ARBEIT

WELTWEIT INKLUSIV?

Grundlagen und Beispiele zur Förderung menschenwürdiger und inklusiver Arbeit

bezev.de
Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit e.V.

Inhalt

Einleitung	**3**
Weltweite Arbeitssituation von Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung	**4**
Vom Recht auf menschenwürdige Arbeit	**5**
Global Compact und Inklusion	**7**
In der Diskussion: Der Nationale Aktionsplan für Menschenrechte	**9**
Deutsche entwicklungspolitische Initiativen zum Thema Arbeit – einige Beispiele	**10**
Zusammenfassung und abschließende Empfehlungen	**12**
Das Thema menschenwürdige Arbeit bei bezev	**13**
Weitere Ansatzpunkte und Links zu Beispielen	**14**

Bildnachweis:
Titel: g p / flickr, cc-Lizenz by 3.0
S.2: Sasha Lezhnev, ENOUGH Project, cc-Lizenz nc-sa-by-nd 3.0
S.3: K. Kendall, flickr cc-Lizenz by 3.0
S.11: Gordon Welters/www.medico.de

Einleitung

Von weltweit 3 Milliarden Jobs sind nur 1,2 Milliarden sicher, die Mehrzahl der Arbeitsplätze, etwa 1,8 Milliarden, gelten als unsicher. 860 Millionen Jobs tragen durch ihren niedrigen Lohn von unter 1,11 Euro pro Arbeitstag zur Verschärfung von Armut bei.

Bei Menschen mit einer Behinderung sieht es dann noch einmal schlimmer aus: Weltweit leben mehr als eine Milliarde Menschen mit einer Behinderung . Nur 44 Prozent aller Menschen mit einer Behinderung hatten 2011 eine Arbeit, in Entwicklungsländern waren es nur 20 Prozent. Diese Arbeit ist zudem unsicher, nur jeder zehnte Job hat dabei überhaupt eine Form sozialer Absicherung.

Der Zusammensturz der Rana Plaza Textilfabrik im April 2013 mit insgesamt weit über 1.000 Todesfällen hat in aller Deutlichkeit gezeigt, dass die Art in der Produzenten, aber auch Konsumenten, direkt und indirekt menschengefährdende Arbeitsbedingungen in den Ländern des Globalen Südens aufrecht erhalten, keine Zukunft hat.

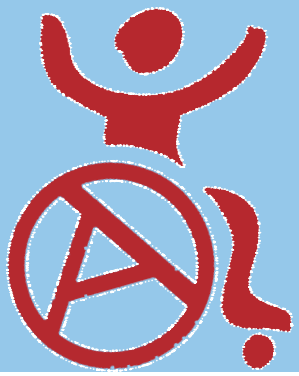
Auch als eine Reaktion auf Katastrophen dieser Art, gewinnt das Thema unternehmerische Verantwortung im entwicklungspolitischen Zusammenhang immer weiter an Bedeutung. Zum Beispiel hat das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung das Textilbündnis gegründet, bei dem Unternehmen sich verpflichten können, Mindeststandards etwa beim Schutz der Gesundheit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten. Diese und weitere Initiativen arbeiten auch daran, dass sich auch bei den Zulieferern der Unternehmen die Zustände verbessern.

In dieser Broschüre schauen wir uns an, wie internationale Konventionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung/ Behinderung berücksichtigen. Daneben fragen wir uns, inwieweit das Thema Inklusion Berücksichtigung in entwicklungspolitischen Initiativen und Maßnahmen finden, die Wirtschaft und Menschenrechte miteinander verbinden und Unternehmen stärker in die Verantwortung nehmen wollen.

Dazu schauen wir uns andere einige ausgewählte weitere Maßnahmen und Entwicklungen an, in denen mit und durch Deutschland die Verknüpfung der Themen Menschenrechte und Arbeit gestärkt werden sollen. Dazu gehören der Unternehmenspakt „Global Compact“, die Entwicklung des „Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte“ sowie das bereits erwähnte „Bündnis für nachhaltige Textilien“.

Zuletzt entwickeln wir eine Reihe von Empfehlungen, wie die Ausgangssituation verbessert werden könnte.

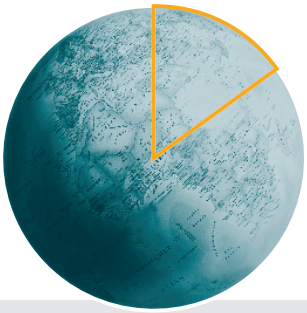
Weltweite Arbeitssituation von Menschen mit Beeinträchtigung/ Behinderung



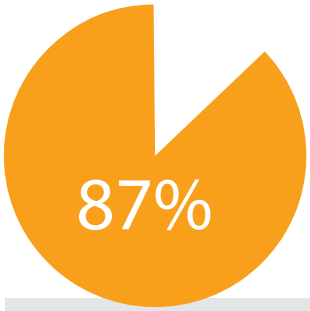
Obwohl es für die Umsetzung einer menschenwürdigen Arbeitssituation für Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung international verbindliche Vereinbarungen gibt, sind die Arbeitsbedingungen weltweit noch weit von den Ansprüchen entfernt, die sich zwingend aus diesen Vereinbarungen ergeben.

Nach Angaben des „World Disability Report“ der Weltgesundheitsorganisation und der Weltbank aus dem Jahr 2011 leben weltweit mehr als eine Milliarde Menschen mit einer Beeinträchtigung/Behinderung, das sind etwa 15 Prozent der Weltbevölkerung. 785 Millionen Menschen mit einer Beeinträchtigung/Behinderung sind im arbeitsfähigen Alter.

Wenn sie eine Arbeit haben, so sind Menschen mit Behinderung meist in geringer bezahlten Jobs mit geringen Aufstiegschancen und schlechten Arbeitsbedingungen beschäftigt.
In den USA verdienen Menschen mit Beeinträchtigung nach einer Studie im Durchschnitt 6.500 US-Dollar im Jahr weniger im Vergleich zu Menschen ohne Beeinträchtigung/Behinderung. In Südkorea liegt der Unterschied im jährlichen Durchschnittseinkommen sogar bei 10.000 US-Dollar. Besonders benachteiligt sind Frauen mit Behinderung und Menschen mit intellektuellen und psychischen Beeinträchtigungen, die noch größere Schwierigkeiten haben, eine Arbeit zu finden, die ihren Lebensunterhalt sichert.



15% aller Menschen leben mit einer Beeinträchtigung/Behinderung



87% aller Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung, die arbeiten, haben ungeschützte Arbeitsverhältnisse.

Während es in den Industrienationen für Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung schon nicht einfach ist, eine Arbeit zu finden, so ist die Aussicht im Globalen Süden nochmals schlechter. In vielen Ländern ist der formale Arbeitsmarkt relativ klein, die meisten Menschen arbeiten im informellen Sektor – nach Angaben der OECD weltweit mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen. Im informellen Sektor liegen die Einkommen häufig unterhalb der Armutsgrenze. Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung sind in diesem Sektor überrepräsentiert: 87 Prozent der Menschen mit Behinderung, die eine Arbeit haben, arbeiten im informellen Sektor.[1]

Es ist für Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung nicht einfach, eine gut bezahlte Tätigkeit zu finden, da ihnen häufig mit Vorurteilen, Ängsten und falschen Vorstellungen begegnet wird. Oft herrscht eine Vorstellung nach der Menschen mit Behinderung nicht fähig sind, die Anforderungen des Jobs zu erfüllen und dass es gleichzeitig sehr teuer ist, einen Arbeitsplatz für sie bereitzustellen. Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung werden des-

1 OECD: Is informal normal. Towards More and Better Jobs in Development Countries. 2009.

halb nicht als potenzielle ArbeitnehmerInnen betrachtet.

