Humanistische Union

Helfen das deutsche und europäische Lieferketten-gesetz den Arbeiter*innen in der Bekleidungsin-dustrie?

Im Jahr 2013 ereignete sich das größte Unglück in der Geschichte der Bekleidungsindustrie: der Einsturz des Rana-Plazas-Gebäudes in Bangladesch mit 1036 Toten und über 2400 Verletzten, vor allem Frauen. Es war ein Weckruf an die Industrie und führte zur Schaffung des Brandschutzabkommens ACCORD sowie 2014 zur Gründung des Bündnisses für nachhaltige Textilien in Deutschland. Mit der Katastrophe von Rana Plaza aber auch vorangegangenen Bränden in Fabriken in Bangladesch (Tazreen) und Pakistan (Ali Enterprise) stieg der Druck auf die Unternehmen, Verantwortung für die Arbeitsbedingungen in ihrer Lieferkette zu übernehmen. Nach vielen Kampagnen, an denen sich die Nichtregierungsorganisation FEMNET im Bündnis mit der Initiative Lieferkettengesetz beteiligte, wurden endlich 2021 das Lieferkettengesetz (LkSG) in Deutschland und 2024 die Corporate Sustainable Due Diligence Directive (CSDDD) auf EU-Ebene verabschiedet. Sie verpflichten Unternehmen, entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette Menschenrechte und Umweltstandards zu achten. Während es bisher nur freiwillige Selbstverpflichtungen der Unternehmen gab, wurden erstmals rechtlich verbindliche Sorgfaltspflichten festgeschrieben. Das LkSG wurde nur erstellt, weil eine Studie der Bundesregierung (AA 2020) zur Wirksamkeit von freiwilligen Maßnahmen von 2020 festgestellt hatte, dass nur ein kleiner Teil der Wirtschaft freiwillig seinen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nachkommt. Während das LkSG in Kraft getreten ist, wurde das CSDDD zwar verabschiedet, wurde 2025 aber verwässert, bevor es überhaupt umgesetzt werden konnte.

1. Die Ausbeutung von Frauen in der Bekleidungsindustrie in Südasien

Obwohl es zahlreiche Richtlinien – wie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen – gibt, bestehen ausbeuterische Arbeitsverhältnisse in der Bekleidungsindustrie fort. Die Richtlinien sind nicht verbindlich.

Es werden keine existenzsichernden Löhne gezahlt, teilweise nicht einmal gesetzlich vorgeschriebene Mindestlöhne, es besteht geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz und Verhinderung von Organisationsfreiheit, um nur einige Probleme zu nennen. In den patriarchalischen Gesellschaften Bangladeschs und Indiens ist die sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz ein sehr großes Problem. Einer Befragung des Bangladesh Center for Worker Solidarity (BCWS) mit Unterstützung FEMNETs von circa 420 Arbeiter*innen zufolge gaben 76 Prozent an, schon einmal mit geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz konfrontiert gewesen zu sein (BCWS/FEMNET 2020). Frauen werden beschimpft, gekniffen, gestoßen, vor anderen Arbeiter*innen bloßgestellt. Es kommt sogar zu erzwungenen sexuellen Dienstleistungen für die Aufseher, Vergewaltigungen und Mord. Ein sehr hoher Prozentsatz – man vermutet 70 Prozent – dieser Fälle wird nicht gemeldet, weil die Frauen dem internen Beschwerdemechanismus in den Fabriken nicht trauen, sofern es diesen überhaupt gibt. Zwar gibt es einige Arbeiter*innen, die sich mithilfe von Gewerkschaften gegen Arbeitsrechtsverletzungen wehren, aber sehr selten wird

geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz gemeldet. Die meisten Gewerkschaften werden von Männern geführt, die sich nicht für die Anliegen der Frauen einsetzen. Das Thema ist tabu, teilweise geben Frauen sich sogar selbst die Schuld und wagen es nicht, damit an die Öffentlichkeit zu gehen.

Während der Hitzemonate mit Temperaturen von bis zu 40 Grad ist die Arbeit in den Fabriken eine Hölle. Es gibt selten Ventilatoren oder Kühlung. Näherinnen leiden stark unter der Hitze, die Arbeit hat schwerwiegende Auswirkungen auf ihre Gesundheit. Sie trinken zu wenig, weil es entweder kein sauberes Wasser gibt oder, um zu vermeiden, zu häufig auf die Toilette zu müssen. Letzeres führt meist zu einem Produktionsstau und zu Beschimpfungen durch die Aufseher. Frauen nehmen sogar Pillen, um ihre Menstruation zu unterdrücken, weil in der Hitze nicht genügend Wasser zur Hygiene zur Verfügung steht. „The factory during the summer months feels like a pressure cooker“, sagt Hema, eine Arbeiterin in Südindien. „Die Hitze führt auch zu Ohnmachtsanfällen (Shivakumar 2024).

