



Paradigmenwechsel oder bürokratisches Abhaken? Ein Realitätscheck ein Jahr nach dem Start des deutschen Lieferkettengesetzes.

Auf der mittlerweile dritten Lieferkettenkonferenz der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE, diesmal gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung, lag der Fokus auf der Praxis: Wie wird das neue Sorgfaltspflichten-Gesetz seit dem 01. Januar 2023 konkret vor Ort implementiert? Wo gibt es noch Handlungsbedarf? Wo noch Fallstricke?

In neun einzelnen Vorträgen und Panels diskutierten am 29. November 2023 insgesamt 18 Praktiker*innen aus Unternehmen, Mitbestimmungsgremien und Gewerkschaften mit Forscher*innen die Anforderungen an verantwortliches Wirtschaften weltweit – nicht nur im Hinblick auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), sondern auch bezogen auf weitere Handlungsfelder für Akteur*innen in der Mitbestimmung. So standen in den unterschiedlichen Sessions unter anderem auch globale Rahmenvereinbarungen, die Corporate Sustainability Reporting Directive und digitale Beschwerdetools im Fokus ([Link zum Programm](#)). Auf dem abschließenden Podium wurde politisch Stellung bezogen: Alexander Bercht (Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE), Dr. Bärbel Kofler MdB (Parlamentarische Staatssekretärin im BMZ), Torsten Safarik (Präsident des BAFA) und Isabelle Schömann (stellvertretende Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbunds) gingen auf die to-dos für Gewerkschaften, Behörden und Politik ein.

Abseits der Workshops und Podien lud die Konferenz auch zu Diskussionen über die ein. Die Organisatorin **Carola Dittmann**, Bereichsleiterin Nachhaltigkeit/CSR und Mitbestimmung bei der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE, betont, dass es bei der Konferenz vor allem um einen Austausch über die Anwendbarkeit der verschiedenen Werkzeuge in Unternehmen geht: „Wir wol-

len wissen, wie das Gesetz konkret vor Ort umgesetzt wird und eine Plattform schaffen, damit wir von- und miteinander lernen – auch mit Blick auf das, was noch kommt. Es gibt gute Beispiele für die Anwendung, aber bisher sprechen wir zu wenig darüber.“

Erste Bilanz nach elf Monaten Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Der Name wirkt zunächst sperrig, doch die Ansage ist klar: Mit dem Start des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ist die Achtung von Menschenrechten und Umweltschutz für große Unternehmen in Deutschland zu einem Muss geworden – weit über das eigene Werkstor hinaus. Die Pflichten gelten bisher für rund 900 Unternehmen entlang ihrer gesamten Wertschöpfung. Sie betreffen damit auch das Handeln ihrer Vertragspartner und Zulieferer in einer globalisierten Handelswelt.

Die vorläufige Bilanz klingt gemischt. Manche Arbeitgeberverbände sehen im LkSG noch immer ein Bürokratiemonster und wehren es ab, doch viele Unternehmen haben damit begonnen, die verpflichtenden Strukturen aufzubauen. Beobachter sehen in manchen Firmen jedoch eher eine Tendenz zur bürokratischen Umsetzung. Sie vermissen noch Herzblut für den Geist des Gesetzes, dem es im Kern um weniger Menschenrechtsverletzungen und Umweltsünden geht. Auf Seiten von Gewerkschaften und Betriebsrät*innen in Deutschland gibt es neben Informationsbedarf mitunter Unsicherheit über die eigene Rolle in den neuen Prozessen. Gewerkschafter*innen in internationalen Gremien sehen bereits große Vorteile. Allein schon dadurch, dass das Gesetz existiere, ließen sich Probleme mit Vereinigungsfreiheit oder Union-Busting nun leichter angehen, oft sogar ohne Drohung mit dem LkSG.

Die Entwicklung geht weiter: Ab Januar 2024 wird das Gesetz für rund 4.800 Firmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten in Deutschland gelten.

Was will das Lieferkettengesetz?

