



United Nations
Global Compact | 20
years
Uniting business for a better world

unicef 
for every child

FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSPLÄTZE

Ansätze und Praktiken zur
Förderung menschenwürdiger
Arbeit in globalen Lieferketten





© UNICEF/UNI315491/HIMU

WAS SIND FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSPLÄTZE UND WARUM SIND SIE WICHTIG?

Arbeitsbedingungen wirken sich nicht nur erheblich auf das Wohlergehen der Arbeitskräfte aus, sondern auch auf das ihrer Kinder und Familien.¹ Jedoch verfügen Hunderte Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in globalen Lieferketten weitgehend nicht über grundlegende Leistungsansprüche, die ihnen Zeit, Dienstleistungen und Ressourcen zur Unterstützung ihrer Familien bieten. Von bezahlter Elternzeit, existenzsichernden Löhnen zur Deckung der Familienausgaben, hochwertiger Gesundheitsfürsorge, bezahlten Krankheitstage, Unterstützung beim Stillen und bei der Ernährung, Kindergeld und Zugang zu erschwinglicher, hochwertiger Kinderbetreuung sind die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weit entfernt. Frauen sind von dieser Einschränkung der Rechte überproportional betroffen, denn sie schultern häufig den Großteil der Betreuungsaufgaben - hierdurch werden die Gleichstellung der Geschlechter und die Fortschritte bei der Verwirklichung der UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs) stark geschwächt.

Die erheblichen Beeinträchtigungen des Wirtschaftslebens und die sozioökonomische Krise infolge von COVID-19 haben die Situation weiter

verschärft. Durch das Fehlen menschenwürdiger Arbeitsbedingungen sowie durch Einkommensverluste, ausbeuterische Arbeitspraktiken und Armut sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch verwundbarer gegenüber den damit einhergehenden Risiken geworden.² Die Krise gefährdet insbesondere die Grundrechte von Kindern sowie deren Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen.³ Nach Angaben von UNICEF und Save the Children hat die Pandemie dazu geführt, dass zusätzlich etwa 150 Millionen Kinder in mehrdimensionaler Armut leben - ohne Zugang zu Gesundheit, Bildung, Ernährung, Wohnraum, Wasser und sanitären Einrichtungen.⁴ Ein kürzlich von der ILO und UNICEF veröffentlichter Bericht warnt darüber hinaus vor einem erhöhten Risiko von Kinderarbeit in Folge der Pandemie. Studien hätten gezeigt, dass ein Anstieg der Armut um einen Prozentpunkt in bestimmten Ländern zu einem Anstieg der Kinderarbeit um mindestens 0,7 Prozent führt.⁵ In diesem Zusammenhang sind familienfreundliche Ansätze und Praktiken wichtiger denn je, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Familien während und nach der Krise zu unterstützen.

Familienfreundliche Ansätze ermöglichen es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Investitionen in familienfreundliche Arbeitsplätze sind nachweislich nicht nur für Familien, sondern auch für Unternehmen, Wirtschaft und die Gesellschaft als Ganzes gut. Familienfreundliche Ansätze tragen zu besserer Gesundheit und Bildung von Kindern, mehr Gleichberechtigung der Geschlechter und nachhaltigem Wachstum bei. Sie gelten ferner als Faktor für höhere Produktivität und die Fähigkeit, Arbeitskräfte zu gewinnen, zu motivieren und zu halten.⁶

Lieferketten gehören nach wie vor zu den wichtigsten Stellschrauben für Unternehmen, wenn es darum geht, die Welt positiv zu verändern. Jedes Jahr werden schätzungsweise 80 Prozent des Welthandels über sie abgewickelt. Unternehmen, die sich zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Arbeitskräfte in ihren Lieferketten verpflichten, können das Leben vieler Menschen nachhaltig verbessern - oftmals derjenigen, die am meisten von einer nachhaltigen Entwicklung profitieren - und Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und deren Familien den Weg aus der Armut bereiten.

Trotz der positiven Auswirkungen sind die Fortschritte sowohl in der Wirtschaft wie auch in der Politik zu langsam. Höhere Investitionen in familienfreundliche Ansätze sind daher dringend erforderlich. Arbeitgeber können familienfreundliche Praktiken in ihren eigenen Betrieben umsetzen und ihren Einfluss dazu nutzen, familienfreundliche Ansätze für Eltern und Betreuungskräfte bei Geschäftspartnerinnen und -partnern und innerhalb ihrer eigenen Lieferketten zu fördern. Dies kann durch folgende Maßnahmen bewerkstelligt werden:

- Sicherstellen, dass Ansätze und Praktiken mit den jeweiligen nationalen Gesetzen und den internationalen Arbeitsstandards - je nachdem, welche höhere Standards ansetzen - in Einklang stehen. Daneben sollte auch angestrebt werden, über diese noch hinauszugehen (in Bezug auf Mutterschutz, Elternzeit, Nichtdiskriminierung etc.).
- Einbindung familienfreundlicher Bestimmungen in die wichtigsten Ansätze und Standards innerhalb von Lieferketten, einschließlich Verhaltensrichtlinien für Zulieferer und rechtliche Vereinbarungen (z.B. Beschaffungsverträge).
- Investitionen bezüglich des Bewusstseins und der Befähigung der Zulieferer, die Situation berufstätiger Eltern zu verbessern, was

FAMILIENFREUNDLICHE POLITIK UND COVID-19

UNICEF hat ein kurzes Video (2020) darüber erstellt, wie Unternehmen mit Unterstützung von Regierungen Maßnahmen ergreifen können, um die negativen Folgen von COVID-19 zu mildern.



sich wiederum auf die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Kinder auswirkt.

- Einführung verantwortungsbewusster und fairer Beschaffungsstrategien in Lieferketten, die es bei Geschäftspartnerinnen und -partnern ermöglichen, familienfreundliche Richtlinien umzusetzen.

In den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organisation, ILO) wurden verschiedene Aspekte menschenwürdiger Arbeit als entscheidend für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie festgelegt. Das ILO-Übereinkommen über den Mutterschutz, 2000 (Nr. 183) und ihre Empfehlung Nr. 191 sowie das ILO-Übereinkommen über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981 (Nr. 156) und die Empfehlung Nr. 165 enthalten wichtige Bestimmungen zu Richtlinien wie Mutterschutz und Elternzeit, Stillen, Nichtdiskriminierung und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Auf diese Standards wurde auch im SDG 5.4 über die Wertschätzung von und Hilfe bei unbezahlter Pflege- und Hausarbeit sowie im SDG 8.5 über die Verwirklichung produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle Bezug genommen.



© UNICEF/UNI325833/ABDUL

ANSÄTZE UND PRAKTIKEN FÜR FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSPLÄTZE IM DETAIL

1 MUTTERSCHUTZ UND BEZAHLTE ELTERNZEIT

Mutterschutzbestimmungen sind nicht nur ein international anerkanntes Arbeitsrecht,⁷ sondern sind auch entscheidend, um sicherzustellen, dass eine Arbeit keine Risiken für die Gesundheit und das Wohlbefinden einer Frau und ihres Kindes darstellt. Ferner stellen sie sicher, dass die wirtschaftliche und berufliche Sicherheit und Perspektive von Müttern nicht beeinträchtigt wird.