In Indien sind zwar die Rechte von Frauen und die Gleichberechtigung der Geschlechter de jure anerkannt, Frauen werden aber de facto weitgehend diskriminiert. Diskriminierung erfolgt nicht nur auf Basis ihres Geschlechts, sondern auch aufgrund ihrer Kaste, Ethnie, sexueller Orientierung oder Tradition. Insbesondere die untere Kaste, die Dalits, arbeiten in den Spinnereien und Textilfabriken, wobei sie dort auch von anderen Arbeiter*innen diskriminiert werden. Sie essen nicht am gleichen Tisch, trinken nicht aus gleichen Gläsern. 27 Prozent der Mädchen werden vor ihrem 18. Geburtstag verheiratet (Reuters 2018). Vergewaltigung innerhalb der Ehe ist kein Verbrechen.

2. Das deutsche Lieferkettengesetz

FEMNET und 120 weiteren Nichtregierungsorganisationen haben sich fünf Jahre lang für ein starkes Lieferkettengesetz in Deutschland eingesetzt. Seit dem 1. Januar 2023 sind große Unternehmen verpflichtet, ihrer unternehmerischen Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten und den Schutz der Umwelt in ihren globalen Lieferketten nachzukommen. Alle Unternehmen mit mehr als 3000 Beschäftigten und seit 1. Januar 2024 mit mehr als 1000 Beschäftigten müssen eine Risikoanalyse vornehmen. Darin müssen sie untersuchen, wie hoch die Risiken hinsichtlich von Arbeitsrechtsverletzungen in ihrer Lieferkette sind oder ob ihre Lieferant*innen zu Umweltschäden beitragen. Sie müssen die Risiken nach Schweregrad bewerten und priorisieren sowie entsprechend Präventivmaßnahmen ergreifen. Auch haben Betriebsrät*innen zahlreiche Möglichkeiten der Mitgestaltung – etwa bei der Einführung eines Beschwerdemechanismus oder der Schulung der Beschäftigten (ver.di 2026). Allerdings sehen viele Nichtregierungsorganisationen folgende Mängel beim LkSG:

a.

Es gibt keine zivilrechtliche Haftung, das heißt, die Beschäftigten können nicht vor deutschen Gerichten nach deutschem Recht klagen, sprich Arbeitsrechtsverletzungen vor Gericht bringen.

b.

Das Gesetz sieht keine Wiedergutmachung für Betroffene vor, wenn sie Beschwerde eingereicht haben, sondern berücksichtigt diese lediglich bei der Bemessung von möglichen Bußgeldern.

c.

Eine Beteiligung von Betroffenen vor Ort im Produktionsland ist nicht vorgeschrieben.

d.

Das Gesetz deckt nicht die gesamte Lieferkette ab, sondern konzentriert sich auf die direkten, unmittelbaren Zulieferbetriebe. Bei mittelbaren Zulieferen wie den Spinnereien müssen Unternehmen nur anlassbezogen tätig werden, wenn sie „substanziierte Kenntnis“ von Menschenrechtsverletzungen erlangen.

e.

Auch enthält das deutsche LkSG keinen Hinweis auf die ILO-Konvention 190 gegen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz, die im Dezember 2022 von Deutschland ratifiziert wurde.

Auch wenn es erfreulich ist, dass es endlich nach langen Verhandlungen ein solches Gesetz in Deutschland gibt, stellt sich die Frage: Warum sollten Arbeiter*innen eine Beschwerde bei der zuständigen deutschen Behörde einreichen, wenn sie keine Entschädigung erwarten können, sondern womöglich ihren Job riskieren? Gewerkschaften setzen dennoch Hoffnung in das LkSG, weil es zumindest ermöglicht Arbeitsrechtsverletzungen anzuzeigen.

2.1. Beschwerde beim BAFA wegen Arbeitsrechtsverletzungen in Bangladesch

Nach Inkrafttreten des Gesetzes hat FEMNET ihre Partner*innen in Asien über das deutsche LkSG und über die Möglichkeiten einer Beschwerde bei Arbeitsrechtsverletzungen und Umweltschäden informiert. Ohne eine Unterstützung durch deutsche Organisationen ist es für Betroffene fast unmöglich, sich zu beschweren. FEMNET hat am 24. April 2023 zusammen mit dem European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) und im Auftrag der lokalen Gewerkschaft in Bangladesch, der National Garment Workers Federation (NGWF), eine der ersten Beschwerden beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) gegen IKEA und Amazon eingereicht (FEMNET 2023). Beide lassen in Bangladesch in Fabriken produzieren, die nicht vom Brandschutzabkommen ACCORD überprüft werden, weil die beiden

Großunternehmen bis heute nicht – im Gegensatz zu rund 200 anderen vorwiegend europäischen Textilunternehmen – den ACCORD unterschrieben haben. Dies ist nicht nachvollziehbar, denn der ACCORD gewährt den besten Gebäude- und Brandschutz und führte zu einer besseren Sicherheitslage in den geprüften Fabriken. NGWF wies zudem Sicherheitsmängel wie fehlende Inspektionen und weitere Arbeitsrechtsverletzungen wie mangelnde Gewerkschaftsfreiheit in den Fabriken nach, in denen Amazon und IKEA produzieren lassen.