Im Detail geht es um den Schutz vor Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung, um Arbeits- und Gesundheitsschutz, um das Recht auf faire Löhne und auch um das Recht, Gewerkschaften zu bilden. Es geht aber auch um Umweltrecht, zum Beispiel mit Blick auf den Schutz von Böden und Wasser. Was ein Unternehmen dafür nun erbringen muss, ist ebenfalls definiert: Dazu zählen unter anderem eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschen- und Umweltrechte sowie eine jährliche Risikoanalyse. Dazu kommen Präventionsmaßnahmen, zum Beispiel beim Einkauf, Anforderungen an Lieferanten und die Überprüfung von Lieferanten. „Das Gesetz verpflichtet kein Unternehmen, in jedem Fall Menschenrechtsverstöße zu verhindern“, stellt **Carola Dittmann** klar. Unternehmen sollten aber angemessene Maßnahmen ergreifen, um möglichst wenig dazu beizutragen. Und sie sollten Menschenrechtsverletzungen, die bereits eingetreten sind, im Rahmen ihrer Möglichkeiten abstellen oder abmildern. Das Ganze ist kein Alleingang: Auch für Europa ist ein Lieferkettengesetz in Arbeit.

Warum gibt es das deutsche Lieferkettengesetz?

Andrea Arcais, Geschäftsführer der Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE, antwortet kurz und bündig: „Selbstverpflichtung und Freiwilligkeit haben nicht gereicht.“

Carola Dittmann erklärt, dass die Ideen für unternehmerische Verantwortung in Lieferketten dabei keineswegs neu seien. Bei der OECD gehen sie bereits auf das Jahr 1976 zurück. 2011 veröffentlichte der UN-Menschenrechtsrat seine Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, 2016 verabschiedete die Bundesregierung ihren Nationalen Aktionsplan dazu. Für ein Monitoring in den Jahren 2018 bis 2020 habe es das Ziel gegeben, dass 50 Prozent der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten Prozesse einführen, referiert Dittmann. „Im Ergebnis waren es 13 bis 17 Prozent.“ Es reichte also nicht. Im Geist des Gesetzes sieht Dittmann nun einen Shift, zum Beispiel beim Begriff Risikomanagement. „Es geht nicht um das Risiko für das Unternehmen, sondern es geht um das Risiko, das Unternehmen für Menschen und für Umwelt darzustellen.“ Ist diese Botschaft angekommen?

Die Umsetzung: Beobachtungen auf der Unternehmensseite

Das Lieferkettengesetz, das bei Missachtung Sanktionen und Bußgelder vorsieht, ist in deutschen Konzernen angekommen. Prozesse würden in den Unternehmen jetzt angestoßen und Strukturen eingerichtet, sagt **Dr. Ernesto Klengel**, Referatsleiter beim Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung. Er beobachtet in vielen Unternehmen bisher jedoch eine relativ bürokratische Umsetzung. Arbeitgeber wehrten

das Gesetz jedoch weiterhin stark mit dem Bürokratieargument ab, obwohl das nicht die Stoßrichtung des Gesetzes sei.

Dieser Protest bleibt auf politischer Ebene nicht ungehört. Mitte September kündigte Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck (Grüne) an, Unternehmen in Deutschland bei der Umsetzung des LkSG zu entlasten. Er schlug vor, die jährlichen Berichtspflichten aus dem nationalen Lieferkettengesetz so schnell wie möglich auszusetzen, damit Firmen dann nur nach europäischem Recht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) berichten müssen. Aus Gewerkschaftssicht gilt es jedoch zunächst einige kritische Fragen zu klären.

Torsten Safarik ist Präsident des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Seine Behörde kontrolliert die Umsetzung des LkSG auf Unternehmensseite. Gleichzeitig ist das Amt Beschwerdestelle, wenn ein Unternehmen im Verdacht steht, Gesetzesverletzungen begangen zu haben. In Zahlen heißt das: Von Januar bis Ende November 2023 gingen beim BAFA 38 Beschwerden ein, berichtet Safarik. „Davon haben wir sechs Unternehmen kontaktiert. Bei einigen Fällen prüfen wir noch.“ Nicht alle Beschwerden von Nichtregierungsorganisationen (NGO) hält Safarik dabei für gerechtfertigt. „Wir arbeiten sehr gut mit mehreren NGOs zusammen, denen es wirklich um die Sache geht. Aber es gibt eben auch einige, die es für Kampagnen nutzen. Das finde ich schade, weil es auch dem Thema schadet.“