Mutterschutz umfasst das Recht auf mindestens 14 Wochen bezahlte Arbeitsfreistellung mit angemessenen Geldleistungen, um sicherzustellen, dass Mütter während des Mutterschutzes für sich und ihr Kind sorgen können. Dazu gehören auch die medizinische Versorgung von Mutter und Kind, der Schutz der Gesundheit von schwangeren und stillenden Müttern und ihren Kindern vor Risiken am Arbeitsplatz, der Schutz vor Entlassung und Diskriminierung sowie Richtlinien und Räumlichkeiten, die das Stillen auch nach der Rückkehr

an den Arbeitsplatz ermöglichen. Die Bezahlung im Rahmen des Mutterschutzes sollte mindestens zwei Dritteln des bisherigen Verdienstes entsprechen. Gemäß der ILO-Empfehlung Nr. 191 werden Unternehmen dazu angehalten, mindestens 18 Wochen Arbeitsfreistellung bei voller Bezahlung zu gewähren.

Angemessene Elternzeit führt ferner dazu, dass sowohl Mütter als auch Väter die nötige Zeit haben, die elementare Eltern-Kind-Bindung aufzubauen („Bonding“) und sich um ihre kleinen Kinder zu kümmern. Verschiedene Studien führen bessere Gesundheit bei Kindern und niedrigere Armutsraten auf längere, bezahlte Urlaubszeiten zurück.⁸ Doch trotz dieser eindeutigen Vorteile erhalten laut der ILO weltweit ca. 830 Millionen Frauen - zumeist in Ländern mit mittlerem und niedrigem Einkommen - keinen ausreichenden Mutterschutz.⁹ Dies verdeutlicht den dringenden Bedarf an Verbesserungen in den Bereichen Arbeitsschutz und bezahlter Arbeitsfreistellung.

L'Oréal bietet weltweit mindestens 14 Wochen bezahlten Mutterschutz und sechs Wochen bezahlten Vaterschafts- oder Co-Elternzeit, je nach Land oft sogar mehr.¹⁰ Diese Leistung ist Teil einer der vier Säulen des „Share and Care“-Programms von L'Oréal, das eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung eines verantwortungsvollen, globalen Arbeitsplatzes umfasst - darunter Sozialleistungen, flexible Arbeitsmöglichkeiten (z.B. Telearbeit) sowie körperliche und geistige Gesundheitsfürsorge.¹¹

2

UNTERSTÜTZUNG BEI ERNÄHRUNG UND STILLEN

Bezahlte Stillpausen während der Arbeitszeit ermöglichen es Müttern, das ausschließliche oder zusätzliche Stillen nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz fortzusetzen. Darüber hinaus sind sie ein international anerkanntes Arbeitsrecht.¹² Stillen ist sowohl für die Gesundheit des Kindes als auch die der Mutter wichtig. Es gibt eindeutige Belege dafür, dass das Stillen zu niedrigeren Krankheitsraten und einer besseren Entwicklung bei Kindern sowie zu weniger postnatalen Depressionen und einer verbesserten körperlichen Gesundheit der Mütter beiträgt.¹³ Bei berufstätigen Müttern mit geringem Einkommen verringert das Stillen auch die finanzielle Belastung, da sie ansonsten oft erhebliche Teile ihres Gehalts für teure Ersatzprodukte ausgeben.¹⁴

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) und UNICEF empfehlen das ausschließliche Stillen für mindestens sechs Monate nach der Geburt und das zusätzliche Stillen für mindestens zwei Jahre. Frühes und ausschließliches Stillen bietet Vorteile für die Gesundheit, Entwicklung und das Überleben der Kinder. Eine Studie in 75 Ländern mit niedrigem mittlerem Einkommen und mit hoher Kindersterblichkeitsrate ergab, dass mehr als 800.000 Todesfälle bei Kindern unter zwei Jahren vermieden werden könnten, wenn das Stillen überwiegend zur allgemeinen Praxis würde.¹⁵

Es gibt zunehmend Belege dafür, dass die Förderung des Stillens am Arbeitsplatz wesentlich dazu beitragen kann, dies Wirklichkeit werden zu lassen. Der Leitfaden *Breastfeeding Support in the Workplace: A Global Guide for Employers* beleuchtet detailliert die entscheidende Rolle, die Unternehmen bei der Einführung von Richtlinien und Infrastruktur am Arbeitsplatz spielen können, die das Stillen am Arbeitsort ermöglichen. Bezahlte Stillpausen, verkürzte Arbeitszeiten und spezielle Einrichtungen zum bequemen Abpumpen und sicheren Aufbewahren von Muttermilch, sind einige der wichtigsten Faktoren zur Unterstützung und Förderung der positiven Auswirkungen des Stillens auf die Gesundheit und Entwicklung von Kindern durch Unternehmen sowie zur gleichzeitigen Verringerung der damit verbundenen Stigmatisierung stillender



© UNICEF/UNI330294/DEJO

Mütter. Unternehmen sollten darüber hinaus auch ihre Zulieferbetriebe dazu anhalten, das gleiche Maß an Unterstützung zu leisten und gesetzliche Anforderungen und internationale Standards für bezahlte Stillpausen in die Bereiche Compliance und Kapazitätenaufbau zu integrieren. Vor dem Hintergrund der Coronakrise bietet der *Global Guide for Employers* eine zusätzliche Orientierungshilfe zur Förderung des Stillens bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung von Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz für stillende Mütter, ihre Kinder und andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Trotz der genannten Vorteile werden nur 40 Prozent der Kinder unter sechs Monaten gemäß den Empfehlungen von UNICEF und der WHO ausschließlich durch Stillen ernährt, was weit unter dem in den SDGs für 2030 angestrebten Ziel von 70 Prozent liegt. Weltweit ist die Rückkehr an den Arbeitsplatz einer der Hauptgründe, warum sich Mütter gegen das Stillen entscheiden oder das Stillen vorzeitig beenden.¹⁶ Studien deuten darauf hin, dass davon am ehesten die ärmsten und schutzbedürftigsten Mütter betroffen sind, da sie oft keinen Zugang zu Mutterschutz haben und bald nach der Entbindung wieder arbeiten müssen, um ihre Familien finanziell zu unterstützen.¹⁷

Es besteht ein wesentlicher Zusammenhang zwischen Ernährung und Gesundheit, der am Arbeitsplatz allzu oft übersehen wird. Weltweit ist eine schlechte pränatale Ernährung mit einer hohen Unterernährungsrate bei Kindern und einer schlechten Gesundheit der Mütter verbunden, was erhebliche Folgen für die



© UNICEF/UN0292171/SOKOL

körperliche und geistige Entwicklung von Kindern haben kann. Studien zeigen beispielsweise, dass in den Teeplantagen von Assam Anämie-Raten von bis zu 96% herrschen - einer der Hauptgründe, warum der entsprechende Bundesstaat eine der höchsten Müttersterblichkeitsraten des Landes aufweist.¹⁸ Unternehmen können die Gesundheit von Kindern und Müttern verbessern, indem sie berufstätigen Müttern, insbesondere schwangeren und stillenden Müttern, eine angemessene Ernährungsunterstützung bieten.

