslage | 79 |
| b) Historische Entwicklung und Menschenwürdebezug | 80 |
| c) Zwischenergebnis | 87 |

| | | |
|-------|---|-----|
| VI. | Diskriminierungsschutz | 88 |
| | 1. Überblick über die Rechtslage | 88 |
| | 2. Historische Entwicklung und Menschenwürdebezug | 89 |
| | 3. Zwischenergebnis | 94 |
| VII. | Beendigungsschutz | 94 |
| | 1. Überblick über die Rechtslage | 95 |
| | 2. Historische Entwicklung und Menschenwürdebezug | 96 |
| | 3. Zwischenergebnis | 100 |
| VIII. | Betriebliche Mitbestimmung | 100 |
| | 1. Überblick über die Rechtslage | 100 |
| | 2. Historische Entwicklung und Menschenwürdebezug | 102 |
| | 3. Zwischenergebnis | 107 |
| IX. | Koalitionsfreiheit, Tarifvertragsschluss und Streikrecht | 108 |
| | 1. Überblick über die Rechtslage | 108 |
| | 2. Historische Entwicklung | 110 |
| | 3. Zwischenergebnis | 115 |
| X. | Ergebnis: „Menschenwürdige Arbeit“ nach dem Verständnis des deutschen Gesetzgebers | 115 |

*Yves-J. Manzanza Lumingu/Chryso M. Awila/Jacques Kabemba Fanzal/
Gisèle Katunda Patashi*

| | | |
|------|--|-----|
| § 4: | Mindestarbeitsbedingungen aus kongolesischer Sicht | 119 |
| A. | Ländervorstellung DR Kongo | 119 |
| | I. Grundlegende Daten und Geographie | 120 |
| | II. Geschichte | 124 |
| | 1. Die Präkolonialzeit | 124 |
| | 2. Die Kolonialzeit | 125 |
| | a) Der Kongo-Freistaat als Privatbesitz König Leopolds II. | 125 |
| | b) Die Übernahme Kongos durch das Königreich Belgien | 126 |
| | c) Die Postkolonialzeit | 128 |
| | III. Politik und Staatsorganisation | 130 |
| | 1. Verfassungsrechtlicher Rahmen | 130 |
| | 2. Insbesondere: Die Gerichtsbarkeit | 131 |
| | 3. Praktische Herausforderungen | 132 |
| | IV. Soziale Strukturen und Konflikte | 133 |
| | 1. Ethnische Gruppen | 133 |
| | 2. Religion | 133 |
| | 3. Bildung und Arbeitsmarkt | 134 |
| | 4. Rolle der Frau | 136 |
| | V. Wirtschaft | 136 |
| | 1. Eine auf Bergbau basierende Wirtschaft | 137 |

| | |
|---|-----|
| 2. Landwirtschaft | 140 |
| 3. Staatshaushalt | 140 |
| VI. Zusammenfassung | 142 |
| B. Kongolesische Arbeitsrechtslage | 142 |
| I. Verfassungsrechtslage | 143 |
| 1. Rückblick | 143 |
| 2. Das geltende Verfassungsrecht | 145 |
| II. Völkerrechtslage | 146 |
| 1. Einbindung der DR Kongo in die internationale Staatengemeinschaft | 146 |
| 2. Einschlägige völkerrechtliche Normen | 147 |
| a) Überblick auf die in DR Kongo geltenden IAO-Normen | 148 |
| b) Bindungswirkung des Völkerrechts in der nationalen Rechtsordnung | 150 |
| c) Zur Einhaltung der Verpflichtungen gegenüber der IAO | 150 |
| III. Einfache Rechtslage | 151 |
| 1. Zum Begriff der „Mindestarbeitsbedingungen“ | 152 |
| 2. Einzelne relevante Bereiche | 152 |
| a) Arbeitslohn | 153 |
| aa) Rechtslage | 153 |
| bb) Tatsächliche Lage | 154 |
| b) Arbeitszeit und Urlaub | 156 |
| aa) Rechtslage | 156 |
| bb) Tatsächliche Lage | 157 |
| c) Arbeitsschutz | 158 |
| aa) Rechtslage | 158 |
| bb) Tatsächliche Lage | 159 |
| d) Diskriminierungsschutz | 160 |
| aa) Rechtslage | 160 |
| bb) Tatsächliche Lage | 160 |
| e) Schutzbedürftige Personengruppen | 161 |
| aa) Kinderschutz | 161 |
| (1) Rechtslage | 161 |
| (2) Tatsächliche Lage | 162 |
| bb) Schutz (werdender) Mütter | 164 |
| (1) Rechtslage | 164 |
| (2) Tatsächliche Lage | 165 |
| cc) Schutz von behinderten und arbeitsunfähigen Arbeitnehmern | 166 |
| (1) Rechtslage | 166 |
| (2) Tatsächliche Lage | 167 |

| | |
|---|-----|
| f) Beendigungsschutz | 168 |
| aa) Rechtslage | 168 |
| bb) Tatsächliche Lage | 169 |
| g) Betriebliche Mitbestimmung | 169 |
| aa) Rechtslage | 169 |
| bb) Tatsächliche Lage | 171 |
| h) Koalitionsfreiheit (Gewerkschaftsfreiheit, Tarifvertragsrecht, Streikrecht) | 171 |
| aa) Rechtslage | 171 |
| bb) Tatsächliche Lage | 173 |
| IV. Durchsetzung von Arbeitsbedingungen durch den Staat | 175 |
| C. Die DR Kongo in der internationalen Lieferkettenregulierung | 176 |
| D. Ergebnis | 178 |
| <i>Yves-J. Manzanza Lumingu/Lena Rudkowski</i> | |
| § 5: Rechtsvergleich und Folgerungen | 179 |
| A. Menschenwürdige Arbeit im Rechtsvergleich | 179 |
| I. Konzept der „menschenswürdigen Arbeit“ | 179 |
| II. Vergleich des Arbeitsrechtsbestands | 180 |
| 1. Verfassungsrechtslage | 180 |
| 2. Einfache Rechtslage | 181 |
| 3. Ergebnis | 185 |
| B. Folgerungen | 185 |
| I. Folgerungen für die DR Kongo | 185 |
| II. Folgerungen für deutsche und europäische Lieferkettenregulierung | 186 |
| 1. Regulierungsansatz | 186 |
| a) Die deutsche Rechtsordnung als Ersatz für die Rechtsordnung des Beschäftigungsortes | 186 |
| b) Grenzen des Regulierungsansatzes | 187 |
| aa) Wirkweise: Weitergabe von Standards in der Lieferkette . . | 188 |
| bb) Insbesondere: Informelle Beschäftigung | 189 |
| cc) Eine Regelung für alle Lieferketten | 192 |
| 2. Schutzgut „menschenswürdige Arbeit“ | 193 |
| a) Kein international einheitliches Verständnis menschenswürdiger Arbeit | 193 |
| b) Festlegung der Bedingungen „menschenswürdige Arbeit“ durch den deutschen Normgeber | 194 |
| aa) Festlegung durch Bezugnahme auf völkerrechtliche Übereinkommen | 194 |
| bb) Verweisungen auf das Recht des Beschäftigungsortes | 194 |

| | |
|---|-----|
| cc) Festlegung durch eigenständiges Regelungsregime | 195 |
| 3. Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen durch den europäischen Normgeber | 197 |
| <i>Yves-J. Manzanza Lumingu/Lena Rudkowski</i> | |
| § 6: Zusammenfassung und Ausblick | 199 |
| A. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse | 199 |
| B. Ausblick | 202 |
| | |
| Literaturverzeichnis | 205 |
| Autorenverzeichnis | 227 |
| Stichwortverzeichnis | 229 |