Studien weisen daneben nach, wie eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt wird, wenn der Hauptverdiener einer Familie krank wird oder eine langfristige Beeinträchtigung erlangt. In vielen Ländern des Globalen Südens existieren noch keine ausreichenden Systeme der sozialen Sicherung, die einen solchen Ausfall des Verdienstes oder zusätzliche Kosten durch Krankheit und Beeinträchtigung kompensieren würden.
Eine Erkrankung oder Beeinträchtigung des Hauptverdieners der Familie führt nicht nur durch den Ausfall des Verdienstes in Verschuldung und Armut, sondern auch durch die durch die Krankheit oder Beeinträchtigung entstehenden Kosten.
Diese Kosten können einmalige Kosten sein, wie der Kauf eines Rollstuhls oder Hilfsmittels (z.B. Gehhilfen), aber auch wiederkehrende Kosten, wie regelmäßig einzunehmende Medikamente, Fahrtkosten ins Krankenhaus/zum Arzt oder therapeutische Behandlungen (z.B. Krankengymnastik). Die Höhe der Kosten ist sehr abhängig von der Art und der Schwere der Beeinträchtigung. Die betroffenen Menschen erhalten meist keine staatlichen Wohlfahrtsleistungen und medizinischen Dienstleistungen, die die entstehenden Kosten abfedern könnten.
Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung im Globalen Süden sehen sich außerdem einer Umwelt voller Barrieren in Form von z.B. unzugänglichen Gebäuden oder Verkehrsmitteln gegenüber, die ihre Teilhabe am beruflichen und sozialen Leben zusätzlich erschweren.

Beispiel Bangladesch

In einer Studie in einem Distrikt in Bangladesch führte das Eintreten einer Beeinträchtigung bei 87 Prozent der Betroffenen dazu, dass sie ihre volle Beschäftigung verloren. 50 Prozent der Männer und 33 Prozent der Frauen schieden aus ihrem Job aus. Der Verlust der Arbeitsstelle oder Reduzierung des Stellenumfangs ging einher mit höheren Aufwendungen in Verbindung mit der Beeinträchtigung.[2]

2 Chowdhury, J./Foley, D. (2006): Economics of disability: An empirical study of disability and employment in the Bangladesh district of Chuadanga, in: Disability Studies Quarterly, Volume 26, No. 4

3 Vom Recht auf menschenwürdige Arbeit

Zunächst eine kurze Klärung des zentralen Begriffs „menschenwürdige Arbeit“, der in dieser Publikation von großer Bedeutung ist.

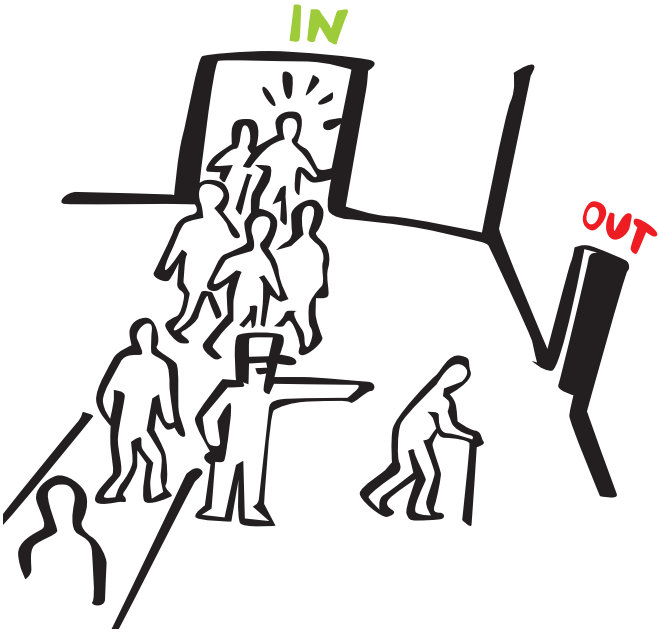
Menschenwürdig ist Arbeit, die

- **die Gesundheit und das Leben der Menschen nicht gefährdet,**
- **ein Einkommen ermöglicht, mit dem Menschen ihren Lebensunterhalt auf unabhängige Weise bestreiten können,**
- **Menschen nicht ausgrenzt oder diskriminiert und**
- **die Lebensgrundlage aller nicht gefährdet, also beispielsweise durch Abbau von Ressourcen an der die Umwelt Schaden nimmt.[1]**

Diskriminierung soll dabei an dieser Stelle nach der ILO in diesem Zusammenhang als jede Unterscheidung, Ausschluss oder Bevorzugung aufgrund bestimmter Gründe, die die Chancengleichheit oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf zunichtemacht oder beeinträchtigt, definiert werden.
Allgemeine Standards, die Unterschiede basierend auf verbotenen Diskriminierungsmerkmalen (bspw. ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder Beeinträchtigung) herstellen, stellen eine Diskriminierung im Gesetz dar.

Die spezifische Einstellung von einer Behörde oder einer Privatperson, die Personen oder Mitglieder einer Gruppe auf Grund von verbotenen Diskrimierungsmerkmalen ungleich behandelt, sind dann eine Diskriminierung in der Praxis.

1 Eigene Zusammenfassung auf Basis der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung.



Eine mittelbare Diskriminierung bezieht sich auf scheinbar neutrale Situationen, Vorschriften oder Praktiken, die tatsächlich zu einer Ungleichbehandlung von Personen mit bestimmten Eigenschaften führen. Eine mittelbare Diskriminierung liegt zum Beispiel vor, wenn die Hausordnung in einem öffentlichen Gebäude das Mitführen von Hunden verbietet und damit Menschen benachteiligt, die auf Blindenhunde angewiesen sind.
Eine Unterscheidung oder Ungleichbehandlung, die stattfindet, um die besonderen Anforderungen von Menschen mit Behinderungen in den Blick zu nehmen – insbesondere Maßnahmen zum Schutz und Beistand – wird dagegen allgemein nicht als diskriminierend angesehen.

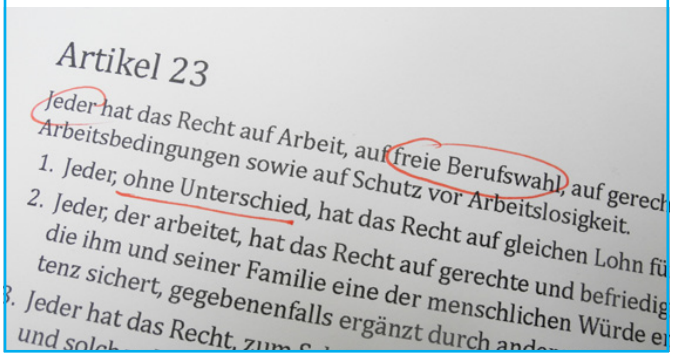
Hervorgehoben werden sollen an dieser Stelle der Gleichbehandlungsgrundsatz und das Gebot der Nichtdiskriminierung. Beide Prinzipien sind in allen Kerndokumenten des Menschenrechtsschutzes verankert. Neben den Diskriminierungsverboten etwa im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt), im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt) oder in der Europäischen Menschenrechtskonvention, gibt es spezielle Menschenrechtsabkommen zum Diskriminierungsschutz. Diese verbieten merkmalsspezifische Diskriminierungsformen und formulieren die Menschenrechte aus der Perspektive besonders geschützter Personengruppen. Dies sind etwa die UN-Anti-Rassismus-Konvention, die UN-Frauenrechtskonvention oder eben die UN-Behindertenrechtskonvention.