Im Rahmen des Projekts „HERproject“ - ein Schulungsprogramm zur Gesundheits- und Finanzkompetenz für Arbeitnehmerinnen in globalen Lieferketten - initiierte Li and Fung Limited, ein in Hongkong ansässiges Bekleidungs- und Konsumgüterunternehmen, eine Reihe von Projekten mit seinen Zulieferern in Bangladesch, Kambodscha, Indien und Vietnam, die sich an mehr als 175.000 Textilarbeiterinnen richten. In Kambodscha haben die Projekte, die sich vor allem um Fragen der Gesundheit und Ernährung drehten, zu einigen bemerkenswerten Ergebnissen geführt. So deuten die Zwischenergebnisse der Programme z. B. auf eine 18-prozentige Produktivitätssteigerung und einen 10-prozentigen Rückgang der Kündigungen durch weibliche Arbeitskräfte seit Beginn der Programme hin.¹⁹

3 ALLGEMEIN ZUGÄNGLICHE, HOCHWERTIGE KINDERBETREUUNG UND FLEXIBLE ARBEITSMODELLE

Erschwingliche, allgemein zugängliche und hochwertige Kinderbetreuung ist elementar, damit Kinder in einer sicheren, gesunden und entwicklungsfördernden Umgebung aufwachsen können. Hochwertige Kinderbetreuung berücksichtigt dabei die Struktur, den Prozess und die Ergebnisse aller Aspekte der Betreuung. Diese schließen zum Beispiel den Betreuungsschlüssel, die Kombination von Betreuung mit Lern- und Spielmöglichkeiten, die den Entwicklungsfortschritt fördern, ebenso wie den Gesamtnutzen für Kind, Familie und Gemeinschaft ein.²⁰ Neben den besseren Entwicklungsmöglichkeiten ist der allgemeine Zugang zu Kinderbetreuung für berufstätige Eltern, insbesondere für Mütter, ausschlaggebend. Er ermöglicht ihnen bessere Chancen zur Rückkehr in den Beruf nach dem Mutterschutz und ist ferner mit einer niedrigeren Armutsquote bei Frauen verbunden.

Kinderbetreuung kann dazu auch erhebliche Auswirkungen auf die Geschäftsergebnisse haben. Unternehmen wie Patagonia geben an, dass sich 91 Prozent der Kosten für die von ihnen zur Verfügung gestellte Kinderbetreuung vor Ort wieder ausgleichen und dass das Betreuungsangebot die Fluktuation der Programmteilnehmenden um 25 Prozent senkt.²¹ Kinderbetreuung ist auch eine wichtige Beschäftigungsquelle und ihre Qualität steht in direktem Zusammenhang mit der Qualität der Stellen in diesem Bereich, einschließlich angemessener Bezahlung, guter Arbeitsbedingungen und Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.²²



© UNICEF/UNI327081/DEJO

Dennoch sind berufstätige Eltern in vielen Ländern oft mit Hindernissen beim Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung und Früherziehung konfrontiert. In 67 Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen nehmen 69 Prozent der Kinder (fast 57 Millionen) nicht an Programmen zur frühkindlichen Bildung teil.²³ Wo nur ein eingeschränkter Zugang zu Kinderbetreuung vorhanden ist, wird die Last der Betreuung meist von den Frauen geschultert, was ihre Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung einer formellen Beschäftigung einschränkt und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit beeinträchtigen kann.

Auch hat sich gezeigt, dass die Bereitstellung von flexiblen Lösungen, wann und wo Eltern arbeiten - insbesondere in den ersten Lebensjahren eines Kindes - Stress, Fehlzeiten und Fluktuation unter berufstätigen Eltern verringert.²⁴ Flexible Arbeitsmodelle können auch Hindernisse für ein Fortsetzen des Stillens abbauen, indem sie es Müttern ermöglichen, zu arbeiten und zu stillen, wann und wo sie wollen.

In Zusammenarbeit mit dem Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility (CCR CSR) startete das ICTI Ethical Toy Program (IETP) 2016 ein Programm, um sichere Räume in Fabriken zu schaffen, in denen die Kinder der Beschäftigten den Sommer über lernen und spielen können. Das Programm wurde seitdem auf fünf Provinzen in China ausgeweitet, bietet Betreuung für 1.100 Kinder und unterstützt so über 1.200 Arbeitskräfte. Im Rahmen des IETP wurde gezeigt, dass die Fabriken nach der Umsetzung dieser Programme eine 183-prozentige Zunahme der Mitarbeiterzufriedenheit, eine 58-prozentige Zunahme des Vertrauens der Belegschaft in das Management und eine 13-prozentige Steigerung bei der Mitarbeiterbindung verzeichneten.²⁵

Darüber hinaus hat das CCR CSR zum Beispiel die Modefirma Inditex dahingehend unterstützt, dass es zugewanderte Arbeitskräfte mit Mitteln und Mechanismen ausstattete, um den Schwierigkeiten der Fernbetreuung zu begegnen, einschließlich der Frage, welche technischen Lösungen genutzt werden können, um mit den Familien in Verbindung zu bleiben. Seit dem Start im Jahr 2019 sind vier Fabriken mit ca. 2.000 Arbeitskräften (darunter 175 Eltern) innerhalb der gesamten Lieferkette Teil des Programms.²⁶

Auch wenn flexible Arbeitsregelungen und der Zugang zu hochwertiger und erschwinglicher Kinderbetreuung seit langem wichtige Bestandteile eines umfassenden Ansatzes für familienfreundliche Arbeitsplätze sind, so hat COVID-19 die Bedeutung dieser Ansprüche noch einmal dramatisch verdeutlicht. Die Schließung von Schulen, Kitas und Arbeitsplätzen hat dazu geführt, dass die jetzt von zu Hause aus tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abwechselnd die Rollen von Eltern, Betreuerinnen und Betreuern sowie Lehrerinnen und Lehrern übernehmen müssen und systemrelevante Arbeitskräfte zudem vor der Aufgabe stehen, inmitten

weltweiter Unsicherheit sichere Betreuungsmöglichkeiten zu finden. Wie aus dem Bericht *Childcare in a Global Crisis: The Impact of COVID-19 on work and family life*²⁷ hervorgeht, sind Kinderbetreuung und flexible Arbeitsregelungen unerlässlich, um Länder in die Lage zu versetzen, sich erfolgreich und nachhaltig von den gesundheitlichen, wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Pandemie zu erholen. Auch wenn die vollen Auswirkungen der Krise noch lange nicht klar sind, sind die eventuell verpassten Entwicklungschancen für Kinder, die beruflichen Auswirkungen für Eltern (insbesondere Frauen) und die wirtschaftlichen Folgen für die betroffenen Länder nicht zu unterschätzen, falls das Thema Kinderbetreuung nicht direkt adressiert wird. Während eine zu einem frühen Zeitpunkt der Pandemie durchgeführte Studie zeigte, dass lediglich neun von 195 Ländern Unterstützung in Sachen Kinderbetreuung als Teil ihrer nationalen Pandemiebekämpfung in die Wege geleitet haben, können Unternehmen hierbei eine entscheidende Rolle spielen. Und zwar indem sie Maßnahmen ergreifen, mithilfe derer sichergestellt wird, dass die Vorteile einer vorhandenen Kinderbetreuung auch wirklich jedem Kind zugutekommen.