Kathrin Schäfers, Politische Sekretärin transnationale Arbeit bei der IG Metall, möchte diese Aussage nicht bewerten. „NGOs arbeiten sehr öffentlichkeits- und kampagnenförmig. Das ist nachvollziehbar. Sie wollen Aufmerksamkeit erregen“, sagt sie. „Das dies dem BAFA nicht gefällt, ist aber auch nachvollziehbar.“ Im Juni hat zum Beispiel die NGO European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) beim BAFA Beschwerde gegen drei deutsche Automobilhersteller eingereicht, die Geschäftskontakte in die chinesische Region Xinjiang mit ihrer muslimischen Minderheit der Uiguren haben. Diese Region ist für Menschenrechtsverletzungen bekannt. Der ECCHR-Vorwurf lautet: Bislang hätten die Unternehmen keine Belege präsentiert, die zeigten, dass sie auf das Risiko von Zwangsarbeit in Zulieferbetrieben in Xinjiang in angemessener Weise reagierten. „Ich finde es einen schwierigen Fall“, sagt Schäfers. „Denn solch einen großen Brocken wird kein Gesetz der Welt mal eben lösen.“

Viele Unternehmen in Deutschland beschäftigten sich schon seit Jahren, vielleicht Jahrzehnten mit dem Thema Menschenrechte, lobt BAFA-Chef Safarik. Das habe Vorbildcharakter. Dennoch sieht auch er, dass sich manche Firmen nun eher auf die Normen des neuen Gesetzes konzentrierten. „Ist ja gut und richtig. Sie vergessen bloß: Was ist eigentlich das Ziel? Das Ziel ist, die Menschenrechtssituation entlang der Lieferketten zu verbessern“, betont er. Vom LkSG weder gewollt noch gedeckt

sei zum Beispiel das Abfragen der Sorgfaltspflichten bei allen Zulieferern. „Wenn ein Handwerksunternehmen mit zehn Mitarbeitern von 20 LkSG-pflichtigen Unternehmen Fragebögen mit bis zu 80 Seiten bekommt – wann soll das denn dann noch arbeiten?“, fragt er. Nur dort, wo ein Risiko vorhanden sei, müssten große Unternehmen handeln, betont Safarik.

So sieht das auch **Dr. Bärbel Kofler**, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit. Es gehe darum, das Gesetz nicht einfach bürokratisch abzuhaken, sondern sich in einen Dialog mit Handelspartnern im globalen Süden zu begeben. Eine Art neuer Spirit also. Die Grenzen dieser Bemühungen sieht Kofler aber auch. „Es geht nicht darum, dass ein Unternehmen die Demokratie in China einführt.“ Und das Argument Wettbewerbsnachteil? „Wir können in geopolitischen Handelsausinandersetzungen punkten, wenn wir das Gesetz gut erklären“, antwortet die Staatssekretärin. „Damit bei unseren Partnern nicht der Eindruck entsteht, dass wir versuchen, sie von unseren Märkten fernzuhalten und uns egoistisch Vorteile zu verschaffen.“ Es gehe darum, gemeinsam Standards zu schaffen, eben bessere Arbeitsstandards für Menschen in anderen Ländern. Das stoße auf offene Ohren. Denn viele Regierungen wollen mehr eigene Produktionsstufen in ihrem Land aufbauen und nicht allein Rohstoffexporteure sein. „Am Ende des Tages ist das vielleicht sogar ein Wettbewerbsvorteil,“ sagt Kofler.

Wie Konzerne menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse vor dem Start des Gesetzes im Januar 2023 umgesetzt hatten, haben sich **Dr. Judith Beile** und **Dr. Katrin Vitolis** für die Beratungsfirma wmp consult bei 90 DAX und M-DAX-Unternehmen in Deutschland angesehen. Dabei fiel auf:

- Weniger als zwei Drittel der Unternehmen formulierten damals mit Blick auf die Achtung der Menschenrechte Erwartungen an ihre Lieferanten. Sie führten auch kaum Risiken für mögliche Verletzungen von Menschen- und Umweltrechten auf.
- Häufig betrachteten Unternehmen Risiken für den eigenen Geschäftsverlauf oder ihren Jahresabschluss. Die Sicht auf Risiken für Gesellschaft und Umwelt durch die Tätigkeit des Unternehmens unterblieb dabei eher.
- Weniger als ein Viertel der Unternehmen schulte nach den Angaben in ihrer Berichterstattung Lieferanten.
- Aber: Mehr als 80 Prozent der Unternehmen hatten bereits einen Beschwerdemechanismus mit Blick auf Menschen- und Umweltrechte aufgesetzt. Mehr als die Hälfte der Firmen betonte, dass diese Kanäle auch externen Mitarbeitenden zur Verfügung stünden.