Diskriminierungsverboten kommt dabei eine besondere Bedeutung als Strukturprinzipien des Menschenrechtsschutzes zu, denn das Diskriminierungsverbot ist unverzichtbarer Bestandteil aller Menschenrechte.
Zum Beispiel ist die Meinungsfreiheit vom Staat ohne Unterscheidung etwa aus Gründen der Herkunft oder des Geschlechts, zu achten, zu schützen und zu gewährleisten.

Diskriminierungsverbote sichern die Ausübung gleicher Freiheit für alle Menschen. Daher betont die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, dass alle Menschen „frei und gleich an Würde und Rechten“ geboren sind, ohne Unterschied etwa in „Sprache, Religion, politischer Überzeugung“ (Artikel 1 Satz 1, 2 S. 1).
Ausgangspunkt des Diskriminierungsschutzes bildet die Menschenwürde, denn durch Diskriminierungen wird Menschen ihr Wert- und Achtungsanspruch verweigert. Die Achtung der Würde aller Menschen bildet den tragenden Grund der universell geltenden, also jedem Menschen innewohnenden, allein aufgrund seiner Existenz als Mensch und um seiner Würde willen zukommenden, Menschenrechte.

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

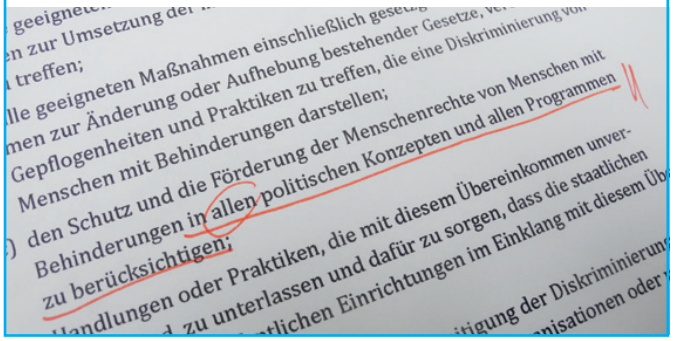
Nach Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte hat jeder Mensch das Recht auf Arbeit, freie Berufswahl, gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.


Artikel 23

Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerech
Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.
1. Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn fü
2. Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedig
die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde e
tenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch ande
3. Jeder hat das Recht, zum
und solch

Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK)

Eine weitere zentrale Rolle spielt die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK). In Deutschland trat sie am 26. März 2009 rechtsverbindlich in Kraft.


geeigne
n zur Umsetzung der
treffen;
lle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetz
men zur Änderung oder Aufhebung bestehender Gesetze, ve
Gepflogenheiten und Praktiken zu treffen, die eine Diskriminierung von
Menschen mit Behinderungen darstellen;
den Schutz und die Förderung der Menschenrechte von Menschen mit
Behinderungen in allen politischen Konzepten und allen Programmen
zu berücksichtigen;
Handlungen oder Praktiken, die mit diesem Übereinkommen unver-
d zu unterlassen und dafür zu sorgen, dass die staatlichen
tlichen Einrichtungen im Einklang mit diesem Üb
itigung der Diskriminierun
nisationen oder

Damit gingen der Bund und die Bundesländer die allgemeinen Verpflichtungen ein, „die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern“.

Zu diesem Zweck verpflichten sich alle Vertragsstaaten unter Artikel 4 der UN-BRK unter anderem,

a) **alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen zur Umsetzung der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu treffen;**
b) **alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Änderung oder Aufhebung bestehender Gesetze, Verordnungen, Gepflogenheiten und Praktiken zu treffen, die eine Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen darstellen;**
c) **den Schutz und die Förderung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen in allen politischen Konzepten und allen Programmen zu berücksichtigen;**
d) **Handlungen oder Praktiken, die mit diesem Übereinkommen unvereinbar sind, zu unterlassen und dafür zu sorgen, dass die staatlichen Behörden die Träger der öffentlichen Gewalt und öffentlichen Einrichtungen im Einklang mit diesem Übereinkommen handeln; […]“**

Neben dem Verbot der Diskriminierung, soll hier als zweiter wesentlicher Aspekt die Gleichberechtigung genannt werden, die sich wiederum aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte ergibt und die zu aktivem Handeln aller Beteiligten zur Beförderung der Gleichberechtigung führen muss. Weiterhin legt Artikel 27 der UN-BRK das Recht von Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung auf Arbeit, auf dieser Grundlage fest. Dieses Recht auf Arbeit schließt die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit zu verdienen, die frei gewählt oder frei angenommen wird.
Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung haben ein Recht auf gerechte und faire Arbeitsbedingungen, einschließlich gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, sowie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Menschen mit einer Beeinträchtigung/Behinderung sollen gleichberechtigt mit anderen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte ausüben können.
Der Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsbildung und Weiterbildung soll ermöglicht werden. Beschäftigungsmöglichkeiten, beruflicher Aufstieg, Unterstützung beim Erhalt eines Arbeitsplatzes und beim Wiedereinstieg sollen gefördert werden, ebenso wie die Möglichkeiten für eine selbständige Beschäftigung oder eine Beschäftigung im öffentlichen Sektor.

Global Compact und Inklusion

Der Frage, wie die zuvor erläuterten Grundsätze in nationale und internationale Arbeitsansätze und Initiativen Berücksichtigung finden, wollen wir uns nun zunächst über den „Global Compact“ nähern. Global Compact oder auch „United Nations Global Compact“ ist ein internationaler Pakt, der zwischen Unternehmen und den Vereinten Nationen geschlossen wird, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Am 31. Januar 1999 wurde der Pakt offiziell von UN-Generalsekretär Kofi Annan in einer Rede anlässlich des Weltwirtschaftsforums in Davos allen interessierten Unternehmensführern angeboten.

Unternehmen, die den Global Compact unterschreiben, sollen

1. **die international verkündeten Menschenrechte respektieren und ihre Einhaltung innerhalb ihrer Einflusssphäre fördern,**	Menschenrechte ✔
2. **sicherstellen, dass sie nicht bei Menschenrechtsverletzungen mitwirken,**	~~Menschenrechtsverletzungen~~
3. **die Rechte ihrer Beschäftigten, sich gewerkschaftlich zu betätigen, respektieren sowie deren Recht auf Kollektivverhandlungen effektiv anerkennen,**	Gewerkschaften ✔
4. **alle Formen von Zwangsarbeit bzw. erzwungener Arbeit ausschließen,**	~~Zwangsarbeit~~
5. **an der Abschaffung von Kinderarbeit mitwirken,**	~~Kinderarbeit~~
6. **jede Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf ausschließen,**	~~Diskriminierung~~
7. **eine vorsorgende Haltung gegenüber Umweltgefährdungen einnehmen,**	~~Umweltgefährdung~~
8. **Initiativen zur Förderung größeren Umweltbewusstseins ergreifen,**	Umweltbewusstsein ✔
9. **umweltfreundliche Technologien entwickeln und verbreiten,**	Umwelt-Technologien ✔
10. **gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.**	~~Korruption~~

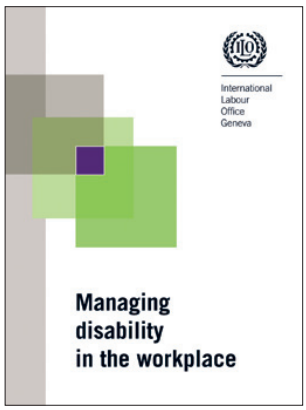
Die unterzeichnenden Unternehmen sollen einen jährlichen Bericht darüber verfassen. Weltweit haben sich aktuell ca. 8.400 Unternehmen dem Pakt angeschlossen. Da der Global Compact ein Multi-Stakeholder-Netzwerk ist, beteiligen sich neben Unternehmen auch Zivilgesellschaft, Forschungseinrichtungen, Wirtschafts- und Arbeitnehmerverbänden sowie Städte.
Die deutschen Teilnehmer des Global Compacts organisieren sich seit 2001 im Deutschen Global Compact Netzwerk, mit aktuell über 400 Teilnehmern. Das Netzwerk umfasst DAX-notierte Konzerne, kleine und mittelständische Unternehmen sowie wissenschaftliche Einrichtungen und Nichtregierungsorganisationen wie Transparency International.
Die Geschäftsstelle des Deutschen Netzwerkes ist bei der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) angesiedelt. Die Koordination geschieht im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und der Unternehmen im Global Compact sowie in Abstimmung mit dem Auswärtigen Amt und der Internationalen Handelskammer.