4 SOZIALE UND FINANZIELLE SICHERHEIT

Um sicherzustellen, dass jedes Kind überleben und sich gut entwickeln kann, müssen die Ursachen von Armut und Ungleichheit angegangen werden. Dazu zählt insbesondere die Gewährleistung von sozialer und finanzieller Sicherheit für besonders gefährdete Arbeiterinnen und Arbeiter zum Beispiel im informellen Sektor. Die Löhne und Arbeitszeiten von Eltern sowie Betreuerinnen und Betreuern beeinflussen ihre Fähigkeit, ihren Kindern einen angemessenen Lebensstandard zu bieten; niedrige Löhne, lange und unvorhersehbare Arbeitszeiten sowie der fehlende Zugang zu anderen sozialen, arbeitsrechtlichen und tarifvertraglichen Schutzmaßnahmen beeinträchtigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hindern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer daran, Maßnahmen zur Behebung von Missständen am Arbeitsplatz zu ergreifen. Infolgedessen sind berufstätige Eltern, insbesondere die am stärksten benachteiligten, allzu oft gezwungen, sich zwischen der finanziellen Unterstützung ihrer Familien und der Erziehung ihrer Kinder zu entscheiden - ein Druck, der durch COVID-19 nur noch größer wurde.²⁸

© UNICEF/UN0308422/ZAIDI



Die Unterstützung von Kindern und Betreuungspersonal durch Unternehmen ist zwar wichtig, aber Initiativen am Arbeitsplatz oder seitens Multi-Stakeholder-Initiativen sind kein Ersatz für die Politik von Regierungen. Arbeitskräfte im informellen Sektor sind nur ein Beispiel für Bevölkerungsgruppen, die von der Arbeitsmarktpolitik oft übersehen werden und daher auf staatliche Hilfe angewiesen sind, um sicherzustellen, dass ihre Bedürfnisse erfüllt und ihre Rechte gewahrt werden. Insbesondere angesichts der weitreichenden Auswirkungen von COVID-19 auf Unternehmen sind Maßnahmen zur flächendeckenden sozialen Sicherung und Gesetze zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von erheblicher Bedeutung, um das Wohlergehen von Familien während und nach der Pandemie zu gewährleisten.²⁹

Um sicherzustellen, dass jedes Kind überleben und sich gut entwickeln kann, müssen die Ursachen von Armut und Ungleichheit adressiert werden. Dazu zählt insbesondere die Gewährleistung von sozialer und finanzieller Sicherheit für besonders gefährdete Arbeiterinnen und Arbeiter zum Beispiel im informellen Sektor.



© UNICEF/UNI324946/

The LEGO Group's Responsible Business Principles (Die Grundsätze verantwortungsbewusster Unternehmensführung der LEGO Group) legen Mindestkriterien und bewährte Verfahren zum Schutz von Kindern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der Umwelt fest, einschließlich einer Orientierungshilfe für familienfreundliche Unternehmensrichtlinien. Die Anwendung dieser Grundsätze geht über die Unternehmens- und Produktionsstandorte hinaus und nimmt alle (direkten wie indirekten) Zulieferer und Hersteller mit in die Verantwortung, wenn es darum geht, die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu schützen und einen positiven Mehrwert für die Familien und Gemeinschaften zu schaffen, die Teil der Lieferkette der LEGO Group sind. Zu den spezifischen Bestimmungen gehören Elternzeit, Schutz und Sonderregelungen für schwangere und stillende Frauen, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und ausreichende Löhne.³⁰

DER BUSINESS CASE FÜR DIE FÖRDERUNG FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITSPLÄTZE

Die hauptsächlichen Treiber für familienfreundliche Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten sind Compliance-Aspekte - beispielsweise die Einhaltung von nationalen Gesetzen, Industriestandards, internationalen Zertifizierungsstandards, Gewerkschaftsvereinbarungen beziehungsweise Verhaltensrichtlinien für Zulieferer.³¹ Normen und Werte können zusätzliche, wichtige Anreize sein, da familienfreundliche Ansätze und Praktiken eine wichtige Rolle bei der Stärkung der Unternehmenswerte und -kultur spielen können.

Die Anerkennung des sogenannten Business Case und tatsächlichen Wertes für das Unternehmen an sich ist ein weiterer wichtiger Aspekt.³² Zu den geschäftlichen Vorteilen zählen:

BESSERE LEISTUNG

Die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz ist für die Wirtschaft von Vorteil und geht mit einer besseren Unternehmensleistung einher, einschließlich der Erschließung von jährlich mehr als 12 Milliarden US-Dollar an neuem Marktwert.³³ Ein Haupthindernis für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben ist die Belastung durch die Kinderbetreuung, insbesondere wenn Frauen nach der Geburt von Kindern aufgrund eines Mangels an bezahlter Elternzeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Viele Unternehmen erkennen mittlerweile, dass familienfreundliche Ansätze und Praktiken, wie zum Beispiel die Bereitstellung flexibler Arbeitszeiten und Unterstützung bei der Kinderbetreuung, zu einer besseren Gleichstellung der Geschlechter und damit zu einer höheren Unternehmensleistung beitragen kann.³⁴

ANWERBUNG UND BINDUNG VON ARBEITSKRÄFTEN

Familienfreundliche Maßnahmen machen es für Unternehmen leichter, Arbeitskräfte anzuwerben und zu halten sowie die Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verringern.³⁵ Das betrifft auch

arbeitsintensive Sektoren wie das verarbeitende Gewerbe. Untersuchungen von UNICEF haben unter anderem gezeigt, dass Beschäftigte des verarbeitenden Gewerbes in Bangladesch und Vietnam eher an Arbeitsplätzen bleiben, an denen familienfreundliche Ansätze und Praktiken bestehen.³⁶ In ähnlicher Weise haben Studien des CCR CSR in Fabriken in China gezeigt, dass familienfreundliche Arbeitsbedingungen wichtige Faktoren für ein größeres Vertrauen in das Management und eine stärkere Mitarbeiterbindung sein können.³⁷

HÖHERE PRODUKTIVITÄT UND WOHLBEFINDEN DER ARBEITSKRÄFTE

Vieles deutet auf die positiven Auswirkungen von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen auf die Produktivität durch verbesserte Gesundheit und gestiegenes Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hin. Es hat sich insbesondere gezeigt, dass bezahlte Elternzeit die Arbeitsmoral, das Engagement und die Produktivität der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht.³⁸ Arbeitskräfte, die vom Arbeitgeber Unterstützung bei der Kinderbetreuung bekommen, sind während ihrer Arbeitszeiten zudem ausgeglichener, was wiederum ihre Fähigkeit erhöht, sich auf Aufgaben zu konzentrieren und während der Arbeitszeit produktiver zu sein.