Das BAFA hat zwar die Beschwerde geprüft und im August 2023 angenommen. Doch danach herrschte Schweigen. Die beteiligten NGOs und die Gewerkschaft in Bangladesch wurden schriftlich nicht weiter über das Vorgehen unterrichtet. FEMNET beantragte Akteneinsicht, die erst nach monatelangem Warten gewährt wurde. Die entscheidenden Stellen waren allerdings geschwärzt. Es scheint, dass es dem BAFA im Fall IKEA ausreichte, dass das Unternehmen ein Audit beim Zulieferer in Bangladesch durchführte und dann die Beschwerde als erledigt erachtete. Die Geschichte von Audits, die seit über 20 Jahren zu keiner wesentlichen Verbesserung von Arbeitsbedingungen geführt haben, zeigt, dass nicht sichtbare Aspekte wie Frauendiskriminierung, Gewerkschaftsfeindlichkeit etc. nicht erkannt werden. Die Behörde hielt es nicht einmal für nötig, die Beschwerdeführenden zu informieren; erst auf Nachfrage wurde mitgeteilt, dass der Fall aus Sicht des BAFA abgeschlossen sei. Die Gewerkschaft hingegen konnte keine Verbesserung vor Ort feststellen, sie wurde auch nicht konsultiert.

2.2. Beschwerde beim BAFA wegen Arbeitsrechtsverletzungen in Pakistan

FEMNET und ECCHR unterstützten 2023 eine Untersuchung in Pakistan. Die pakistanischen Gewerkschaftsverbände National Trade Union Federation (NTUF) und Home-based Women Workers' Federation (HBWWF) befragten mehr als 350 Arbeiter*innen, die in der Provinz Sindh in verschiedenen Fabriken arbeiteten. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass 97 Prozent der befragten Beschäftigten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag hatten, 80 Prozent erhielten nicht einmal eine Lohnabrechnung und fast 30 Prozent wurden über Dritte (Agenten) beschäftigt (FEMNET/ECCHR 2023). 28 Prozent erhielten nicht den gesetzlichen Mindestlohn, und in fast allen Fabriken gab es keine Gewerkschaft. 80 bis 84 Prozent der Befragten hatten keine Sozial- oder Rentenversicherung oder wussten davon nichts.

Aufgrund der Erfahrungen mit der Beschwerde gegen IKEA und Amazon beim BAFA reichten FEMNET und ECCHR diesmal keine Beschwerde bei der Behörde ein, sondern konfrontierten mit Verweis auf das LkSG sieben deutsche beziehungsweise europäische Unternehmen (Aldi Süd, C&A, H&M, Inditex, KiK, P&C und Primark) direkt mit den Ergebnissen der Studie bei ihren Zulieferern. Zudem wurden die Marken eingeladen, bei einem Besuch der pakistanischen Gewerkschafter*innen im Januar 2024 diese persönlich zu treffen. Ziel war es, die Sorgfaltspflicht der Unternehmen zu aktivieren, um den Risiken von Rechtsverletzungen in ihren Lieferketten entgegenzuwirken und die Bedingungen für die Arbeiter*innen zu verbessern. Drei Markenunternehmen nahmen das Angebot eines Gespräches mit den Gewerkschafter*innen an. Dennoch führten diese Gespräche zu keiner Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor Ort. Das Unternehmen KiK zeigte besonderes Interesse an einer Kooperation und initiierte einen Vertrag zwischender Gewerkschaft NTUF und seinem Zulieferer Mount Fuji. KiK selbst wollte aber nicht unterzeichnen. Es zeigte sich bald, dass die Fabrik vor Ort kein echtes Interesse an einer Kooperation hatte, sondern den Vertrag nur aufgrund des Wunsches von KiK unterzeichnet hatte, denn sie beschimpfte den Gewerkschaftsvertreter von NTUF und versuchte eine „gelbe“, vom Management eingesetzte Konkurrenzgewerkschaft zu gründen.

Außerdem hielt sich KiK nicht an die mit den Nichtregierungsorganisationen getroffene Vereinbarung, mit dem Vertrag so lange nicht an die Öffentlichkeit zu gehen, solange er noch nicht erprobt worden ist. Stattdessen preschte das Unternehmen vor und ging an die Presse – sich selbst lobend, dass es mit Gewerkschaften zusammenarbeite. KiK ging sogar so weit, alle seine Lieferanten in Pakistan zu verpflichten, mit einer Gewerkschaft zu kooperieren, was indirekt ein Aufruf an die Fabriken ist, eigene ihnen genehme Betriebsräte (*yellow union*) zu schaffen.

Nach einem längeren Prozess entschlossen sich die beteiligten Gewerkschaften mit Unterstützung von FEMNET und ECCHR im Juni 2025 zu einer Beschwerde gegen KiK beim BAFA. KiK wurde Folgendes vorgeworfen:

- *Umgehung von Arbeits- und Gewerkschaftsrechten:* Der Produzent von KiK, die Fabrik Mount Fuji, verstößt systematisch gegen das Arbeitsrecht, insbesondere durch die Vorenthaltung angemessener Löhne und die Unterdrückung gewerkschaftlicher Organisierung. Kurz nach Unterzeichnung einer Vereinbarung mit der NTUF über die Einhaltung des lokalen Arbeitsrechts organisierte Mount Fuji die Scheinwahl einer vermeintlichen Arbeiter*innenvertretung. 144 Arbeiter*innen wurden zudem unter Missachtung des lokalen Arbeitsrechts entlassen, darunter gewerkschaftlich aktive.