Es lässt sich in vielen der Prinzipien des Pakts eine Verbindung zum Thema Inklusion herstellen, interessant ist dabei vor allem auch das sechste Prinzip, bei dem es um Abschaffung von Diskriminierung geht.
Global Compact argumentiert, dass Diskriminierung aus Sicht von Unternehmen keinen Sinn macht. Es führe zu sozialen Spannungen, die sich möglicherweise störend auf das Geschäftsumfeld im Unternehmen und in der Gesellschaft auswirken.

Broschüre: Managing Disability in the Workplace

Ein Unternehmen, das diskriminierende Praktiken in Beschäftigung und Beruf zulässt, versperre sich den Zugriff auf Talente aus einem größeren Pool an Arbeitskräften und damit auf Fähigkeiten und Kompetenzen. Durch Diskriminierung verursachtes Leid beim Personal, beeinträchtige darüber hinaus die Leistung von Einzelpersonen und Teams in den Unternehmen. Schließlich könne Diskriminierung den Ruf eines Unternehmens und so möglicherweise Gewinne und Aktienwert beeinflussen.
Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz kann nach Global Compact zu positiven Ergebnissen für die Unternehmen, für den Einzelnen und die Gesellschaft führen.

Mit der Broschüre „Managing Disability in the Workplace" aus dem Jahr 2002 veröffentlicht die Internationale Arbeitsorganisation auf der Global Compact-Internetseite ein Handbuch der Internationalen Arbeitsorganisation für Unternehmen zum Thema ArbeitnehmerInnen mit Beeinträchtigung/Behinderung. Aufgegriffen werden hier nicht nur die Entwicklung einer Unternehmensstrategie, sondern auch die Rolle der Regierungen und der Eigeninitiativen von Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung.



Ziel der Broschüre ist es, zu gewährleisten, dass Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung die gleichen Chancen haben am Arbeitsplatz haben und die Beschäftigungschancen für Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung verbessert werden. Gleichzeitig sollen sichere, zugängliche und gesunde Arbeitsplätze gefördert werden. Es soll daneben gewährleistet werden, dass die Mehrkosten, die im Zusammenhang mit Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung/Behinderung einhergehen können, so gering wie möglich bleiben und gleichzeitig der Beitrag, den Arbeitnehmer mit Behinderungen für das Unternehmen zu leisten steigt. Arbeitgeber sollen zu diesem Zweck vor allem eine Strategie zum Umgang mit Beeinträchtigung/Behinderung in ihren Unternehmen einführen, die sich in das Unternehmenskonzept einbettet und wesentliche Punkte, von der Personalauswahl bis zu Beförderungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzausstattung berücksichtigt. Aufgabe der Regierung könnte es dann u.a. beispielsweise sein, die Entwicklung solcher Strategien zu begünstigen oder ggfs. sogar vorzuschreiben.
Daneben werden Unternehmen darauf aufmerksam gemacht, dass Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung auch Kunden sind und auch einen Markt, in manchen Ländern mit nicht unerheblicher Kaufkraft, darstellen.

Kritik an Global Compact

Größter Kritikpunkt am Global Compact ist oft, dass die festgelegten Prinzipien ohnehin auf bereits bestehenden und verbindlichen bzw. anerkannten internationalen Übereinkommen beruhen. An sich sei Global Compact insofern also kein wirklicher Schritt nach vorne – Kritiker verstehen den Pakt deshalb also zu schwach oder nicht weitgehend genug. Die Einhaltung der Kriterien ist darüber hinaus freiwillig. Es gibt keine Sanktionen, falls ein Unternehmen die selbst gesteckten Ziele nicht erfüllt. Das derzeit einzige Instrument des Global Compact ist die Verpflichtung zur jährlichen Berichterstattung, die über Fortschritte und Probleme in der Entwicklung des Unternehmens berichten soll.

Kommen Unternehmen dieser Berichterstattung nicht nach, wird die Teilnahme an dem Pakt nach wiederholtem Verstoß beendet. Die Inhalte der abgegebenen Berichte haben insgesamt den Charakter einer freiwilligen Selbstauskunft. Die Richtlinien der Global Reporting Initiative werden zwar als mögliche, jedoch unverbindliche Standards für diese Nachhaltigkeitsberichte empfohlen.

In der Diskussion: Der Nationale Aktionsplan für Menschenrechte

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sind ein 2011 vom UN-Menschenrechtsrat verabschiedeter globaler Standard zur Verhütung und Behebung von Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit Wirtschaftstätigkeit. Die Leitprinzipien sind in drei Säulen eingeteilt:

1. **Die Pflicht des Staates, Menschenrechte zu schützen,**
2. **Die Verantwortung von Unternehmen, diese Rechte zu achten und**
3. **Der notwendige Zugang zu gerichtlicher und außergerichtlicher Abhilfe gegen Menschenrechtsverletzungen**

Folgt man den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNLP), so ergibt sich kein direkter Bezug zur UN Behindertenrechtskonvention, es wird allerdings davon gesprochen, dass
„abhängig von den Umständen [...] Wirtschaftsunternehmen gegebenenfalls zusätzliche Standards in Erwägung ziehen [müssen]. So sollten Unternehmen beispielsweise die Menschenrechte von Personen achten, die bestimmten Gruppen oder Bevölkerungsteilen angehören, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen, soweit sie negative menschenrechtliche Auswirkungen auf diese haben könnten“.

In diesem Zusammenhang präzisieren Rechtsinstrumente der Vereinten Nationen die Rechte von
„indigenen Völkern, Frauen, Personen die nationalen oder ethnischen, religiösen und sprachlichen Minderheiten angehören, Kindern, Menschen mit Behinderungen sowie Wanderarbeitnehmern und ihren Familienangehörigen.“

Auch für Staaten ergibt sich demnach eine besondere Schutzpflicht, die sich zum Beispiel in Auflagen bzw. Regulierung von Wirtschaftsunternehmen niederschlagen kann. Dabei
„sollten Handlungsanleitungen nicht nur zu Einhaltung der Menschenrechte führen, sondern auch Methoden aufzeigen, wie Fragen des Geschlechts, der Vulnerabilität [– zu dieser Gruppe werden oft Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung gezählt –] oder Marginalisierung wirksam Rechnung getragen werden kann.“

Für Mitte 2016 hat die Bundesregierung einen nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte angekündigt, dessen Inhalte derzeit diskutiert werden. Einen Teil der Diskussion kann man über das Internetportal des Nationalen Aktionsplans (NAP) und die dort eingestellten Protokolle verfolgen.
www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/Aussenwirtschaft/Wirtschaft-und-Menschenrechte/Uebersicht_node.html

Einige wesentliche Inhalte der aktuellen Diskussion im Rahmen der sogenannten Expertenanhörungen greifen wir im Folgenden auf, da sie interessante Einblicke in die Entwicklung des Aktionsplanes geben und Rückschlüsse zur Bedeutung des Themas Inklusion für die Erstellung des NAP zulassen.