DER BUSINESS CASE FÜR KINDERBETREUUNG MIT UNTERSTÜTZUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

Eine 2017 von der International Finance Corporation (IFC) durchgeführte Studie über die Vorteile einer vom Arbeitgeber unterstützten Kinderbetreuung beschrieb neben den dadurch bedingten Vorteilen für berufstätige Eltern und deren Kinder auch Vorteile für Unternehmen.³⁹ Auf der Grundlage umfassender Recherche und durch Interviews mit Unternehmen zeigte sich, dass Unternehmen auf unterschiedliche

Weise davon profitieren, wenn sie ihre Belegschaft bei der Kinderbetreuung unterstützen:

- **VERBESSERTER ANWERBUNGSPROZESS:** Höhere Qualität der Bewerberinnen und Bewerber und schnellere Besetzung offener Stellen
- **STÄRKERE BINDUNG AN DAS UNTERNEHMEN:** Deutlich weniger Fluktuation bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und geringere Personalbeschaffungskosten
- **STEIGENDE PRODUKTIVITÄT:** Geringere Fehlzeiten, fokussierteres Personal, höhere Motivation und mehr Engagement für das Unternehmen unter der Belegschaft
- **UNTERSTÜTZUNG VON FRAUEN:** Höhere Geschlechtervielfalt und verbesserte Aufstiegschancen für Frauen
- **REPUTATIONSGEWINN:** Anerkennung als "Bester Arbeitgeber" oder "Bester Zulieferer" durch Einkaufsverantwortliche
- **EINHALTUNG INTERNATIONALER STANDARDS:** Höhere Markenbekanntheit durch Ausrichtung an internationalen Richtlinien und Nachhaltigkeitsziele

MAßNAHMEN FÜR UNTERNEHMEN ZUR FÖRDERUNG FAMILIENFREUNDLICHER ANSÄTZE ENTLANG DER LIEFERKETTE

Unternehmen, die sich verpflichten, die Arbeitsbedingungen entlang ihrer Lieferketten zu verbessern, können das Leben von Millionen von Arbeitskräften und ihren Familien nachhaltig verbessern. Die Fachleute in den Bereichen Einkauf und Beschaffung spielen eine Schlüsselrolle in diesem Prozess und können als treibende Kraft für Veränderungen fungieren, indem sie mit ihren Zulieferern zusammen daran arbeiten, diese positiven Auswirkungen Wirklichkeit werden zu lassen. Das *Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement* hilft sowohl dem Einkauf als auch den Zulieferern, einen Dialog zu beginnen beziehungsweise zu vertiefen, um Mängel in Sachen menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu erkennen und zu beheben. Es kann darüber hinaus zur Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in den Lieferketten eingesetzt werden. Dieses Instrumentarium wurde von der *Decent Work in Global Supply Chains Action Platform (Aktionsplattform für menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten)* des UN Global Compact entwickelt, die sich aus Mitgliedsunternehmen und Partnern der Vereinten Nationen (UNICEF und ILO) zusammensetzt. Sie ist

ein Bündnis von Unternehmen, die sich zur Wahrung der Menschen- und Arbeitsrechte verpflichten, indem sie ihre Lieferketten nutzen und gemeinsame Maßnahmen ergreifen, um bestehende Mängel hinsichtlich menschenwürdiger Arbeit zu adressieren.

UNICEFs Leitfaden *Family-Friendly Policies Handbook for Business*⁴⁰ befasst sich mit der zentralen Rolle von Unternehmen bei der Schaffung von Arbeitsplätzen,



Wir sind davon überzeugt, dass die Produktivität steigt, wenn unsere Mitarbeitenden, ihre Kinder und Familien glücklich und sicher sind und sie sich ganz auf die Arbeit konzentrieren können. Schließlich ist diese für sie wie ein zweites Zuhause, wo sie den größten Teil ihrer Zeit verbringen.

Luis Aguirre
Präsident, Index Mexico⁴¹

die den Bedürfnissen von Kindern, Eltern und anderen Betreuungskräften Vorrang einräumen. Neben der Darstellung des geschäftlichen Nutzens durch die Umsetzung familienfreundlicher Arbeitsplätze beschreibt das Handbuch auch Maßnahmen zum Setzen von Prioritäten, politische Rahmenbedingungen und Beiträge zur verbesserten Ausrichtung des Arbeitsplatzes an den SDGs. Das Handbuch zeigt darüber hinaus auch zahlreiche Möglichkeiten zur Zusammenarbeit von Unternehmen und Regierungen auf, um alle Familien mit den nötigen Ressourcen auszustatten, damit jedes Kind den besten Start ins Leben hat.

Zu den Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen können, um familienfreundliche Ansätze und Praktiken in ihren Lieferketten erfolgreich umzusetzen, zählen:

EINBINDUNG FAMILIENFREUNDLICHER ASPEKTE IN DIE WESENTLICHEN STRUKTUREN DER LIEFERKETTE, IN VERTRAGLICHE BESCHAFFUNGSVEREINBARUNGEN SOWIE EINKAUFSRICHTLINIEN ENTLANG DER LIEFERKETTEN

- Durchführung einer Evaluierung, um die Risiken für berufstätige Eltern und ihre Kinder entlang der Lieferkette zu erkennen und zu bewerten, wo die Zulieferer in Bezug auf die Rechte von berufstätigen Eltern und ihren Kindern stehen. Dazu sollte auch gehören, die direkten und indirekten Auswirkungen der Arbeit und Geschäftstätigkeit auf Kinder in den umliegenden Gemeinden zu erkennen.
- Einbindung familienfreundlicher Grundsätze in die vorhandenen Standards entlang der Lieferketten sowie in ein verantwortungsbewusstes Beschaffungsmanagement, einschließlich der Verhaltensrichtlinien für Zulieferer, der Überprüfung und Auswahl von Zulieferern und der Auditverfahren.

→ Familienfreundliche Ansätze und Praktiken sollten mindestens 14 Wochen bezahlten Mutterschutz bei zwei Dritteln des früheren Verdienstes (die Länder werden dazu ermuntert, mindestens 18 Wochen bei voller Bezahlung entsprechend der ILO-Empfehlung Nr. 191 zu gewähren), sowie ein Verbot der Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft, bezahlte Elternzeit für Väter, bezahlte Stillpausen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zur Betreuung von Angehörigen und existenzsichernde Löhne für berufstätige Eltern umfassen.

→ Einholung von Unterstützung seitens der Unternehmensleitung bei der Einbindung familienfreundlicher Grundsätze in ein verantwortungsbewusstes Beschaffungswesen sowie Schulung wichtiger Entscheidungsträgerinnen und -träger relevanter Unternehmensbereiche (z. B. Einkauf, Compliance, Nachhaltigkeit).

Unternehmen sollten auf mögliche Herausforderungen bei der Einbindung familienfreundlicher Unternehmensstandards in Beschaffungsverträge vorbereitet sein:

- Die Umsetzung familienfreundlicher Unternehmensrichtlinien erfordert oft lokale Anpassungen in verschiedenen Kontexten, was die Komplexität des Vorhabens erhöhen kann.
- Von Zulieferern, insbesondere der ersten und zweiten Ebene, kann es als schwierig empfunden werden, mit einer Vielzahl von Standards hinsichtlich des Monitorings und Reportings konfrontiert zu sein. Ein Ansatz mit einer Vielzahl zu berücksichtigender Kriterien („Checkbox“) für das Lieferkettenmanagement kann die „Audit-Müdigkeit“ verstärken. Ein solcher Ansatz riskiert, ein tiefes Verständnis über

die Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten auf Kinder nicht zu erreichen sowie zu einer Unterfinanzierung anderer wichtiger Mechanismen, wie zum Beispiel zur Meldung von Beschwerden, beizutragen.

