

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)

## Internationale Sozialpolitik & Globale Lieferketten

Home > Themen > Internationale Sozialpolitik & Globale Lieferketten > Menschenrechte

### Menschenrechte weltweit fördern und umsetzen

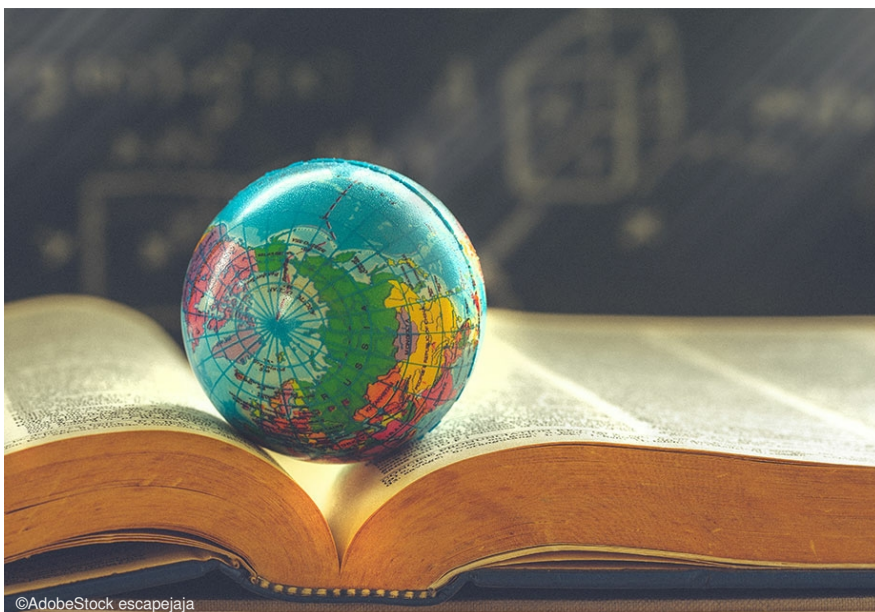
**Auch über 70 Jahre nach der Unterzeichnung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte werden in vielen Staaten der Erde Menschenrechte in unterschiedlichem Ausmaß missachtet und verletzt. Dies ist nicht hinnehmbar. Menschenrechte müssen weltweit gefördert und umgesetzt werden.**



---

#### PDFs zum Thema

Stellungnahme: Zum Gesetzentwurf zur Ratifikation des Fakultativprotokolls zum UN-Sozialpakt, September 2022



Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)



## Internationale Sozialpolitik & Globale Lieferketten

Unternehmen setzen sich aus ethischen und wirtschaftlichen Gründen in vielfältiger Weise für Menschenrechte ein: Zum einen erhöht sich das Potential für mehr Demokratie und Menschenrechte durch ihre Direktinvestitionen, zum anderen fördern Unternehmen aktiv Menschenrechte im Rahmen ihrer Corporate Social Responsibility (CSR). Im Rahmen ihres außenwirtschaftlichen Engagements stoßen die Unternehmen dabei häufig auf große Herausforderungen in Schwellen- und Entwicklungsländern, die keine übereilten Schnellschüsse erlauben, sondern nach langfristigen Strategien verlangen: Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation ILO sind weltweit 62 Prozent der Arbeitnehmer im informellen Sektor tätig und 41 Staaten haben nicht die 8 ILO-Kernarbeitsnormen ratifiziert.

Der vorschnelle Rückzug aus Ländern aufgrund der dortigen Menschenrechtssituation oder der übereilte Abbruch von Geschäftsbeziehungen mit Zulieferfirmen mit Defiziten würde in vielen Fällen die Situation vor Ort nicht verbessern, sondern tendenziell eher verschlimmern („cut and run“ statt des erforderlichen „stay and improve“). Die Verantwortung gegenüber den dortigen Stakeholdern, Arbeitnehmern wie lokalem Umfeld, erfordert langfristiges Engagement, z. B. im Bereich Schulung und Training der Zulieferbetriebe. Unternehmen können die Verantwortung der Staaten zur Umsetzung der Menschenrechte nicht ersetzen. Sie können aber komplementär, nicht substitutiv zur Politik der nationalen Regierung, die Stärkung der Menschenrechte unterstützen.