Einleitung

Mindestarbeitsbedingungen in der globalen Lieferkette – „menschwürdige Arbeit“ aus deutscher und kongolesischer Sicht

Yves-J. Manzanza Lumingu/Lena Rudkowski

In unserer globalisierten Wirtschaft erstrecken sich die Lieferketten deutscher Unternehmen regelmäßig über mehrere Zwischenhändler oder Lieferanten in unterschiedlichen Ländern. Ihren Anfang finden sie oft bei den Produzenten und Rohstofflieferanten im „globalen Süden“.

Da die Arbeitsrechtsetzung und -durchsetzung Aufgabe der jeweiligen Nationalstaaten ist,¹ sind die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer, trotz einiger Rahmenregelwerke der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) wie der zehn Kernarbeitsnormen,² im weltweiten Vergleich starken Unterschieden unterworfen.³ Die Nationalstaaten werden ihrer Verantwortung für die Arbeitsbedingungen in ihren Hoheitsgebieten in unterschiedlichem Maße gerecht. Für verschiedene Länder entlang der globalen Lieferketten deutscher Unternehmen werden eine Unterschreitung gesetzlicher Mindestlöhne und generell zu niedrige, „menschunwürdige“ Löhne,⁴ Kinderarbeit oder mangelnder Arbeitsschutz beklagt.⁵ Betroffen sind hier insbesondere sog. Entwicklungs- oder Schwellenländer.⁶ Aber auch in Industrienationen kann die Tätigkeit von Zulieferern unter

¹ BT-Drs. 19/28649, S. 1.

² ILO-ÜE Nr. 87 (Vereinigungsfreiheit, 1948), ILO-ÜE Nr. 98 (Kollektivverhandlungen, 1949), ILO-ÜE Nr. 29 und Nr. 105 (Zwangsarbeit, 1930 und 1957), ILO-ÜE Nr. 100 (Entgeltgleichheit, 1951), ILO-ÜE Nr. 111 (Diskriminierung, 1958), ILO-ÜE Nr. 138 und Nr. 182 (Mindestalter, 1973, und Kinderarbeit, 1999) und ILO-ÜE Nr. 155 (Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981) sowie ILO-ÜE Nr. 187 (Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2009).

³ ILO, Working conditions in a global perspective, 2019, S. 48 ff., 153 ff.

⁴ S. nur die Initiativen für einen „Globalen Mindestlohn“, https://www.change.org/p/eu-parlament-f%C3%BChren-sie-endlich-einen-globalen-mindestlohn-ein-1-dollar-stunde-als-menschenrecht?recruiter=103097965&utm_source=share_petition&utm_medium=facebook&utm_campaign=autopublish&utm_term=des-lg-share_petition-no_msg; <http://www.sonnenseite.com/de/zukunft/globaler-mindestlohn-von-1-dollar-stunde-als-menschenrecht.html> (jeweils zuletzt abgerufen am 17.5.2023).

⁵ *Manzanza Lumingu*, *Librairie Africaine d'Etudes Juridiques*, 2012, S. 83; *ders.*, *Librairie Africaine d'Etudes Juridiques*, 2011, S. 173.

⁶ Zu Rechtsdurchsetzungsdefiziten im kolumbianischen Arbeitsrecht s. *Merhof*, S. 281 ff.

menschenrechtlichen Aspekten problematisch sein, etwa, was die Achtung der Menschenrechte Indigener anbelangt.⁷

Einige größere Unglücksfälle in Fabriken am Beginn globaler Lieferketten⁸ und insbesondere der Brand in der Fabrik „Rana Plaza“ in Bangladesch⁹ haben die Situation von Arbeitnehmern innerhalb der globalen Lieferketten ins Bewusstsein der breiteren europäischen Öffentlichkeit gerückt. Auch die Politik nimmt, im Zuge ihrer Bemühungen, die Wirtschaft in Richtung „Nachhaltigkeit“ zu transformieren,¹⁰ Arbeitnehmerbelange und Umweltstandards in den Lieferketten in den Blick.

Nachdem der bisherige Weg aus Selbstregulierung der Unternehmen (in Deutschland z. B. „Grüner Knopf“ der Textilindustrie¹¹) und politischen Maßnahmen, etwa im Rahmen der Entwicklungshilfe,¹² nicht den gewünschten Erfolg brachte, haben verschiedene europäische Normgeber, den (unverbindlichen) UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte folgend,¹³ den ihrer jeweiligen Jurisdiktion unterworfenen Unternehmen Sorgfaltspflichten zu Menschenrechten in den Lieferketten auferlegt. Die Regelungen basieren auf der Erwägung, dass der Schutz sozialer Belange durch Rechtsnormen zwar durch die Nationalstaaten bestimmt wird, dass dort, wo nationale Rechtsetzung oder -durchsetzung sich aber als nicht ausreichend erweisen, die Verantwortung für die Wahrung von Mindestanforderungen auf die privaten Unternehmen an den Spitzen der Lieferketten verlagert werden soll. Sie sollen ihre Marktmacht als Abnehmer von (Vor-)Produkten nutzen, um auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei ihren Zulieferern hinzuwirken. Dementsprechend verpflichtet Frankreich Großunternehmen¹⁴ zur Aufstellung von Überwachungsplänen,¹⁵ die „angemessene Maßnahmen zur Identifizierung von Risiken und zur Vor-

⁷ S. etwa den Konflikt um die Athabasca-Ölsande in Kanada, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/oelboom-in-kanada-sand-fuers-getriebe-1.1872717> (zuletzt abgerufen am 17.5.2023).

⁸ Zu Pakistan s. a. LG Dortmund, Urt. v. 10.1.2019 – 7 O 95/15, BeckRS 2019, 388; dazu *Johnson*, CCZ 2020, 103.

⁹ S. hierzu <https://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/268127/textilindustrie-bangladesch> (zuletzt abgerufen am 17.5.2023); aus rechtswissenschaftlicher Sicht *Gehling/Ott/Lüneborg*, CCZ 2021, 230 f.

¹⁰ S. nur das Ziel der EU, erster klimaneutraler Kontinent zu werden, sog. Green Deal, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_de (zuletzt abgerufen am 17.5.2023).

