



**GLOBALE LIEFERKETTEN UND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT  
BEITRAG DER GEWERKSCHAFTEN ZUR G7  
16. März 2015<sup>1</sup>**

## **1. Gewerkschaftsprioritäten: Globale Lieferketten**

1. Die jüngsten Tragödien in Bangladesch, Kambodscha und Pakistan haben die erschreckenden Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Teilen globaler Lieferketten sowie die Verletzungen der Menschenrechte dieser ArbeitnehmerInnen aufgedeckt. Die internationale Gewerkschaftsbewegung hat eine Reihe von Prioritäten gesetzt, um missbräuchliche Praktiken in den Griff zu bekommen und die Achtung der Arbeitnehmerrechte zu verbessern. Dazu gehören:

- Beendigung von Zwangsarbeit und informellen Tätigkeiten in globalen Lieferketten;
- Gewährleistung eines existenzsichernden Mindestlohns und eines Mechanismus zur Lohnfestsetzung in jedem Land (IAO-Übereinkommen 131);
- Angebot eines sozialen Basisschutzes;
- Auseinandersetzung mit prekärer Arbeit durch sichere Beschäftigungsverhältnisse in globalen Lieferketten;
- Ausweitung globaler sektorspezifischer Abkommen und Internationaler Rahmenabkommen;<sup>2</sup>
- Gewährleistung der Transparenz und Verfolgbarkeit der Lieferketten;
- Entwicklung internationaler Initiativen mit einem rechtsgestützten Ansatz für die Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in globalen Lieferketten;
- Entwicklung eines EU-Nachhaltigkeitspaktes für den Bekleidungssektor in Kambodscha, aufbauend auf den Lektionen des EU-Nachhaltigkeitspaktes für Bangladesch;
- Überprüfung der Länder, die Handelsprivilegien von den G7-Ländern erhalten und Erwägung des Entzugs des APS- oder Alles-außer-Waffen-Status im Falle von Ländern, die die Arbeitnehmerrechte verletzen;
- Ausarbeitung eines IAO-Übereinkommens, um multinationale Unternehmen für die Rechte und die Sicherheit in ihren Lieferketten zur Verantwortung zu ziehen;

---

<sup>1</sup> Dieses Papier konzentriert sich auf globale Lieferketten. Andere Gewerkschaftsprioritäten für die G7, wie etwa die Gesundheitsversorgung, werden nicht angesprochen. Aufbauend auf ihrer Führungsrolle auf dem Gebiet von Infektionskrankheiten angesichts der Ebola-Krise fordern die Gewerkschaften die G7 auf, die Entwicklung einer *Strategie zur Stärkung globaler Gesundheitssysteme* zu unterstützen. Dies sollte auf dem Informationsaustausch und der Zusammenarbeit auf sektorübergreifender Ebene basieren und an vorderster Front stehende Beschäftigte, Gemeindeeinrichtungen und internationale Organisationen wie UNAIDS und die WHO einbeziehen. Wir fordern die Ausweitung der Globalen Initiative für Gesundheitssicherheit, um die Einstellung, Ausbildung, Ausrüstung und Bindung der Arbeitskräfte im Gesundheitswesen stärker in den Fokus zu rücken.

<sup>2</sup> Internationale Rahmenabkommen sind globale Vereinbarungen zwischen multinationalen Unternehmen und Globalen Gewerkschaftsföderationen. Sie unterscheiden sich insofern qualitativ von Verhaltenskodizes, als sie von Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt werden.

- Stärkere Fokussierung auf soziale Verbesserungen bei der politischen Arbeit bezüglich globaler Wertschöpfungsketten und Verknüpfung mit der Arbeit der G20;
- Nachdrücklichere Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durch die Inkraftsetzung umfassender Nationaler Aktionspläne;
- Aktualisierung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, um sie auch auf Lieferketten anzuwenden, u.a. durch die Integration von Sorgfaltspflichtbestimmungen im Einklang mit UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte;
- Erlass von Rechtsvorschriften für multinationale Unternehmen in ihren Heimatländern zur Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Rechte und Sicherheit in Lieferketten;
- Verbesserung des Zugangs zu außergerichtlicher Abhilfe, einschließlich:
  - o Stärkung des Beschwerdeverfahrens der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, der Nationalen Kontaktstellen;
  - o Entwicklung eines Einhaltungsverfahrens für die aktualisierte IAO-Erklärung über multinationale Unternehmen.