- *Missachtung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten:* KiK unternahm keine wirksamen Schritte gegen die dokumentierten Verstöße seines Zulieferers, sondern verließ sich abermals auf dessen Zusicherungen und zweifelhafte Audits durch in Sozialfragen wenig erfahrene Consultingunternehmen – trotz klarer Hinweise auf ihre fehlende Eignung.

- *Unkritischer Umgang mit eigenen Einkaufspraktiken:* Der Konzern verweigerte eine ernsthafte Auseinandersetzung mit seiner eigenen Rolle und zu den Verletzungen beitragenden Faktoren wie Preisdruck und kurzfristigen Stornierungen.

Wie auch bei der Beschwerde gegen IKEA und Amazon informierte das BAFA die Beschwerdeführer*innen nicht über seine unternommenen Schritte. So war die Behörde auf eigene Initiative nach der Veröffentlichung unseres Berichts und unserer Pressemitteilungen schon tätig geworden und hatte KiK im September 2024 bescheinigt, keine Verstöße gegen das LkSG mit Blick auf die Vorgänge in Pakistan feststellen zu können – ohne vorab die NTUF oder sonstige Betroffene anzuhören. Dies verletzt die Betroffenen in ihren Rechten und macht die Behörde unglaubwürdig.

2.3 Wirkungen des deutschen LkSG

Trotz dieser frustrierenden Erfahrungen mit dem Beschwerdesystem des BAFA im Rahmen des LkSG gibt es einige positive Entwicklungen zu beachten. So hat das Gesetz dazu geführt, dass *Unternehmen stärker präventiv handeln*. Diejenigen, die bisher ihre Lieferkette nicht kannten, mussten sich informieren, in welchen Fabriken und unter welchen Arbeitsbedingungen ihre Lieferanten produzieren lassen. Das tun viele Unternehmen längst noch nicht, vor allem dann nicht, wenn sie über Agenturen einkaufen wie deutsche Discounter.

Die Unternehmen, die unter das LkSG fallen, haben in den zurückliegenden Jahren ein internes Monitoringsystem aufgebaut, um den Anforderungen des Gesetzes zu entsprechen. Leider ist zu wenig darüber bekannt, welche Wirkungen das LkSG auf die internen Prozesse in den Unternehmen hatte. Auf jeden Fall sind Unternehmen, die ihrer Sorgfaltspflicht nachkommen, resilienter aufgestellt als diejenigen, die dies nicht tun – dies berichten auch einzelne Unternehmen. Zwar wird kritisiert, dass die Berichtspflichten aufwendig seien, aber wenn das System einmal aufgesetzt ist, muss es danach nur noch weiter gefüttert werden, ohne viel Aufwand. Der Versuch der Wirtschaftsverbände, das LkSG nach den Bundestagswahlen 2025 wieder abzuschaffen, ist daher nicht unbedingt im Interesse zahlreicher Unternehmen. Sie verlangen Sicherheit und genau die wird mit der Abschwächung des Gesetzes nicht gegeben.

Alle betroffenen Unternehmen müssen eine verantwortliche Person benennen, die für die Umsetzung des LkSG verantwortlich ist. Außerdem müssen sie interne funktionierende leicht zu findende *Beschwerdesysteme* aufbauen. Das BAFA hat dies auch kritisch untersucht und immerhin 630 Auskunftsersuchen im Jahr 2024 an Unternehmen gerichtet und sie entsprechend angemahnt (BAFA 2025). Einige Unternehmen berichteten 2024 freiwillig – die Berichtspflicht war aufgehoben worden –, und so wurde bekannt, dass beispielsweise KiK 149 Beschwerden in seiner Lieferkette hatte, Tchibo hatte 81, VAUDE und Hugo Boss hatten je 11 Beschwerdeverfahren.

Auch reagierten die angeschriebenen Unternehmen eher auf Beschwerden. Beim oben beschriebenen Fall in Pakistan reagierten die sieben angeschriebenen Unternehmen auf die Beschwerden der NGOs/Gewerkschaften – was sie früher nicht unbedingt taten. Die pakistanischen Gewerkschaftsvertreter*innen waren überrascht, dass deutsche Unternehmen das Angebot eines Gesprächs annahmen und zum ersten Mal mit ihnen direkt sprachen. In einem anderen Fall erreichte Oxfam im November 2025 eine *Entschädigungszahlung* an die betroffenen Arbeiter*innen auf einer Bananenplantage in Costa Rica durch das einkaufende Unternehmen Aldi.

2.4 Mangelhafte Umsetzung des LkSG

Geringe Kontrolle und keine Sanktionen: Der Hauptgrund für die eingeschränkte Wirkung liegt darin, dass die Umsetzung des LkSG nicht strikt vom BAFA kontrolliert wird und bei Problemen keine Sanktionen verhängt werden. Dem BAFA (2025) zufolge gab es im Jahr 2024 314 Beschwerdevorgänge, von denen allerdings 228 gleich zu Beginn abgelehnt wurden, weil sie nicht LkSG-pflichtige Unternehmen betrafen oder ein korrekter Bezug zum LkSG fehlte; es blieben also noch 86 Beschwerden, davon wurden 48 im Sinne des BAFA erfolgreich abgeschlossen, weil angeblich keine Verletzung des LkSG mehr festgestellt wurde. 42 Beschwerden sind noch offen. Wie für die Fälle IKEA und KiK dargelegt wurde, reichte dem BAFA das Bemühen der Unternehmen in Form eines Audits aus, um die Beschwerde zu den Akten zu legen.