Realitäts-Check: Die Sicht der Praktiker*innen in Unternehmen

Im Rahmen der Konferenz wurde das LkSG gleich mehreren Realitätschecks unterzogen und aus dem praktischen Blickwinkel der Unternehmen ausgewertet.

Gerald Breyer ist Menschenrechtsbeauftragter bei Evonik Industries AG mit rund 33.000 Beschäftigten in mehr als 100 Ländern. Er sieht seit dem Start des LkSG auf jeden Fall einen Umschwung. Das Thema Menschenrechte habe in Unternehmen an Gewicht gewonnen, sagt er. Früher sei er ein Einzelkämpfer gewesen.

Die Verfahren, die das Lieferkettengesetz von großen Konzernen verlangt, erfordern eine umfangreiche Risikoanalyse. „Wir sind da zweigleisig gefahren“, berichtet Breyer. „Einmal gibt es die jährliche interne allgemeine Risikoanalyse, die unsere Managementsysteme betrachtet, aber auch den Einkauf und Lieferanten.“ Parallel dazu laufe permanent eine Risikoanalyse, die auch auf einem IT-Tool fuße. „Wir haben 75.000 Lieferanten. 45.000, bei denen wir in den letzten beiden Jahren eingekauft haben, sind da schon eingegeben. Der Rest folgt noch.“ Das Tool habe eine Art Lieferkettengesetz-Linse. Diese fokussiert auf Industrie- bzw. Branchenrisiken und auf Länderrisiken. „Wir erhalten dann eine Liste mit der Risikoeinstufung der Lieferanten unter Menschenrechts- und Umweltaspekten. Diese priorisieren wir, das heißt wir starten mit Maßnahmen bei den Lieferanten mit einem sehr hohen Risiko.“

„Der Aufwand ist groß“, gibt Breyer zu. „Aber er ist in bestimmten Bereichen nicht ganz so riesig, wenn man auch schon vorher an Menschen- und Umweltrechte gedacht hat.“ Lieferanten von Evonik durchlaufen vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung ein Qualifizierungsverfahren, das auch Menschenrechte umfasst.

Darüber hinaus hat Evonik ein Online-Whistleblower-System, das über Intranet und Internet rund um die Uhr erreichbar ist. Potenzielle oder tatsächliche Verstöße gegen Menschenrechte und andere Compliance-Vorgaben können von eigenen Mitarbeitenden und externen Stakeholdern in 20 Sprachen gemeldet werden. Das System garantiert – wenn gewünscht – Anonymität, bietet aber auch die Möglichkeit, vertraulich über eine Postbox zu kommunizieren.

Michael Congdon ist Nachhaltigkeitsmanager bei der ENTEGA AG, einem kommunalen Energieversorger und Telekommunikationsanbieter mit Sitz in Darmstadt und rund 2.000 Mitarbeitenden. Er sieht durch das Gesetz den in Unternehmen oft vorherrschenden „Silo-Gedanken“ aufgebrochen. Die Bereiche Einkauf, Compliance, Recht und andere wenden ihre jeweiligen Expertisen an, aber arbeiten mit der Nachhaltigkeit an der gemeinsamen Zielsetzung im Rahmen des LkSG meist intensiver als zuvor.

