



Geschlechtergerechte Lieferketten und was dafür zu tun ist

Ein Beitrag von Sara Phung, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Menschenrechte

April 2021

„Wirtschaft und Menschenrechte“ und Geschlechtergerechtigkeit

Menschenrechtliche Risiken in Liefer- und Wertschöpfungsketten haben eine starke geschlechtsspezifische Dimension, die häufig übersehen wird. Die negativen Auswirkungen von Wirtschaftsaktivitäten auf die Menschenrechte betreffen überproportional häufig und einschneidend Mädchen und Frauen.¹ Die weltweit bestehende strukturelle Diskriminierung macht sie besonders verwundbar für wirtschaftliche Ausbeutung und Missbrauch.² Zum Beispiel sind in der Textilbranche bis zu 85 Prozent der Arbeitnehmenden junge Frauen, die die am schlechtesten bezahlten Positionen, mit wenig Chance auf Weiterqualifizierung und Aufstieg besetzen.³

Frauen sind überdurchschnittlich häufig prekär beschäftigt und haben kaum Zugang zu Sozialleistungen.⁴ Schwangerschaft und Mutterschaft bergen Risiken für Frauen, vor allem solche in Migrationssituationen: Für ihre Arbeitserlaubnis müssen Migrantinnen mancherorts negative Schwangerschaftstests vorlegen; bei Vorliegen einer Schwangerschaft, droht ihnen der Verlust von Arbeitsplatz und Aufenthaltsstatus.⁵ Kommen also mehrere Diskriminierungsmerkmale zusammen, wie ein unsicherer Aufenthaltsstatus, sind Frauen noch stärker verletzbar.

Gerade Sektoren mit einem hohen Frauenanteil, wie die Textil-, aber auch die Elektronik- und Nahrungsmittelindustrie, haben oft nachteilige Auswirkungen auf die Gesundheit: Pestizide in der Landwirtschaft, Staubpartikel in Fabrikhallen, unzureichende Arbeitssicherheit und ein mangelnder Zugang zu Sanitäreinrichtungen sind nur einige Beispiele. Zusätzlich beeinträchtigen einige Produktionsbedingungen auch die psychische Gesundheit, etwa wenn Arbeitnehmende unrealistisch hohe Produktionsquoten erreichen müssen.⁶

¹ Ein kurzer Überblick findet sich hier: https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Chancen-nutzen-Frauen_staerken_DGCN.pdf

² Siehe umfassend: Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (2019), Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights A/HRC/41/43 https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/41/43 (abgerufen am 29.03.2021). An Beispielen: Niebank (2018), S. 19; Phung / Utlu (2020), S. 25.

³ Niebank (2018), S. 20; siehe auch Kampagne für Saubere Kleidung / Clean Clothes Campaign (CCC) (2020), S. 1.

⁴ Phung / Utlu (2020), S. 23.

⁵ Pye u.a. (2016), S. 7.

⁶ Global Policy Forum und Rosa-Luxemburg-Stiftung (2020), S. 13. Vgl. Phung / Utlu (2020), S. 22-23.

Frauen haben ein vielfach höheres Risiko als Männer, geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz zu erfahren: Einem FEMNET-Fact-Sheet (2018, S. 1-2) zum Textilsektor zufolge, leiden circa 35 Prozent aller Mädchen und Frauen über 15 Jahren (818 Mio. Frauen), unter physischer und/ oder sexueller Gewalt. Beschwerdemechanismen, an die sich Frauen vertrauensvoll wenden können, haben viele Produktionsstätten nicht; auch Gerichtswege sind dort, wo Frauen strukturell diskriminiert werden, nicht vielversprechend.⁷

Die Covid-19-Pandemie und ihre Auswirkungen verschärfen die Situation:⁸ Viele Frauen haben ein höheres Risiko 1) sich zu infizieren, weil sie z.B. überproportional im Pflege- und Gesundheitswesen vertreten sind oder 2) ihren Arbeitsplatz und damit ihr Einkommen zu verlieren, weil ein Sektor, zum Beispiel Textil, von [Unterbrechungen in der globalen Lieferkette](#) besonders betroffen ist. So gilt die [Lebensgrundlage von 4,1 Mio. Arbeitnehmenden in der Textilbranche](#) als gefährdet, weil große Firmen ihre Aufträge stornieren – davon sind im Durchschnitt 60-80 Prozent Frauen.⁹ Nicht zuletzt hat sich die Doppelbelastung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Sorgearbeit für viele Frauen in Pandemiezeiten verstärkt.¹⁰