¹¹ Dazu *Pujiula*, in: Boos/Brönneke/Wechsler, S. 133; krit. zur Selbstregulierung *Pieth*, KJ 2019, 42, 47 f.; *Weiss*, in: FS Klebe, S. 437, 439; zur Bekleidungsindustrie *Heinlein*, NZA 2018, 276, 277 f.; zu weiteren Ansätzen der Selbstregulierung *Heinen*, S. 64 ff.

¹² Vgl. <https://www.dw.com/de/drastische-kursänderung-bei-deutscher-entwicklungshilfe/a-53280498> (zuletzt abgerufen am 17.5.2023).

¹³ Abrufbar etwa unter <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/266624/b51c16faf1b3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 17.5.2023); zu den Leitprinzipien s. etwa *Spießhofer*, NJW 2014, 2473, 2475; zur Genese ausf. *Davarnejad*, S. 93 ff.

¹⁴ Mit dem Gesetz über Überwachungspflichten in der Lieferkette vom 27.3.2017; Gesellschaften mit Sitz in Frankreich, die dort einschließlich ihrer inländischen Tochtergesellschaften mind. 5.000 Arbeitnehmer beschäftigen – Fragen des Anwendungsbereichs im Einzelnen sind allerdings noch unstritten, *Nasse*, S. 71 ff.; *dies.*, ZEuP 2019, 774, 789 f.

¹⁵ *Fleischer/Danninger*, DB 2017, 2849, 2850 f.; *Nasse*, ZEuP 2019, 774, 791 f.

beugung schwerwiegender Verletzungen der Menschenrechte [...], der Gesundheit und Sicherheit der Menschen sowie der Umwelt“¹⁶ vorsehen.¹⁷ Das Vereinigte Königreich wendet sich mit dem Modern Slavery Act aus dem Jahr 2015 gegen Sklaverei und sklavereiähnliche Arbeitsbedingungen in den Lieferketten.¹⁸

Im deutschen Recht soll das seit dem 1.1.2023 anzuwendende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) die Achtung von Umweltstandards und Arbeitnehmerrechten in den Lieferketten deutscher Unternehmen verbessern. Es verpflichtet Unternehmen mit Sitz oder Zweigniederlassung im Inland, die hier in der Regel mindestens 3.000 Arbeitnehmer beschäftigen,¹⁹ in ihren Lieferketten bestimmte umweltbezogene und menschenrechtliche (und hier vor allem arbeitnehmerschützende) Sorgfaltspflichten einzuhalten (§§ 3 Abs. 1, 2 LkSG). Das Gesetz verfolgt dabei einen primär unternehmensorganisatorischen Ansatz. Es ordnet bestimmte Arbeitsrechtspositionen als Risiken ein, die es durch Risikomanagement und weitere Maßnahmen der Geschäftsorganisation (§§ 4 ff. LkSG) zu bewältigen gilt.²⁰ Insbesondere sollen die vom LkSG erfassten Unternehmen durch Vertragsgestaltung ihre unmittelbaren Zulieferer auf die Einhaltung bestimmter Mindestarbeitsbedingungen verpflichten (§ 6 Abs. 4 LkSG) und so die Verantwortung für die Wahrung der geschützten Rechtspositionen in der Lieferkette gleichsam „nach unten“ weitergeben.²¹ Außerdem sollen – ergänzend zu den ohnehin ggf. bereits nach §§ 289b, c HGB einschlägigen Transparenzpflichten²² – Berichte die Öffentlichkeit über das Verhalten des Unternehmens in Bezug auf die Sorgfaltspflichten informieren (§ 10 Abs. 2 LkSG). Zur Rechtsdurchsetzung dient v. a. behördliche Kontrolle (§§ 12 ff. LkSG); ein spezielles zivilrechtliches Haftungsregime für die Unternehmen für Schäden, die Arbeitnehmer ihrer Zulieferer wegen Verletzung der Sorgfaltspflichten nach dem LkSG erleiden, ist dagegen nicht vorgesehen (s. § 3 Abs. 3 LkSG).²³

¹⁶ Art. L225-102-4 I Code de Commerce: „[...] Le plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l’environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu’elle contrôle au sens du II de l’article L. 233-16, directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation [...]“.

¹⁷ Näher aus Sicht der deutschen Rechtswissenschaft, *Nasse*, S. 104 ff.; *dies.*, ZEuP 2019, 774 f.

¹⁸ Dazu *Doris/Zimmer*, BB 2016, 181.

¹⁹ Der Schwellenwert sinkt ab dem 1.1.2024 auf 1.000 Arbeitnehmer, § 1 Abs. 1 S. 3 LkSG.

²⁰ Näher zum Risikomanagement nach dem LkSG z. B. *Helmut/Nolte/Pott/Rudkowski*, ZCG 2022, 161 ff.; *Lieder/Meyer*, ZVglRWiss 122 (2023), 133 ff.

²¹ „Trickling down“-Effekt, *Jungkind/Raspé/Terbrack*, Der Konzern 2021, 445, 446 m. w. N.

²² Die Berichtspflichten betreffen Unternehmen, die kumulativ die folgenden Voraussetzungen erfüllen (§ 289b Abs. 1 S. 1 Nr. 1–3 HGB): Große Unternehmen i. S. d. § 267 Abs. 3 S. 1 HGB, kapitalmarktorientiert gemäß § 264d HGB und mit im Jahresdurchschnitt mehr als 500 Arbeitnehmern; zur Anwendung der Vorschriften auf Versicherungsunternehmen *Rudkowski/Chrzan/Pott*, VersR 2022, 601.

²³ Zur Haftung außerhalb des LkSG s. etwa *Brunk*, S. 483 ff.; *Rudkowski*, CCZ 2020, 352 ff.; *Spindler*, ZHR 186 (2022), 67, 94 ff.; *Thomale/Murko*, EuZA 2021, 40 ff.; zu prozessualen und kollisionsrechtlichen Fragen *Kieninger*, Rechtswissenschaft 2022, 584 ff.

Auf europäischer Ebene, wo derzeit bereits Verhaltenspflichten für Unternehmen bestehen, die sog. Konfliktmineralien wie Zinn, Tantal oder Gold in die EU einführen,²⁴ soll durch eine derzeit im Entwurf vorliegende Richtlinie (Sorgfaltspflichten-RL-E) die weitere Rechtsetzung der Mitgliedstaaten zu Sorgfaltspflichten gefördert werden.²⁵ Die Richtlinie verfolgt im Wesentlichen ebenfalls einen unternehmensorganisatorischen Ansatz, erfasst aber aufgrund niedrigerer Schwellenwerte potentiell mehr Unternehmen als das deutsche LkSG²⁶ und sieht auch vor, dass nationales Recht zivilrechtliche Haftung dort zu begründen hat, wo die verpflichteten Unternehmen ihren Präventions- und Abhilfeverpflichtungen nicht nachkommen (Art. 22 Sorgfaltspflichten-RL-E).

