



► Durchführung des Programms der IAO 2024–25



Bericht I(C)

► Durchführung des Programms der IAO 2024–25

Erster Punkt der Tagesordnung



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Diese Publikation ist unter Creative Commons Attribution 4.0 International lizenziert. Siehe: creativecommons.org/licenses/by/4.0. Der Nutzer darf die Publikation wie in der Lizenz beschrieben wiederverwenden, weitergeben (kopieren und weiterverteilen) und bearbeiten (neu zusammenstellen, umwandeln und auf der Originalpublikation aufbauen). Der Nutzer muss die IAO eindeutig als Quelle des Materials nennen und angeben, ob Änderungen am ursprünglichen Inhalt vorgenommen wurden. Die Verwendung des Emblems, des Namens und des Logos der IAO ist im Zusammenhang mit Übersetzungen, Adaptationen und sonstigen abgeleiteten Arbeiten nicht gestattet.

Quellenangabe – Der Nutzer muss angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden, und die Publikation wie folgt zitieren: *Durchführung des Programms der IAO 2024–25*, Genf: Internationales Arbeitsamt, 2026. © IAO.

Übersetzungen – Sofern eine Übersetzung dieser Publikation erstellt wird, muss neben der Quellenangabe folgender Haftungsausschluss hinzugefügt werden: *Dies ist eine Übersetzung einer urheberrechtlich geschützten Publikation der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Diese Übersetzung wurde nicht von der IAO erstellt, überprüft oder gebilligt und ist nicht als offizielle IAO-Übersetzung zu betrachten. Die IAO lehnt jegliche Verantwortung für den Inhalt und die Richtigkeit ab. Die Verantwortung liegt ausschließlich bei dem Autor bzw. den Autoren der Übersetzung.*

Bearbeitungen – Sofern eine Bearbeitung dieser Publikation erstellt wird, muss neben der Quellenangabe folgender Haftungsausschluss hinzugefügt werden: *Dies ist eine Bearbeitung einer urheberrechtlich geschützten Publikation der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Diese wurde nicht von der IAO erstellt, überprüft oder gebilligt und ist nicht als offizielle IAO-Bearbeitung zu betrachten. Die IAO lehnt jegliche Verantwortung für den Inhalt und die Richtigkeit ab. Die Verantwortung liegt ausschließlich bei dem Autor bzw. den Autoren der Bearbeitung.*

Material von Dritten – Diese Creative-Commons-Lizenz gilt nicht für in dieser Publikation enthaltenes Material, das nicht unter das Urheberrecht der IAO fällt. Sofern solches Material einem Dritten zugeschrieben wird, liegt es in der alleinigen Verantwortung des Nutzers dieses Materials, die erforderlichen Genehmigungen des Rechteinhabers einzuholen und in Bezug auf etwaige Ansprüche wegen Rechtsverletzung zu haften.

Jegliche Streitigkeiten, die sich aus dieser Lizenz ergeben und nicht gütlich beigelegt werden können, werden einem Schiedsverfahren gemäß der Schiedsgerichtsordnung der Kommission der Vereinten Nationen für internationales Handelsrecht (UNCITRAL) unterworfen. Ein nach einem solchen Verfahren ergangener Schiedsspruch bindet die Parteien als endgültige Beilegung der Streitigkeit.

Alle Anfragen zu Rechten und Lizenzen sind zu richten an: rights@ilo.org. Näheres zu Veröffentlichungen und digitalen Produkten der IAO siehe: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-042595-4 (Print), ISBN 978-92-2-042596-1 (Web PDF)
ISSN 0251-4095

Auch verfügbar in:

Arabisch:	ISBN 978-92-2-042599-2 (Print), ISBN 978-92-2-042600-5 (Web PDF);
Chinesisch:	ISBN 978-92-2-042601-2 (Print), ISBN 978-92-2-042602-9 (Web PDF);
Englisch:	ISBN 978-92-2-042589-3 (Print), ISBN 978-92-2-042590-9 (Web PDF);
Französisch:	ISBN 978-92-2-042591-6 (Print), ISBN 978-92-2-042592-3 (Web PDF);
Russisch:	ISBN 978-92-2-042597-8 (Print), ISBN 978-92-2-042598-5 (Web PDF);
Spanisch:	ISBN 978-92-2-042593-0 (Print), ISBN 978-92-2-042594-7 (Web PDF).

Mit den in Veröffentlichungen und Datenbanken der IAO verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie der Anordnung und Darstellung des Inhalts ist keinerlei Meinungsäußerung der IAO in Bezug auf den rechtlichen Status von Ländern, Bereichen oder Gebieten oder in Bezug auf deren jeweilige Behörden oder den Verlauf ihrer jeweiligen Grenzen oder Begrenzungen verbunden. Siehe: www.ilo.org/disclaimer.

Die in dieser Veröffentlichung zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Ansichten sind die des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die Meinungen, Ansichten oder Grundsätze der IAO wider.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass die IAO sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

► Vorwort

Die Zweijahresperiode 2024–25 war für die Internationale Arbeitsorganisation von tief-greifenden Herausforderungen und zugleich von bedeutenden Erfolgen geprägt. Sie stand im Zeichen beschleunigter globaler Transformationen, zunehmender geopolitischer Spannungen und wachsender Belastungen für die multilateralen Institutionen. Vor diesem Hintergrund blieb die IAO fest in ihrem Mandat verankert, soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit zu fördern, und stellte dabei ihre Widerstandsfähigkeit, ihre Anpassungsvermögen und signifikante Ergebnisse unter Beweis.

Die IAO nahm weiterhin eine führende Rolle bei der Gestaltung globaler Debatten und Ergebnisse ein. Vom Zukunftsgipfel und dem Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung über die G20, die G7, die BRICS bis hin zu weiteren multilateralen Foren trug die IAO maßgeblich dazu bei, dass die Stimme der Welt der Arbeit, das Streben nach sozialer Gerechtigkeit und die Grundpfeiler menschenwürdiger Arbeit weiterhin im Zentrum globaler Entscheidungsprozesse standen. Mit der Annahme der Politischen Erklärung von Doha wurde sowohl die anhaltende Relevanz unseres Mandats als auch die Dringlichkeit eines erneuerten Gesellschaftsvertrags bekräftigt.

Zudem konnten in der Zweijahresperiode wichtige Fortschritte in 153 Mitgliedstaaten erreicht werden: Im Rahmen der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für 2024–25 wurden nahezu 1.200 Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit erzielt. Im Hinblick auf die normative Aufgabe der IAO stärkte die Annahme eines neuen Übereinkommens und einer neuen Empfehlung zum Schutz gegen biologische Gefahren den Bestand an internationalen Arbeitsnormen und griff unmittelbar die Lehren aus jüngsten globalen Gesundheitskrisen auf. Die laufende Beratung über eine Normensetzung zu menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie unterstreicht darüber hinaus die Fähigkeit der Organisation, Veränderungen frühzeitig zu erkennen und die Zukunft der Arbeit aktiv mitzugestalten.

Gleichzeitig stellte die Zweijahresperiode die IAO in beispielloser Weise auf den Prüfstand. Erhebliche finanzielle Einschränkungen infolge von Beeinträchtigungen der Entwicklungs-zusammenarbeit und Verzögerungen beim Eingang festgelegter Beiträge übten anhaltenden Druck auf die operativen Tätigkeiten und das Personal aus. Diese Herausforderungen legten strukturelle Verletzlichkeiten offen und machten eine sorgfältige Analyse sowie entschlossenes Handeln erforderlich. Im März 2025 leitete ich die IAO-Überprüfung ein – zum einen als Reaktion auf die unmittelbare Finanzierungslücke, zum anderen als Chance, die Wirksamkeit und Effizienz der IAO mittel- und langfristig zu stärken. Nach eingehender Beratung im Verwaltungsrat nahm die Organisation im November 2025 einen Reformprozess auf, um sicher-zustellen, dass die IAO ihren Aufgaben in einem sich wandelnden multilateralen Umfeld weiterhin gerecht wird. Der nun laufende Reformprozess wird gewährleisten, dass die IAO aus dieser Phase der Unsicherheit mit neuer Fokussierung, gestärkter institutioneller Kohärenz und einer verbesserten Leistungserbringung für ihre Mitgliedsgruppen hervorgeht.

Die im Laufe der Zweijahresperiode erzielten Ergebnisse sind ein Ausdruck der starken Unterstützung und Entschlossenheit der Mitgliedsgruppen der IAO und ihrer Partner in der Entwicklungszusammenarbeit. Das Engagement, die Professionalität und die Solidarität des Personals der IAO weltweit waren ebenfalls von entscheidender Bedeutung. Auch wenn weiterhin Ungewissheit und erhebliche Herausforderungen bestehen, werden ein vertrauensvoller Dialog, eine verstärkte Einbeziehung der Mitgliedsgruppen und der Bediensteten sowie ein gemeinsames Verantwortungsbewusstsein es der Organisation ermöglichen, weiterhin konkrete Ergebnisse für ihre Mitgliedsgruppen zu erzielen und die Rolle der IAO im Kontext eines erneuerten Multilateralismus zu festigen.