Die Pandemie hat deutlich zu Tage gebracht, dass die globalen Lieferketten insgesamt weder nachhaltig noch menschenrechtskonform sind und wie sehr dies weltweit zu Lasten von Frauen, vor allem denen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, geht. Staaten müssen daher mehr dafür tun, Frauenrechte im eigenen Land und entlang der Lieferketten zu schützen; Unternehmen mehr dafür, dass sie entlang ihrer Lieferkette keine Frauenrechtsverletzungen verursachen, zu ihnen beitragen oder mit ihnen in Verbindung stehen. Beides ist nur möglich, wenn die Verbesserung der Situation der Rechteinhabenden der Leitgedanke des politisch-rechtlichen Handelns wird.

Menschenrechtsinstrumente und viele Umsetzungsdefizite

Das internationale Menschenrechtsschutzsystem bietet eine Vielzahl von Instrumenten, die die oben beispielhaft beschriebenen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen von Unternehmensaktivitäten auf Frauen verhindern helfen sollen.¹¹

Die bekanntesten internationalen Menschenrechtspakte, der [UN-Pakt für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte](#) (UN-Sozialpakt) sowie der [UN-Pakt über bürgerliche und politische Rechte](#) (UN-Zivilpakt), verankern ein allgemeines Diskriminierungsverbot (Art. 2 (2)); der Sozialpakt zusätzlich die Rechte in der Arbeit (Art. 6-9), das Recht auf Schutz von Familie, Müttern, Kindern und Jugendlichen (Art. 10), das Recht auf angemessenen Lebensstandard (Art. 11) sowie das auf körperliche und geistige Gesundheit (Art. 12).

Darüber hinaus verpflichten sich die 189 Vertragsstaaten des [Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen](#) (CEDAW),

⁷ FEMNET (2018), S. 1-2.

⁸ ILO (2020), S. 6, 14.

⁹ Schilling (o. J.).

¹⁰ ILO (2020), S. 6.

¹¹ Umfassende Analyse: Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (2019), Ziffer 22-36.

Geschlechtergerechtigkeit in allen Lebensbereichen zu verwirklichen. Weitere UN-Abkommen präzisieren Rechte bestimmter Gruppen, wie die [Rechte von Kindern](#), [Menschen mit Behinderungen](#) sowie [Wanderarbeitnehmer innen und ihren Familienangehörigen](#).

Der fehlende Menschenrechtsschutz scheint also keineswegs eine Frage zu sein, die mit einem Mangel an international anerkannten Menschenrechten und ihrer Verankerung in völkerrechtlich bindenden Verträgen zusammenhängt, sondern mit der Frage ihrer effektiven Gewährleistung, Achtung und Durchsetzung. Der UN-Menschenrechtsschutz hat kein Sanktionssystem, das einer nationalen oder regionalen Gerichtsbarkeit gleichkommt. Er ist vorwiegend ein Monitoring-System, das Staaten Empfehlungen gibt. Einzelpersonen können zwar Beschwerde bei einigen UN-Gremien einlegen, aber weder die Empfehlungen noch die Entscheidungen dieser Gremien sind bindend für die Vertragsstaaten. Um Staaten bei der Auslegung der Rechtsumsetzung zu helfen, verfassen die UN-Ausschüsse zwar regelmäßig Allgemeine Bemerkungen zu spezifischen Artikeln ihrer Konvention/ ihres Paktes. Jedoch sind diese Allgemeinen Bemerkungen nur – wenn auch autoritative – Interpretationen der Ausschüsse und nicht rechtsbindend, was bedeutet, dass Staaten diese nicht in nationale Gesetze überführen müssen.

Mit Bezug auf transnationale Wirtschaftsaktivitäten gibt es seit 2011 die [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) (UN-Leitprinzipien), ein international anerkannter Standard, der zwar selbst nicht rechtsbindend ist, aber u.a. auf dem UN-Sozial- und Zivilpakt aufbaut und teilweise, insbesondere in Säule I, geltendes Völkerrecht zusammenfasst.¹² Auch wenn die UN-Leitprinzipien an vielen Stellen das besondere Risiko der Vulnerabilität bestimmter Individuen oder Personengruppen erwähnen, finden die Herausforderungen für Frauen bisher nicht ausreichend Berücksichtigung. So lässt sich eine Tendenz der UN-Leitprinzipien feststellen, „Frauen“ – an den wenigen Stellen, an denen der Text Bezug auf sie nimmt – als eine homogene Gruppe zu betrachten. Daran ist v.a. problematisch, dass der intersektionale Charakter, der einer Diskriminierung zugrunde liegen kann, leicht übersehen wird. Es findet keine Differenzierung nach weiteren Diskriminierungsmerkmalen statt.