Die rechtswissenschaftliche Literatur hat die rechtliche Entwicklung aufgegriffen und diskutiert sowohl die unternehmerische Verantwortung für die Lieferketten allgemein als auch das LkSG in Regulierungsmodell und Einzelfragen. So wird die Effizienz von Transparenzpflichten als Mittel der Durchsetzung der Lieferkettensorgfalt infrage gestellt,²⁷ etwa wegen Unbestimmtheit und mangelnder Vergleichbarkeit der Berichte.²⁸ Ein (ergänzendes) zivilrechtliches Durchsetzungsmodell, welches Haftung der Unternehmen für Verstöße gegen menschenrechtliche Sorgfaltspflichten vorsieht, diskutiert die Literatur unter grundsätzlichen Aspekten der zivilrechtlichen Dogmatik.²⁹ In der praktischen Umsetzung der Lieferketten-Compliance dagegen ist etwa fraglich, welche internen Prozesse im Risikomanagement (nach § 4 LkSG) im Einzelnen genau zu verankern sind,³⁰ ob die Einsetzung eines Menschenrechtsbeauftragten (§ 4 Abs. 3 S. 1 LkSG) zwingend ist³¹ oder unter welchen weiteren

²⁴ Verordnung (EU) 2017/821 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Festlegung von Pflichten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, ABl. L 130, S. 1; dazu etwa *Teicke/Rust*, CCZ 2018, 39 ff.

²⁵ EU-Kommission, Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zu Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1937, COM(2022) 71 final (nachfolgend *Sorgfaltspflichten-RL-E*).

²⁶ S. Art. 2 Abs. 1 *Sorgfaltspflichten-RL-E* (ab 500 Beschäftigten und weltweitem Nettoumsatz von mehr als 150 Mio. EUR [lit. a]; ab 250 Beschäftigten und weltweitem Nettoumsatz von mehr als 40 Mio. EUR bei Zugehörigkeit zu sensiblen Branchen wie z. B. der Textilindustrie [lit. b]); zum Anwendungsbereich s. auch *Rudkowski*, in: BeckOK-LkSG, § 1 Rn. 76 ff.

²⁷ *Rudkowski/Chrzan/Pott*, VersR 2022, 601 ff.

²⁸ *Jung*, in: FS Ebke, S. 461, 468; *Holzmeier/Burth/Hachmeister*, IRZ 2017, 215, 220; *Quick/Sánchez Toledano/Sánchez Toledano*, IRZ 2022, 37, 39; so bereits zum Gesetzentwurf *Seibt*, DB 2016, 2707, 2711 m. w. N.; generell zur Berichterstattung und unter Berücksichtigung der Taxonomie-VO *Schön*, ZfPW 2022, 207, 243 ff.

²⁹ S. etwa *Hübner*, S. 236 ff.; *Fleischer/Danninger*, DB 2017, 2849, 2856; *Fleischer/Korch*, DB 2019, 1944, 1950 ff.; *König*, AcP 217 (2017), 611, 614 ff.; *Schall*, ZGR 2018, 479, 488 ff.; *Wagner*, ZIP 2021, 1095, 1096 f.; *ders.*, RabelsZ 80 (2016), 717, 757 ff.; Überblick über deliktrechtliche Fragen, insb. die Verantwortlichkeit für das Handeln Dritter, bei *Heinen*, S. 118 ff.

³⁰ Dazu auch *Rudkowski*, in: BeckOK-LkSG, § 4 Rn. 17; eingehend *Fleischer*, AG 2022, 377, 386 ff.

³¹ In diese Richtung *Herrmann/Rünz*, DB 2021, 3078, 3080; *Ruttloff/Wagner/Hahn/Freihoff*, CCZ 2022, 20, 22; anders *Rudkowski*, in: BeckOK-LkSG, § 4 Rn. 37.

Voraussetzungen ein Unternehmen eine Geschäftsbeziehung zu einem Lieferanten wegen problematischer Menschenrechtslage beenden muss (§ 7 Abs. 3 S. 1 LkSG).³²

Eine zentrale Voraussetzung für den Erfolg von Lieferkettenregulierung wird von der Literatur indes kaum in den Blick genommen: Das Schutzgut der entsprechenden Regulierungsbemühungen, die menschenwürdige Arbeit.

Soll eine Regelung den Schutz von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen bewirken, setzt dies voraus, dass das Schutzgut überhaupt inhaltlich klar umrissen ist; nur wenn deutlich ist, welche Arbeitsbedingungen zu gewährleisten sind, weiß das verpflichtete Unternehmen, auf welche Arbeitsbedingungen sich seine Kontroll- oder Berichtspflichten beziehen, nur dann besteht auch ein klarer Prüfungsmaßstab für die behördliche Aufsicht (§§ 12 ff. LkSG).

Die vorliegende Untersuchung nimmt daher die „menschenwürdige Arbeit“ als Schutzgut jedes Modells der Lieferkettenregulierung in den Blick. Ausgangspunkt (§ 2) ist das völkerrechtliche Verständnis von menschenwürdiger Arbeit, wie es dem LkSG zugrunde liegt: Das LkSG scheint ein klares Bild davon zu haben, welche Arbeitsbedingungen aus Gründen der Menschenwürde unerlässlich sind. Es benennt sowohl die geschützten Rechtspositionen durch Bezugnahme auf völkerrechtliche Übereinkommen (§ 2 Abs. 1 i. V. m. der Anlage zum LkSG), als auch zu gewährleistende, sich zumeist aus internationalen Übereinkommen ergebende Mindestarbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 2 Nr. 1–4, 6, 7 LkSG). Die Untersuchung zeigt indes, dass die Annahme des Gesetzgebers, die von ihm getroffene „Auswahl“ aus dem internationalen und nach seiner Vorstellung allgemein anerkannten „Menschenrechtskanon“ sei hinreichend konkrete Grundlage, um sie auf Private zu erstrecken,³³ so nicht tragfähig ist.

Daher ist losgelöst vom Völkerrecht nach einem deutschen Verständnis von menschenwürdiger Arbeit zu suchen (§ 3). Grundlage hierfür sind die gegenwärtige Rechtslage – die zwingenden Arbeitsbedingungen nach deutschem Recht – und die philosophische, allgemeine historische und rechtshistorische Entwicklung des Konzepts von menschenwürdiger Arbeit.