In ihrer Geschichte hat die IAO wiederholt Phasen der Unsicherheit und des Wandels bewältigt. Mit Blick auf die Leistungen der Jahre 2024 und 2025 bin ich überzeugt, dass die Organisation gestärkt aus dieser Phase hervorgehen wird, sofern sie ihren Werten treu bleibt, die von ihren dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und ihrem engagierten Personal getragen werden. Zugleich muss sie ihre Dienstleistungen und ihre Mechanismen für die Leistungserbringung weiterhin an die sich verändernde Welt der Arbeit anpassen; die IAO-Reform gibt hierfür einen klaren Handlungsrahmen vor.

Gilbert F. Hounbo
Generaldirektor

► Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	3
Abkürzungsverzeichnis.....	7
Einleitung.....	9
Teil I. Förderung sozialer Gerechtigkeit in Zeiten hoher Unsicherheit.....	10
Weltweite Arbeitslosigkeit stabil, aber die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit stagniert.....	10
Die IAO im Zeitraum 2024–25: Wichtige Meilensteine in einem komplexen globalen Umfeld.....	12
Verstärkung der globalen Forderung nach sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit.....	12
Bildung einer Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit zugunsten einer größeren Politikkohärenz.....	14
Erfüllung des normativen Mandats	16
Stärkung der Wissensgrundlage, Innovation und Kapazitätsentwicklung.....	17
Einleitung organisatorischer Reformen zur Steigerung der Wirksamkeit, Effizienz und Widerstandsfähigkeit	19
Haushalt und Ausgaben: die wichtigsten Zahlen	21
Woher stammen die IO-Mittel?	22
Wo und wofür werden die IAO-Mittel ausgegeben?	23
Teil II. Bilanz der Organisation im Zeitraum 2024–25	27
Globaler Überblick über die Ergebnisse	28
Beitrag zur Geschlechtergleichstellung	29
Beitrag zur Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung	30
Ergebnisse nach Regionen.....	31
Afrika	32
Arabische Staaten.....	35
Asien und Pazifik.....	39
Europa und Zentralasien	43
Lateinamerika und Karibik	46
Ergebnisse nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben	50
Ergebnisvorgabe 1. Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit	50

Ergebnisvorgabe 2.	Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein wirksamer sozialer Dialog	56
Ergebnisvorgabe 3.	Volle und produktive Beschäftigung für gerechte Übergänge	63
Ergebnisvorgabe 4.	Nachhaltige Unternehmen für inklusives Wachstum und menschenwürdige Arbeit	69
Ergebnisvorgabe 5.	Geschlechtergleichstellung sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	74
Ergebnisvorgabe 6.	Schutz bei der Arbeit für alle	80
Ergebnisvorgabe 7.	Universeller Sozialschutz	85
Ergebnisvorgabe 8.	Integrierte grundsatzpolitische und institutionelle Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit	90
Unterstützende Ergebnisvorgaben		96
Ergebnisvorgabe A:	Verbesserte Wissensgrundlage, Innovationen, Zusammenarbeit und Kommunikation zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit.....	96
Ergebnisvorgabe B:	Verbesserte Führungskompetenz und Leitung.....	98
Ergebnisvorgabe C:	Wirksames, effizientes, ergebnisorientiertes und transparentes Management	99
Teil III.	Erkenntnisse und Aussichten	102
	Finanzielle Tragfähigkeit und institutionelle Kontinuität	102
	Politikkohärenz für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit	103
	Wirksamer und effizienter Einsatz von Ressourcen zugunsten besserer Ergebnisse und Wirkung.....	105

Anhänge

I.	Ratifikationen der internationalen Arbeitsnormen in 2024–25.....	109
II.	Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben, zu erbringende Leistungen und Leistungsindikatoren: Zielvorgaben und erreichte Ergebnisse.....	111
III.	Unterstützende Ergebnisvorgaben, zu erbringende Leistungen und Leistungsindikatoren: Zielvorgaben und erreichte Ergebnisse.....	128
IV.	Detaillierte Finanzdaten.....	138

► Abkürzungsverzeichnis

ASEAN	Verband Südostasiatischer Nationen
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BRICS	Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika
CAS	Ausschuss für die Durchführung der Normen der Internationalen Arbeitskonferenz
CEACR	Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen
CFA	Ausschuss für Vereinigungsfreiheit
COP	Konferenz(en) der Vertragsstaaten des UN-Rahmenübereinkommens von Paris zum Klimawandel (Klimakonferenz(en) der Vereinten Nationen)
COVID-19	Coronavirus-Krankheit-2019 (Infektion mit dem Betacoronavirus SARS-CoV-2)
DWCP	Landesprogramm(e) für menschenwürdige Arbeit
ECLAC	Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Lateinamerika und die Karibik
EPIC	Internationale Koalition für Entgeltgleichheit
EU	Europäische Union
FAO	Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen
G7	Gruppe der sieben führenden Industrieländer
G20	Gruppe der zwanzig wichtigsten Industrie- und Schwellenländer
HIV	Humanes Immundefizienz-Virus
HMTZ	(ordentliche) Haushaltsmittel für die technische Zusammenarbeit
HZK	Haushalts-Zusatzkonto
IAA/das Amt	Internationales Arbeitsamt
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
ICLS	Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker
IFAD	Internationaler Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
ILOSTAT	Statistikplattform der IAO
IMO	Internationale Seeschiffahrtsorganisation
IOE	Internationale Arbeitgeber-Organisation
IOM	Internationale Organisation für Migration
IVSS	Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit
IWF	Internationaler Währungsfonds
KI	künstliche Intelligenz
KKMU	Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
MNU-Erklärung	Dreigliedrige Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik
MPTF	Multi-Partner-Treuhandfonds der Vereinten Nationen

OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OECD-DAC	Entwicklungshilfesausschusses der OECD
OHCHR	Hohes Kommissariat der Vereinten Nationen für Menschenrechte
PROSPECTS	Partnerschaft zur Verbesserung der Perspektiven für Vertriebene und Aufnahmegemeinschaften
SADC	Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika
SDG	Ziel(e) für nachhaltige Entwicklung
SMEZ	Sondermittel für Entwicklungszusammenarbeit
Turiner Zentrum	Internationales Ausbildungszentrum der IAO in Turin
UN	Vereinte Nationen
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UNSDCF	Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung
UNTFSS	Interinstitutionelle Arbeitsgruppe der Vereinten Nationen für Sozial- und Solidarwirtschaft
UN Women	Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und die Ermächtigung der Frauen
USP2030	Globale Partnerschaft für universellen Sozialschutz zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung
WHO	Weltgesundheitsorganisation

► Einleitung

1. Der vorliegende Bericht über die Durchführung des Programms enthält eine Darstellung und Analyse der Bilanz der IAO hinsichtlich der im Programm und Haushalt für 2024–25 eingegangenen Verpflichtungen. Er umreißt die Entwicklungen in der Arbeitswelt während der Zweijahresperiode, liefert aktuelle Informationen über die Fortschritte bei der Förderung von sozialer Gerechtigkeit weltweit, fasst die Errungenschaften in Bezug auf menschenwürdige Arbeit auf der Landesebene zusammen und behandelt die aus der Durchführung, Überwachung und Evaluierung abgeleiteten Lehren.
2. Der Bericht ist wie folgt aufgebaut:
 - **Teil I** beschreibt die Trends in Bezug auf menschenwürdige Arbeit während der Zweijahresperiode und die wichtigsten Meilensteine der globalen Initiativen der IAO im Zusammenhang mit globaler Überzeugungsarbeit, internationalen Arbeitsnormen, Wissensgenerierung und Kapazitätsaufbau sowie institutioneller Reform. Zudem werden die wichtigsten Zahlen zum Haushalt und zu den Ausgaben im Zeitraum 2024–25 vorgestellt.
 - **Teil II** beleuchtet die Leistung der Organisation während der Zweijahresperiode, präsentiert die erzielten Ergebnisse und beschreibt, wie die IAO die grundsatzpolitischen und unterstützenden Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts umgesetzt hat.
 - **Teil III** bietet Einblicke in die während der Zweijahresperiode gewonnenen Erkenntnisse, die eine entscheidende Rolle bei der Durchführung des Programms für 2026–27 und dem Reformprozess der IAO spielen werden.
3. Der Bericht über die Durchführung des Programms der IAO ist das Ergebnis der Zusammenarbeit aller administrativen Einheiten der Organisation in der Zentrale und in den Regionen. Er bietet einen Überblick auf hoher Ebene, der zur Erörterung des Verwaltungsrats des IAA bestimmt ist und die Internationale Arbeitskonferenz über die wichtigsten Erfolge informieren soll. Zudem verdeutlicht er den andauernden Lern- und Anpassungsprozess der Organisation.
4. Genauere Angaben zu den Ergebnissen in den Ländern, in denen die IAO tätig ist, sind der aktualisierten Fassung des [IAO-Dashboards für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#) zu entnehmen.

► Teil I. Förderung sozialer Gerechtigkeit in Zeiten hoher Unsicherheit

5. Die Zweijahresperiode 2024–25 verlief vor dem Hintergrund anhaltender globaler Unsicherheit und war gekennzeichnet von geopolitischen Spannungen, einer ungleichmäßigen wirtschaftlichen Erholung, beschleunigten Klima- und Technologieveränderungen sowie zunehmenden Belastungen für die multilaterale Zusammenarbeit. Diese Dynamik prägte auch weiterhin die Arbeitsmärkte und die sozialen Entwicklungen weltweit und hatte erhebliche Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitnehmerrechte, Sozialschutz und den sozialen Dialog. In diesem schwierigen Kontext verfolgte die IAO ihr Mandat, soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern, ihre globale Führungsrolle zu stärken, ihre Mitgliedsgruppen bei der Bewältigung komplexer Veränderungen zu unterstützen und ihre Programme und institutionellen Kapazitäten anzupassen, um so weiter eine nachhaltige Wirkung in einem schwierigen Tätigkeitsumfeld zu erzielen.