Auch die Nationalen Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien (NAP) weisen Defizite auf: Fast alle der NAPs erwähnen Frauen, manche auch Geschlechtergleichstellung, sehen aber wenige Maßnahmen vor, um die Rechte von Frauen zu stärken und wenn, dann scheinen diese nicht auf einer Analyse der spezifischen Risiken für Frauen in verschiedenen Wirtschaftssektoren zu beruhen.¹³

Umso wichtiger ist es, dass die UN-Leitprinzipien ambitioniert in nationales Recht umgesetzt werden, und zwar unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive. Gesetzgeber sollten hier ihren Interpretationsspielraum nutzen, um im Sinne der Menschenrechte zu handeln und nicht hinter die Anforderungen der UN-Leitprinzipien und der ratifizierten Menschenrechtspakte zurückfallen. Denn die Wirksamkeit eines Sorgfaltspflichtengesetzes muss sich auch daran messen lassen, ob es die Risiken für und Menschenrechtsverletzungen an Frauen entlang der Lieferkette verhütet oder

¹² Ein internationaler Menschenrechtsvertrag zu Wirtschaft und Menschenrechten ist seit vielen Jahren im Gespräch und liegt im Entwurf vor. Bislang hat der vorliegende Entwurf keine ausreichende politische Unterstützung der Staaten.

¹³ Danish Institute for Human Rights (2021), S. 16. Siehe weiter <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/> Zur Weiterentwicklung des Diskurses zu Gender in Business and Human Rights, siehe UNWG on BHR (2019): Gender Guidance on UN Guiding Principles on Business and Human Rights: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf> (abgerufen am 25.03.2021).

zumindest reduziert. Dies erfordert nicht zuletzt eine sinnvolle Konsultation von Frauenrechtsexpert_innen und -organisationen sowie betroffenen Frauen.

Was kann ein Sorgfaltspflichtengesetz leisten und wie müssten diese ausgestaltet sein?

Die effektive Umsetzung der UN-Leitprinzipien erfordert einen „smart mix“ aus freiwilligen und verbindlichen Maßnahmen, also zum Beispiel Gesetze und Nationale Aktionspläne, Brancheninitiativen uvm. Weltweit bleiben jedoch Umsetzungsdefizite bestehen: Nationale Aktionspläne enthalten zu wenige potentiell wirksame oder zu wenig „smarte“ Maßnahmen; verbindliche Regulierungen werden zwar vor allem im Globalen Norden angestrebt, führen aber potentiell zu einem regulativen Flickenteppich, den Unternehmen dann navigieren müssen. Und in keinem Nationalen Aktionsplan und keiner Gesetzgebung gibt es bislang eine konsequente geschlechtsspezifische Perspektive.

Aufgrund dieser Herausforderungen finden derzeit [Konsultationen](#) der UN-Working Group on Business and Human Rights⁷ statt, wie die Umsetzung der UN-Leitprinzipien in den kommenden zehn Jahren aussehen sollte („[UNGP+10 next decade](#)“).⁸

Im März 2021 legte die deutsche Regierung den [Entwurf für ein Sorgfaltspflichtengesetz](#) vor.¹⁴ Er ist ein Einstieg in die Regulierung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten von Unternehmen in Deutschland, weist aber auch an zentralen Stellen noch Nachbesserungs- und Präzisionsbedarf auf.¹⁵

Um die Situation von besonders schutzbedürftigen Personen und Gruppen zu verbessern, sollte das Sorgfaltspflichtengesetz mindestens und besonders die Risikoanalyse entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette und die wirksame Abhilfe von Menschenrechtsverletzungen, einschließlich der Wiedergutmachung für Betroffene, stärker in den Fokus rücken. Präzisionsbedarf besteht also insbesondere bei der proaktiven vorausschauenden menschenrechtlichen Risiko- und Folgeabschätzung der weiteren Lieferkette, wo in der Regel die größeren menschenrechtlichen Risiken liegen. Hierbei ist es wichtig, den Austausch mit besonders vulnerablen Rechteinhabenden zu suchen sowie sichere und zugängliche Beschwerdemechanismen zu etablieren, die an lokale, soziale und kulturelle Gegebenheiten angepasst sind und die spezifischen Hindernisse von potenziell Betroffenen berücksichtigen. § 4 Abs. 4 sowie die Begründung zu § 5 sieht bereits die Einbeziehung von betroffenen Stakeholdern vor, sollte aber im Rahmen des § 5 im Gesetzestext selbst noch klarer gestellt werden. Auch die Überprüfung der Wirksamkeit von getroffenen Maßnahmen sollte insbesondere unter Einbeziehung der potenziell betroffenen Rechteinhabenden stattfinden.