2. Die G7 unter der deutschen Präsidentschaft befindet sich in einer guten Position, um eine Führungsrolle zu übernehmen und die Agenda bezüglich globaler Lieferketten voranzubringen. Nachstehend werden einige Beispiele erläutert.

## **2. Regelung extraterritorialer Arbeitnehmerrechtsverletzungen in Lieferketten**

3. Die Regierungen der G7 sollten prüfen, wie extraterritoriale Arbeitnehmerrechtsverletzungen in Lieferketten wirksam verhindert, thematisiert und abgestellt werden können.

4. In den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Grundlegendes Prinzip 2) heißt es: Alle *"Staaten sollten klar die Erwartung zum Ausdruck bringen, dass alle in ihrem Hoheitsgebiet ansässigen und/oder ihrer Jurisdiktion unterstehenden Wirtschaftsunternehmen bei ihrer gesamten Geschäftstätigkeit die Menschenrechte achten."* Dazu gehören auch die Arbeitnehmerrechte in Lieferketten.

5. Die offiziellen UN-Orientierungshilfen zu den im Rahmen der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte konzipierten Nationalen Aktionspläne erläutern, dass die nationalen Regierungen extraterritoriale Auswirkungen von Unternehmen durch *inländische Maßnahmen mit extraterritorialen Konsequenzen* oder *direkte extraterritoriale gesetzliche Regelungen und Inkraftsetzungsmechanismen* handhaben können. Die Staaten können zudem ihre zivilrechtlichen Haftungssysteme (Schadenersatz) reformieren, damit die Arbeitskräfte in der Lieferkette außerhalb des Staatsgebietes Abhilfe von Unternehmen erhalten können, die ihre Menschenrechte entweder selbst verletzt oder sich mit schuldig gemacht haben.

## **3. Stärkung der Nationalen Kontaktstellen (NKS) der OECD-Leitsätze**

6. Die NKS sind ein einzigartiges Merkmal der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Die Gewerkschaften haben einige beträchtliche Erfolge bei der Erhebung von Beschwerden bei den NKS erzielt. Zu viele NKS fungieren jedoch nicht als wirksamer außergerichtlicher Beschwerdemechanismus.

7. Die Effizienz der NKS hängt nicht mit einer spezifischen Struktur oder einem spezifischen Modell zusammen, sondern ist abhängig von einer Vielzahl von Faktoren im Zusammenhang mit der Struktur und dem Verfahren (vgl. *KASTEN 1*

und 2).

### KASTEN 1: ORGANISATORISCHE FAKTOREN, DIE DIE LEISTUNGSFÄHIGKEIT DER NKS UNTERGRABEN

- Unzureichende *finanzielle Ressourcen*;
- Unzulängliche *personelle Besetzung*;
- *Interessenkonflikte*/Parteinahme;
- Unzureichende *Kompetenzen*/Sachkenntnisse;
- *Eingriffe*. Wenn NKS-Beschlüsse die staatlichen Wirtschaftsinteressen beeinträchtigen;
- Unzureichende *Aufsicht/Rechenschaftspflicht*;
- *Unzureichende Beteiligung* der Sozialpartner/externer Akteure.

### KASTEN 2: VERFAHRENSTECHNISCHE FAKTOREN, DIE DIE LEISTUNGSFÄHIGKEIT DER NKS UNTERGRABEN

- *Hohe Schwelle* für die Beurteilung von Fällen;
- Keine *Untersuchung oder Ermittlung*, wenn eine Vermittlung abgelehnt wird oder scheitert;
- Keine *Feststellung*, ob ein Verstoß gegen die Leitsätze vorliegt, wenn eine Vermittlung abgelehnt wird oder scheitert;
- *Schwache Autorität* der NKS; insbesondere Versäumnis, die Position der NKS zu stärken, wenn Unternehmen die Teilnahme an einer Vermittlung verweigern;
- *Fehlende Konsequenzen* bei Nichtbeteiligung an den NKS-Verfahren;
- *Fehlende Folgemaßnahmen*;
- *Inkonsequenz*.

#### G7- Peer-Review

8. Die Gewerkschaften fordern die G7-Regierungen auf, das "Peer-Review"-System der OECD-Leitsätze zu stärken. Das derzeitige System ist nicht nur freiwillig, sondern auch langsam: Der anstehende Peer Review Dänemarks ist lediglich der dritte seit der Neufassung der Leitsätze im Jahr 2011.