Weitere Erkenntnisse bringt ein Abgleich mit einem Land vom Beginn der globalen Lieferketten (§ 4). Hier war eine Auswahlentscheidung zu treffen, da die Länder, in denen die Lieferkettenregulierung praktisch wirksam werden soll, sich stark in wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen unterscheiden. Sie umfassen sowohl muslimisch geprägte Länder Asiens als bedeutende Textilproduzenten mit mittlerer Entwicklung im Human Development Index der Vereinten Nationen (HDI)³⁴ als auch die hispanisch geprägten Länder Amerikas mit ihrer internationalen Bedeutung in der landwirtschaftlichen Produktion und hohem Ent-

³² *Sagan/Schmidt*, NZA-RR 2022, 281, 288: „Ultima ratio“; problematisch sind Fälle in denen es für Produkte oder Güter keinen Ersatzlieferanten gibt, s. dazu *Brouwer*, CCZ 2022, 137, 144.

³³ BT-Drs. 19/28649, S. 34f.

³⁴ HDI, Bangladesh, Data updates as of September 8th 2022, <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data/#/countries/BGD>; HDI, Pakistan, Data updates as of September 8th 2022,

wicklungsstand im HDI.³⁵ Die Wahl fiel hier indes auf die Demokratische Republik Kongo (DR Kongo), die am weltweiten Rohstoffmarkt und damit innerhalb der globalen Lieferketten eine exponierte Stellung einnimmt, insbesondere in Bezug auf Rohstoffe für die digitalisierte Welt wie Kobalt, Gold oder Wolfram.³⁶ Daneben gehört sie mit einer Einwohnerzahl von über 92 Mio. Menschen zu den bedeutendsten Ländern Afrikas und zu den Ländern mit dem weltweit stärksten Bevölkerungswachstum,³⁷ verfügt mithin über ein besonders großes Arbeitskräftereservoir. Schließlich liegt sie im HDI, der an Einkommen, Lebenserwartung und Bildung der Bevölkerung anknüpft,³⁸ auf einem der hinteren Ränge.³⁹ Diese Platzierung legt nahe, dass Arbeitnehmer in der DR Kongo aufgrund geringen Einkommens, unterdurchschnittlicher Gesundheitsversorgung und ggf. Ausbildung besonders schutzbedürftig sind⁴⁰ und Lieferkettenregulierung mithin gerade hier eine nennenswerte Verbesserung bringen könnte und müsste.

Aus einem Vergleich der Rechtslage in Deutschland und der DR Kongo sowie aus dem Blick auf die rechtstatsächliche Lage in der DR Kongo ergeben sich sodann sowohl Folgerungen für das Verständnis „menschwürdiger Arbeit“ als auch Rückschlüsse auf die Anforderungen, die Regulierung erfüllen muss, um einen effektiven Beitrag zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in den globalen Lieferketten zu leisten (§§ 5, 6).

<https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/PAK> (jeweils zuletzt abgerufen am 17.5.2023).

³⁵ HDI, Colombia, Data updates as of September 8th 2022, <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/COL>; HDI, Ecuador, Data updates as of September 8th 2022, <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/ECU> (jeweils zuletzt abgerufen am 17.5.2023).

³⁶ S. die Studie der Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe (BGR), 2019, https://www.bgr.bund.de/DE/Themen/Min_rohstoffe/Downloads/studie_BGR_kupfer_kobalt_kongo_2019.pdf;jsessionid=E49B3174810657F8A95041D9554CAB63.2_cid331?__blob=publicationFile&v=4; s. auch *Schippers*, Kampf um die Kongo-Schätze, https://www.planet-wissen.de/natur/fluesse_und_seen/kongo/pwiekampfunddiekongoschaetze100.html (jeweils zuletzt abgerufen am 17.5.2023).

³⁷ Das Bevölkerungswachstum lag im Jahr 2021 bei 3,28 %, <https://www.laenderdaten.info/Afrika/Kongo-Kinshasa/bevoelkerungswachstum.php>; s. im Vergleich zu anderen Ländern <https://www.laenderdaten.info/bevoelkerungswachstum.php> (jeweils zuletzt abgerufen am 17.5.2023).

³⁸ HDI, <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI> (zuletzt abgerufen am 17.5.2023).

³⁹ Die DR Kongo nimmt Platz 175 ein; HDI, Congo (Democratic Republic of the), Data updates as of September 8th 2022, <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/COD> (zuletzt abgerufen am 17.5.2023).

⁴⁰ S. zu den sozialen und wirtschaftlichen Risiken die Studie der BGR, 2019, S. 39 ff., https://www.bgr.bund.de/DE/Themen/Min_rohstoffe/Downloads/studie_BGR_kupfer_kobalt_kongo_2019.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (zuletzt abgerufen am 17.5.2023).

Arbeitsvölkerrechtliche Standards als feststehender Kanon global akzeptierter Mindestarbeitsbedingungen

Lena Rudkowski

Der deutsche Gesetzgeber will, im Grundsatz den UN-Leitprinzipien folgend, den Bedeutungsgehalt „menschwürdiger Arbeit“ mit dem LkSG völkerrechtlich bestimmen, in der Annahme, das Völkerrecht enthalte einen feststehenden Kanon universell gültiger Mindestarbeitsbedingungen. Diese Annahme ist jedoch nur eingeschränkt zutreffend.

A. Völkerrechtliche Determinierung des LkSG

Das LkSG unterscheidet diejenigen Mindeststandards, die „menschwürdige Arbeit“ ausmachen, von den Mindeststandards des deutschen Arbeitsrechts. Es überträgt keine (zwingenden) Standards des deutschen Arbeitsrechts auf die Lieferkette, sondern geht davon aus, dass der Gewährleistungsgehalt der „menschwürdigen Arbeit“ menschen- und damit völkerrechtlich determiniert sei.¹ So bestimmt das LkSG seine Schutzgüter durch Bezugnahme auf arbeitsvölkerrechtliche Übereinkommen, in der Annahme, hier seien weltweit anerkannte, unabdingbare Mindeststandards gewährleistet.² Die vom Gesetz geschützten Rechtspositionen sind gem. § 2 Abs. 1 LkSG nicht aus dem nationalen Recht, sondern aus den in der Anlage zum Gesetz genannten völkerrechtlichen Übereinkommen herauszulesen, und auch die menschenrechtlichen Risiken, die das Unternehmen nach Maßgabe der §§ 4 ff. LkSG zu managen hat, werden von § 2 Abs. 2 LkSG durch ausdrückliche oder stillschweigende Bezugnahme auf völkerrechtliche Übereinkommen benannt. § 2 Abs. 2 Nr. 1–4 LkSG verweisen ausdrücklich auf einschlägige ILO-Übereinkommen und § 2 Abs. 2 Nr. 5–8 LkSG formulieren, als gäbe es feststehende (völkerrechtliche) Verbote, etwa „das Verbot“ des Vorenthaltens eines gesetzlichen Mindestlohns (§ 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG), die vom Gesetzgeber nur noch aufgegriffen und auf Private erstreckt werden müssten.

¹ S. nur die wiederholte Bezugnahme auf die „Menschenrechtslage“ in der Begründung, BT-Drs. 19/28649, S. 23.

² BT-Drs. 19/28649, S. 34 f.