Weltweite Arbeitslosigkeit stabil, aber die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit stagniert

6. Die Weltwirtschaft und die Arbeitsmärkte scheinen die Unsicherheit bislang besser als erwartet überstanden zu haben und erwiesen sich 2024–25 als bemerkenswert widerstandsfähig; die wichtigsten Indikatoren erholten sich weiter von den Schocks der letzten Jahre (Tabelle I-1). Die Arbeitslosigkeit stabilisierte sich auf einem historisch niedrigen Niveau und sank von 6,0 Prozent im Jahr 2021 auf 4,9 Prozent im Zeitraum 2024–25, während die Beschäftigungsquote im Vergleich zum Stand vor der Pandemie leicht anstieg. Auch die Erwerbsarmut ließ weiter nach und sank von 8,3 Prozent im Jahr 2023 auf geschätzte 7,9 Prozent im Jahr 2025. Der Anteil der durch mindestens eine Sozialschutzleistung abgesicherten Weltbevölkerung lag 2023 bei 52,4 Prozent und stieg 2024–25 weiter an.

► **Tabelle I-1. Wichtigste Trends bei den Indikatoren für menschenwürdige Arbeit 2021–25**

Indikatoren	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	2025 (%)
Arbeitslosenquote (SDG-Indikator 8.5.2)	6,0	5,3	4,9	4,9	4,9
<i>Frauen</i>	6,1	5,5	5,1	5,1	5,0
<i>Männer</i>	6,0	5,1	4,8	4,8	4,8
<i>junge Menschen (15–24 J.)</i>	14,1	12,9	12,3	12,3	12,4
Erwerbsarmutsquote Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung unterhalb der internationalen Armutsgrenze (SDG-Indikator 1.1.1)	8,9	8,6	8,3	8,1	7,9
Beschäftigungsquote (15 J. und älter), nach Geschlecht	56,7	57,5	58,1	58,0	57,9
<i>Frauen</i>	45,0	45,7	46,4	46,4	46,3
<i>Männer</i>	68,6	69,4	69,8	69,6	69,5

Indikatoren	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	2025 (%)
Jährliche Wachstumsrate der Leistung pro Erwerbstätiger (SDG-Indikator 8.2.1)	3,4	1,0	1,2	2,1	2,1
Anteil der informellen Erwerbstätigkeit an der Erwerbstätigkeit insgesamt (SDG-Indikator 8.3.1)	57,7	57,5	57,6	57,8	57,7
<i>Frauen</i>	55,2	55,2	55,6	56,0	56,0
<i>Männer</i>	59,3	59,0	58,9	59,0	58,9
Anteil junger Menschen (15–24 J.), die sich nicht in Beschäftigung, allgemeiner oder beruflicher Bildung befinden (SDG-Indikator 8.6.1)	21,4	20,4	19,7	19,9	20,0
<i>Frauen</i>	29,0	28,1	27,0	27,3	27,4
<i>Männer</i>	14,2	13,2	12,9	13,0	13,1
Anteil der Kinder im Alter von 5 bis 17 J., die Kinderarbeit leisten (SDG-Indikator 8.7.1)	9,6 ^(*)			7,8	
<i>Mädchen</i>	7,8 ^(*)			6,9	
<i>Jungen</i>	11,2 ^(*)			8,6	
Anteil der Kinder im Alter von 5 bis 17 J., die gefährliche Arbeit verrichten	4,7 ^(*)			3,1	
<i>Mädchen</i>	3,6 ^(*)			2,2	
<i>Jungen</i>	5,8 ^(*)			3,8	
Anteil der Frauen in Führungspositionen (SDG-Indikator 5.5.2)	28,6	29,5	30,1	30,3	30,5
Anteil des Arbeitseinkommens in Prozent des BIP (SDG-Indikator 10.4.1)	52,8	52,3	52,3	52,4	52,6
Anteil der durch mindestens eine Sozialschutzleistung abgesicherten Bevölkerung (SDG-Indikator 1.3.1)	50,2	51,8	52,4		
<i>Frauen</i>	48,2	49,6	50,1		
<i>Männer</i>	52,3	54,0	54,6		

Hinweis: Die Daten für 2025 beruhen auf Prognosen.

^(*) Daten in Bezug auf 2020.

Quelle: IAO-Modellschätzungen, Januar 2026.

- Der globale Arbeitsmarkt vermittelt den Anschein von Stabilität, aber das überdeckt das erhebliche Defizit bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit. Das Beschäftigungswachstum wird zunehmend von minderwertigen und informellen Arbeitsplätzen getragen. Trotz anhaltender Bemühungen in vielen Ländern blieb die weltweite Quote der informellen Beschäftigung aufgrund der fragilen Finanzlage und der Einschränkungen im Bereich des Sozialschutzes mit fast 58 Prozent im Jahr 2025 hoch. Das bedeutet, dass etwa 2,1 Milliarden Arbeitnehmer keinen Zugang zu Sozialschutz, keine Arbeitnehmerrechte und keine Arbeitsplatzsicherheit haben. Das Wachstum der Arbeitsproduktivität hat sich nach einem starken Rückgang in den Jahren 2022–23 nur teilweise wieder erholt und liegt nach wie vor deutlich unter dem Niveau, das für ein nachhaltiges Lohnwachstum und einen inklusiven wirtschaftlichen Wandel erforderlich ist. Infolgedessen stagniert der Anteil der Arbeitseinkommen, was unterstreicht, dass die wirtschaftliche Erholung nur in begrenztem Maß zu allgemein geteilten Gewinnen geführt hat.
- Die Zahl der Kinder, die Kinderarbeit leisten, sank zwischen 2020 und 2024 um mehr als 20 Millionen. Der Anteil der 5- bis 17-jährigen Kinder, die von Kinderarbeit betroffen sind, ging von

9,6 Prozent im Jahr 2021 auf 7,8 Prozent im Jahr 2024 zurück. Die Zahl der Kinder, die gefährliche Arbeit verrichten, sank um etwa 25 Millionen, von 4,7 auf 3,1 Prozent. Diese Zahlen bedeuten eine Rückkehr zu einer positiven Entwicklung nach einer Phase von Rückschritten. Trotz der Fortschritte waren 2024 immer noch 138 Millionen Kinder von Kinderarbeit betroffen, darunter etwa 54 Millionen von gefährlicher Arbeit. Damit hat die Welt ihr Ziel, die Kinderarbeit bis 2025 zu beseitigen, verfehlt.

9. Die Ungleichheiten beim Zugang zu menschenwürdiger Arbeit sind nach wie vor ausgeprägt. Die Beschäftigungsquote für Frauen liegt weiter deutlich unter derjenigen für Männer: 2025 betrug sie 46,3 Prozent für Frauen und 69,5 Prozent für Männer. Die Arbeitslosenquote ist bei Frauen höher als bei Männern, und bei der Vertretung von Frauen in Führungspositionen wurden nur graduelle Fortschritte erzielt. Die Arbeitsmarktsituation junger Menschen bleibt besonders prekär: Die Jugendarbeitslosenquote lag 2025 bei 12,4 Prozent und war damit mehr als doppelt so hoch wie bei Erwachsenen. Weltweit befand sich jeder fünfte junge Mensch weder in Beschäftigung noch in allgemeiner oder beruflicher Bildung, und junge Frauen waren überproportional betroffen.
10. Die Verlangsamung des globalen Wachstums, die geopolitischen Spannungen, die Schuldenkrise in vielen Entwicklungsländern und klimabedingte Schocks behindern die Schaffung von Arbeitsplätzen und schwächen die Aussichten auf nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsplatzqualität. Viele Länder treten in eine Phase geringen Wachstums und geringer Produktivität ein, die das Problem von Informalität, Erwerbsarmut und Ausschluss vom Arbeitsmarkt verschärft. Wie im Rahmen der [Überprüfung der Fortschritte bei der Verwirklichung von SDG 8 durch das Politische Forum der Vereinten Nationen auf hoher Ebene 2025](#) hervorgehoben wurde, bildet menschenwürdige Arbeit die Grundlage für Armutsbeseitigung, Gleichstellung der Geschlechter, Bildung und Klimaresilienz. Um dies zu erreichen, müssen Schritte sowohl hinsichtlich der Quantität als auch der Qualität der Beschäftigung unternommen werden. Dabei ist die Aufmerksamkeit gleichermaßen auf Rechte, Sozialschutz, Produktivität und Inklusion zu legen.

Die IAO im Zeitraum 2024–25: Wichtige Meilensteine in einem komplexen globalen Umfeld

11. Vor diesem Hintergrund hat die IAO ihr Mandat zur Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit inmitten beschleunigter globaler Veränderungen und wachsenden Drucks auf die multilateralen Institutionen weiter vorangetrieben. Sie ist den sich wandelnden Bedürfnissen ihrer Mitglieder mit einer Kombination aus globaler Führungsverantwortung, faktenbasierter Politikunterstützung und institutionellen Reformen begegnet. In diesem Abschnitt werden die Maßnahmen und Erfolge der IAO während der Zweijahresperiode beleuchtet, mit Schwerpunkt auf den Bemühungen, die globale Forderung nach sozialer Gerechtigkeit zu verstärken, die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit zu operationalisieren, die internationalen Arbeitsnormen voranzubringen, Wissen und Politikkohärenz zu stärken und die institutionelle Widerstandsfähigkeit zu verbessern.