9. Eine Verpflichtung der G7 zu einem abgestimmten und beschleunigten Peer-Review-Programm würde solide politische Unterstützung signalisieren und Material hervorbringen, das zur Förderung von Verbesserungen bei allen NKS dienen könnte.

#### Analyse der Fälle

10. Im Rahmen der Peer-Review-Übung wäre es neben einer Überprüfung der Strukturen und Verfahren notwendig, eine **Analyse abgeschlossener Fälle vorzunehmen**, um festzustellen, welche Faktoren für einen Erfolg/Misserfolg bei der Behandlung von Fällen durch die NKS der G7 entscheidend sind.

#### Politikkohärenz

11. Ein weiteres wichtiges Element wäre eine **Überprüfung der Politikkohärenz**: Wie tragen andere politische Strategien (Handels- und Investitionsabkommen, Entwicklung des Privatsektors, öffentliches Auftragswesen, Exportkredite) zu einer verbesserten Einhaltung der OECD-Leitsätze bei? Die Weigerung einiger Unternehmen, sich an den NKS-Verfahren zu beteiligen, unterstreicht die dringende Notwendigkeit einer größeren Kohärenz. Ein jüngstes Beispiel ist die Position Kanadas, dessen Unternehmen nicht mehr von der staatlichen "Wirtschaftsdiplomatie" profitieren können, wenn sie Konfliktbeilegungsverfahren der NKS oder anderer Gremien ablehnen.

### Peer-Review-Modalitäten

12. Die Peer Reviews sollten Folgendes beinhalten, basierend auf den besten Verfahrensweisen der OECD<sup>3</sup>:
- Koordination durch das OECD-Sekretariat für die Arbeitsgruppe für verantwortungsvolles Unternehmensverhalten: Das OECD-Sekretariat sollte eine zentrale Koordinierungsrolle spielen, um bei allen Reviews Kontinuität und Konsequenz zu gewährleisten und institutionelle Kapazitäten aufzubauen;
  - standardisierte Methodik: Verwendung eines standardisierten und länderspezifischen Fragebogens;
  - umfassende Prüfung der Struktur und Verfahren, Fälle und anderer Maßnahmen;
  - partizipative Methoden: Einbeziehung der Sozialpartner sowie anderer relevanter externer Akteure;
  - Transparenz: Veröffentlichung eines Berichtes mit Empfehlungen;
  - Folgemaßnahmen: innerhalb eines spezifischen Zeitrahmens.

13. Die G7 sollte ferner eine begrenzte Überarbeitung der Verfahrenstechnischen Anleitungen zu den OECD-Leitsätzen erwägen, damit die aus der Peer-Review-Übung resultierenden Ergebnisse und Empfehlungen Bestandteil der Regeln für die Funktionsweise der NKS werden können.

### Finanzierung des OECD-Sekretariats

14. Das OECD-Sekretariat würde erheblich mehr finanzielle Mittel benötigen, wenn es eine zentrale Koordinierungsrolle bei der Peer-Review-Übung der G7 spielen soll.

### Globaler Vermittlungsfonds

15. Neben der Peer-Review-Übung der G7 ist eine Auseinandersetzung mit den Ressourcenbeschränkungen erforderlich, die die Wirksamkeit vieler NKS einschränken. Zahlreiche NKS verfügen nicht über die für eine wirksame Vermittlung erforderlichen Ressourcen.

16. Die G7 sollte die Einrichtung eines **globalen Vermittlungsfonds** erwägen, zusammen mit einer **Liste von Vermittlern**, auf die die NKS zurückgreifen könnten.

## **3. Verhinderung von Arbeitsunfällen ("Vision Zero Fund")**

17. Die Gewerkschaften befürworten die Einrichtung eines Fonds zur Verhinderung von Arbeitsunfällen in globalen Lieferketten. Die Gewerkschaften sollten in die Lenkung des Fonds einbezogen werden, um sicherzustellen, dass die ergriffenen Maßnahmen den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen Rechnung tragen. Zu den spezifischen Initiativen, die diskutiert werden sollten, gehören:

- *Aus den Lektionen des Bangladesch-Abkommens lernen*: Die Gewerkschaften würden eine G7-Initiative unterstützen, die darauf abzielt, aus den Lektionen des Bangladesch-Abkommens zu lernen, gemeinsam mit den Einkäufern, Zulieferern und Gewerkschaften im Bekleidungssektor anderer Länder, u.a. in Kambodscha, Indien und Pakistan, um die Reproduzierbarkeit und die Skalierbarkeit zu prüfen. Die G7 sollte dabei mit der IAO zusammenarbeiten. Das Abkommen (eine Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern) weist eine Reihe besonderer Merkmale auf, die einen Bruch mit den (gescheiterten) Initiativen der Vergangenheit bezüglich des Arbeitsschutzes in Lieferketten darstellen (vgl. KASTEN 3).