- Auf ähnliche Weise untergräbt die vorherrschende Vorstellung, dass sich das Thema Kinderrechte auf Kinderarbeit beschränkt, oft die Akzeptanz familienfreundlicher Ansätze, da diese infolgedessen oft nicht als vorrangig erachtet werden.⁴²
- Die erfolgreiche Umsetzung globaler Ansätze kann mit anfänglichen Kosten verbunden sein und hängt von einer anfänglichen Investition finanzieller und personeller Ressourcen ab.

ÜBER DIE REINE COMPLIANCE HINAUS: BEWUSSTSEIN SCHAFFEN UND KAPAZITÄTEN AUFBAUEN

- Schaffung und Schärfung eines Bewusstseins unter den Zulieferern über die Wichtigkeit familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und ihrer geschäftlichen Vorteile, um sie zu ermuntern, Ressourcen für die Umsetzung und die Einrichtung von Unterstützungsprogrammen aufzuwenden.
- Schaffung von Verständnis bezüglich der positiven Auswirkungen einer Anpassung der Arbeitsplatzrichtlinien an die SDGs.
- Stärkung der Kapazitäten der Zulieferer, vorhandene Defizite zu erkennen sowie Unterstützung bei der Gestaltung und Umsetzung familienfreundlicher Richtlinien durch Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen.
- Unterstützung der Zulieferer bei dem Ziel der Mitarbeitermotivation, unter anderem indem die Meinung von berufstätigen Eltern eingeholt

EINFÜHRUNG DES TRAININGSPROGRAMMS „NIEMAND IST PERFEKT“ FÜR ELTERN ZUM THEMA INTEGRIERTE FRÜHKINDLICHE BETREUUNG IN EINER SCHUHFABRIK IN VIETNAM

UNICEF hat sich mit Produktionsstätten in Vietnam zusammengetan, um familienfreundliche Geschäftspraktiken zu fördern. Das Trainingsprogramm „Niemand ist perfekt“ für Eltern zum Thema Frühkindliche Betreuung zielt darauf ab, das Verständnis der Eltern für die Entwicklungsbedürfnisse der Kinder zu verbessern.



wird, um deren Probleme und Bedürfnisse besser zu verstehen.

- Unterstützung der Zulieferer bei der Schaffung und angemessenen Finanzierung von Kommunikationskanälen, wie zum Beispiel Whistleblowing- oder Beschwerdemechanismen, um sicherzustellen, dass Bedenken gemeldet und angegangen werden.
- Schaffung von Anreizen für Zulieferer, familienfreundliche Maßnahmen umzusetzen, indem positive Veränderungen belohnt werden (z. B. durch mehr Aufträge und langfristige Verträge).



© UNICEF/UNI334521/SOULEIMAN

Transparenz ist ein integraler Bestandteil gerechter, familienfreundlicher Lieferketten. 2020 veröffentlichte die World Benchmarking Alliance Erkenntnisse über die Offenlegung von Vergütungen und Leistungen, die Bekleidungsunternehmen Beschäftigten in ihrer Lieferketten anboten. Von 36 untersuchten Unternehmen machte keines öffentlich, ob sie von den Zulieferern verlangten, den in ihren Lieferketten beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern familienfreundliche Leistungen zu gewähren. Nur ein Unternehmen nahm ausdrücklich auf das Thema Bezug und legte einen Best-Practice-Standard für Regelungen hinsichtlich des Mutterschutzes fest.⁴³

VON DER EIGENEN STIMME UND DEM EIGENEN EINFLUSS GEBRAUCH MACHEN UND DIE BEMÜHUNGEN VON REGIERUNGEN UNTERSTÜTZEN

- Unterstützung der Bemühungen von Regierungen und Einsatz für eine bessere öffentliche Politik im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen oder darüber hinausgehend, die die Rechte erwerbstätiger Eltern und ihrer Kinder schützen und gewährleisten, insbesondere derjenigen, die ein geringes Einkommen haben und einer informellen Beschäftigung nachgehen.
- Zusammenarbeit mit lokalen Interessenvertretern (z. B. Geschäftspartnerinnen und -partnern, Zivilgesellschaft, Regierung), um bewährte Praktiken zu skalieren, die positive Auswirkungen erzielen.



© UNICEF/UNI332465/BAJORNAS

- ➔ Unterstützung von Programmen, die Schwierigkeiten jenseits der ersten Ebene der Lieferkette adressieren sowie Empowerment der kollektiven Belegschaft und Förderung der Vereinigungsfreiheit.

SCHLÜSSELRESSOURCEN

- UNICEF East Asia and Pacific Regional Office (2020): *Family-Friendly Policies: Handbook for Business*
- UN Global Compact (2019): *Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement*
- UNICEF (2020): *Breastfeeding Support in the Workplace: A Global Guide for Employers*
- IFC (2019): *Guide for Employer-Supported Childcare*
- ILO, *Care work and care jobs for the future of decent work*

- ILO, *Guide to developing balanced working time arrangements*
- ILO, *Maternity Protection Resource Package*
- ILO, *Policy Guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel*
- ILO, *Work and family: Creating a family-friendly workplace*

COVID-19 RESSOURCEN UND LEITFADEN:

- UNICEF (2020): *Childcare in a global crisis: the impact of COVID-19 on work and family life*
- IFC (2020): *Childcare in the COVID-19 Era: A Guide for Employers*
- UNICEF, ILO and UN Women (2020): *Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take*

Die **Women's Empowerment Principles (WEPs)** sind sieben Grundsätze, die Unternehmen eine Orientierung geben, wie sie die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, auf dem Markt und in der Gemeinschaft vorantreiben können. Die WEPs sind eine gemeinsame Initiative vom UN Global Compact und UN Women und orientieren sich an internationalen Arbeits- und Menschenrechtsstandards. Zusätzlich zum Beitritt zum WEPs-Netzwerk werden Unternehmen ermuntert, das **Gender Gap Analysetool des WEPs** zu nutzen, bei dem es sich um eine kostenlose Online-Ressource zur Ermittlung von Stärken, Defiziten und Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Leistungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung handelt.

ÜBER DEN UN GLOBAL COMPACT

Als Sonderinitiative des UN-Generalsekretärs ist der Global Compact der Vereinten Nationen ein Aufruf an Unternehmen weltweit, ihre Aktivitäten und Strategien an zehn universellen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention auszurichten. Seit seiner Gründung im Jahr 2000 leitet und unterstützt der UN Global Compact Unternehmen weltweit bei der Förderung der UN-Ziele und Werte durch verantwortungsvolle Unternehmenspraktiken. Mit über 10.000 Unternehmen und 3.000 Non-Business-Unterzeichnern aus mehr als 160 Ländern und mehr als 68 lokalen Netzwerken ist der UN Global Compact die weltweit größte Nachhaltigkeitsinitiative für Unternehmen.

Für weitere Informationen folgen Sie [@globalcompact](#) in den sozialen Medien und besuchen Sie unsere Website unter unglobalcompact.org.