Verstärkung der globalen Forderung nach sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit

12. Die IAO spielte eine aktive Rolle innerhalb der Vereinten Nationen (UN) und beteiligte sich an der systemweiten Koordinierung durch Mechanismen wie den Koordinierungsrat der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des UN-Systems und die UN-Gruppe für nachhaltige Entwicklung sowie die UN80-Initiative. Im Rahmen dieser Plattformen förderte die IAO am Menschen orientierte und

auf Rechte gegründete Ansätze für wirtschaftlichen Wandel und stärkte die Einbeziehung von Aspekten im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit in die kollektiven Maßnahmen der UN auf allen Ebenen. Die Organisation leistete substanzielle Beiträge zu den wichtigsten Gipfeltreffen und Konferenzen der UN, die während der Zweijahresperiode stattfanden, insbesondere zum UN-Zukunftsgipfel (September 2024), zur Vierten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung (Juni–Juli 2025) und zum Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung (September 2025).

- Auf dem Zukunftsgipfel wurden der [Zukunftspakt](#) zusammen mit dem Globalen Digitalpakt und der Erklärung zu den kommenden Generationen angenommen. Das Ergebnisdokument ist ein Beweis für das Bekenntnis der internationalen Gemeinschaft zu den Vereinten Nationen und zur multilateralen Zusammenarbeit und gibt einen Rahmen für Reformen zur Bewältigung künftiger Herausforderungen vor. In fünf Absätzen des Zukunftspakts wird auf menschenwürdige Arbeit Bezug genommen, darunter hinsichtlich Jugendbeschäftigung, Armutsbekämpfung, allgemeine Gesundheitsversorgung und universeller Zugang zum Sozialschutz.
- In der auf der Vierten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung angenommenen [Verpflichtungserklärung von Sevilla](#) wurden die globalen Verpflichtungen zur Mobilisierung von Finanzmitteln für eine nachhaltige Entwicklung erneuert. Sie ermutigt die Länder, die Finanzierung von Sozialschutzsystemen und -maßnahmen im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen in ihre nationalen Pläne und Strategien aufzunehmen. Sie verpflichtet sie außerdem dazu, die Entwicklungsländer zu unterstützen, die eine Ausweitung des Sozialschutzes um mindestens 2 Prozentpunkte pro Jahr anstreben.
- Die IAO spielte während des gesamten Prozesses des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung eine zentrale Rolle und beteiligte sich aktiv an der Gestaltung der Tagesordnung und den Beratungen. In Vorbereitung auf den Gipfel richtete der Verwaltungsrat des IAA eine *Arbeitsgruppe für den neuen Gesellschaftsvertrag für Unsere gemeinsame Agenda* ein und erarbeitete einen dreigliedrigen Beitrag zum Gipfel; zudem verabschiedete die Internationale Arbeitskonferenz 2025 eine diesbezügliche EntschlieÙung. Der Beitrag der IAO spiegelt sich deutlich in der [Politischen Erklärung von Doha](#) wider, in der menschenwürdige Arbeit, sozialer Dialog und universeller Sozialschutz als Kernpfeiler inklusiver und widerstandsfähiger Gesellschaften bekräftigt werden (Kasten I-1). Auf seiner 355. Tagung im November 2025 billigte der Verwaltungsrat außerdem einen dreigleisigen strategischen Ansatz für die Folgemaßnahmen zum Gipfel.

► **Kasten I-1. Politische Erklärung von Doha: zentrale Verpflichtungen für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit**

In der Politischen Erklärung von Doha wird das globale Engagement für die Förderung sozialer Gerechtigkeit zur Unterstützung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung erneuert und zu diesem Zweck die Verpflichtung bekräftigt:

- die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze in den Mittelpunkt der sozialen Entwicklung zu stellen, in Anerkennung dessen, dass Beschäftigung, Rechte am Arbeitsplatz und sozialer Dialog wesentliche Triebkräfte eines inklusiven und nachhaltigen Wachstums sind;
- die Fortschritte auf dem Weg zu einem universellen Sozialschutz, einschließlich eines sozialen Basisschutzes, im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen zu beschleunigen, um Armut, Verletzlichkeit und Ungleichheit zu verringern;
- die Arbeitnehmerrechte und den sozialen Dialog zu stärken, in Bekräftigung der Rolle dreigliedriger Institutionen bei der Bewältigung wirtschaftlicher und sozialer Übergangsprozesse;
- Gleichstellung und Inklusion zu fördern, mit besonderem Augenmerk auf Frauen, jungen Menschen, Menschen mit Behinderungen und Arbeitnehmer in prekären Situationen;

- die multilaterale Zusammenarbeit und die Politikkohärenz zu verbessern, in Anerkennung der Notwendigkeit koordinierter Maßnahmen im Rahmen des UN-Systems und der internationalen Finanz- und Entwicklungsinstitutionen.

Die Erklärung erkennt die Führungsrolle der IAO bei der Förderung der Umsetzung dieser Verpflichtungen an und verleiht globalen Initiativen wie der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit und dem Globalen Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge neue politische Dynamik.

13. Darüber hinaus setzte sich die IAO durch aktive Zusammenarbeit mit der G20, den BRICS-Staaten, der G7 und anderen regionalen und multilateralen Foren für die Förderung menschenwürdiger Arbeit zugunsten von sozialer Gerechtigkeit ein. Die fachlichen Beiträge der IAO zu diesen Foren finden hohe Anerkennung, und menschenwürdige Arbeit ist ein Thema auf deren Tagesordnung. Die [Erklärung der Staats- und Regierungsoberhäupter der G20 von Rio de Janeiro](#) unterstreicht die Bedeutung menschenwürdiger Arbeit für die Bekämpfung von Ungleichheit, die Verwirklichung sozialer Inklusion und die Gewährleistung der gleichberechtigten, vollen und konstruktiven Teilhabe von Frauen am Wirtschaftsleben. Die [Erklärung der Staats- und Regierungsoberhäupter des G20-Gipfels in Südafrika](#) betont die Notwendigkeit von Maßnahmen gegen Ungleichheit, Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und informelle Arbeit und fordert robustere Arbeitsinstitutionen, um diese Herausforderungen anzugehen.
14. Im Rahmen der G7 unterstützte die IAO die Diskussionen zum Thema Beschäftigung und trug zu den Ergebnissen bei, die in den Erklärungen der G7-Minister für Arbeit und Beschäftigung zum Ausdruck kommen. Darin werden die Verpflichtungen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit, Qualifizierung, inklusiven Arbeitsmärkten und Sozialschutz im Kontext des digitalen, demografischen und grünen Wandels bekräftigt. Im BRICS-Kontext leistete die IAO substanzielle Beiträge zum Austausch über Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zu den Erklärungen der Arbeits- und Beschäftigungsminister der BRICS-Staaten, in denen die Bedeutung von Arbeitnehmerrechten, universellem Sozialschutz, Qualifizierung, sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen, digitaler Inklusion und Transformation, sozialem Dialog und Produktivitätswachstum hervorgehoben wird.

Bildung einer Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit zugunsten einer größeren Politikkohärenz

15. Nach Zustimmung des Verwaltungsrats im November 2023 trieb die IAO den Prozess von der Gründung der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit zu ihrer Operationalisierung entschlossen voran und positionierte sie als wichtige Plattform zur Stärkung der Kohärenz und Zusammenarbeit im gesamten multilateralen System. Die Koalition legte ihre Steuerungs- und Arbeitsmechanismen fest und stellte ihre thematischen, interessenvertretenden und wissensbezogenen Funktionen bereit. Dies hat die Fähigkeit der Organisation, Akteure zusammenzubringen, gestärkt und ihre Führungsrolle bei der Förderung integrierter Politikmaßnahmen zugunsten von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit gefestigt. Die Relevanz und der Wert der Organisation spiegeln sich in der Anerkennung auf höchster politischer Ebene wider, darunter in der Politischen Erklärung von Doha, die auf dem Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung angenommen wurde.
16. Die Partnereinbindung weitete sich rasch aus: Bis Ende 2025 brachte die Koalition mehr als 400 Partner aus Regierungen, Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, internationalen und regionalen Organen, Unternehmen, der Zivilgesellschaft und der Wissenschaft zusammen. Diese breite und vielfältige Akzeptanz ist Ausdruck einer starken Nachfrage nach einer koordi-

nierten, auf soziale Gerechtigkeit fokussierten Plattform, die im normativen Mandat und dreigliedrigen Fundament der IAO verankert ist. Durch sechs Themenbereiche und 14 vom Verwaltungsrat gebilligte Schlüsselinterventionen (Kasten I-2) schuf die Koalition konkrete Ansatzpunkte für die Zusammenarbeit einer Vielzahl von Interessenträgern und mobilisierte so komplementäre Mandate in Bereichen wie Jugend, Qualifizierung, künstliche Intelligenz (KI), Ungleichheit, sozialer Dialog und gerechter Übergang. Durch Lobbyarbeit und Festlegung von Agenden, einschließlich jährlicher Foren sowie Veranstaltungen auf hoher Ebene, hat sich die Koalition als Bezugspunkt in globalen Debatten weiter etabliert und die Sichtbarkeit von menschenwürdiger Arbeit als Kernpfeiler der nachhaltigen Entwicklung erhöht.