### KASTEN 3: BESONDERE MERKMALE DES BANGLADESCH-ABKOMMENS

- ein verbindliches und rechtlich durchsetzbares Konfliktbeilegungsverfahren;
- unabhängige Inspektionen;
- Transparenz der Inspektionsergebnisse;
- Transparenz der Lieferanten (Unterzeichner veröffentlichen eine Liste);
- Arbeitsschutzschulung für die Beschäftigten;
- Beteiligung der Beschäftigten an Arbeitsschutzausschüssen;
- Recht der Beschäftigten auf die Verweigerung unsicherer Tätigkeiten;
- Markenunternehmen stellen Mittel für Gebäudereparaturen bereit;
- langfristige Einkaufsvereinbarungen.

- *Entschädigung.* Die Gewerkschaften würden die Nutzung des Fonds für die Konzipierung von Versicherungssystemen für Arbeitsunfälle auf der Grundlage von IAO-Übereinkommen 121 *prinzipiell* unterstützen. In Bangladesch ist es jedoch ausgeschlossen, an dieser langfristigen Lösung zu arbeiten, solange die Rana-Plaza-Opfer nicht in voller Höhe entschädigt wurden. **Ab dem 24. März 2015 bleibt nur noch ein Monat, um die fehlenden 9 Millionen USD aufzubringen und den Rana-Plaza-Entschädigungsprozess abzuschließen, bevor sich die Katastrophe zum zweiten Mal jährt.** Die G7 sollte *ihren kollektiven Einfluss geltend machen* und:

- **die CEOs der Markenunternehmen** aus G7-Ländern, die bei Rana Plaza oder in Bangladesch einkaufen, **auffordern**, vor dem 2. Jahrestag der Katastrophe am 24. April 2015 einen nennenswerten Beitrag zu dem Treuhandfonds zu leisten;
- den **Bündnis-Fonds** auffordern, vor dem 2. Jahrestag der Katastrophe am 24. April 2015 einen nennenswerten Beitrag (4 Millionen USD) zu dem Treuhandfonds zu leisten;
- die **Bündnis-Mitglieder** auffordern, vor dem 2. Jahrestag der Katastrophe am 24. April 2015 einen Beitrag in Höhe von 1 Million USD zu dem Treuhandfonds zu leisten;
- **die Regierung von Bangladesch gemeinsam schriftlich auffordern**, vor dem 2. Jahrestag der Katastrophe am 24. April 2015 einen nennenswerten Beitrag (3 Millionen USD) aus dem Fonds des Premierministers zu dem Treuhandfonds zu leisten;
- vor dem 2. Jahrestag der Katastrophe am 24. April 2015 **die Mittel aufbringen, um das Rana-Plaza-Entschädigungsverfahren abzuschließen**, falls noch Gelder ausstehen.

### KASTEN 4: RANA PLAZA: DIE G7 SOLLTE IHREN KOLLEKTIVEN EINFLUSS NUTZEN<sup>3</sup>

Nahezu einen Monat vor dem 2. Jahrestag des Einsturzes des Rana-Plaza-Gebäudes, bei dem 1134 Beschäftigte getötet und Hunderte verletzt wurden, weist der Treuhandfonds der Rana-Plaza-Spender ein Defizit von 9 Millionen USD auf. Das bedeutet, dass:

- die Opfer nur 70 Prozent ihrer Entschädigung erhalten werden;
- die am schlechtesten bezahlten Beschäftigten die vereinbarten zusätzlichen Zahlungen nicht erhalten werden;
- die langfristig Verletzten vereinbarte Zahlungen zur Deckung ihrer Arztkosten nicht erhalten werden.