Aus frauenrechtlicher Perspektive weist der Gesetzentwurf auch inhaltliche Ansatzpunkte auf, den Schutz von Frauen zu verbessern, wenngleich er durchgängig geschlechtsneutral konzipiert und formuliert ist. Auch wenn der Entwurf

¹⁴ Er ist die Antwort auf das ernüchternde Ergebnis von 2020, dass nur 13-17 Prozent aller deutschen Unternehmen die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, wie sie der NAP und die UN-Leitprinzipien fordern, erfüllen. Auswärtiges Amt (2021), S. 5.

¹⁵ Siehe dazu im Detail die Stellungnahme des DIMR zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hinsichtlich des Entwurfs eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/zum-referentenentwurf-des-bundesministeriums-fuer-arbeit-und-soziales> (abgerufen am 25.03.2021).

bedauerlicherweise nicht explizit die UN-Frauenrechtskonvention erwähnt,¹⁶ sind mit dem UN-Sozialpakt und dem ILO-Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111 Bezugspunkte aufgenommen, die die Gleichberechtigung von Frauen im Wirtschaftsleben betreffen. Der Gesetzentwurf benennt einige menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette, die auch Frauen im besonderen Ausmaß betreffen. Dazu gehört beispielsweise das Verbot der „Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts“, wenn von diesen eine grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Gefahr für Leib und Leben droht – eine tägliche Realität für Frauen, die durch Sicherheitsdienstleister rund um Bergbauprojekte oder Palmölplantagen belästigt oder vergewaltigt werden.¹⁷ Daneben ein Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung, wobei dies insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit umfasst – auch dies ein Risiko, das typischerweise zu Lasten von Mädchen und Frauen geht. Ebenso können die Bestimmungen zu Sicherheit am Arbeitsplatz und auf dem weiteren Betriebsgelände so gelesen werden, dass Risiken, wie sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz, die typischerweise Frauen betreffen, besser erfasst und vermieden werden können.

Ob und wie die deutsche Gesetzgebung einen Beitrag zur Verbesserung der Situation von Frauen entlang der Lieferkette leisten wird, hängt somit stark von einer geschlechterspezifischen Perspektive in der Umsetzung ab. Die Bestimmungen, die das Gesetz (so es denn im Bundestag verabschiedet wird) vorgibt, müssen systematisch mit einer geschlechtsspezifischen Brille gelesen werden. Dazu gehören auch die Anforderungen an eine unternehmerische Risikoanalyse sowie die Etablierung von Beschwerdemechanismen, die an die spezifischen Hindernisse von potenziell Betroffenen angepasst sind.

¹⁶ Um seiner völkerrechtlichen Schutzpflicht nachzukommen und Politikkohärenz zu wahren, sollte das Sorgfaltspflichtengesetz den Schutzbereich auf die in den acht UN-Menschenrechtsabkommen verankerten Menschenrechten festlegen, die Deutschland ratifiziert hat – darunter auch das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (UN-Frauenrechtskonvention, CEDAW).

¹⁷ Phung / Utlu (2020), S. 24.

Referenzen

Auswärtiges Amt (2021): Monitoring des Umsetzungsstandes der im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020 beschriebenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen. Abschlussbericht. <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2405080/23e76da338f1a1c06b1306c8f5f74615/201013-nap-monitoring-abschlussbericht-data.pdf> (abgerufen am 13.03.2021)

Danish Institute for Human Rights (2021): Addressing The Gender Dimension Of Business And Human Rights: A summary report from three thematic gender learning exchanges on the digital transition, national action plans and feminist approaches. Copenhagen: Danish Institute for Human Rights. https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/Addressing%20the%20Gender%20Dimensions%20of%20Business%20and%20Human%20Rights_2020.pdf (abgerufen am 31.03.2021)

Deutsches Institut für Menschenrechte (2021): Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hinsichtlich des Entwurfs eines Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/zum-referentenentwurf-des-bundesministeriums-fuer-arbeit-und-soziales> (abgerufen am 25.03.2021).

DGCN, Deutsches Global Compact Netzwerk (2016): Chancen nutzen, Risiken minimieren: Frauen stärken in der Lieferkette. Ansätze und Beispiele für Unternehmen. o.O.: Deutsches Global Compact Netzwerk. https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Chancen-nutzen_Frauen_staerken_DGCN.pdf (abgerufen am 01.04.2021)

Global Policy Forum und Rosa-Luxemburg-Stiftung (2020): Geschlechtergerechtigkeit in globalen Lieferketten. Forderungen an Politik & Unternehmen. https://www.cora-netz.de/wp-content/uploads/2020/07/2020-07_Geschlechtergerechtigkeit_in_globalen_Lieferketten.pdf (abgerufen am 31.03.2021)

FEMNET (2018): Geschlechterspezifische Gewalt in der Bekleidungsindustrie. Bonn: FEMNET e.V. <https://femnet.de/images/downloads/publikationen/FEMNET-FactSheet-Gendergewalt-2018.pdf> (abgerufen am 13.03.2021)

ILO, International Labour Office (2020): Covid-19 and the world of work: Impact and policy responses. ILO Monitor 1st Edition. 18 March 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf (abgerufen am 25.03.2021)

Kampagne für Saubere Kleidung / Clean Clothes Campaign (CCC) (2020): Löhne und geschlechterspezifische Gewalt. Zu den Zusammenhängen zwischen Ausbeutung von und Gewalt an TextilarbeiterInnen. <https://femnet.de/component/jdownloads/send/29-gbv/267-loehne-und->

geschlechtsspezifische-gewalt-zu-den-zusammenhaengen-von-ausbeutung-von-und-gewalt-an-textilarbeiterinnen.html (abgerufen am 29.03.2021)

Niebank, Jan-Christian (2018): Bringing Human Rights into Fashion. Issues, challenges and underused potentials in the transnational garment industry. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Analyse_Studie/Analysis_Bringing_Human_Rights_into_Fashion.pdf (abgerufen am 13.03.2021)

Phung, Sara / Deniz Utlü (2020): Menschenrechte im Palmölsektor. Die Verantwortung von einkaufenden Unternehmen: Grenzen und Potenziale der Zertifizierung. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/menschenrechte-im-palmoelsektor> (abgerufen am 25.03.2021)

Pye, Oliver/ Daud, Ramlah / Manurung, Kartika / Siagan, Saurin (2016): ArbeiterInnen in der Palmölindustrie. Ausbeutung, Widerstand und transnationale Solidarität. Köln: Stiftung Asienhaus. https://www.asienhaus.de/archiv/user_upload/Arbeiter_in_der_Palmoelindustrie_-_Ausbeutung__Widerstand_und_transnationale_Solidaritaet.pdf (abgerufen am 21.05.2020)

Schilling, David (o. J.): The Collateral Damage of Covid-19 in the Bangladesh Apparel Sector. <https://www.iccr.org/collateral-damage-covid-19-bangladesh-apparel-sector> (abgerufen am 25.03.2021)

UN, Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (2019): Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights A/HRC/41/43 https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/41/43 (abgerufen am 29.03.2021).

Worker Rights Consortium (2021, 14 January): Covid-19 Tracker: Which Brands Are Acting Responsible Towards Suppliers and Workers? <https://www.workersrights.org/issues/covid-19/tracker/> (abgerufen am 31.03.2021)

Kontakt

Deutsches Institut für Menschenrechte

Sara Phung | wissenschaftliche Mitarbeiterin

Wirtschaft und Menschenrechte

Zimmerstrasse 26/27 | 10969 Berlin, Deutschland

Tel.: 030 259 359-124 | Fax: 030 259 359-59

phung@institut-fuer-menschenrechte.de

www.institut-fuer-menschenrechte.de

Twitter: [@dimr_berlin](https://twitter.com/dimr_berlin)

© Deutsches Institut für Menschenrechte, 2021
All rights reserved

Das Institut

Das Deutsche Institut für Menschenrechte ist die unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands. Es ist gemäß den Pariser Prinzipien der Vereinten Nationen akkreditiert (A-Status). Zu den Aufgaben des Instituts gehören Politikberatung, Menschenrechtsbildung, Information und Dokumentation, anwendungsorientierte Forschung zu menschenrechtlichen Themen sowie die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen. Es wird vom Deutschen Bundestag finanziert. Das Institut ist zudem mit dem Monitoring der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und der UN-Kinderrechtskonvention betraut worden und hat hierfür entsprechende Monitoring-Stellen eingerichtet.