Keine Offenlegung von Zulieferern: Hier zeigt sich ein wesentliches Problem: Niemand – nicht einmal das BAFA – weiß, wie viele Unternehmen unter das LkSG fallen. Es gibt keine öffentliche Liste; es fehlt Transparenz. Das LkSG verpflichtet Unternehmen zwar zu Risikoanalysen entlang der gesamten Wertschöpfung, doch ohne eine klare Verpflichtung zur Offenlegung von Zulieferern ist die Kontrolle schwer durchsetzbar. Dies bekamen FEMNET und das BAFA auch im Fall der Beschwerde gegen Amazon zu spüren. 2023, als die Beschwerde eingereicht wurde, fiel Amazon angeblich nicht unter das LkSG, da es aufgrund seiner in viele Untergruppen aufgeteilten Unternehmensstruktur keine 3000 Beschäftigten in diesen Filialen hatte. Erst 2024, als das LkSG auf Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten zutraf, konnte das BAFA gegen Amazon ermitteln.

Die *fehlende Einbeziehung von Rechteinhaberinnen* ist ein weiterer wichtiger Grund für die geringe Wirkung des LkSG. Es ist in keinem Fall bekannt, dass das BAFA sich an Beschwerdeführer*innen in einem Produktionsland gewandt hätte, um deren Sicht zu erfahren.

Übermäßiges Vertrauen in Audits: Stattdessen akzeptiert das BAFA die Durchführung von Audits durch Dritte als Nachweis, dass das Unternehmen sich bemüht habe. Angesichts der eindeutigen Beweise von 20 Jahren Auditbusiness, das kaum eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bewirkt hat, ist es nicht nachvollziehbar, warum die Vorlage eines Audits bei der Behebung einer Beschwerde ausreicht.

Die unternehmensfreundliche Haltung des BAFA basiert auch darauf, dass das Gesetz nur eine Bemühens- und keine Erfolgspflicht vorsieht. Das BAFA (2023) betont: „Wir fordern die Unternehmen, aber wir überfordern sie nicht. […] Der kooperative Ansatz des BAFA fußt auf der im Gesetz verankerten Bemühenspflicht und den Prinzipien der Angemessenheit und Wirksamkeit." Was aber genau heißt das? Die Begriffe *Wirksamkeit* und *Angemessenheit* hat das BAFA in einer Handreichung erläutert. So orientiert sich die *Angemessenheit* unter anderem an dem Einflussvermögen eines Unternehmens, auch an der Schwere und der Wahrscheinlichkeit der Verletzung in seiner Lieferkette. Es bleibt also viel Interpretationsspielraum für das BAFA. Torsten Safarik, damals Chef des BAFA, erklärte, worauf es beim Gesetz ankommt: „Das Ziel ist nicht, dass die Menschenrechtsverletzung abgestellt wird. Das Ziel ist, sich zu bemühen, sie abzustellen" (Grieger/Wiese 2023). Ohne Sanktionen hat das LkSG allerdings keine Zähne und wird von den Rechtsabteilungen der Unternehmen nicht ernst genommen.

Einkaufspraktiken werden nicht verändert. Es ist allgemein bekannt, dass die Einkaufspraktiken der Marken einen großen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen ihrer Produzent*innen ausüben. Das LkSG nimmt zu wenig Einfluss auf eine Veränderung dieser Praktiken.

3. Der Rechtsruck und seine Auswirkungen auf das CSDDD

Während das LkSG seit 2023 in Kraft ist, wurde das CSDDD zwar 2024 verabschiedet, kam aber nicht mehr zur Umsetzung. Mit der Wahl des Europäischen Parlaments im Juni 2024 und der Bundestagswahl im Februar 2025 gewannen die konservativen Kräfte.

Das angebliche Bürokratiemonster: Teile der Wirtschaft – vor allem der Verbände – behaupteten, dass das CSDDD ein Bürokratiemonster sei. Der Gesamtverband textil + mode sprach von Überregulierung und unzumutbarem bürokratischem Aufwand und Bundeskanzler Friedrich Merz verkündete, dass er das LkSG gleich ganz abschaffen möchte. Seit wann sind die Einhaltung von Menschenrechten, das Verbot von Kinderarbeit und Frauendiskriminierung Bürokratiemonster? Zudem: Eine gewisse Bürokratie wurde von den Unternehmen selbst geschaffen, denn die Rechtsabteilungen großer Unternehmen verschickten umfangreiche Fragebögen an alle ihre Lieferanten, statt gezielt nur Lieferanten in kritischen Ländern/Sektoren anzuschreiben, wie es das LkSG verlangt. Während die Wirtschaftsverbände stark Lobby gegen das CSDDD machten, setzten sich zahlreiche Unternehmen wie VAUDE, Otto, Tchibo für das CSDDD ein (IDVO 2025) Selbst die EZB warnte vor einer Verwässerung des CSDDD, da die Reform Markttransparenz gefährde und Klima- und Menschenrechtsziele untergrabe (Ad Hoc News 2026) Auch meinten 44 Prozent von 1300 befragten Unternehmen, dass die CSDDD Wettbewerbsvorteile gegenüber den USA und China bringen würde (DBG Bildungswerk 2025).

Druck der fossilen Lobby aus den USA: Aber nicht nur deutsche und europäische Wirtschaftsverbände stellten sich gegen das CSDDD. Durchgesickerte Dokumente, die die niederländische Nichtregierungsorganisation SOMO veröffentlichte, enthüllen, wie eine geheime Allianz aus elf Unternehmen mit dem Namen „Competitive Roundtable“, darunter Chevron, ExxonMobil und Koch, gezielt die EU-Gremien beeinflusste, um das CSDDD zu verwässern oder ganz abzuschaffen.

Die Unternehmen, von denen die meisten ihren Hauptsitz in den USA haben und im Bereich fossiler Brennstoffe tätig sind, wollten „im Rat spalten und herrschen”, „hartnäckige” Abteilungen der Europäischen Kommission ausgrenzen und die Europäische Volkspartei (EVP) im Europäischen Parlament dazu bringen, „sich so weit wie möglich auf die Seite der rechten Parteien zu stellen” (Wilde-Ramsing 2026).

Die Brandmauer gegen rechts ist eingestürzt: Schließlich kam es am 9. Dezember 2025 zur Abstimmung über das Omnibus-Paket I – unter das mehrere Gesetze, darunter das CSDDD, zusammengefasst wurden – zur Abstimmung. Besonders verheerend ist, dass die EVP sich nicht scheute, mit den rechtsextremen Parteien für eine Verwässerung des CSDDD zu stimmen. Die Brandmauer gegen rechts außen existiert nicht mehr. Was wir in Deutschland erlebt haben, geschah nun auch auf europäischer Ebene: CDU/CSU sind eine Allianz mit Rechtsextremen eingegangen, um das CSDDD zu verwässern.

3.1. Was wurde am CSDDD verändert?

Unter Lobbydruck wurden der Anwendungsbereich verkleinert, Schwellenwerte erhöht und Übergangsfristen verlängert. Inhaltlich bedeutet die jetzige Version des CSDDD:

- Nur noch große Unternehmen ab 5000 Mitarbeiter*innen und 1,5 Millionen Euro Jahresumsatz fallen unter die Richtlinie. Das ist ein Bruchteil von den ursprünglich vorgesehenen Unternehmen mit 1000 Mitarbeiter*innen. Auch der Jahresumsatz lag ursprünglich wesentlich niedriger bei 450 Millionen Euro. Schätzungen gehen von 70 Prozent weniger Unternehmen aus, die die Richtlinie nun betreffen (vgl. Johnson 2025). Risikosektoren wie die Textilbranche, wonach kleinere besonders von Arbeitsverletzungen betroffene Unternehmen erfasst werden sollten, wurden gestrichen.

-

Die Berichtspflicht gemäß CSDDD wird abgeschafft, doch Unternehmen müssen nach der ebenfalls verwässerten EU-Richtlinie CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) berichten. Allerdings trifft die CSRD für Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten und einem Nettoumsatz von 450 Millionen EUR zu – das heißt für mehr Unternehmen als jetzt beim CSDDD. Die Berichtspflicht wurde zudem von 2025 auf 2027 verschoben.

- Die zivilrechtliche Haftungsklausel wurde abgeschafft, die es Betroffenen von Arbeitsrechtsverletzungen erlaubt hätte, nach EU-Recht vor Gericht zu klagen. Statt einer EU-weiten Haftungsregel gelten jetzt die nationalen Regeln in den verschiedenen EU-Staaten – ein Flickenteppich.

- Klimatransitionspläne wurden gestrichen, womit kein Bezug mehr zum Pariser Klimaabkommen besteht.

3.2. Was bleibt vom CSDDD erhalten?

Immerhin wurde nicht das gesamte CSDDD abgeschafft. Es besteht weiterhin die Pflicht für – allerdings nur große - Unternehmen, *Risikoanalysen in ihrer Lieferkette* durchzuführen und bei Verstößen tätig zu werden. Dies ist zumindest die Theorie. Unternehmensintern müssen *effektive Beschwerdekanäle* für die Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden.

Beschwerden können weiterhin auch über die Aufsichtsbehörde BAFA eingereicht werden. Allerdings hatte in der Vergangenheit kein Unternehmen aufgrund einer Beschwerde in Deutschland nach dem LkSG eine Strafzahlung zu leisten. Außerdem verdichten sich die Anzeichen, dass das Wirtschaftsministerium derzeit das BAFA personell ausdünnt, so dass es nahezu funktionsunfähig wird und Beschwerden nicht wirklich geprüft werden – eine Form, wie man das LkSG auch schwächen kann.

Es ist zudem erfreulich, dass selbst beim verwässerten CSDDD Unternehmen einen *risikobasierten Ansatz* bei der Risikoanalyse zugrunde legen müssen. Im LkSG war es nur verpflichtend, den direkten nächsten Zulieferer zu überprüfen, aber nicht dort nachzuschauen, wo die Risiken am höchsten sind. Im Textilsektor liegen sie in der Regel beim Baumwollanbau, bei den Spinnereien und der Konfektion.

Auch wenn Klimapläne gestrichen wurden, verbleiben noch andere *umweltbezogene Vorschriften beim CSDDD*, die es im LkSG nicht gibt.

4. Wo bleibt die Geschlechtergerechtigkeit beim CSDDD und LkSG?

Weibliche Beschäftigte stellen circa 60 Prozent, in einigen Ländern sogar 80 Prozent der Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie. Zahlreiche Studien, darunter von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und Human Rights Watch belegen, dass Frauen systematisch benachteiligt sind (BetterWork 2018):

• Sie erhalten häufig niedrigere Löhne als männliche Kollegen, auch bei gleicher Arbeit.

- Sexuelle Belästigung und genderbasierte Gewalt gehören vielerorts zum Arbeitsalltag.
- In Aufstiegschancen, Schulungen und Gewerkschaftsvertretung bleiben sie stark unterrepräsentiert.
- Vor allem junge Frauen aus ländlichen Regionen werden bewusst als „flexible und fügsame“ Arbeitskräfte rekrutiert – ein Mechanismus, der auf patriarchalen Stereotypen basiert.

Für sie könnten LkSG und CSDDD wichtige Instrumente darstellen, um ihre Rechte einzufordern. Allerdings fehlt eine klare Verpflichtung, *Geschlechtergerechtigkeit systematisch in Risikoanalysen einzubeziehen*. Sexuelle Belästigungen und Gewalt am Arbeitsplatz werden oft nicht erkannt und müssen daher mit besonderer Sorgfalt ermittelt werden. Zwar verweist der Richtlinientext auf die „besondere Vulnerabilität bestimmter Gruppen“, doch ohne verbindliche Indikatoren bleibt dieser Verweis symbolisch.

Beschwerdemechanismen müssen für Frauen häufig anders zugänglich gemacht werden als für Männer,denn sexuelle Belästigungen sind oft schambehaftet; Frauen sprechen darüber nur in einem vertrautenUmfeld. Arbeiterinnen müssen deshalb gezielt über ihre Rechte informiert werden. Frauen und Männer sind unterschiedlichen Risiken ausgesetzt, wobei die Mehrfachdiskriminierung (Intersektionalität) als Frauen und etwa Dalits (Kastenlose) in Indien besonders berücksichtigt werden muss.

Ein weiteres Problem sind die *fehlenden geschlechtsspezifischen Daten* – zum Beispiel über die unterschiedlichen Löhne, Kurz- und Langzeitverträge, Krankheiten, Überstunden, Aufstiegschancen etc. bei Frauen und Männern. Sie werden selten in den Fabriken erhoben, auch weil sie von den Auftraggebern, den einkaufenden Unternehmen, nicht verlangt werden.

Es ist besonders bedauerlich, dass die ILO- Konvention 190 gegen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz nicht als Referenzdokument im Anhang von LkSG und CSDDD genannt wird. Immerhin aber wurde die CEDAW-Konvention (gegen alle Formen der Diskriminierung von Frauen) im CSDDD-Anhang aufgeführt, nicht aber im LkSG.

Die Bekleidungsindustrie wird von einer Handvoll westlicher Marken dominiert, die Beschaffungspreise diktieren und Produktionszyklen festlegen. In dieser Struktur wird Diskriminierung ökonomisch produziert – sie ist ein Funktionsprinzip des globalen Kapitalismus. Solange Margen maximal und Löhne minimal bleiben, ist Geschlechtergerechtigkeit schwer umsetzbar. Wenn ökonomische Rahmenbedingungen wie Einkaufspraktiken – Preisgestaltung, Lieferzeiten, Vertragsmodelle etc. – nicht verändert werden, wird die Ausbeutung von Frauen weitergehen.

5. Wie geht es weiter?

Die Bundesregierung hat nun etwa zwei Jahre (bis Juli 2028) Zeit, die CSDDD-Richtlinie in deutsches Recht umzusetzen, welches das LkSG ersetzen würde. Unternehmen haben ein weiteres Jahr Zeit, das Gesetz anzuwenden, faktisch sind das drei Jahre. Da es das unionsrechtliche Verschlechterungs- und das völkerrechtliche Rückschrittsverbot gibt (vgl. Germanwatch 2024), darf Deutschland jedoch nicht hinter das derzeitige Schutzniveau des LkSG fallen. Die Bundesregierung darf demzufolge nicht den Anwendungsbereich auf nur noch wenige große Unternehmen reduzieren. Es wird deshalb spannend zu sehen, wie die Bundesregierung sich verhalten wird. Sollte sie hinter das derzeitige Schutzniveau des LkSG mit der Überarbeitung fallen, könnten Klagen auf sie zukommen.

Dr. Gisela Burckhardt *ist Gründerin und Vorstandsvorsitzende des 2010 gegründeten Vereins FEMNET, der sich für feministische Perspektiven auf Politik, Wirtschaft und Gesellschaft einsetzt. Sie arbeitet als entwicklungspolitische Gutachterin und Campaignerin. Ihr inhaltlicher Schwerpunkt sind soziale Menschenrechte.*

Literatur

Ad Hoc News 2026: EZB warnt vor verwässertem EU-Lieferkettengesetz, in: *Ad Hoc News* vom 22.02.2026, https://www.ad-hoc-news.de/boerse/news/ueberblick/ezb-warnt-vor-verwaessertem-eu-lieferkettengesetz/68602508.

Auswärtiges Amt (AA) 2020: NAP-Monitoring: Ergebnisindikation zur Erhebung 2020, https://www.auswaertiges-amt.de/resource/blob/2375460/543e6de4d80a95b8e26186ca4da44f27/nap-monitoring-ergebnisindikation-data.pdf.

Bangladesh Center For Workers Solidarity (BCWS)/FEMNET 2020: Break the Silence. Stop the Violence. Gender-based violence in the garment sector of Bangladesh: A study on cases, causes and cures, Bangladesh, https://femnet.de/images/downloads/gbv/GBV_Stop-Violence_Report_BCWS-FEMNET-2020.pdf.

BetterWork 2018: Global Gender Strategy 2018-2022, Genf, https://betterwork.org/wp-content/uploads/BW-GenderStrategy-v4-Web.pdf.

Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) 2023: Ein Jahr LkSG: BAFA zieht positive Bilanz, in: *BAFA* vom 21.12.2023, https://www.bafa.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/Lieferketten/2023_21_1_jahr_lksg_-_bafa_zieht_positive_bilanz.html.

Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) 2025: Rechenschaftsbericht 2024 nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, Eschborn, https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Lieferketten/rechenschaftsbericht_2024.html?nn=1469788.

DGB Bildungswerk 2025: Internationale Solidarität. Das Lieferketten-Gesetz kurz erklärt, Düsseldorf, https://bildung.dgb-bildungswerk.de/sites/default/files/media/product/files/NSN-Internationale-Solidarit%C3%A4t_1.pdf.

FEMNET 2023: Erster Beschwerdefall nach deutschem Lieferkettengesetz eingereicht, in: *FEMNET* vom 24.04.2023, https://www.femnet.de/fuer-frauenrechte/unsere-themen/unternehmensverantwortung-csr-lieferkettengesetz/presse-zu-unternehmensverantwortung/228-presse-zu-gotransparent-lieferketten-offenlegen/2279-erster-beschwerdefall-nach-deutschem-lieferkettengesetz-eingereicht.html.

FEMNET/European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) 2023: Keine Verträge, keine Rechte: Wie die Modeindustrie ihre Arbeiter*innen um Mindestlöhne betrügt, Bonn/Berlin, https://femnet.de/download.html?task=download.send&id=312:keine-vertraege-keine-rechte-wie-die-modeindustrie-ihre-arbeiter-innen-um-mindestloehne-betruegt&catid=25.

Germanwatch 2024: Geplante Abschwächung des Lieferkettengesetzes wäre rechtswidrig, in: *Germanwatch* vom 10.07.2024, https://www.germanwatch.org/de/91190.

Grieger, Fabian/Wiese, Jan 2023: Was das Lieferkettengesetz gebracht hat, in: *Tagesschau.de* vom 21.12.2023, https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/lieferkettengesetz-deutschland-jahrestag-100.html.

Initiative for Sustainable & Responsible Business Conduct (IDVO) 2025: Broad support for the CSDDD, in: *IDVO*, https://www.we-support-the-csddd.eu/.

Johnson, Lamar 2025: EU legislators reach agreement to simplify sustainability reporting, in: *ESGDive* vom 09.12.2025, https://www.esgdive.com/news/european-parliament-council-reach-agreement-simplify-scope-csrd-csddd-omnibus-eu/807430/?utm_source=chatgpt.com.

Reuters 2018: UNICEF: India's Child Marriage Numbers Drop Sharply, Driving Down Global Rate, in: *VOA News* vom 05.03.2018, https://www.voanews.com/a/indian-child-brides-decrease/4282162.html.

Shivakumar, Nandita 2024: „I don't want to give up my life“ - How This Young Dalit Union Leader Found Her Place In The Union, in: *FEMNET* 2024, https://www.femnet.de/en/4774-i-dont-want-to-give-up-my-life.html?layout=blog.

Ver.di 2026: Alles, was Du zum Thema Lieferkettengesetz wissen musst, in: *Ver.di* vom 17.02.2026, https://www.verdi.de/politik-gesellschaft/alles-was-du-zum-thema-lieferkettengesetz-wissen-musst.

Wilde-Ramsing, Joseph 2026: Myanmar customers sue Telenor for sharing private data with military, in: *SOMO* vom 08.04.2026 https://www.somo.nl/the-secretive-cabal-of-us-polluters-that-is-rewriting-the-eus-human-rights-and-climate-law/?utm_source=mailchimp&utm_medium=email.

---

https://www.humanistische-union.de/publikationen/vorgaenge/vorg-254/publikation/helfen-das-deutsche-und-europaeische-lieferkettengesetz-den-arbeiterinnen-in-der-bekleidungsindustrie/
Abgerufen am: 12.11.2026