Was ihm jedoch noch fehlt, ist eine branchenübergreifende Umsetzung des Gesetzes mit gemeinsamen Standards – zum Beispiel bei den Selbstauskunftsfragebögen an Zulieferer. „Wenn Jeder an Jeden Fragebögen schickt, dann verschwendet man wahnsinnig viel Zeit mit einer Sache, die einheitlich sein könnte“, urteilt Congdon. „Oft sind es ja ähnliche Fragestellungen, zum Beispiel zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit und gefährlichen Chemikalien. Bei diesen Fragen an Lieferanten zu Risikopositionen kann ich mir vorstellen, dass es 80 bis 95 Prozent Übereinstimmung gibt.“ Und für die eigene Branche gebe es zusätzliche Punkte bezogen zum Beispiel auf Regionalität. „Dann füge ich diese Klausel eben als Standard-Plus hinzu.“

Aber Congdon hält viel von IT-Tools, die das Internet nach öffentlich zugänglichen Informationen über Geschäftspartner scannen. „Die Systeme sind mittlerweile so intelligent, dass sie die im Prozess involvierten Kolleg*innen unterstützen können“, berichtet er. Denn manchmal gebe es in der lokalen oder regionalen Presse eines Landes Berichte über Vorfälle bei Lieferanten. „Natürlich muss man prüfen, ob es wirklich eine Gefährdung ist oder Fake-News. Aber es gibt schon gute KI-Methoden heute“, fasst er zusammen.

Die Umsetzung: Beobachtungen auf Gewerkschaftsseite

Funktionierende Beschwerdekanaäle sind **Hannes Hauke Kühn**, internationaler IGBCE-Sekretär, sehr wichtig. „Wir merken das allein schon durch die Tatsache, dass wir aus dem Ausland Anfragen bekommen und die im Unternehmen stellen – ohne das Lieferkettengesetz eigentlich anzuwenden“, berichtet er. „Das kann in einem Unternehmen zur Erkenntnis führen: Uns erwartet sonst Schlimmeres.“ Seit vielen Jahren sei es internationale Gewerkschaftssolidarität, Kolleginnen und Kollegen vor allem aus dem Globalen Süden zu helfen. „Jetzt haben wir aber eine Handhabe. Das ist wirklich ein Paradigmenwechsel. Wir nehmen das Lieferkettengesetz nicht als Drohung in die Hand. Aber es wirkt offensichtlich als solche.“

Worum geht es konkret? Bei den meisten Fällen gehe es um die Frage, ob eine Gewerkschaft im Ausland wirklich als eine Gewerkschaft anerkannt wird, berichtet Kühn. „Anders als im deutschen System müssen oft Gewerkschaftswahlen stattfinden.“ Manchmal verhielten sich Unternehmen bei der Form von Tarifverhandlungen im Ausland auch nicht so wie sie müssten. Da gehe es zum Beispiel darum, dass sie eine Gewerkschaft nicht wahrnahmen oder Union Busting betrieben.

Beim Begriff Lohndumping ist Kühn vorsichtig. „Tarifverhandlungen sind immer noch in dem Land zu führen, in dem das Unternehmen tatsächlich operiert – und nur nach den Gesetzen dort. Nur wenn eine Verletzung des deutschen Gesetzes vorliegt, dann kann man reingehen.“ Im Moment spiele auf internationalen Gewerkschaftskonferenzen aber vor allem gegenseitiges Lernen eine Rolle. „Da geht es darum, die ganzen Frage-

zeichen der Kolleginnen und Kollegen wegzunehmen, die Kontakte zu vermitteln und davon ausgehend dann in die Diskussion zu gehen. Damit sind wir noch lange bei keinem Verfahren.“

Für **Kathrin Schäfers** war internationale Vernetzung schon vor dem LkSG ein zentraler Hebel. „In unserem Organisationsbereich sind Dinge wie Sklavenarbeit oder Kinderarbeit glücklicherweise eher selten anzutreffen, aber eben Union-Busting. Das führt dazu, dass Tarifverhandlungen und Anerkennung von Gewerkschaften stark erschwert werden“, berichtet auch sie. Kolleg*innen im globalen Süden zeigten oft mehr Engagement und Interesse als Kolleg*innen in Deutschland und verbänden mit dem Gesetz jetzt große Chancen. „Wichtig ist, klarzumachen, dass wir damit aber nicht ihre Probleme lösen können. Letztlich ist es zentral, dass sie ihre Organisationsmacht stärken, um auch selbst stark zu sein.“

Nach Beobachtung von **Dr. Ernesto Klengel** läuft die Umsetzung des LkSG im Moment an Mitbestimmungsgremien oft noch vorbei, wenn sie sich nicht aktiv einbringen. „Das liegt daran, dass es erst einmal Unternehmensrecht ist.“ Machtlos seien Betriebsrät*innen deshalb jedoch keineswegs. „Wichtig ist hier die Zusammenarbeit zwischen Aufsichtsräten und Betriebsräten. Denn Managementfragen sind in der Regel auf der Aufsichtsratsebene angesiedelt“, sagt er.