► Kasten I-2. Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit: Schlüsselinterventionen

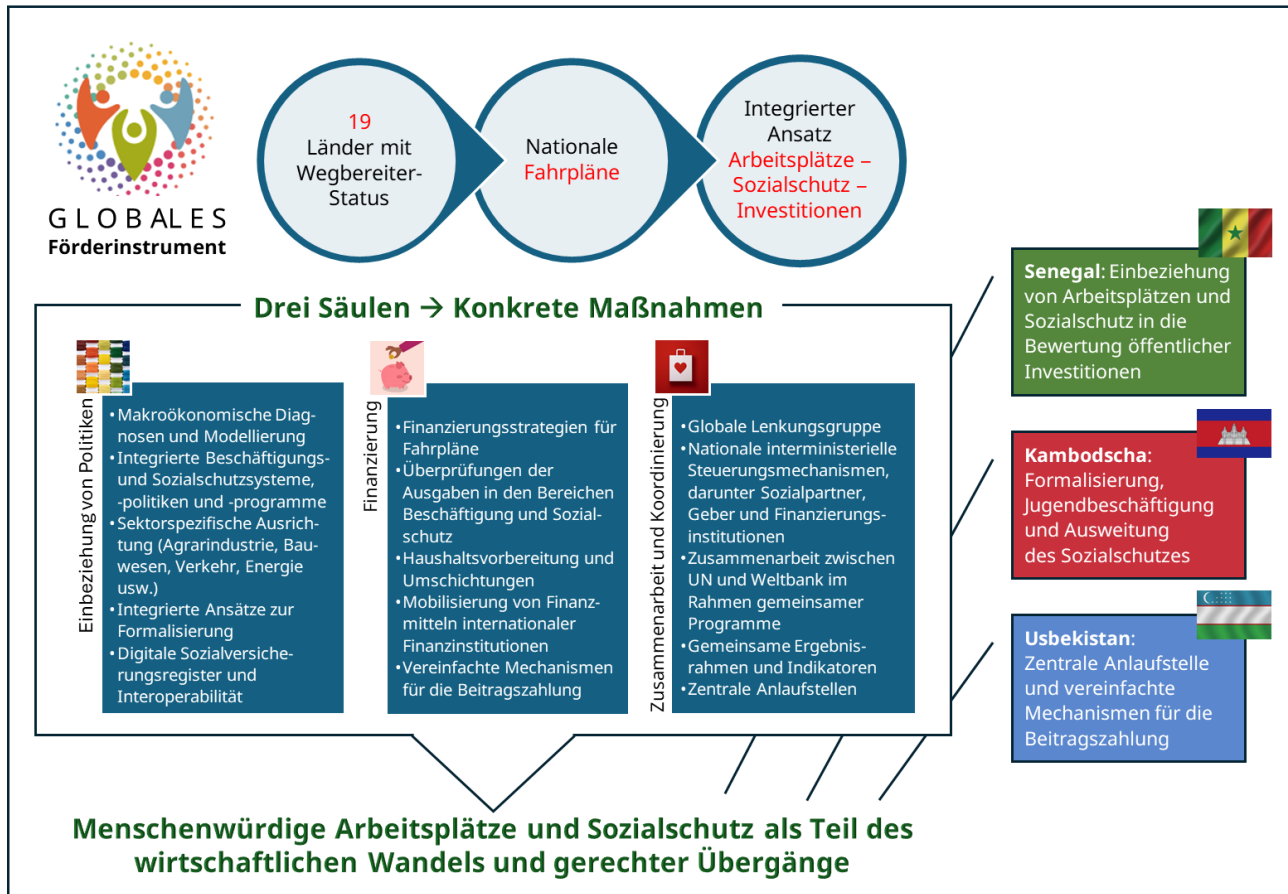
Die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit fördert koordinierte Maßnahmen durch die nachfolgend aufgeführten 14 Schlüsselinterventionen, die von der IAO gemeinsam mit Partnern organisiert werden und mit den Programmschwerpunkten der Organisation in Einklang stehen:

- **Verringerung von Ungleichheiten und Förderung von Rechten:** Kompetenzzentrum für Ungleichheit; menschenrechtsorientierte Wirtschaft; Internationale Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC); Initiative zur Förderung existenzsichernder Löhne; sozialer Dialog als Steuerungsinstrument.
- **Förderung von inklusivem Wachstum und produktiver Transformation:** Produktivitäts-Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit; verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln zugunsten inklusiver und nachhaltiger Gesellschaften; nachhaltige Investitionen zugunsten von sozialer Gerechtigkeit.
- **Förderung von gerechten Übergängen und Nachhaltigkeit:** Globales Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge; gerechter Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften; gerechte Ernährungssysteme; Partnerschaft für Baumwolle.
- **Vorbereitung auf zukünftige Veränderungen:** Stärkung junger Menschen zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit; KI zugunsten von sozialer Wirkung.

Zusammen setzen diese Interventionen die Zielsetzung der Koalition in eine praktische Zusammenarbeit auf globaler, regionaler und nationaler Ebene um und stärken damit die Rolle der IAO bei der Beschleunigung der Fortschritte zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG).

17. Fortschritte in Richtung Politikkohärenz wurden zudem im Laufe der Umsetzung der vier im Programm und Haushalt für 2024–25 festgelegten vorrangigen Aktionsprogramme für Formalisierung, gerechte Übergänge, Lieferketten und menschenwürdige Arbeit in Krisensituationen erzielt. Durch die Nutzung des Fachwissens des Amtes und die Bündelung aller Handlungsmittel der IAO stärkten die Aktionsprogramme die interne Koordinierung innerhalb des Amtes, mit dem Ziel, den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen eine kohärentere Politikberatung auf der Grundlage solider faktengestützter Kenntnisse, Daten und digitaler Plattformen bereitzustellen und gleichzeitig die Kommunikation der Ergebnisse auf der Landesebene zu verbessern. In der ersten Jahreshälfte 2026 wird eine Überprüfung der Funktionsweise der Aktionsprogramme durchgeführt, um festzustellen, ob und wie dieser Ansatz fortgesetzt werden soll.
18. Das Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge, eine von der IAO angeführte multilaterale Initiative, die vom UN-Generalsekretär ins Leben gerufen wurde und UN-Organisationen, internationale Finanzinstitutionen, Entwicklungspartner, Sozialpartner sowie Akteure der Zivilgesellschaft und des Privatsektors zusammenbringt, unterstützte 18 Länder mit Wegbereiterstatus dabei, die Schaffung von Arbeitsplätzen, den Ausbau des Sozialschutzes und Investitionsstrategien aufeinander abzustimmen und so integrierte Lösungen zu fördern, die makroökonomische, soziale und ökologische Ziele auf der Landesebene miteinander verbinden (Abbildung I-1).

► **Abbildung I-1. Das Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge**



Erfüllung des normativen Mandats

19. Im Lauf der Zweijahresperiode entwickelten die Mitgliedsgruppen der IAO den Bestand an internationalen Arbeitsnormen weiter. Auf ihrer 113. Tagung verabschiedete die Internationale Arbeitskonferenz das [Übereinkommen \(Nr. 192\) über biologische Gefahren im Arbeitsumfeld, 2025](#) und die dazugehörige [Empfehlung Nr. 209](#). Aufbauend auf den Lehren aus der COVID-19-Pandemie und anderen gesundheitlichen Notlagen und durch die Klärung der Verantwortlichkeiten von Arbeitgebern und Regierungen und die Stärkung der Rolle des sozialen Dialogs fördern diese Instrumente die Steuerungsmechanismen und -strukturen im Bereich des Arbeitsschutzes und verbessern die Widerstandsfähigkeit der Arbeitsplätze und Arbeitsmärkte gegenüber künftigen biologischen Gefahren. Auf derselben Tagung hielt die Konferenz die erste Beratung über eine Normensetzung im Bereich der menschenwürdigen Arbeit in der Plattformwirtschaft ab und brachte die Arbeiten für eine zweite Beratung im Jahr 2026 voran. Des Weiteren hob die Internationale Arbeitskonferenz 2024 vier Übereinkommen (das Übereinkommen (Nr. 45) über Untertagearbeiten (Frauen), 1935, das Übereinkommen (Nr. 62) über Unfallverhütungsvorschriften (Hochbau), 1937, das Übereinkommen (Nr. 63) über die Statistiken der Löhne und der Arbeitszeit, 1938, und das Übereinkommen (Nr. 85) über die Arbeitsaufsicht (außerhalb des Mutterlandes gelegene Gebiete), 1947) auf und nahm 2025 Änderungen am Code des Seearbeitsübereinkommens, 2006, in der geänderten Fassung an.