Im Einklang mit der Ministererklärung anlässlich des informellen OECD-Ministertreffens über Verantwortungsvolles Unternehmensverhalten (Juni 2014) und dem Strategieentwurf der 'Declaration Group Plus' (Februar 2015)<sup>4</sup> **sollten die G7-Regierungen ihren kollektiven Einfluss nutzen, um das Rana-Plaza-Entschädigungsverfahren abzuschließen.**

<sup>3</sup> In Pakistan sind die Opfer von Ali Enterprise ebenfalls nicht zu ihrem Recht gekommen.

<sup>4</sup> Closing the Funding Gap for Compensating the Victims of Rana Plaza – a Collective Strategy, The Declaration Plus Group, Februar 2015.

- *Brandschutz und Gebäudesicherheit.* In Bangladesch ist unklar, wer für die für notwendig erachteten Reparaturen an Fabriken aufkommen wird, die weder unter das Abkommen noch unter das Bündnis fallen. Hier wäre der G7-Fonds nützlich.
- *Unabhängige Inspektionen.* Es bedarf finanzieller Unterstützung für die Einführung solider, unabhängiger und glaubwürdiger Inspektionssysteme mit einer öffentlichen Berichterstattung.
- *Rechtsgestützte G7-Initiative für das Recht der Beschäftigten auf Gesundheit und Sicherheit.* Eine solche Initiative der G7 ist notwendig, für das Recht der Beschäftigten auf eine Unterrichtung über die Gefahren und auf eine Schulung in sicheren Arbeitstechniken; das Recht auf die Verweigerung oder Einstellung unsicherer Tätigkeiten; das Recht auf die uneingeschränkte Beteiligung an der Konzipierung und Umsetzung betrieblicher Maßnahmen, Programme und Verfahren im Bereich des Arbeitsschutzes. Die Schulung der Sozialpartner sollte eine zentrale Komponente sein, ebenso wie gewerkschaftliche Arbeitsschutz-Schulungsprogramme und -Netzwerke.
- *Kleine und mittlere Unternehmen (KMU).* Förderung der Kapazitäten von KMU bezüglich einer Beteiligung am Bangladesch-Abkommen oder der Bezahlung von Gebäudereparaturen.

#### 4. KMU in G7-Ländern: Anleitungen und Unterstützung

18. Die Gewerkschaften sind sich der Notwendigkeit bewusst, die spezifischen Probleme der KMU in G7-Ländern zu berücksichtigen, einschließlich des Problems unlauterer Handelspraktiken, die sich aus einem Machtungleichgewicht ergeben und von der Europäischen Kommission wie folgt definiert werden: *"Unlautere Handelspraktiken können allgemein als Praktiken definiert werden, die gröblich von der guten Handelspraxis abweichen, gegen das Gebot von Treu und Glauben und des redlichen Geschäftsverkehrs verstoßen und einem Handelspartner einseitig von einem anderen aufgezwungen werden."*<sup>5</sup> Von diesen missbräuchlichen Praktiken sind KMU in unterschiedlichen globalen Lieferketten betroffen, nicht nur im Lebensmittelbereich. Sie schüren häufig ein Klima der Angst und führen zu negativen Auswirkungen auf die Rechte und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Lieferketten.

19. Wichtig ist jedoch auch, dass sich die KMU ihrer *Verantwortung* bewusst sind. Gemäß den Leitprinzipien der UN sind KMU für die Achtung der Menschenrechte der Beschäftigten verantwortlich, auch in ihrer Lieferkette, d.h. es besteht auch eine Vorsorgepflicht. Diese Verantwortung der Unternehmen erstreckt sich auf alle international anerkannten Menschenrechte, d.h. die KMU können sich nicht aussuchen, welche Rechte sie achten wollen. Die Verantwortung der KMU für die Achtung der Menschenrechte richtet sich nach ihren negativen Auswirkungen und nicht nach ihrem Einflussbereich.

20. Die G7 könnte KMU in Bezug auf Folgendes unterstützen:

- *Unlautere Handelspraktiken.* Einführung angemessener (ordnungspolitischer) Maßnahmen zur Beseitigung unlauterer Handelspraktiken, u.a.:
  - Einrichtung einer unabhängigen innerstaatlichen Behörde mit der Befugnis, Untersuchungen einzuleiten und vertrauliche Beschwerden entgegenzunehmen;
  - Erleichterung des Zugangs von KMU zu gerichtlicher Abhilfe.
- *Einkaufsbeziehungen.* Änderung des Geschäftsmodells zugunsten längerer Einkaufsbeziehungen;
- *Vorsorgepflicht bezüglich der Menschenrechte.* Anleitungen zur Vorsorgepflicht bezüglich der Menschenrechte, einschließlich des Rechtes auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen;

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/retail/docs/140715-communication\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/retail/docs/140715-communication_de.pdf)

- *Nicht-finanzielle Berichterstattung*: Ausbildung in der Berichterstattung über negative Auswirkungen in der Lieferkette<sup>6</sup> und Abwägung der zu ergreifenden Maßnahmen zur Verbesserung der Berichterstattung seitens der KMU in G7-Ländern.