Zwar verkennt der Gesetzgeber nicht, dass Private nicht unmittelbar durch völkerrechtliche Übereinkommen gebunden werden; er will sie auch nicht unmittelbar binden.³ Allerdings seien die vom LkSG genannten völkerrechtlichen Verträge als „Auswahl“ aus dem „internationalen Menschenrechtskanon“ „weitgehend universell ratifiziert“ und durch Auslegung durch internationale Gremien (etwa des ILO-Sachverständigenausschusses) konturiert, daher seien sie tauglicher Ansatzpunkt für das Risikomanagement der Unternehmen⁴ und könnten folglich auch auf Private erstreckt werden. Diese Annahmen erweisen sich jedoch bei näherer Betrachtung als nur eingeschränkt tragfähig.

B. Völkerrechtliche Mindestarbeitsbedingungen als konkreter Maßstab für Lieferkettensorgfalt

Betrachtet man die vom LkSG in Bezug genommenen arbeitsvölkerrechtlichen Gewährleistungen näher, sind die meisten keineswegs hinreichend konkret, um als Maßstab für das Handeln Privater zu dienen.

I. Verbot der Kinderarbeit

§ 2 Abs. 2 Nr. 1, 2 LkSG wenden sich gegen Kinderarbeit i. S. d. Verbots jeder Beschäftigung von Kindern (nicht nur der Beschäftigung aufgrund eines Arbeitsvertrags⁵). Sie übertragen nicht das deutsche JArbSchG auf die Lieferkette, sondern § 2 Abs. 2 Nr. 1 LkSG gibt das zu den ILO-Kernarbeitsnormen zählende ILO-Übereinkommen (ILO-ÜE) Nr. 138 (1973), § 2 Abs. 2 Nr. 2 LkSG die ILO-Kernarbeitsnorm ILO-ÜE Nr. 182 (aus dem Jahr 1999) zusammenfassend wieder.

Ungeachtet einzelner nachrangiger Auslegungsfragen, die sich bei diesen Übereinkommen stellen, etwa wann ein Staat eine (geringfügige⁶) Ausnahme von den Altersgrenzen für sich in Anspruch nehmen kann (Art. 2 Abs. 4, Art. 5 ILO-ÜE Nr. 138),⁷ sind beide Übereinkommen noch hinreichend für die Rechtsanwendung durch Private konturiert:

ILO-ÜE Nr. 182 wendet sich mit einer absoluten Altersgrenze von 18 Jahren gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit und ist – wenn auch diese Formen der Kinderarbeit in den Lieferketten derjenigen deutschen Unternehmen, die sich an das

³ S. BT-Drs. 19/28649, S. 35. Zum völkerrechtlichen Streit um eine unmittelbare Anwendung internationalen Rechts auf multinationale Unternehmen, *Davarnejad*, S. 85 ff.

⁴ BT-Drs. 19/28649, S. 34 f.

⁵ Krit. *Kumbu ki Ngimbi/Manzanza Lumingu*, in: Mestre/Sachs-Durand/Storck, S. 407, 418 f.

⁶ Art. 2 Abs. 4 ILO-ÜE Nr. 138 lässt eine Absenkung des Mindestalters auf 14 Jahre zu.

⁷ S. dazu etwa *Krause*, RdA 2022, 327, 329; zur Konkretisierung (ohne Definition) Direct Request (CEAR) – adopted 2005, published 95th ILC session (2006), Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) – Cameroon, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2253966,103038 (zuletzt abgerufen am 17.5.2023).

LkSG gebunden sehen, regelmäßig nicht vorkommen werden⁸ – in seiner Aussage hinreichend bestimmt: Prostitution, verbotene Tätigkeiten wie Drogenhandel und sonstige Arbeiten, „die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet“ werden, „voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich“ sind (Art. 3 lit. d ILO-ÜE Nr. 182), sind für Personen unter 18 Jahren absolut untersagt.

ILO-ÜE Nr. 138 dagegen lässt die Beschäftigung von Kindern erst ab dem Ende der Schulpflicht zu (Art. 2 Abs. 3 ILO-ÜE Nr. 138), nicht aber vor dem 15. Geburtstag (Art. 2 Abs. 1, 3 ILO-ÜE Nr. 138). Nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 LkSG müssen Unternehmen mithin das Alter feststellen, in welchem im Staat ihres Zulieferers die Schulpflicht endet. Liegt diese Grenze bei 15 Jahren oder darüber, ist dies die Altersgrenze für den Zugang zu Beschäftigung; liegt sie darunter, ist 15 Jahre das absolute Mindestalter für den Zugang zur Beschäftigung. Dies gilt lediglich dann nicht, wenn der Beschäftigungsstaat in völkerrechtlich zulässiger Weise vom Mindestalter abweicht, etwa nach Art. 2 Abs. 4, Art. 4 bis 8 ILO-ÜE Nr. 138. Auch wenn dies aufgrund der teilweise schwach konturierten Ausnahmetatbestände praktisch schwer rechtssicher feststellbar ist,⁹ kann jedenfalls die Grenze von 15 Jahren im Zweifel als absolute Mindestaltersgrenze für den Zugang zu Beschäftigung angesehen werden.

II. Sklaverei und Zwangsarbeit

§ 2 Abs. 2 Nr. 3, 4 LkSG wenden sich (gleichfalls durch Bezugnahme auf völkerrechtliche Übereinkommen) gegen Sklaverei und Zwangsarbeit. Sie sind, wie das Verbot der Kinderarbeit, für die Rechtsanwendung durch Private hinreichend bestimmt.

Für das Verbot der Sklaverei gibt der Gesetzgeber zwar keine völkerrechtliche Rechtsgrundlage an, es ergibt sich aber etwa aus Art. 4 der (als UN-Resolution indes rechtlich unverbindlichen¹⁰) Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Zudem ist das Verbot allgemeinsprachlich hinreichend konturiert – Sklaverei begründet, anders als Zwangsarbeit, umfassende Herrschaftsrechte einer Person über eine andere.¹¹

Der Bedeutungsgehalt des Verbots der Zwangsarbeit wird dagegen uneingeschränkt aus dem Wortlaut der ILO-Kernarbeitsnormen zur Zwangsarbeit (ÜE Nr. 29 aus 1930 und ÜE Nr. 105 aus 1957) und aus Art. 8 Abs. 3 des Internationalen Pakts für bürgerliche und politische Recht (IPbPR, 1966) deutlich.¹² Der von § 2

⁸ Für Relevanz (der unbenannten schlimmsten Formen) bei Rohstoffgewinnung Krause, RdA 2022, 327, 329.

⁹ Dazu Rudkowski, in: BeckOK-LkSG § 2 Rn. 103.

¹⁰ Herdegen, Völkerrecht, § 47 Rn. 3; Wendeling-Schröder, in: Wendeling-Schröder/Stein, Einl. Rn. 20; zu abw. Auffassungen Kau, in: Vitzthum/Proelß, 3. Abschnitt Rn. 235.