ÜBER DIE AKTIONSPLATTFORM FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT IN GLOBALEN LIEFERKETTEN

Der UN Global Compact hat 2017 die *Action Platform on Decent Work in Global Supply Chains* (Aktionsplattform für menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten) ins Leben gerufen, um ein Bündnis von Unternehmen und Partnerorganisationen zu schmieden. Sie bekennen sich zur Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte, indem sie sich wirksam in ihren Lieferketten einsetzen und kollektive Maßnahmen ergreifen, um Defizite bei menschenwürdiger Arbeit zu adressieren. Die Plattform schafft Argumente für die Verbesserung menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten und zeigt, dass Arbeits- und Menschenrechte ausschlaggebend für die Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele sind. Ihr Schwerpunkt liegt auf der Förderung von Leadership, sektorübergreifendem Lernen und Austausch, der Etablierung bewährter Praktiken, der Identifizierung und Entwicklung innovativer Lösungen und der Beschleunigung von Maßnahmen zur Förderung von Menschen- und Arbeitsrechten in globalen Lieferketten.

UNICEF ist Partner der *Aktionsplattform für menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten* des UN Global Compact und stellt Beratung und Fachwissen zu familienfreundlichen Strategien sowie zu Kinderrechten, Gesundheit und Wohlbefinden zur Verfügung.

ÜBER UNICEF

UNICEF arbeitet an den schwierigsten Orten der Welt, um die Rechte aller Kinder zu schützen und auch die am stärksten benachteiligten Kinder und Jugendlichen zu erreichen. In über 190 Ländern und Regionen ist UNICEF im Einsatz für das Überleben und die Entwicklung von Kindern – während ihrer gesamten Kindheit und Jugend – und unterstützt sie dabei, ihr volles Potenzial ausschöpfen zu können. UNICEF ist nicht nur der weltweit größte Versorger mit Impfstoffen, sondern fördert auch die Gesundheit und gute Ernährung von Kindern, die Trinkwasserversorgung und Abwasserentsorgung, hochwertige Bildung und Ausbildung, die HIV-Prävention und Mutter-Kind Gesundheit sowie den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gewalt und Ausbeutung. Vor, während und nach humanitären Notsituationen ist UNICEF vor Ort und bringt lebensrettende Hilfe und Hoffnung für Kinder und Familien. Unpolitisch und unparteiisch ist UNICEF doch immer auf der Seite der Kinder, wenn es darum geht, ihre Rechte zu verteidigen und ihr Leben und ihre Zukunft zu sichern.

Unterstützt wurde die deutsche Fassung der Publikation "FAMILY-FRIENDLY WORKPLACES. Policies and Practices to Advance Decent Work in Global Supply Chains" durch das Deutsche Komitee für UNICEF (Kontakt: [Susanne Hassel@unicef.de](mailto:Susanne.Hassel@unicef.de)) und das Deutsche Global Compact Network (Kontakt: laura.curtze@giz.de).



Global Compact
Network Germany

In Deutschland setzt sich UNICEF mit einer Vielzahl von Partnern aus Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und der Bevölkerung für politische Veränderungen zu Gunsten von Kindern ein. Durch gezielte Beratung und Programminitiativen unterstützt UNICEF Deutschland die Umsetzung von Kinderrechten in der Praxis (mehr: unicef.de).

Das Deutsche Global Compact Netzwerk (DGCN) ist eines der ältesten und aktivsten lokalen Netzwerke des UN Global Compact. Mit dem Ziel, Nachhaltigkeit strategisch zu verankern unterstützt das DGCN Unternehmen zu den Themen Wirtschaft & Menschenrechte, Umwelt & Klima, Antikorruption, Reporting und den SDGs. Das Netzwerk umfasst gegenwärtig etwa 550 Unternehmen sowie 60 Vertretende der Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Politik (mehr: globalcompact.de).