20. Im November 2025 fasste der Verwaltungsrat einen Beschluss ¹ zur Straffung der Regelungen für die Berichterstattungspflichten durch die schrittweise Einführung thematischer Durchführungsberichte, mit dem Ziel, die Qualität, die Aktualität und den Nutzen der von den Mitgliedern vorgelegten Informationen zu verbessern und die allgemeine Wirksamkeit und Legitimität der Aufsicht zu stärken. Dies trägt zur Modernisierung des Aufsichtssystems und zu seiner Festigung als Kernpfeiler der normensetzenden Tätigkeit der IAO bei.
21. Die Ratifikation internationaler Arbeitsnormen beschleunigte sich während der Zweijahresperiode. Mit 101 Ratifikationen wurde das Ergebnis von 2022–23 (97 Ratifikationen) übertroffen. Dabei machten die Ratifikationen des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, des Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019 und des Übereinkommens (Nr. 191) über ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld (Folgeänderungen), 2023 mehr als 40 Prozent der Gesamtzahl aus. Das Ergebnis variierte je nach Region und Übereinkommen und blieb in Teilen Asiens und des Pazifikraums sowie in den arabischen Staaten hinter den Erwartungen zurück.

Stärkung der Wissensgrundlage, Innovation und Kapazitätsentwicklung

22. Zur Unterstützung der Politikberatung und des Aufbaus institutioneller Kapazitäten hat die IAO ihre globale Wissensbasis, ihre Statistiksysteme und ihr Schulungsangebot weiter ausgebaut. Durch Forschungsarbeiten, Statistiken, Veröffentlichungen, Innovationen im Bereich Daten und Verbreitung sowie gezielte Schulungen für ihre Mitgliedsgruppen hat die Organisation ihre Rolle als maßgebliche Quelle für Fakten über die Arbeitswelt und als Katalysator für fundierte, kohärente und zukunftsorientierte Maßnahmen gestärkt.
23. Die IAO veröffentlichte eine Reihe von Flaggschiffberichten mit fundierten Analysen zu Arbeitsmarkttrends, Löhnen, Sozialschutz und sozialem Dialog sowie den ersten globalen Bericht über den Stand der sozialen Gerechtigkeit (Abbildung I-2 und Kasten I-3). Zusammen mit einem breiten Portfolio an Forschungspapieren und Kurzdossiers zu technologischen, ökologischen und demografischen Veränderungen und der [Beobachtungsstelle für KI und Arbeit in der digitalen Wirtschaft](#) trugen diese Produkte zu den globalen und nationalen Debatten über menschenwürdige Arbeit und die Auswirkungen neu aufkommender Trends in den Bereichen Beschäftigung, Sozialschutz und Arbeitnehmerrechte bei. Um ihre Reichweite und Wirkung zu erhöhen, baute die IAO ihr Instrumentarium für digitale Erstverbreitung, multimediales Erzählen und die Bereitstellung interaktiver Daten aus und begann die Arbeit an der Zusammenlegung ihrer Flaggschiffberichte zu einer einzigen neuen Flaggschiffreihe über die Welt der Arbeit ab dem Jahr 2026.

¹ GB.355/LILS/1/Decision.

► **Abbildung I-2. IAO-Flaggschiffpublikationen im Zeitraum 2024–25**

	Der Stand der sozialen Gerechtigkeit • Eine Arbeit im fortlaufenden Prozess – 2025
	World Employment and Social Outlook • Trends 2025; Aktualisierung im Mai 2025 • Trends 2024; Aktualisierungen im Mai und September 2024
	Social Dialogue Report 2024 • Sozialer Dialog auf Spitzenebene für wirtschaftliche Entwicklung und sozialen Fortschritt
	Global Wage Report 2024–25 • Nimmt die Lohnungleichheit weltweit ab?
	Weltbericht zur sozialen Sicherung 2024–26 • Universeller Sozialschutz für Klimamaßnahmen und einen gerechten Übergang

► **Kasten I-3. Eine umfassende Analyse des Stands der sozialen Gerechtigkeit auf der Welt**

Der im September 2025 im Vorfeld des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung in Doha veröffentlichte Bericht *The state of social justice 2025: A work in progress* enthält die bislang umfassendste globale Bewertung der Fortschritte und anhaltenden Herausforderungen in vier Kernbereichen: grundlegende Rechte und Fähigkeiten, Chancengleichheit, faire Verteilung der Ergebnisse und faire Übergänge.

Auf der Grundlage umfassender Daten und Fallbeispiele hebt der Bericht wichtige Errungenschaften der letzten drei Jahrzehnte hervor – darunter eine erhebliche Verringerung der extremen Armut und der Erwerbsarmut, ein deutlicher Rückgang der Kinderarbeit, ein höherer Bildungsstand und ein verstärkter sozialer Schutz –, dokumentiert aber auch unverändert bestehende Ungleichheiten, hohe Informalität und ein schwindendes Vertrauen in Institutionen, die die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit weiter hemmen. In dem Bericht wird betont, dass soziale Gerechtigkeit eine Grundlage für Frieden, Stabilität, Zusammenhalt und nachhaltigen Fortschritt ist, und es werden koordinierte Politikmaßnahmen gefordert, die menschenwürdige Arbeit, Rechte und eine inklusive Steuerung in den Mittelpunkt der globalen und nationalen Agenden stellen.

24. Die Entwicklung der Wissensgrundlage wurde durch gestärkte Arbeitsstatistiken und Normen unterstützt. [ILOSTAT](#), die Statistikplattform der IAO und weltweit führende Quelle für Arbeitsstatistiken, wurde weiter ausgebaut und modernisiert, um die Überwachung der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und die Erstellung von Modellschätzungen zu unterstützen. Die IAO aktualisierte außerdem die Leitvorgaben betreffend statistische Normen in den Bereichen Plattformarbeit, Migration, Gewalt und Belästigung, Pflege- und Betreuungsarbeit und Berufsklassifikation.

nen. Ein aktualisiertes Toolkit für Arbeitskräfteerhebungen und ein erweitertes Schulungsangebot – bereitgestellt in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin (Turiner Zentrum) – unterstützten die Kapazitäten nationaler Statistikbehörden, darunter in Bezug auf Informalität und unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit. Parallel dazu brachte die IAO ihre Strategie für Wissen und Innovation durch die Einrichtung eines Programms für Innovationsvorreiter („Innovation Scouts Network“) und gezielte Startfinanzierungen für digital gestützte Lern- und Politiklösungen weiter voran, sodass die interne Koordinierung gestärkt und die Akzeptanz innovativer Ansätze für menschenwürdige Arbeit in allen Regionen beschleunigt wurde.

25. Während der Zweijahresperiode fungierte das Turiner Zentrum auch weiterhin als globales Zentrum der Organisation für Kapazitätsentwicklung und unterstützte die Mitgliedsgruppen und Partner bei der Umsetzung der im Programm und Haushalt für 2024–25 festgelegten Prioritäten. Es stellte ein vielfältiges Angebot an Präsenz-, Hybrid- und Online-Lernaktivitäten bereit, mit denen weltweit mehr als 210.000 Lernende direkt erreicht wurden. Weitere 125.000 Lernende wurden indirekt über digitale Plattformen und Kapazitätsaufbausysteme erreicht, die für Mitgliedsgruppen und Partner entwickelt wurden. Diese Vergrößerung der Reichweite wurde durch nachhaltige Investitionen in Innovationen vorangetrieben, darunter eCampus-Lösungen, Lernanalysen und KI-gestützte Tools, die eine rasche Erhöhung des Ausbildungsangebots bei gleichzeitiger Wahrung der Qualität, Relevanz und Zugänglichkeit in einem eingeschränkten operativen Umfeld ermöglichten.
26. Das Turiner Zentrum legte auch weiterhin den Schwerpunkt seiner Aktivitäten auf die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und Inklusion, vergab Stipendien an Tausende von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern – insbesondere aus einkommensschwachen Ländern – und erzielte Fortschritte bei der Herstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei der Teilnahme an den verschiedenen Formen des Lernangebots. Robuste Partnerschaften mit den Hauptabteilungen des IAA in der Zentrale und den Außenämtern, den Organisationen des UN-Systems, Gebern und internationalen Finanzinstitutionen unterstützten groß angelegte, länderübergreifende Initiativen und Innovationsprojekte. Ein solides Finanzmanagement und eine verbesserte operative Effizienz ermöglichten erneute Investitionen in Innovation und eine erweiterte Beteiligung der Mitgliedsgruppen.

Einleitung organisatorischer Reformen zur Steigerung der Wirksamkeit, Effizienz und Widerstandsfähigkeit

27. Die im Zeitraum 2024–25 erhöhte Unsicherheit von außen stellte die institutionelle Widerstandsfähigkeit der IAO und ihre Fähigkeit, sich zu reformieren und an das sich wandelnde Umfeld anzupassen, auf den Prüfstand. Die drastische Schrumpfung der Mittel für die Entwicklungszusammenarbeit, einschließlich der vorzeitigen Beendigung einer beträchtlichen Zahl von aus Sondermitteln finanzierten Projekten Anfang 2025, verbunden mit verzögerten Zahlungen der Pflichtbeiträge mehrerer Mitgliedstaaten, übte insbesondere im zweiten Jahr der Zweijahresperiode anhaltenden Druck auf die Programmdurchführung und die Arbeitsabläufe aus.
28. Das Amt reagierte auf diese Situation mit zeitig ergriffenen entschlossenen Maßnahmen zur Gewährleistung der finanziellen Stabilität und der Kontinuität der Kernfunktionen. Zu diesen – teilweise temporären – Maßnahmen gehörten strikte Ausgabenkontrollen, der Aufschub von Neueinstellungen oder Einstellungsstopps beim Personal, die Senkung von Ermessensausgaben, insbesondere für Dienstreisen und Unteraufträge, sowie die Neuausrichtung von Arbeitsprioritäten, bei gleichzeitiger Weitererfüllung wichtiger Verpflichtungen und Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Lenkungsorgane sowie der wesentlichen Dienstleistungen für die Mitgliedsgruppen. Diese Maßnahmen ermöglichten es der IAO, ihren Verpflichtungen bis zum Ende der

Zweijahresperiode nachzukommen, und stellten die Fähigkeit der Organisation unter Beweis, sich unter schwierigen Bedingungen und unterstützt durch das starke Engagement ihres Personals sowie eine transparente Kommunikation mit den Mitgliedsgruppen rasch anzupassen.