¹¹ Art. 1 Nr. 1 des Übereinkommens über die Sklaverei (Übereinkommen über die Sklaverei aus 1926) formuliert, sie ist „der Zustand oder die Stellung einer Person, an der die mit dem Eigentumsrechte verbundenen Befugnisse oder einzelne davon ausgeübt werden“.

¹² Ausführlich zu den einzelnen Merkmalen Weiß/Jauer, in: BeckOK-LkSG, § 2 Rn. 144 ff.

Abs. 2 Nr. 3 LkSG in Bezug genommene Art. 2 Abs. 1 ÜE Nr. 29 gibt klar Auskunft darüber, welche Praktiken als Zwangsarbeit geächtet sind, nämlich – vereinfacht – jede Form der Verpflichtung zur Arbeit unter Strafandrohung, soweit die betroffene Person sich nicht freiwillig für sie gemeldet hat.

Die Übergänge mögen zwar zuweilen fließend sein,¹³ da Sklaverei und ähnliche Methoden (Schuld knechtschaft, Leibeigenschaft) ebenso wie die Zwangsarbeit typischerweise der betroffenen Person eine fremdbestimmte Arbeitsleistung abverlangen und mit einem erheblichen Verlust persönlicher Freiheit einhergehen.¹⁴ Eine trennscharfe Abgrenzung zwischen Sklaverei und Zwangsarbeit ist praktisch allerdings nicht erforderlich – beide Formen der Arbeit sind unzulässig. Anderes gilt für die Abgrenzung von unzulässiger Zwangs- und zulässiger Pflichtarbeit. Diese erfolgt durch Anwendung von ILO-ÜE Nr. 29; so ist etwa der allgemeine Militärdienst oder die Arbeitspflicht im Rahmen einer gerichtlich angeordneten Strafe völkerrechtlich zulässig (Art. 2 Abs. 2 lit. a, c ILO-ÜE Nr. 29).

III. Arbeitsschutz und Arbeitszeitschutz

Beim Arbeitsschutz und dem von § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG als Teil des Arbeitsschutzes behandelten Arbeitszeitschutz scheint das Gesetz ausnahmsweise nicht an das Völkerrecht, sondern an das Recht des jeweiligen Beschäftigungsortes des Arbeitnehmers anzuknüpfen: § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG ordnet „das Verbot der Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes“ als menschenrechtliches Risiko ein, „wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen“.

Allerdings ist durch § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG nur scheinbar das gesamte Arbeitsschutzrecht des Beschäftigungsortes in Bezug genommen. Zum einen kommt es nach dem Wortlaut der Norm auf eine „Missachtung“ an, d. h. nach dem allgemeinen Sprachgebrauch auf eine grobe Nichtachtung. Zum anderen muss durch die Missachtung „die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“ entstehen.

Aus dieser aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht wenig aufschlussreichen Formulierung – das Arbeitsschutzrecht dient seiner Natur nach insgesamt der Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren – folgt eine Offensichtlichkeitsschwelle. Im Kontext mit dem einleitenden Wort „Missachtung“ und dem Ziel des Gesetzes gelesen, lediglich einen menschenrechtlichen Erwägungen geschuldeten Mindeststandard zu schützen, ist aus der einschränkenden Bezugnahme her-

¹³ Weiß/Jauer, in: BeckOK-LkSG, § 2 Rn. 171.

¹⁴ S. etwa das Verständnis der Schuld knechtschaft gemäß Art. 1 lit. a Sklaverei-Zusatzabkommen von 1956: Eine „Rechtsstellung oder Lage, die dadurch entsteht, dass ein Schuldner als Sicherheit für eine Schuld seine persönlichen Dienstleistungen oder diejenigen einer von ihm abhängigen Person verpfändet, wenn der in angemessener Weise festgesetzte Wert dieser Dienstleistungen nicht zur Tilgung der Schuld dient oder wenn diese Dienstleistungen nicht sowohl nach ihrer Dauer wie auch nach ihrer Art begrenzt und bestimmt sind“.

Stichwortverzeichnis

- Acht-Stunden-Tag 35, 58, 61 ff.
AEUV 39, 73, 89, 93, 109
Afrikanische Kontinentale Freihandelszone (ZLECAf) 147
Afrikanische Union 146 f.
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) 145, 199
Allgemeiner Deutscher Arbeiterverein (ADAV) 75, 110
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 39, 88, 116, 183, 196, 202
Allgemeines Landrecht, Preußen (ALR) 29, 52, 59, 80 f., 90, 96, 110
Analphabetismus 191 ff., 203
Angestellte 38, 86, 98 f., 106
Arbeiterschutzgesetz 34, 54, 61, 75, 97, 104
Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) 41 ff., 49
Arbeitsgesetzbuch, DR Kongo 142, 151 ff., 181, 184
Arbeitsschutz 1, 10 f., 16, 34, 38, 50 ff., 55 ff., 65, 73 ff., 117 f., 158, 161, 166, 182, 200
Arbeitsunfähigkeit 17, 80 ff., 87, 159, 166 f., 183, 196, 200
Arbeitszeit 10 ff., 21 ff., 36, 42, 47, 57 ff., 69 ff., 75 ff., 97, 101, 103 f., 116, 152, 156 ff., 170 f., 175, 182 f., 185, 201
Arbeitszeitordnung (AZO) 62 ff., 78
ArbStättV 52
Aufstocken 38, 49

Beendigungsschutz 16 ff., 34, 94 ff., 168, 184, 200
Behinderung 15, 88 f., 91, 95, 152, 166 ff.
– Schwerbehinderte 95
Bergbau 31, 83, 105, 126, 135, 137 ff., 157, 163
– artisanaler 159, 177 f., 190
Bergwerk 52, 68, 83 f., 126, 163
Berufskrankheit 17, 38, 51, 80, 86 f., 107, 142, 148 f., 152, 159 f., 166 f., 182

Beschäftigungsverbot 72 f., 75, 77 ff.
Betriebsbußen 103 f.
Betriebsrätegesetz (BRG) 36, 55 f., 91, 98, 106 f.
Betriebsvereinbarung 56, 101, 107
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 56, 100 ff., 106 f., 182 ff.
Bismarck 34, 54, 83, 125
Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) 30, 34, 47, 54, 61, 79 f., 85 ff., 93, 95 ff., 115, 117, 184

Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) 142, 159, 161, 167 f.
Chefs coutumiers 133
Cicero 26
Coltan 122, 137, 163

Demographische Entwicklung 31
Dienstboten 52, 80 f., 96
Diskriminierungsverbot 40, 88 ff., 118, 144, 160, 181, 190
Dodd-Frank Act 176
DR Kongo 6, 119 ff.
– Bevölkerung 120, 133
– Bildungssystem 134 f.
– BIP 140 f., 181
– Geographie 120 ff.
– Gerichte 131 ff.
– Geschichte 124 ff.
– Infrastruktur 124, 191
– Rohstoffförderung 120, 123, 136 f.
– Sozialversicherung 136, 152, 159, 166 f., 182
– Verfassung 130
– Wirtschaft 136 f., 140