### **Die deutschen Unternehmen genießen im Zuge ihres außenwirtschaftlichen Engagements einen sehr guten Ruf**

Unternehmen aus Deutschland leisten durch ihre lokale Präsenz wesentliche Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung an Auslandsstandorten (Studie Nachhaltigkeit durch Präsenz – Beiträge deutscher Unternehmen zur nachhaltigen Entwicklung an internationalen Standorten, IW Köln Consult GmbH). Unternehmen übertragen bei ihrem ausländischen Engagement dabei Standards und Vorgehensweisen häufig: 81 Prozent der Unternehmen liegen gleichauf oder über den Standard der lokalen Wettbewerber. Bei den Standards für Mitarbeiter übertreffen 92 Prozent der deutschen Unternehmen deutlich die lokale Praxis, bei den ökologischen Standards 79 Prozent. Das Auslandsengagement der Unternehmen ist dabei langfristig. Fast alle Unternehmen planen, dauerhaft mit der eigenen Niederlassung im Ausland vertreten zu sein. 62 Prozent der Unternehmen sind bereits 10 Jahre oder länger im Ausland, 29 Prozent der Unternehmen schon 20 Jahre und länger. Deutsche Arbeitgeber sind deshalb weltweit bei Arbeitnehmern höchst gefragt und gelten als besonders attraktiv.

Menschenrechtspakte sind völkerrechtliche Abkommen und damit zwischenstaatliche Vereinbarungen, die durch nationale Gesetzgebung anwendbar gemacht werden. Gerade die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte berühren eine Vielzahl von Rechtsbereichen. Allein der „Schutz der Familie“ wird beispielsweise unter anderem durch Regulierungen im Bereich Steuerrecht, Sozialrecht und Arbeitsrecht umgesetzt. Der gesellschaftliche und politische Interessensausgleich in dieser so genannten zweiten Generation von Menschenrechten kann daher nur durch souveräne Staaten geschehen. Unternehmen haben weder das gesellschaftliche und politische Mandat noch die Fähigkeit die hier auftretenden Zielkonflikte zu lösen.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)



## Internationale Sozialpolitik & Globale Lieferketten

### UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Im Juni 2011 hat der UN-Menschenrechtsrat die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte („Guiding Principles on Business and Human Rights“) des UN-Sonderbeauftragten für Menschenrechte und transnationale Unternehmen, Professor John Ruggie, verabschiedet. Die Leitprinzipien beinhalten das „Protect, Respect and Remedy“-Framework, das klar zwischen der Verantwortlichkeit der verschiedenen Akteure im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte unterscheidet:

- **Protect:** Staaten haben die Pflicht, die Menschen in seinen Grenzen vor Menschenrechtsverletzungen zu schützen.
- **Respect:** Unternehmen sollen die Menschenrechte respektieren und die dazu nötigen Managementstrukturen („human rights due diligence“) aufbauen.
- **Remedy:** Es sollen juristische wie nicht-juristische Beschwerdemechanismen entwickelt und gestärkt werden.

Die UN-Leitprinzipien bilden eine gute Grundlage für die weltweite Förderung der Menschenrechte. Um die Umsetzung der Leitprinzipien voranzutreiben, wurde eine Expertengruppe ins Leben gerufen, die UN-Working-Group on Business and Human Rights. Während ihres Mandates sollen die Experten durch Länderbesuche, die Entwicklung von Informationsmaterialien und den intensiven Dialog mit allen Stakeholdern den Bekanntheitsgrad der UN-Leitprinzipien verbessern und durch Maßnahmen zur Kapazitätsbildung gleichzeitig deren Implementierung fördern. Bislang haben 26 Staaten nationale Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien verabschiedet. In Deutschland hat die Bundesregierung die UN-Leitprinzipien durch den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) umgesetzt und im Jahr 2021 das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) verabschiedet.