29. In der Erkenntnis, dass kurzfristige Maßnahmen allein nicht ausreichen würden, leitete der Generaldirektor im März 2025 eine Überprüfung der IAO zur Bewertung der strategischen Prioritäten, Organisationsstrukturen und Arbeitsweisen ein, um die Leistungsfähigkeit, Effizienz und Wirkung zu steigern. Die Überprüfung wurde parallel zu und aufbauend auf dem UN80-Prozess durchgeführt; im Rahmen dieses Prozesses war die IAO mitverantwortlich für den Bereich „Sonderorganisationen“. Die dem Verwaltungsrat im November 2025 vorgelegte IAO-Überprüfung² gibt einen Weg für Reformen vor, um die vorhandenen Ressourcen stärker auf die Prioritäten auszurichten, die Leistungserbringung zu verbessern und sicherzustellen, dass die Organisation in einem sich wandelnden multilateralen Umfeld weiterhin ihren Zweck erfüllt. Die Reform der IAO fußt auf den folgenden drei Säulen:

- **Neufokussierung der Organisation auf ihr Kernmandat.** Ein zentraler Schwerpunkt der Reform der IAO liegt auf der Erfüllung des Kernmandats durch die Schärfung der strategischen Ausrichtung und die Anpassung der Vorkehrungen der Organisation an die im genehmigten Programm und Haushalt für 2026–27 und im Strategischen Plan der IAO für 2026–29 festgelegten Prioritäten und durch die Verringerung von Fragmentierung. Dazu gehört die Umstrukturierung der Funktionen und Managementstrukturen in der Zentrale, um die normensetzende Tätigkeit, die Politikberatung, den Aufbau institutioneller Kapazitäten und den Aufbau von Wissen mit hoher Wirkung besser zu unterstützen, während Tätigkeiten, die nicht direkt am Kernmandat und am komparativen Vorteil der Organisation ausgerichtet sind, eingestellt oder reduziert werden. Das Ziel ist ein kohärenteres, mandatsorientiertes Amt, das Ressourcen effektiver in den Bereichen einsetzt, in denen die Nachfrage der Mitgliedsgruppen am größten ist und die größte Wirkung entfaltet wird.
- **Stärkung der Außendienstkapazitäten bei gleichzeitiger Erhaltung kritisch erforderlichen Fachwissens in der Zentrale.** Die zweite Reformsäule zielt darauf ab, die Kapazität der IAO zur Ergebniserbringung auf der Landes- und Regionalebene zu stärken, unter anderem durch die gezielte Verlagerung von Funktionen und Personal, um die fachlichen Kapazitäten in den Regionen zu stärken, und dabei gleichzeitig zu gewährleisten, dass die für die normenbezogene Tätigkeit, die Politikentwicklung und die globale Koordinierung erforderliche kritische Masse an Fachwissen in der Zentrale erhalten bleibt. Mit diesem ausgewogenen Ansatz wird angestrebt, das Fachwissen näher an die Mitgliedsgruppen und die Realitäten in den Ländern heranzubringen, die Reaktionsfähigkeit und die Partnerschaften vor Ort zu verbessern und sicherzustellen, dass die Dezentralisierung die institutionelle Kohärenz, den Wissensaustausch und die Qualitätssicherung im gesamten Amt stärkt und nicht schwächt.
- **Besseres Arbeiten durch verbesserte Planung, Ergebnisorientierung und operative Effizienz.** Im Fokus der dritten Säule steht die Stärkung der Zusammenarbeit innerhalb des Amtes durch die Verbesserung der strategischen Planung, des ergebnisorientierten Managements und der Rechenschaftspflicht sowie durch die Steigerung der Effizienz mittels gestraffter Geschäftsprozesse. Dazu gehören die Vereinfachung von Verfahren, die Verbesserung der Übertragung von Befugnissen und der Rechenschaftspflicht, die bessere Nutzung von Digitalisierung und Automatisierung sowie die Anpassung der Arbeitsweisen an die Reformen des UN-Systems. Als Teil dieser Reformsäule könnte die Einrichtung eines globalen Dienstleistungszentrums die Effizienz und Konsistenz transaktionaler Dienstleistungen weiter verbessern und gleichzeitig Personalkapazitäten für höherwertige fachliche und strategische Aufgaben freisetzen.

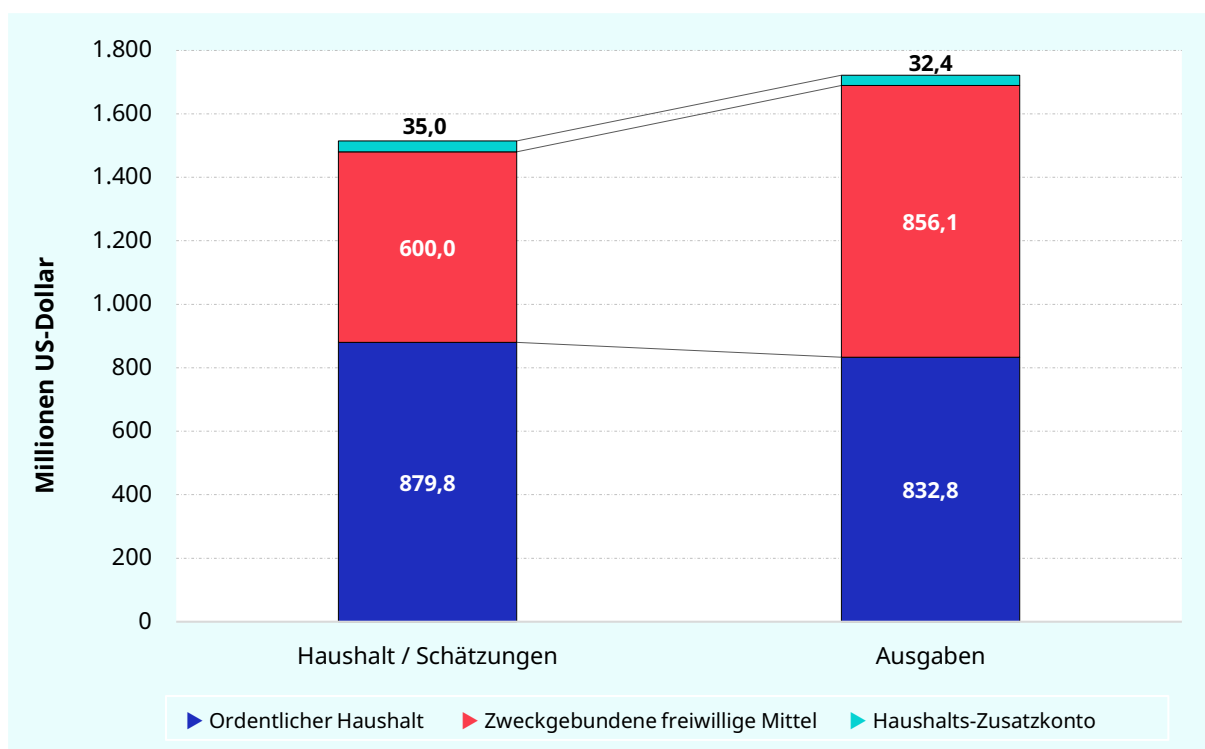
² GB.355/INS/7.

30. Die IAO wird diesen Reformprozess fortführen, während sie das Programm und den Haushalt für 2026–27 durchführt und ihre Bemühungen zur Diversifizierung und Stärkung ihrer Ressourcenbasis vorantreibt. Auf diese Weise bekräftigt sie ihre Verpflichtung zur Erfüllung ihres Mandats, weltweit menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit zu fördern und gleichzeitig die Übereinstimmung und Kohärenz mit den UN-weiten Strategien im Rahmen der Initiative UN80 sicherzustellen.

Haushalt und Ausgaben: die wichtigsten Zahlen

31. Der ordentliche Haushalt der IAO für 2024–25 betrug insgesamt 879,8 Millionen US-Dollar, von denen 699,6 Millionen Dollar zweckgebunden für die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben vorgesehen waren. Darüber hinaus dürften sich die aus Sondermitteln finanzierten Ausgaben zur Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben in der Zweijahresperiode nach Schätzungen der IAO auf 635 Millionen Dollar belaufen, davon 35 Millionen Dollar aus dem Haushalts-Zusatzkonto (HZK). Insgesamt betrugen die tatsächlichen Ausgaben im Rahmen des ordentlichen Haushalts während der Zweijahresperiode 832,8 Millionen Dollar bzw. 94,7 Prozent des Haushalts und die aus Sondermitteln finanzierten Ausgaben 888,5 Millionen Dollar (davon 32,4 Millionen Dollar aus dem HZK), was etwa 40 Prozent über den Schätzungen liegt.