FUßNOTEN

- 1 Siehe UNICEF, *Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future: A Policy Brief*, Juli 2019. Abrufbar unter: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>.
- 2 Nach Schätzungen von UNICEF und Save the Children laufen zusätzlich 86 Millionen Kinder Gefahr, bis Ende 2020 in Armut abzurutschen, falls nicht sofort Maßnahmen ergriffen werden. (UNICEF, *COVID-19: Number of children living in household poverty to soar by up to 86 million by end of year*, 27. Mai 2020. Abrufbar unter: <https://www.unicef.org/press-releases/covid-19-number-children-living-household-poverty-soar-86-million-end-year>)
- 3 *The Alliance for Child Protection in Humanitarian Action, Technical Note: Protection of Children during the Coronavirus Pandemic, Version 1*, März 2020. Abrufbar unter: [https://www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20\(COVID-19\)%20pandemic.pdf](https://www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20(COVID-19)%20pandemic.pdf)
- 4 Save the Children und UNICEF, 2020. *Impact of COVID-19 on multiple dimensions of child poverty*, September 2020. Abrufbar unter: <https://data.unicef.org/resources/impact-of-covid-19-on-multidimensional-child-poverty/>
- 5 Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und UNICEF, *'COVID-19 and Child Labour: A time of crisis, a time to act'*, ILO und UNICEF, New York, 2020.
- 6 International Finance Corporation, *Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare*, 2017. Abrufbar unter: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cd79e230-3ee2-46ae-adc5-e54d3d649f31/01817+WB+Childcare+R_eport_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IXu9vP-
- 7 Siehe ILO-Übereinkommen über den Mutterschutz Nr. 183.
- 8 Siehe UNICEF, *'Paid Parental Leave and Family-Friendly Policies: An evidence brief'*, Juli 2019. Abrufbar unter: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Parental-Leave-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>.
- 9 Internationale Arbeitsorganisation (ILO), *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*, Mai 2014. Abrufbar unter: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang-en/index.htm.
- 10 Siehe L'Oréal, *Key Figures: Diversity + Inclusion Driven'*, 2020 <https://www.loreal.com/en/commitments-and-responsibilities/for-the-people/promoting-diversity-and-inclusion/key-figures/>
- 11 Siehe L'Oréal, *'The 'L'Oréal Share and Care' Social Program'* <https://www.loreal.com/en/articles/loreal-share-and-care-social-program/>
- 12 Siehe ILO-Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz und ihre Empfehlung Nr. 191.
- 13 Siehe UNICEF, *'Breastfeeding and Family-Friendly Policies: An evidence brief'*, Juli 2019. Abrufbar unter: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Breastfeeding-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>.
- 14 Siehe UNICEF Vietnam, *'The apparel and footwear sector and children in Viet Nam'*, Juni 2017. Abrufbar unter: <https://www.unicef.org/vietnam/reports/apparel-and-footwear-sector-and-children-viet-nam>.
- 15 Victoria, Cesar G., et al., *'Breastfeeding in the 21st Century: epidemiology, mechanisms, and lifelong effect'*, *Lancet*, vol. 387, 2016, doi:10.1016/S0140-6736(15)01024-7
- 16 Rollins, Nigel, et al., *'Why invest, and what will it take to improve breastfeeding practices?'*, *Lancet* [online], vol. 387, 2016, S. 491-504. Abrufbar unter: [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(15\)01044-2/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(15)01044-2/abstract).
- 17 Kimbro, Rachel Tolbert, *'On-the-Job Moms: Work and breastfeeding initiation and duration for a sample of low-income women'*, *Maternal and Child Health Journal*, vol. 10, Nr. 1, 2006. Abrufbar unter: www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16521055.
- 18 Mahanta, T.G. et al., *'Anaemia, its determinants and effect of different interventions amongst tea tribe adolescent girls living in Dibrugarh district of Assam'*, *Indian Journal of Community Health*, vol. 26 suppl. 2, 2014. Abrufbar unter: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.919.2141&rep=rep1&type=pdf>.
- 19 Li und Fung Limited, Annual Report, *'Our Supply Chain'*, 2017. Abrufbar unter: <https://www.lifung.com/wp-content/uploads/2017/03/ar2017.pdf>.
- 20 Yekaterina Chzhen, Anna Gromada und Gwyther Rees, *Are the World's Richest Countries Family Friendly? Policy in the OECD and EU*, UNICEF Office of Research – Innocenti, Juni 2019. <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-06/Family-friendly-policies-research-2019.pdf>; UNICEF Office of Research – Innocenti, *Innocenti Report Card 14: Building the Future: Children and the Sustainable Development Goals*, 2017. https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/RC14_eng.pdf.
- 21 Rose Marcario, *'Patagonia's CEO Explains How to Make On-Site Child Care Pay for Itself'*, *Fast Company*, 15. August 2016. <https://www.fastcompany.com/3062792/patagonias-ceo-explains-how-to-make-onsite-child-care-pay-for-itself>. Siehe auch Bruce Anderson, *'Why Patagonia CHRO Dean Carter Sees Onsite Child Care as a Bedrock Benefit'*, *LinkedIn Talent Blog*, 1. September 2019. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/company-culture/2019/why-patagonia-offers-onsite-child-care>
- 22 ILO, *Care work and care jobs for the future of decent work*, ILO Genf, 2018. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm.
- 23 UNICEF, *'Childcare and Working Families: New Opportunity or Missing Link? An evidence brief'*, 2019. Abrufbar unter: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Childcare%20-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>.
- 24 Siehe UNICEF, *Family-Friendly Policies: Redesigning the Workplace of the Future: A Policy Brief*, Juli 2019. Abrufbar unter: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-policy-brief-family-friendly-policies-2019.pdf>.
- 25 IETI, *Family-Friendly Spaces Activities* (2020). Abrufbar unter: <https://www.ethicaltoyprogram.org/en/our-program/worker-well-being/family-friendly-spaces-2020updates/>
- 26 Inditex, Annual Report (2019). https://static.inditex.com/annual_report_2019/pdfs/en/memoria/2019-inditex-annual-report.pdf
- 27 Anna Gromada, Dominic Richardson und Gwyther Rees, *Childcare in a Global Crisis: The Impact of COVID-19 on Work and Family Life*, UNICEF Office of Research – Innocenti, 2020. Abrufbar unter: <https://www.unicef-irc.org/publications/1109-childcare-in-a-global-crisis-the-impact-of-covid-19-on-work-and-family-life.html>
- 28 Caroline Ashley, *Action Toolkit: Vulnerable Workers in Corporate Value Chains*, Business Fights Poverty und Harvard Kennedy School Corporate Responsibility Initiative, 2020. Abrufbar unter: https://files.ontraport.com/media/1d14e85a094a445087d4ebdd469c843a.php9za2px?Expires=1744830422&Signature=JGfW06Nv6ewNrTByNVDMzVf72iWFsabbC8H9LLsI0YcXGF-yVs2vVC9Z7teLFAcpZS8pYvQALBPMqny7P3zHmTKLrKWhc5aIt6u4Gi5TBjJlCbDuxvtRdrLS9kgX0fHsHhYrPnZLmeCtw8N5VkpGohnIzebjKz2fHsdCphjTgTrQtQ9ssWNwGPsL5hgayaQa2LsYrb49FpX3F7Bkj-q2IQ5eozf4z9duFzVe4NIlbDRaUESCKdUb7MPNlQq-zkPPD0sVER4JBdRQkhZh0FepFMyEb20hh3-0B1wSNC5eAPNYlYlQgS0W23r14MXe-TEwRrBvSK6oegg__&Key-Pair-Id=APKAJVAAMVW6XQYWTNA
- 29 Siehe ILO, *Social protection responses to the COVID-19 pandemic in developing countries: Strengthening resilience by building universal social protection*, Mai 2020. Abrufbar unter https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/eed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_744612.pdf
- 30 The LEGO Group, *Responsible Business Principles*. Abrufbar unter: https://www.lego.com/cdn/cs/aboutus/assets/blt1ddec0def120136/1023787_LEGO_Responsible_Business_Principles_130618_FINAL.pdf.
- 31 Siehe UNICEF, *Family-Friendly Policies: A Global Survey of Business Policy, Working Paper*, 2020. Abrufbar unter: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2020-02/UNICEF-Family-Friendly-Global-Survey-Business-Policy-2020.pdf>
- 32 UNICEF, *'Business and Family-Friendly Policies: An evidence brief'*, Juli 2019. Abrufbar unter: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Business-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>.
- 33 WomenRising2030, *Better Leadership, Better world: Women Leading for the Global Goals*, März 2018. Abrufbar unter: <http://s3.amazonaws.com/awvs-bsdc/Women-Rising-2030-Better-Leadership-Better-World.pdf>
- 34 Internationale Arbeitsorganisation (ILO), *Women in Business and Management: The business case for change*, 22. Mai 2019. Abrufbar unter: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang-en/index.htm.
- 35 Soo-Young Lee und Jeong Hwa Hong, *Does Family-Friendly Policy Matter? Testing Its Impact on Turnover and Performance*, November 2011. Abrufbar unter: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-6210.2011.02416.x>
- 36 UNICEF Bangladesch, *Better Business for Children: Understanding Children's Rights and the Ready-Made Garment Sector in Bangladesh*, Dhaka, 2018. Abrufbar unter: www.unicef.org/bangladesh/knowledgecentre_10635.html.
- 37 Center for Child Rights and Corporate Social Responsibility, *Child Friendly Spaces: Creating positive impact for migrant parent workers, their children and business*. Abrufbar unter: http://www.ccrcsr.com/sites/default/files/CCR%20CSR%20Child%20Friendly%20Spaces_Intro_1.pdf.
- 38 Boston Consulting Group, *'Why Paid Family Leave is Good Business'*, 2017. Abrufbar unter: <https://media-publications.bcg.com/BCG-Why-Paid-Family-Leave-Is-Good-Business-Feb-2017.pdf>
- 39 International Finance Corporation, *Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare*, 2017. Abrufbar unter: <http://documents.worldbank.org/curated/en/377711511422588789/pdf/121546-WP-Tackling-Childcare-Report-Final-October-2017-PUBLIC.pdf>.
- 40 Family-Friendly Policies Handbook for Business, <https://www.unicef.org/eap/media/5901/file/Family-Friendly%20Policies:%20Handbook%20for%20Business.pdf>
- 41 UNICEF, *Family-Friendly Policies: A Global Survey of Business Policy*, Arbeitspapier, Januar 2020.
- 42 UNICEF und Norges Bank Investment Management (NBIM), *Network on Children's Rights in the Garment & Footwear Sector: Summary Report* (2017 – 2019), Juni 2020. <https://www.unicef.org/reports/network-on-childrens-rights-in-garment-and-footwear-sector-summary-2020> and UNICEF (January 2020).
- 43 Siehe World Benchmarking Alliance, *'Gender Baseline Report'*, September 2020. Abrufbar unter: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/gender/>.



United Nations
Global Compact | **20**
years
Uniting business for a better world

unicef 
for every child