So stellt etwa **Prof. Gerhard Prätorius**, der seit 2006 im **Volkswagen Konzern** für CSR (Gesellschaftliche Verantwortung) und Nachhaltigkeit zuständig ist, im Rahmen der Expertendiskussion um den NAP klar, dass es in Deutschland bislang keine Regelung zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten im Sinne der UNLP gebe. Dies gelte es im NAP zu erarbeiten. Deutsche Unternehmen hätten ihm zufolge bereits begonnen, die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf Menschenrechte in eigenen Fertigungsstätten und entlang der Lieferkette zu untersuchen. Grundsätzlich bestehe nach deutschem Recht aber keine Haftung des Mutterunternehmens für Handlungen von Tochterunternehmen, das Bürgerliche Gesetzbuch sehe jedoch eine Mithaftung von Mittätern, Anstiftern und Gehilfen vor.

Jens Nagel von der **Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels e.V.** (AVE), die einige große Einzelhändler, wie Otto, Puma, Real (Umsatz insgesamt 230 Mrd. Euro) vertritt, gibt an, dass seit einigen Jahren die Handlungsfelder Umwelt- und Verbraucherschutz sowie Unternehmensverantwortung (z.B. im Rahmen des Textilbündnis) immer größere Bedeutung in der Arbeit einnähmen. Nagel weist in der Diskussion auf die Business Social Compliance Initiative (BSCI) hin, die 2003 durch die Foreign Trade Association (FTA) gegründet wurde, den auf internationale Handelsfragen spezialisierten europäischen Dachverband der AVE. Die BSCI umfasst 750 Teilnehmende aus Deutschland, 1.500 in Europa. Sie ist eine gemeinsame Plattform für Handelsunternehmen, um Sozialstandards in der Lieferkette zu verbessern und basiert auf der ILO-Konvention, der UN-Menschenrechtserklärung und den UN-Leitprinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten.

Michael Reckordt, Powershift e.V. ist der Meinung, dass es für einen effektiven NAP wichtig sei, dass etwa die Unternehmen in ihren Nachhaltigkeitsberichten über die Einhaltung von menschenrechtlichen, sozialen und ökologischen Standards berichten. Grundlage für den gesetzlichen Rahmen sollten die OECD-Leitlinien für unternehmerische Sorgfaltspflicht in Rohstoffketten bzw. die UNLP für Wirtschaft und Menschenrechte bilden. Es erfolge, so Reckordt, eine Konzentration vor allem auf einen wesentlichen Aspekt: Prävention durch die Auswahl von Lieferanten und Partnern. Einzelne Ansätze sehen die Förderung von Schulungsmaßnahmen der Geschäftspartner vor, um Menschenrechtsverletzungen dauerhaft auszuschließen. Der zentrale Hebel zur Umsetzung der Beachtung von Menschenrechten wäre die Beendigung der Zusammenarbeit – dieser Hebel wird allerdings nur bei einer direkten Zusammenarbeit wirklich relevant. Weitere Zulieferer werden dadurch nur mittelbar erreicht.
Die Forderung von Michael Reckordt zur Einbindung des Themas Menschen mit Beeinträchtigung in den NAP bringt es auf den Punkt. Die Arbeitssituation von Menschen mit Beeinträchtigung findet im aktuellen Diskurs um den NAP zu wenig statt. Die Ansätze insbesondere in der Prävention und im Capacity Building für Unternehmen und Zulieferer sind gut und richtig, die Beteiligung an Brancheninitiativen sehr lobenswert, allerdings ist es aus Sicht von *bezev* essentiell, dass gerade in dieser weichenstellenden Diskussion das Thema Inklusion Beachtung findet. Allerdings bleibt es vorerst nur bei der Diskussion – mit Ergebnissen ist erst im Laufe des Jahres 2016 zu rechnen, dann nämlich soll der NAP durch das Bundeskabinett verabschiedet werden.

Deutsche entwicklungspolitische Initiativen zum Thema Arbeit – einige Beispiele

Unternehmerische Verantwortung gewinnt in einer Vielzahl von deutschen entwicklungspolitischen Initiativen immer mehr an Bedeutung. Im Folgenden beleuchten wir anhand einiger Beispiele aus dem Textilbereich näher, welche Rolle Inklusion und Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung eigentlich in Initiativen und Projekten spielen.

Bündnis für nachhaltige Textilien

Das Bündnis für nachhaltige Textilien

„Ich denke, wir sind uns alle einig: Wir wollen keine Kleidung tragen, bei deren Herstellung Menschenrechte mit Füßen getreten und Menschen ausgebeutet oder vergiftet werden. Wir brauchen weltweit menschenwürdige Arbeit! Wir brauchen weltweit verbindliche soziale und ökologische Mindeststandards“.

Bundesentwicklungsminister Dr. Gerd Müller zu Beginn der Broschüre zum Textilbündnis

Im Oktober 2014 wurde das Bündnis für nachhaltige Textilien offiziell gestartet. Das Textilbündnis ist eine Reaktion auf den Einsturz einer Textilfabrik in Sabhar, Bangladesch, in welcher viele internationale Textilkonzerne ihre Produkte fertigen ließen. Verbunden mit einem Aktionsplan sollen die menschen- und arbeitsrechtlichen Standards in der Textilindustrie, vor allem bei Zulieferern im Globalen Süden, gestärkt werden.
Ziel des Bündnisses für nachhaltige Textilien ist es, die

Kräfte und Expertise seiner Partner zu bündeln, um so mit entsprechender Marktmacht die soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit entlang der gesamten Textilproduktionskette kontinuierlich zu verbessern.

Dies soll durch folgende Elemente erreicht werden:

1. **Definition von Bündnis-Standards für die einzelnen Produktionsstufen von Textilien, Formulierung von Anforderungen und Zeitzielen für die schrittweise Umsetzung dieser Standards**
2. **Verbesserung von Rahmenbedingungen in den Produktionsländern und Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für eine abgestimmte Politik in Deutschland sowie der EU**
3. **Transparente Kommunikation, die die Fortschritte des Bündnisses und seiner Partner aufzeigt und es dem Verbraucher ermöglicht, nachhaltige Textilien leicht zu erkennen**
4. **Aufbau einer Plattform, um den Fortschritt der Umsetzung zu prüfen, Erfahrungen zu teilen und voneinander zu lernen**

Die Standards des Bündnisses für nachhaltige Textilien orientieren sich an internationalen Grundsätzen wie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.
Eingeflossen sind außerdem vorhandene Standardsysteme (zum Beispiel für Biotextilien und den Fairen Handel), technische Industriestandards sowie freiwillige Selbstverpflichtungen (Verhaltenskodizes) der Wirtschaft.

Die Bündnis-Standards beschreiben die sozialen, ökologischen und ökonomischen Ziele auf den einzelnen Stufen der Lieferkette, die umgesetzt werden sollen. Folgende wesentliche Themenfelder werden unter anderem in den Bündnis-Standards aufgegriffen.

Rana Plaza

Der Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza in Sabhar in Bangladesch am 24. April 2013 hat weltweite Beachtung gefunden. In Deutschland wurde daraufhin das Bündnis für nachhaltige Textilien gegründet.

Innerhalb des Themenbereiches „Soziales“ sind etwa die folgenden Anforderungen definiert:

1. **Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, etwa über Lohn- und Arbeitsbedingungen,**
2. **Existenzsichernde Löhne, entlohnte Überstunden, bezahlter Urlaub, Sozial- Leistungen,**
3. **Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Vertragssklaverei,**
4. **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,**
5. **Verbot von Diskriminierung und Misshandlungen.**

Wirklich explizite Ziele für eine stärkere Berücksichtigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Beeinträchtigung/Behinderung enthält der Aktionsplan des Textilbündnisses allenfalls implizit über das Diskriminierungsverbot. Eine Orientierung oder Anlehnung etwa an der Behindertenrechtskonvention wäre hier sehr wünschenswert.