## 5. Öffentliches Auftragswesen: Förderung der Achtung der Menschenrechte in der Lieferkette

21. In den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Grundlegendes Prinzip 6) heißt es: *“Staaten sollten die Achtung der Menschenrechte durch Wirtschaftsunternehmen fördern, mit denen sie geschäftliche Transaktionen tätigen.”* Das öffentliche Auftragswesen ist eine der Hauptformen geschäftlicher Transaktionen, durch die die Staaten die Achtung der Menschenrechte fördern können. Sie können Unternehmen, die in ihren Lieferketten existenzsichernde Löhne zahlen und die Arbeitnehmerrechte achten, einen Wettbewerbsvorteil einräumen.

22. Die G7-Regierungen sollten eine Überprüfung der Maßnahmen vornehmen, mit denen die Achtung der Menschenrechte in Lieferketten bei der öffentlichen Auftragsvergabe gefördert werden kann.

## 6. Die politische Arbeit der G20 in Bezug auf globale Lieferketten

23. Die politischen Entscheidungsträger haben sich bei ihrer Analyse globaler Wertschöpfungsketten bisher auf die Bedingungen für wirtschaftliche Verbesserungen konzentriert und die soziale Dimension zum Großteil vernachlässigt.<sup>7</sup>

24. Bei Untersuchungen des Forschungsnetzwerkes *“Capturing the gains: Economic and social upgrading in production networks”* wurde eine Vielzahl von Auswirkungen globaler Lieferketten auf die Qualität der Arbeit festgestellt, in Bezug auf Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Arbeitszeit, Sicherheit und Gesundheit, das direkte Beschäftigungsverhältnis/prekäre Arbeit und geschlechtsspezifische Fragen.

25. Die G7 sollte die Führungsrolle bei der Feststellung der Bedingungen für sowohl wirtschaftliche als auch soziale Verbesserungen übernehmen. Unter sozialer Verbesserung ist das Verfahren zu verstehen, mit dem die Rechte, der Lebensstandard, die Löhne, Arbeitsbedingungen, der soziale Schutz und die Gleichstellung der Geschlechter der Beschäftigten verbessert werden können.

26. Eine diesbezügliche Initiative der G7 würde Folgendes beinhalten:

- Feststellung der Bedingungen, unter denen wirtschaftliche Verbesserungen die sozialen Verbesserungsmöglichkeiten maximieren;
- Analyse der Qualität der in globalen Wertschöpfungsketten geschaffenen Arbeitsplätze, einschließlich der Löhne und des Sozialschutzes;
- Zusammenarbeit mit der IAO, um festzustellen, wie sämtliche Aspekte der Agenda für menschenwürdige Arbeit in globalen Wertschöpfungsketten gefördert werden können, einschließlich der Gewährleistung, dass grundlegende Arbeitnehmerrechte und Arbeitsschutznormen in der gesamten globalen Wertschöpfungskette geachtet werden;
- Konzipierung von Strategien zur Umkehr des Wachstums prekärer und irregulärer Beschäftigungsformen zugunsten sicherer unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse;

<sup>6</sup>“Ready to Report, Introducing Sustainability Reporting for SMEs”  
<https://www.globalreporting.org/resource/library/Ready-to-Report-SME-booklet-online.pdf>

<sup>7</sup> Beispielsweise der Bericht von OECD, WTO und Weltbankgruppe für die G20: *“Global Value Chains: Challenges, Opportunities and Implications for Policy”*.

- Förderung der Rolle der Gewerkschaften und der Arbeitsbeziehungen als Grundlage für soziale Verbesserungen;
  - Unterstützung der Weiterqualifizierung, insbesondere von jungen Beschäftigten und Frauen;
  - Auseinandersetzung mit der Geschlechterungleichheit und vor allem mit der beruflichen Segregation von Frauen in Tätigkeiten, die eine geringe Qualifizierung erfordern und schlecht bezahlt sind.
-