Entgeltfortzahlung 58, 80, 85 ff., 182 f.
Expatriat 154

- Fabrikarbeiter 30 f., 34, 53, 61, 66, 68, 75, 81 ff., 96 f., 110
- Französische Revolution 29, 92
- Frauenarbeitsrecht 77 f.
- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers 63
- Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst 35, 105, 112
- Gesinderecht 52, 59 f., 80, 85, 96
- Gesundheitsstatus 15, 196
- Gewerbefreiheit 29 f., 96
- Gewerbeordnung 1891 34 f., 47, 53 ff., 61, 69, 76, 84, 97, 104
- Gleichheitssatz 88 ff.
- Grüner Knopf 2
- Grundgesetz 36, 48, 56, 78, 87 f., 91, 113 f., 143, 180
- Handwerk 26 f., 31, 45 f., 52 f., 59, 74, 80, 83, 134 ff.
- Haut-Katanga 122, 139
- Hobbes 28
- Human Development Index (HDI) 5 f.
- Indigene 2, 7 f.
- Industrialisierung 30 ff., 60, 74, 80, 110, 200
- informelle Beschäftigung 165, 178, 189 ff., 201, 203
- International Labour Organization (ILO) 1, 7 ff., 18 ff., 148 ff.
- Geschichte 7 f.
 - Kernarbeitsnormen 8 f., 11 f., 13 ff., 20 f.
 - Übereinkommen 7 ff., 19, 22, 148 f.
 - Ziele 11, 15
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPwskR) 11 ff., 15, 198
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) 8, 65, 71 f., 183
- Jugendliche 31, 42, 60 f., 63, 65 ff., 134
- Kabila 129
- Kinderarbeit 1, 8 f., 11, 17 f., 20, 22, 65 ff., 140, 150, 148, 152, 162 ff., 177, 183, 194
- Koalitionsverbot 110, 202
- Kobalt 6, 122 f., 137 f., 163, 177 f., 188
- Konfliktmineralien-VO 4
- Krankenversicherung 17, 60, 73, 75, 77, 83 ff., 141
- Kündigung 17, 82, 84 f., 91, 95 ff., 117 f., 164 ff., 183 f.,
- außerordentliche 82, 84 f., 95 ff., 165, 169, 184
 - betriebsbedingte 17, 95, 168, 184
 - Einspruch 91, 98
 - ordentliche 91, 95 ff., 184
- Kündigungsfrist 17, 95 ff., 103, 117, 167 ff., 184
- Kündigungsschutz 36, 77, 95, 98 ff., 152, 169
- Kündungsverbot 16, 73, 79, 95, 165 f., 182 f.
- Landarbeiter 83
- Landwirtschaft 17, 26, 31, 34, 56, 66, 69 ff., 74, 76 f., 80, 122, 135, 140
- Leibeigenschaft 10
- Leopold II. 124 ff.
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) 3 ff., 7 ff., 23 f., 115 ff., 186 ff., 199 ff.
- behördliche Aufsicht 5
 - Berichtspflicht 5
 - Beschwerde 187, 193
 - Mindestarbeitsbedingungen 5, 7 f., 18, 20, 23, 25, 41, 115 f., 179, 188, 193, 196 f., 199, 203
 - Risikomanagement 3 f., 8, 189, 192 f.
 - Vereinbarungen mit Lieferanten 188, 191 ff.
- Living wage 50
- Locke 28 f.
- Lumumba 127 f.
- Marx 30, 33
- Maximalarbeitstag 61
- Maximallohn 26, 46
- Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG) 48 f.
- Mindestlohn 7, 15 f., 45 ff., 21, 39 ff., 116 f., 152 ff., 167, 180 f., 185, 195, 200
- Mobutu 128, 144
- Modern Slavery Act 3
- Mutterschutz 16, 22, 38, 72 ff., 117 f., 164 ff., 168, 182, 200
- Nachhaltigkeit 2, 4
- Niedriglohnssektor 38, 41, 44, 49 f., 116

- Norddeutscher Bund 31, 33, 53, 82, 111, 115
 NS-Diktatur 36, 41, 63, 70, 77, 91, 107, 113, 115
 Paulskirchenverfassung 32, 90, 103, 110
 Pauperismus 30
 Preußische Gewerbeordnung 31, 81, 110
 Preußische Reformen 29
 Pufendorf 28
 Räterepublik 35, 107, 112
 Religionsfreiheit 90
 Risikomanagement 3 f., 8, 189, 192 f.
 Rohstoffe 6, 125, 133, 135 ff., 142, 159, 163, 176 ff., 190, 203
 Säuglingssterblichkeit 74
 Schulpflicht 9, 69, 117, 134, 161
 Schwangere 16, 42, 72 ff., 161, 164 ff.
 SDAP 75, 104, 110
 Sklaverei 3, 9 f., 17 f., 20, 26, 116 f., 124 f., 189, 194, 199, 202
 Sorgfaltspflichtenrichtlinie (EU) 4, 24, 197 f., 202
 Sozialgesetzgebung 33, 36, 175
 Sozialistengesetze 33, 83, 111
 Sozialstaatsprinzip 37, 48, 87, 95, 100, 181
 Sozialversicherung 34, 38, 49, 53, 60, 77, 79 f., 84, 86 f., 135 f., 152, 159, 166 f., 182
 Ständegesellschaft 29, 90
 Stinnes-Legien-Abkommen 35, 62, 106, 112
 Streik 12 f., 27, 34, 54, 83, 105, 108 ff., 117, 143 ff., 155, 171 ff., 180, 184, 196
 Tagelöhner 26, 46, 97, 155, 161
 Tarifvertragsordnung (TVO) 112 f.
 Taxe 46
 Terenz 26
 Tribalismus 132 f.
 Truckverbot 47
 Unfallversicherung, Gesetzliche 34, 51, 80, 84, 86 f., 182
 UNICEF 134, 162
 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2, 7, 176
 Unterstützungskassen 33, 80 ff., 102, 104
 Urbanisierung 30
 Urlaub 12, 37, 40, 42, 57 ff., 152, 156 ff., 162, 165, 182, 185, 201
 Versailler Vertrag 19
 Vertrag von Lissabon 39
 Wanderarbeiter 15
 Weimarer Reichsverfassung (WRV) 34 ff., 48, 55, 58, 62, 77 f., 86, 90 f., 98, 100, 106, 112 f., 115, 200
 Weinberggleichnis 27
 Wilhelm II. 34, 54, 83, 104
 Wöchnerinnen 42
 Zentralarbeitsgemeinschaft 35, 62
 Zink 122, 137
 Zünfte 26, 30, 80
 Zwangsarbeit 9 f., 17 f., 20, 22, 116, 125 f., 144, 162, 189, 194, 197, 199, 202