Das Textilbündnis basiert auf dem Freiwilligkeitsprinzip. Die Mitglieder setzen sich dabei aus Bereichen der Textilindustrie, aus Verbänden und Initiativen, Gewerkschaften, dem BMZ sowie aus Nichtregierungsorganisationen zusammen.

develoPPP.de

develoPPP.de: Kooperationen mit der Wirtschaft

Seit 1999 fördert das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung über das develoPPP-Programm Entwicklungspartnerschaften mit der Wirtschaft. Mit der Textilbranche gab es mittlerweile weltweit 87 Projekte mit einem Gesamtvolumen von über 40 Mio. Euro. Sieben Projekte befinden sich momentan in der Umsetzung. Die Bandbreite reicht dabei von kleineren mittelständischen Unternehmen wie der Stuttgarter Firma Blutsgeschwister, bis hin zu Branchengrößen wie PUMA, die angeben, vor allem in Asien Transparenz und Nachhaltigkeit in ihren Lieferketten verbessern wollen.

Bei develoPPP ist die Aufnahme von Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung 2015 noch in der Planung – bislang wurde lediglich das Erreichen besonders benachteiligter Gruppen (u.a. eben auch Menschen mit Beeinträchtigung) als Bonuskriterium („besonders förderungswürdig“) aufgenommen. Eine bessere Verankerung wird laut des „Zwischenberichtes zur Umsetzung des Aktionsplans zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ in Zukunft angestrebt. Dazu gehört auch die Schulung der Projektmitarbeitenden zum Thema Inklusion.

PSES – Förderung von Sozial und Umweltstandards in der Industrie in Bangladesch

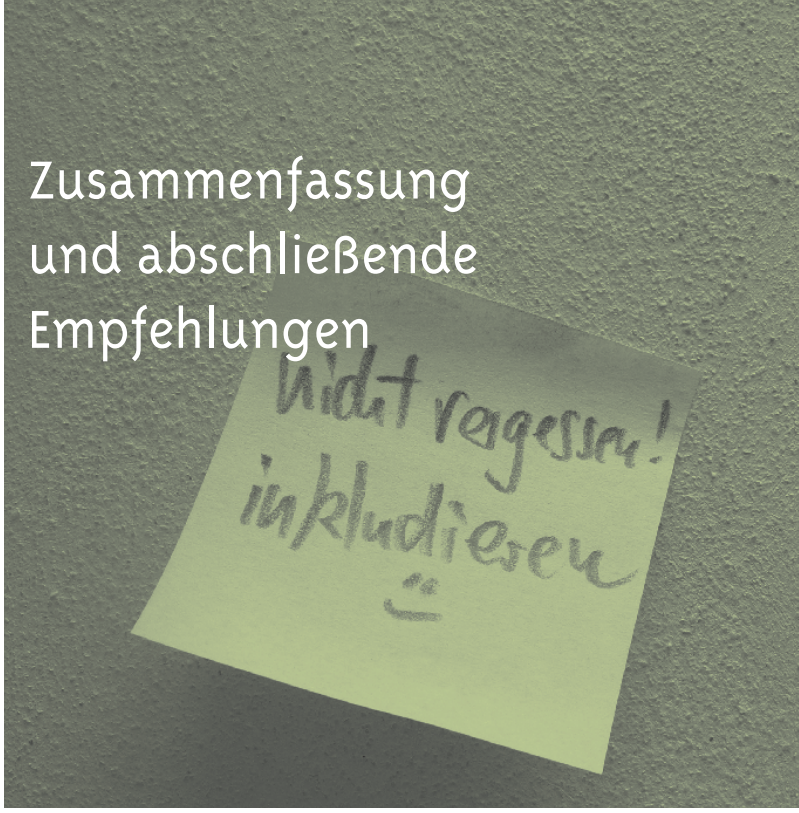
Das BMZ unterstützt durch das Programm „Förderung von Sozial- und Umweltstandards in der Industrie (PSES)“ eine nachhaltige und sozialverträgliche Textil- und Bekleidungsproduktion in Bangladesch.

Im Rahmen des Programms wurden in Zusammenarbeit mit der Regierung, lokalen Unternehmensverbänden, der Privatwirtschaft sowie mit NGOs, Gewerkschaften und internationalen Organisationen u.a. Arbeitsinspektoren ausgebildet, Arbeitnehmerinnen und Arbeiter als Berater für Sozialstandards ausgebildet und im Arbeitsrecht trainiert und die Einhaltung nationaler Arbeitsgesetze und internationaler Normen in mehr als 700 Unternehmen verbessert.

Das Folgevorhaben „PSES II“ nahm im April 2015 seine Arbeit auf. Vor dem Hintergrund des Rana Plaza Unfalls in 2013 wurde ein weiterer Schwerpunkt auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen gelegt. Das Vorhaben ist mit 6 Mio. Euro dotiert und hat eine Laufzeit von drei Jahren. Inzwischen wurden 550 Opfer von Rana Plaza durch das Vorhaben rehabilitiert und trainiert. Dafür wurden gesondert 2,5 Mio. € Soforthilfe zur Verfügung gestellt.
Im Rahmen des PSES wird die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung berücksichtigt. Innerhalb des Projektes steht ein inklusives Ausbildungszentrum zur Verfügung, das sich an Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung wendet, die in der Textilindustrie in Bangladesch tätig werden wollen. Gleichzeitig wendet sich das Projekt aber auch an potentielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die auf diese Weise qualifiziertes Personal einstellen möchten.

Der Bedarf an gut ausgebildeten Mitarbeitenden in Bangladesch ist hoch. Innerhalb des Projektes wurden bislang etwa 1.200 Person ausgebildet, etwa 15 Prozent davon Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung. Managerinnen und Manager von 80 Fabriken unterstützen das Projekt und stellen Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung ein. 515 Arbeiterinnen und Arbeiter, die durch den Zusammensturz des Rana Plaza Gebäudes verwundet wurden, konnten inzwischen einen neuen Arbeitsplatz finden, nachdem sie medizinische Begleitung und eine Therapie erhalten und an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Sicherheit am Arbeitsplatz und gerechte Löhne stehen dabei im Fokus des Vorhabens.

Zusammenfassung und abschließende Empfehlungen

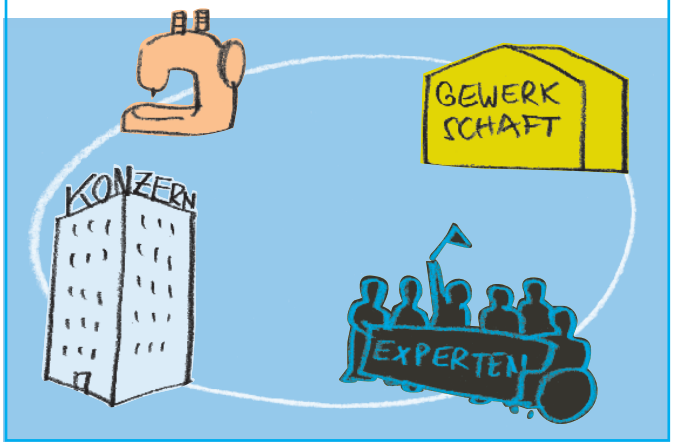


Als Ergebnis der beispielhaften Analyse in diesem Dokument kann festgehalten werden, dass wenn man auf die Suche nach inklusiven Aspekten in internationalen Maßnahmen zur Förderung der Verbindung von Menschenrechten und Wirtschaft geht, die Inklusion derzeit meist noch außen vor bleibt.