Die sicherlich wichtigste Möglichkeit für Betriebsratsgremien sei der Auskunftsanspruch des Wirtschaftsausschusses. „Die meisten großen Unternehmen haben ein solches Gremium“, sagt Klengel. Firmen müssten nicht allein über eine Beschwerde Auskunft geben, sondern generell auch über alle Maßnahmen zur Umsetzung des Gesetzes und auch dort, wo sie Risiken sähen. „Dadurch, dass es seit Januar im Gesetz steht, muss man sich über diese Auskunftspflicht nicht mehr streiten. Es ist eine Klarstellung, man kann sich jetzt darauf berufen.“

Nutzen Betriebsrät*innen das LkSG schon?

„Die Praxis ist noch relativ zurückhaltend“, urteilt Klengel. Es gehe derzeit eher darum, das Gesetz kennenzulernen und geschult zu werden. Wirkliche Mitbestimmungsverfahren seien erst in Einzelfällen ausgelöst worden. „Das liegt aber auch daran, dass die Unternehmen erst dabei sind, die Verfahren einzuführen, um das Gesetz umzusetzen.“

Alexander Bercht, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE, geht da einen Schritt weiter. Er habe den Eindruck, dass Unternehmen die jetzige Gesetzgebung noch nicht so richtig angenommen hätten, sagt er. Der Tenor sei eher, das Lieferkettengesetz müsse weg. Das deutsche Gesetz werde aber in vielen Teilen der Welt wahrgenommen. Auch er sieht Streitschlichtung, bevor ein Fall an das BAFA gehe. Bercht schränkt aber ein: „Die Rolle von Gewerkschaften und

Betriebsräten ist noch nicht so richtig definiert.“ Sie wüssten noch nicht, was sie damit anfangen sollten. „Sie haben den Eindruck, an mich gibt es eine Erwartungshaltung, ich weiß aber noch nicht so richtig, wie ich dem gerecht werden kann und wo meine Rolle ist.“ Denn festgeschrieben ist diese Rolle im Gesetz nicht – ein Manko, das in Deutschland schon beim Start des Gesetzes auf der Beschäftigtenseite kritisiert wurde.

Auch auf Europäischer Ebene wurde Ende November noch um die Feinheiten gerungen. „Es hakt beim Europäischen Rat, nicht beim EU-Parlament und EU-Kommission“, beschreibt es **Isabelle Schömann**, Vize-Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbunds. „Wir hatten Menschenrechte und Unternehmensverantwortung im Titel. Dann waren Menschenrechte, Verantwortung und Sorgfaltspflicht weg. Das war für uns eine große Enttäuschung.“ Knackpunkte mit Stand Ende November seien noch gewesen: eine Zivilhaftung, die es im deutschen Gesetz nicht gibt, um welche Menschenrechte es konkret gehen soll, wie weit die Sorgfaltspflichten in der Lieferkette reichen und wie viele Unternehmen in welcher Größe die Regelung betrifft. „Es geht um Menschen und nicht um ein Produkt um jeden Preis“, sagt Schömann. Was davon nach dem Abschluss der Verhandlungen übrig bleibt? Fällt das EU-Gesetz schärfer aus als das LkSG, muss Deutschland im nationalen Recht nachbessern. Das EU-Gesetz ist geplant, noch existiert es nicht.

• • • **Den vollständigen Beitrag mit Fotos und Video finden Sie auf Homepage www.arbeit-umwelt.de** • • •

Veröffentlichung
Dezember 2023

Stiftung Arbeit und Umwelt
der IG BCE
Inselstraße 6
10179 Berlin

Lieferkettenkonferenz 2023
Zusammenfassung

Projektleitung
Carola Dittmann,
Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE