

ChinaContact

Das Außenwirtschaftsmagazin

Dezember 2021



Rückblick 2021: Selbstbewusst gegen tradierte Machtstrukturen
NRW und China: Zukunftsthemen bieten Chancen
LkSG: Lieferantenbeziehungen – was steht jetzt an?



LkSG und Lieferantenbeziehungen

Das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) verpflichtet deutsche Unternehmen, ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht im Rahmen der Lieferketten überall auf der Welt nachzukommen. Was genau bedeutet das für die Lieferantenbeziehungen deutscher Unternehmen mit China?

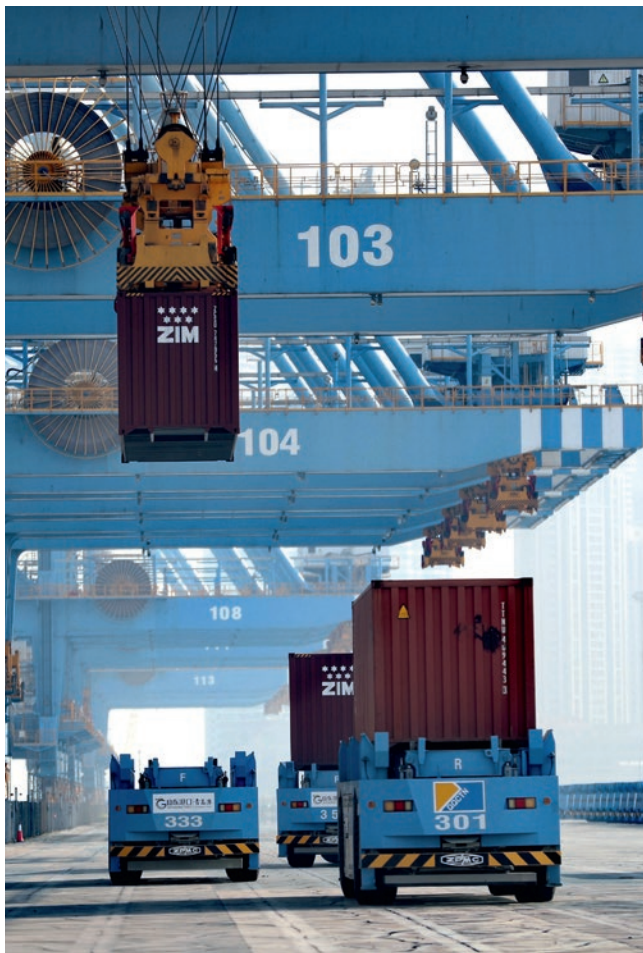


Foto: IMAGO / VCG

Dass die Volksrepublik China für deutsche Unternehmen eine Zielregion für Sourcing ist, zeigte sich erst kürzlich in den ausbleibenden Lieferungen wegen pandemiebedingter Unterbrechungen in den Lieferketten. In einer aktuellen Umfrage bezeichnen über ein Viertel der befragten Unternehmen China als sehr wichtigen Beschaffungsmarkt, für ein weiteres Viertel ist China einer von mehreren Beschaffungsmärkten.

Handlungsbedarf mit dreistufigem Ansatz klären

Mit dem „Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten“ werden deutsche Unternehmen verpflichtet, ihrer globalen Verantwortung nachzukommen und grundlegende Menschenrechte in deren Lieferkette zu gewährleisten. Um zu verifizieren, inwieweit für Lieferungen aus der VR China Handlungsbedarf besteht, empfiehlt sich ein dreistufiger Ansatz: Zunächst bewertet man die einschlägigen Regelungen auf supranationaler Ebene, anschließend deren Umsetzung durch die nationale Gesetzgebung und schließlich die Situation in der Praxis.

Unternehmen müssen hierbei die Sorgfaltspflichten des LkSG „in angemessener Weise“ beachten, wobei sich die Pflichten nach der individuellen Unternehmens- und Risikosituation bestimmen. Mit Blick auf China stellt sich insbesondere die Frage, ab wann die vom LkSG definierte sogenannte „substantiierte Kenntnis“ von Rechtsverletzungen besteht. Eine solche „substantiierte Kenntnis“ kann etwa durch negative Presseberichte und EU-Sanktionen erlangt werden. Das bedeutet, dass auch wenn das LkSG ab dem 1. Januar 2023 zunächst unmittelbar nur Unternehmen mit mindestens 3.000 Mitarbeitern betrifft (ab 2024 auch Unternehmen mit mindestens 1.000 Mitarbeitern), doch auch kleinere KMU mit nur mittelbaren Lieferketten in die VR China vom LkSG betroffen sind. Bei der Risikoanalyse sind insgesamt sechs Bereiche zu begutachten, welche nachfolgend mit Blick auf China kurz dargestellt werden.

Umfassendes Arbeitsrecht und gerichtliche Kontrolle

Im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz verfügt die VR China über eine Gesetzgebung, die zunehmend internationalen Standards entspricht. Arbeitsschutz folgt unmittelbar aus dem Verfassungsrecht: Art. 42 der Verfassung der VR China gewährt jedem Bürger das Recht auf Arbeit unter fairen Bedingungen. Sichergestellt wird die Einhaltung des Arbeitsrechts durch landesweite Aufsichtsbehörden. Das chinesische Arbeitsrecht sieht eine klare Definition der Arbeitsaufgaben sowie klare Regelungen zu Kündigungsthemen vor. Auch die Arbeitszeiten sind streng geregelt. Erst im August zeigte sich mit der Rechtsprechung zur 996-Woche auch eine effektive gerichtliche Kontrolle zur Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften. Ein 996-Arbeitssystem (996工作制) bedeutet in chinesischen Firmen einen Arbeitsplan von neun Uhr morgens bis neun Uhr abends, sechs Tage die Woche, also eine wöchentliche Arbeitszeit von 72 Stunden. Dies galt lange Zeit als Standardarbeitsystem bei Technologieunternehmen, obwohl die gesetzliche Standardarbeitszeit acht Stunden pro Tag und maximal 44 Wochenarbeitsstunden beträgt. Das Oberste Volksgericht und das Ministerium für Personalwesen und soziale Sicherheit erklärten im August 2021, dass Arbeitnehmer ein Recht auf „Ruhe und Urlaub“ haben. Die 996-Arbeitswoche „verstoße

in schwerwiegender Weise gegen das Gesetz zur Verlängerung der Höchstarbeitszeit und sollte als ungültig betrachtet werden“.

Neben der Überschreitung der Höchstarbeitszeit ist auch Kinderarbeit in China verboten und spielt in der Praxis im Gegensatz zu anderen asiatischen Ländern eine sehr untergeordnete Rolle. Im nationalen Recht sind Sicherheitsbedingungen für junge Arbeiter und Beschäftigungsverbote fest verankert. Die VR China hat mit den ILO-Konventionen Nr. 138 und 182 die wichtigsten internationalen Übereinkommen zum Verbot von Kinderarbeit ratifiziert und für Beschäftigte ein Mindestalter von 16 Jahren festgelegt. Ebenso umgesetzt wurden die UN-Kinderrechtskonvention, das UN-Zusatzprotokoll Kinderhandel und das UN-Zusatzprotokoll über bewaffnete Konflikte. Bereits seit 1986 gibt es in China ein Gesetz über die allgemeine Schulpflicht mit einer obligatorischen Schulzeit von neun Jahren, sodass Chinas Einschulungsrate für weiterführende Schulen bei 88,8 Prozent (2019) liegt.

Diskriminierungsverbote im nationalen Recht, Fortschritte beim Umweltschutz

China ist ein Vielvölkerstaat mit 56 offiziell anerkannten Ethnien. Nach Art. 4 der chinesischen Verfassung sind alle Nationalitäten in der Volksrepublik China gleichberechtigt. Frauen und Männer sind in der Volksrepublik China rechtlich bereits seit der provisorischen Verfassung von 1949 gleichgestellt. 1992 fasste China im Frauenrechtsschutzgesetz die Rechte von Frauen zusammen. Ähnliche Rechtsschutzgesetze gibt es in China für Behinderte (1990) und Alte (2013).

Das Rechtsschutzgesetz für Frauen wurde bereits 2005 um Verbote der sexuellen Belästigung (Art. 40) und der häuslichen Gewalt (Art. 46) sowie ihrer Verfolgung von Amts wegen erweitert. In der Praxis manifestiert sich der Frauenrechtsschutz unter anderem in der #MeToo-Debatte, die auch in Chinas Medien präsent war und große Aufmerksamkeit in der Bevölkerung erhielt. Frauen versahen ihre Social-Media-Posts mit einem Reis-Hasen (米兔, phonetisch ausgesprochen Mi-Tu) und machten so auf die Problematik sexueller Belästigung insbesondere am Arbeitsplatz aufmerksam. Seitdem kommt auch die chinesische Regierung nicht umhin, sexuelle Belästigung als Thema ernst zu nehmen.

Das ILO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte wurden ratifiziert. Signiert, aber nicht ratifiziert wurde der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte. Homosexualität ist seit 2001 von der Liste der Geisteskrankheiten gestrichen worden.

Auch wenn supranational noch viel zu tun bleibt, so gibt es beim nationalen Umweltschutz große Fortschritte: Das chinesische Umweltschutzrecht wurde 2015 verschärft, und die Einhaltung wird behördlich kontrolliert. Neben der Verpflichtung zur Einrichtung eines Umweltverantwortungssystems schreibt das Gesetz nun ausdrücklich die Verpflichtung von Unternehmen vor, Notfallpläne zur Vorbeugung gegen Umweltunfälle umzusetzen.

Kollektiver Arbeitsschutz und Medienberichte über Zwangsarbeit in Westchina

Kollektiver Arbeitsschutz existiert in China mit einem anderen Gewerkschaftssystem, als wir es in Deutschland ken-

nen. Internationale Übereinkommen wie die ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 wurden nicht ratifiziert. Schutz und Mitspracherechte für Arbeiter ergeben sich allerdings aus dem nationalen Recht. Das chinesische Gewerkschaftsgesetz sieht die Beteiligung in Arbeiterunions vor. Es besteht jedoch ein Gewerkschaftsmonopol unter dem Dachverband des Gesamtchinesischen Gewerkschaftsbunds (中华全国总工会). Ob dies den Anforderungen des LkSG genügt, bedarf der Prüfung im Einzelfall.

Darüber hinaus gab es in der Vergangenheit immer wieder Medienberichte über Zwangsarbeit in Westchina. Bislang gibt es hierzu jedoch keine unabhängigen Untersuchungen, und eine abschließende Stellungnahme der EU steht zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Artikels auch noch aus. Daher lässt sich derzeit nicht abschließend klären, ob es ausreichend Anhaltspunkte gibt, die zu einer „substantiierten Kenntnis“ im Sinne des LkSG führen, welche für deutsche Unternehmen zu einer erhöhten Sorgfaltspflicht bei der Überprüfung von Zulieferern aus China führen würde, auch wenn diese nur mittelbare Zulieferer sind!

Fazit

Für die Mehrzahl der vom LkSG abgedeckten Bereiche hat China entweder die entsprechenden supranationalen Abkommen ratifiziert oder einen vergleichbaren Rechtsschutz auf der Ebene nationaler Gesetze gewährt, die in der Praxis auch um- und durchgesetzt werden. Allerdings gibt es in den Bereichen Koalitionsfreiheit und Zwangsarbeit rechtliche und faktische Fragen, die noch der Klärung bedürfen.

Weiterhin gilt auch für kleinere Unternehmen, die die Mindestmitarbeiterzahlen des LkSG nicht erreichen und keine direkten Lieferbeziehungen mit China unterhalten, die Empfehlung, sich mit den Anforderungen des LkSG auseinanderzusetzen, da sich möglicherweise aus Medienberichten in Deutschland eine erhöhte Sorgfalts- und Prüfungspflicht auch für nur mittelbare Lieferanten aus China ergibt.

Rainer Burkardt

ist Gründer und Geschäftsführer der chinesischen Anwaltskanzlei Burkardt & Partner in Shanghai.
r.burkardt@BKLegal.com | www.bklegal.com

In unserer nächsten
Ausgabe **Mobilität**
heute und morgen
Vernetztes Fahren und
Datenschutz fürs Auto
Ausblick Risiko-
management 2022
Bayern und China
Neueste Trends im
Wirtschaftsaustausch

Impressum

Herausgeber und Geschäftsführender Gesellschafter:
Ulf Schneider (v. i. S. d. P.)

Verlagsleiterin: Nicole Marz-Lauterbach

Leitende Redakteurin: Petra Reichardt

Art Director: Jonas Grossmann

OWC-Verlag für Außenwirtschaft GmbH
Ritterstraße 2 B, 10969 Berlin
Telefon: +49 30 615089-0
E-Mail: info@owc.de

Anzeigen: OWC-Verlag für Außenwirtschaft GmbH
Ritterstraße 2 B, 10969 Berlin
Telefon: +49 30 615089-0
E-Mail: anzeigen@owc.de

Anzeigenleiter: Marcus Rohrbacher
Mobil: +49 173 7340316
rm@owc.de

Mediaberater: Daniil Kusin
Mobil: +49 159 06463637
kd@owc.de

Abonnement: Jahresabonnement Print:
130 € (inkl. 7 % MwSt.) – kostenloser Versand in DE /
EU-Ausland: zzgl. 28 € Porto / Non-EU: zzgl. 48 € Porto
Jahresabonnement ePaper (über Shop oder App):
90 € (inkl. 7 % MwSt.)
Einzelheft: 25 €

Leserservice: Telefon +49 6123 9238257 / Fax: +49 6123 9238244
E-Mail: leserservice-owc@vuserice.de

Gerichtsstand: Berlin, Amtsgericht Charlottenburg,
HRB 170362 B / ISSN 1869-3539

Druck: MedienSchiff BRuno / Print- und Medienproduktion
Hamburg GmbH

Hinweis: Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in
jedem Fall die Meinung der ChinaContact-Redaktion wieder.

Redaktionsschluss: 15. Dezember 2021

ChinaContact-Beiträge können online unter www.owc.de recherchiert werden. Alle Rechte vorbehalten. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass hinsichtlich der Inhalte Urheberrecht besteht. Alle Informationen werden mit journalistischer Sorgfalt erarbeitet, für Verzögerungen, Irrtümer oder Unterlassungen wird jedoch keine Haftung übernommen. Für die Übernahme von Artikeln in Ihren elektronischen Pressespiegel erhalten Sie die erforderlichen Rechte unter: www.presse-monitor.de

Gender-Hinweis: Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird in ChinaContact das generische Maskulinum verwendet. Dabei sind immer beide Geschlechter gemeint sowie diejenigen Menschen, die sich keinem oder einem dritten Geschlecht zuordnen.

Das ChinaContact-Team wünscht Ihnen und Ihren Lieben schöne Feiertage und einen angenehmen Jahreswechsel.

Bleiben Sie gesund und starten Sie zuversichtlich und mit neuer Kraft ins Jahr 2022!

April 2021, Wenchang: Das Xi'an Symphonie Orchester begleitet den Weg einer Long March-5B Y2 Rakete ins All.