Global Compact bietet eine Reihe von interessanten theoretischen Ansätzen und Argumentationshilfen zu den Themen Inklusion und Arbeit, die Selbstverpflichtung der Unternehmen basiert daneben auf international verbindlichen Prinzipien, die zum Beispiel eine Diskriminierung aufgrund einer Beeinträchtigung ausschließen. Die Verpflichtung bleibt aber auf freiwilliger Ebene, ohne dass Kon-

Multistakeholder-Ansatz

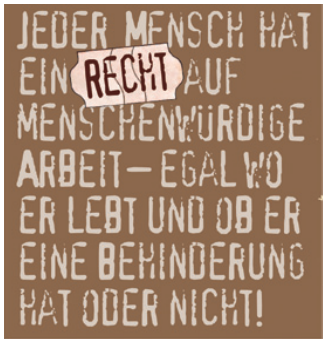
= Einbeziehen der Gewerkschaften und Interessensvertretung der Beschäftigten sowie von Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung.



sequenzen für eine Nicht-Einhaltung drohen würden. Frei nach dem Motto: Alles kann, aber nichts muss.

Nicht nur im Rahmen von Global Compact, sondern auch darüber hinaus, beispielsweise im Rahmen des kommenden Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte, fordern wir eine explizite Auseinandersetzung mit der Arbeitssituation von Menschen mit Beeinträchtigung im internationalen Handel deutscher Unternehmen – insbesondere als ein Kriterium auch für die Zusammenarbeit mit Zulieferern und in Zulieferketten.
Die Frage, wie ist die Situation, wie die Bezahlung, die soziale Absicherung, aber auch die Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs von Menschen mit Beeinträchtigung bei dem jeweiligen Geschäftspartner ist, muss aus unserer Sicht immer gestellt werden. Die Themen Inklusion und die Arbeitssituation von Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung sollten unbedingt explizite Beachtung in dem zu erstellenden Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte finden.

Initiativen wie das Textilbündnis tragen dazu bei, dass Missstände bei Herstellern abgebaut werden, aber auch hier steht die explizite Beschäftigung mit dem Thema Beeinträchtigung/Behinderung noch zu sehr im Hintergrund. Hier wäre es auch Sicht von *bezev* sehr wünschenswert, dass eine explizite Auseinandersetzung mit dem Thema Inklusion Niederschlag im Aktionsplan des Bündnisses findet. Beispiele in dieser Richtung sind durch das PSES – oder in Ansätzen auch im develoPPP – zu finden.



Wichtig ist bei diesen Punkten aus unserer Sicht insgesamt immer ein Multistakeholder-Ansatz, also ein Einbeziehen der Gewerkschaften und Interessensvertretung der Beschäftigten sowie von Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung. Für die bestehenden Initiativen würde dies eine Erweiterung der Stakeholder um Initiativen und Organisationen bedeuten, die sich für die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigung/Behinderung einsetzen.
Initiativen wie das Textilbündnis sind ein guter Anfang, das strukturelle Problem der Verletzung von sozialen und ökologischen Mindeststandards in globalen Wertschöpfungsketten zu lösen.

Das Thema menschenwürdige Arbeit bei bezev

Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit e.V. (*bezev*) setzt sich für eine gleichberechtigte Beteiligung von Menschen mit Behinderung an Entwicklungsprozessen ein, die zu einer gerechten und sozialen Welt beitragen und im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung gestaltet werden.
bezev versteht die gleichberechtigte Beteiligung von Menschen mit Behinderung als Menschenrecht, fördert und unterstützt die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung in inklusiven Entwicklungsprozessen.

bezev wurde 1995 gegründet und ist ein eingetragener, gemeinnütziger Verein, konfessionell und parteipolitisch ungebunden, arbeitet aber eng mit kirchlichen Hilfswerken und entwicklungspolitischen Organisationen zusammen.
bezev möchte Menschen mit und ohne Beeinträchtigung/Behinderung unterstützen, die sich für die Themen menschenwürdige Arbeit und Behinderung international engagieren möchten. Hierfür bieten wir in den nächsten Monaten barrierefreie Hintergrundinformationen und Möglichkeiten des Engagements an.

Eine Möglichkeit, das Thema zu vertiefen, bietet die Ausstellung „world wide work – Bekommen wir, was wir verdienen?“. Die Ausstellung zeigt elf Menschen mit und ohne Behinderung aus Deutschland, Afrika, Asien und Lateinamerika und wie sie ihren Lebensunterhalt verdienen. Neben beeindruckenden Bildern stellt sie die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern weltweit dar. Was verdient zum Beispiel eine gehörlose Lehrerin in Pakistan? Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Marktverkäuferinnen in Ecuador? Und was ist aus Näherinnen geworden, die bei der Rana-Plaza-Katastrophe verschüttet worden sind?

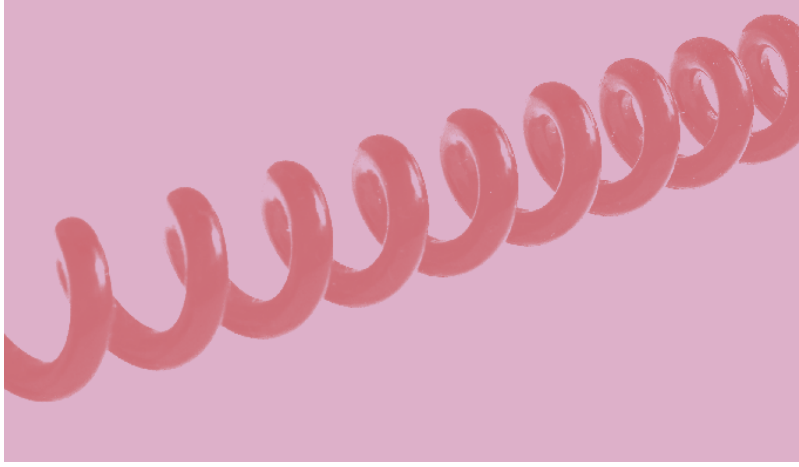
world wide work

Die Wander-Ausstellung umfasst zwölf Informationstafeln mit Fotos im Format DIN A1 (60 x 84,5 cm). Jede/r Person, jede Organisation oder Gruppe kann die Ausstellung ausleihen. Gerne organisieren wir zusammen mit Ihnen eine Eröffnungsveranstaltung, zu der wir auch gerne persönlich kommen.

Mit der barrierefreien Broschüre „Inklusive menschenwürdige Arbeit weltweit durchsetzen“ wenden wir uns an die breite Öffentlichkeit. Die Broschüre erläutert, was inklusive menschenwürdige Arbeit bedeutet, wie viele Menschen von menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen weltweit betroffen und was die Ursachen und Folgen sind. Des Weiteren zeigt sie auf, welche internationalen Vereinbarungen es gibt und wie diese in die Praxis umgesetzt werden können und letztendlich was jede und jeder Einzelne für menschenwürdige Arbeitsbedingungen tun kann. Die Broschüre ist auch in Leichter Sprache erhältlich und beinhaltet eine CD mit dem Text in HTML-Version.

Wenn Sie weitere Informationen zum Thema wünschen, kontaktieren Sie uns gerne:
Behinderung und
Entwicklungszusammenarbeit e.V. (bezev)
Wandastr. 9,
45136 Essen,
Tel.: 0201 / 178 88 963
www.bezev.de,
kampagnen@bezev.de

Weitere Ansatzpunkte und Links zu Beispielen



Links

BMAS: Nationales CSR-Forum mit Internetplattform
www.csr-in-deutschland.de

BMZ:
Bündnis für nachhaltige Textilien www.textilbuendnis.com
developp.de-Programm www.developp.de
PSES www.psesbd.org

BMZ/BMEL:
Forum Nachhaltiger Kakao www.kakaoforum.de

Arbeitsstab Wirtschaft und Menschenrechte im Auswärtigen Amt
wirtschaft.menschenrechte@auswaertiges-amt.de

CSR-Aktionsplan der Bundesregierung:
www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/Nachhaltigkeit-wiederhergestellt/2010-12-07-aktionsplan-csr.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Das Deutsche CSR-Forum – Internationales Forum für Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit – will den Dialog zwischen Unternehmen, der Politik und der Verwaltung, der Medien, der Wissenschaft, der NGOs und Anderer aktiv fördern.
www.csrforum.eu

Deutsches Global Compact Netzwerk DGCN
www.globalcompact.de

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
www.oecd.org/corporate/mne/48808708.pdf

Internationale Standards mit Handlungsempfehlungen für Unternehmen:

OECD- Leitlinien zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikoregionen

www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/M-O/oecd-leitsaetze-fuer-die-erfuellung-der-sorgfaltspflicht,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf

Verbraucherportal Siegelklarheit www.siegelklarheit.de
Bislang haben Verbraucherinnen und Verbraucher wenig Möglichkeiten, sich umfassend und vergleichend über die Siegel in der Textil- Industrie zu informieren. Deshalb wurde durch die Bundesregierung im Jahr 2015 das Portal Siegelklarheit ins Leben gerufen. Eine Website und eine App für mobile Endgeräte geben dann Auskunft darüber, was die verschiedenen existierenden Textilsiegel jeweils beinhalten und worin sie sich unterscheiden.
Bei der Untersuchung und Bewertung der auf dem Portal erfassten Siegel stellt das Portal im Bereich Sozialverträglichkeit drei Themenbereiche heraus:
1. Menschenrechte und gesellschaftliche Verantwortung: Werden mögliche negative Auswirkungen der Produktion auf die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen überprüft und Gegenmaßnahmen getroffen? Inwiefern sorgen die Hersteller dafür, dass die Grundrechte der Menschen vor Ort gewahrt werden?
2. Arbeiterrechte: Werden grundlegende Arbeitsnormen und Arbeitsschutzmaßnahmen eingehalten?
3. Ethisches Wirtschaften: Wie ist es um Lieferbeziehungen, Produktivität oder Anti-Korruptionsmaßnahmen bestellt?

Informationen und Engagement der Aktion Mensch rund um das Thema Arbeit: www.aktion-mensch.de

Charta der Vielfalt e.V. über „Diversity" in Unternehmen: www.charta-der-vielfalt.de

Portal des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für Menschen mit Behinderung sowie Unternehmen: www.einfach-teilhaben.de

Die Initiative „Inklusion gelingt" von Wirtschaftsverbänden mit dem Fokus auf das Potenzial von Arbeitskräften mit Behinderung: www.inklusion-gelingt.de

Quellen

Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen
- Stellungnahme des Fakultativprotokolls zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen: Individualbeschwerde, Mitteilung Nr. 2/2010, Sitzung 04. April 2014

Auswärtiges Amt, Berlin
- Eröffnungskonferenz zum Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft & Menschenrechte: 6. November 2014, Berlin. Arbeitsstab Wirtschaft und Menschenrechte im Auswärtigen Amt.
- Dokumentation Nationaler Aktionsplan Wirtschaft & Menschenrechte Anhörung 4: Unterstützung von Unternehmen bei der Wahrnehmung von Verantwortung für die Menschenrechte nach den UN-Leitprinzipien für Menschenrechte, 24. Juni 2015 Berlin
- Dokumentation Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte Anhörung 11: Freiwillige der gesetzlich verbindliche Sorgfaltspflicht, 23. November 2015 Berlin

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Dokumentation- Nationaler Aktionsplan für Wirtschaft & Menschenrechte: Verantwortung zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte entlang der Liefer – und Wertschöpfungsketten, Mai 2011 Berlin

Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
- Nationaler Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte: 3. Plenumskonferenz Dokumentation, Dezember 2015 Berlin
- Das Bündnis für nachhaltige Textilien BMZ; Referat Öffentlichkeitsarbeit, digitale Kommunikation und Besucherdienst: Stand Dezember 2014
- Die Antworten des BMZ auf Rana Plaza: Aktivitäten der Deutschen Entwicklungszusammenarbeit im Textilsektor, Bundesentwicklungsminister Dr. Gerd Müller, Stand April 2015

Deutsches Institut für Menschenrechte
- Parallelbericht an den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung, Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention: Berlin, März 2015
- Aktuell, UN-Behindertenrechtskonvention: Den Nationalen Aktionsplan zu einem wirksamen Menschenrechtlichen Instrument machen, Januar 2015
- Amicus-Curiae-Stellungnahme der Monitoringstelle zur UN-Behindertenrechtskonvention: Verfahren 6 AZR 190/12 des Bundesarbeitsgerichts, September 2013#
- Thematische Studie des UN-Hochkommissariats für Menschenrechte zur Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: UN- Dokument. A/HRC/22/25 vom 17. Dezember 2012
- Was ist Inklusion? 16 persönliche Antworten: Dezember 2012

Diskriminierungsverbot
- Christoph Senekamp. In: Gergmann (Hg), Handlexikon der Europäischen Union. Baden-Baden 2012

Entwicklungsstand und Umsetzung des Inklusionsgebotes in der Bundesrepublik Deutschland
- Antwort der Bundesregierung

Forum Menschenrechte, DGB, VENRO
- Pressemeldung: Forderung nach einen deutschen Aktionsplan mit internationaler Signalwirkung, 3. Dezember 2015 Berlin

Geschäftsstelle deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN)
c/o Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH SGE Wirtschaft
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen *Schutz, Achtung und Abhilfe*; Eva Hofmann, Katrin Straßburger/2. Auflage, Juni 2014.

Internetquellen
- Zeit Online. Massaker, Die Stunde der Demagogen: 23. August 2012 / Die Zeit Nr.35/2012
www.zeit.de/2012/35/Suedafrika-Massaker-Minenarbeiter

Jeder Mensch hat ein Recht auf menschenwürdige Arbeit – egal wo er lebt und ob er eine Behinderung hat oder nicht.
Dieses Recht einzufordern und durchzusetzen ist eine Aufgabe, die noch zu tun ist. *bezev* möchte dabei den Blick für Inklusion schärfen, weil dies kein Thema am Rande sondern ganz zentral ist:
Menschenunwürdige Arbeit erzeugt Behinderung und neue Armut. Eine Abwärtsspirale wird in Gang gesetzt. Wie kann sie gestoppt werden?

Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit e.V. (*bezev*) engagiert sich für eine gerechte und soziale Welt, in der alle Menschen die gleichen Entwicklungs- und Teilhabechancen haben. bezev fördert eine inklusive Entwicklung und stärkt die gleichberechtigte Beteiligung von Menschen mit Behinderung bei entwicklungspolitischen und humanitären Initiativen mit Schwerpunkt in Afrika, Asien und Lateinamerika. Neben Projekten im Ausland und einem Freiwilligendienst ist bezev in der entwicklungspolitischen Informations-, Bildungs- und Lobbyarbeit aktiv.

Herausgeber:
Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit e.V. (bezev)
Wandastr. 9, 45136 Essen
Tel.: 0201/17 88 963
Fax: 0201/17 89 026
info@bezev.de
www.bezev.de
AutorInnen/Redaktion:
Sebastian Bonse,
Gabriele Weigt

Gestaltung: Ch. Bauer, studiofuergestaltung.net
Druck: xxx
Für den Inhalt dieser Publikation ist allein *bezev* verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL
im Auftrag des

BMZ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Aus Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes von Brot für die Welt – Evangelischer Entwicklungsdienst gefördert.