► **Abbildung I-3. Haushalt und Ausgaben der IAO im Zeitraum 2024–25**

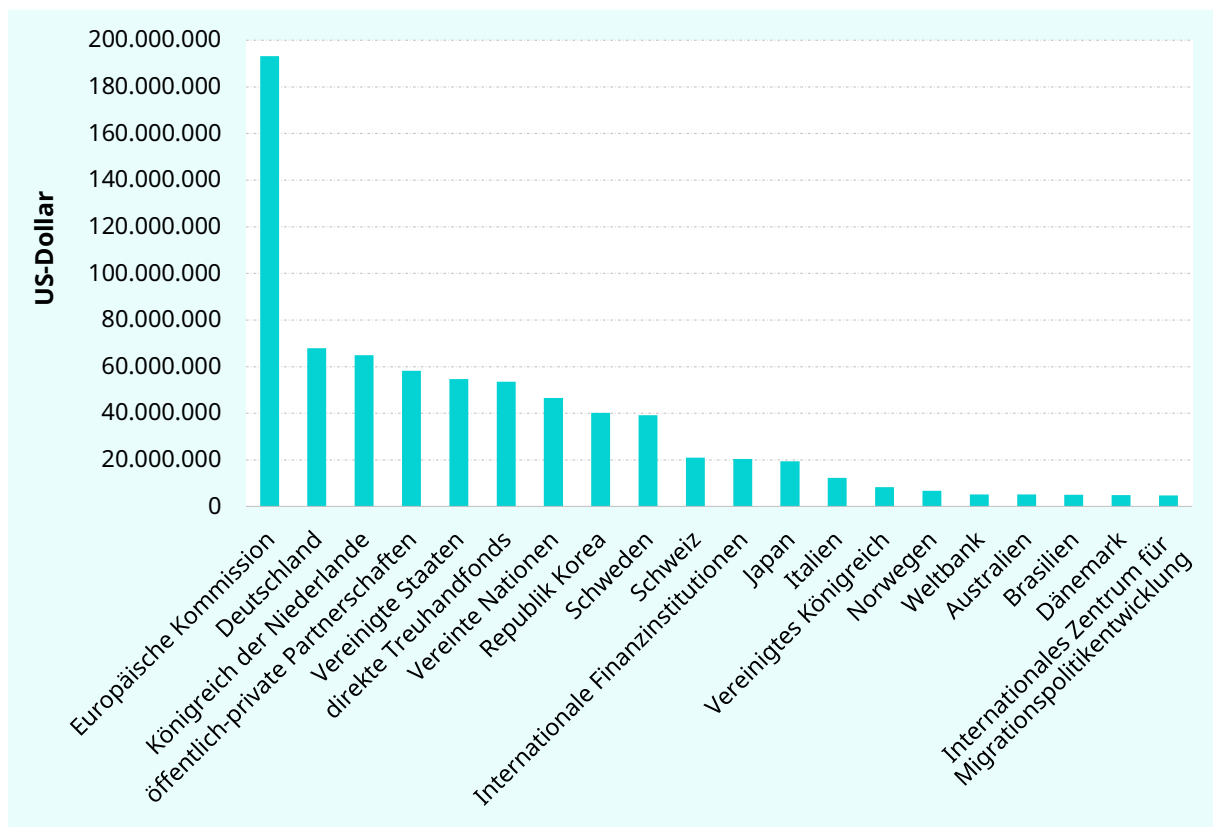


32. Die Unterschreitung des ordentlichen Haushalts war eine Folge der Liquiditätsengpässe Ende 2025, die auf Verzögerungen bei der Zahlung der Pflichtbeiträge zurückzuführen waren. Dies erforderte die Durchführung von Ausgabenkontrollen sowohl bei den Personal- als auch bei den Nicht-Personalmitteln, einschließlich Mittelreduzierungen für Dienstreisen und Tagungen, einen vorübergehenden Einstellungsstopp beim Personal und eine genaue Kontrolle von Vertragsverlängerungen.

Woher stammen die IO-Mittel?

33. Die Durchführung des Programms der IAO wird durch die Pflichtbeiträge der Mitgliedstaaten zum ordentlichen Haushalt der IAO und durch freiwillige Geberbeiträge finanziert, die von einem breiten Spektrum von Entwicklungspartnern für Projekte der Entwicklungszusammenarbeit oder als nicht zweckgebundene Finanzmittel über das HZK bereitgestellt werden.
34. Während der Zweijahresperiode beliefen sich die Neubewilligungen freiwilliger Mittel auf 802 Millionen US-Dollar; dies spiegelt das anhaltende Vertrauen in das Mandat der IAO und ihre Rolle bei der Förderung von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit in einem immer komplexeren globalen Kontext wider. Ungeachtet dieses Gesamtvolumens nahmen die Bewilligungen im Vergleich zur vorangegangenen Zweijahresperiode (934 Millionen Dollar) ab, wobei der Rückgang im Jahr 2025 besonders ausgeprägt war, da die Bewilligungen von 433 Millionen Dollar im Jahr 2024 auf 369 Millionen Dollar sanken.
35. Mehr als 130 Partner, darunter staatliche Stellen, multilaterale Organisationen, die Privatwirtschaft und zivilgesellschaftliche Organisationen, stellten der IAO im Laufe der Zweijahresperiode freiwillige Mittel über verschiedene Modalitäten, darunter öffentlich-private Partnerschaften, direkte Treuhandfonds für einheimische Mittel der Mitgliedstaaten, die die IAO um Unterstützung ersuchen, und Vereinbarungen im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation, zur Verfügung.

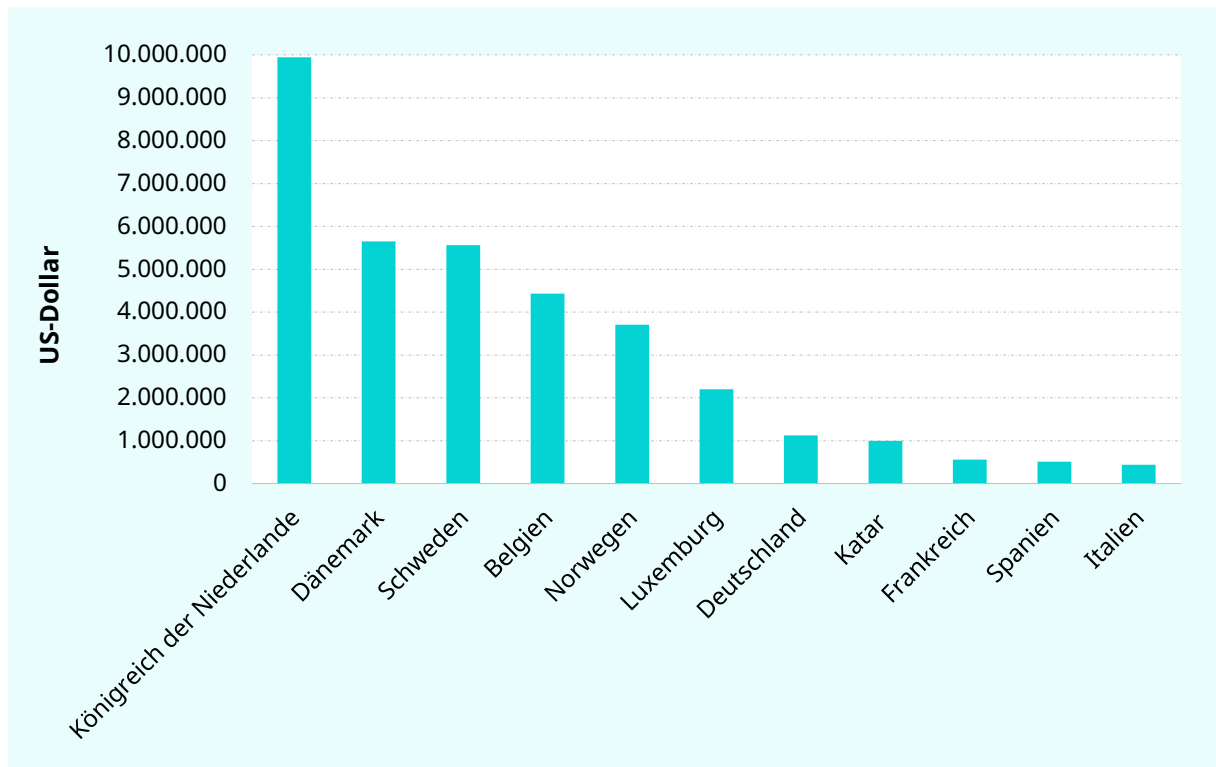
► **Abbildung I-4. Die 20 wichtigsten Beitragszahler für die Finanzierung aus Sondermitteln im Zeitraum 2024–25**



36. Wie in den vorangegangenen Zweijahresperioden entfielen auf die 20 größten Geber (Abbildung I-4) etwa 95 Prozent der gesamten Bewilligungen freiwilliger Zusatzmittel. Die Geber zum HZK – deren Zahl von 9 auf 11 stieg – stellten im Zeitraum 2024–25 nicht zweckgebundene frei-

willige Mittel in Höhe von 35 Millionen US-Dollar bereit, was die anhaltende Relevanz dieser Finanzierungsmodalität als Quelle flexibler und katalytisch wirkender Mittel zur Bewältigung neuer Prioritäten und zur Deckung der Nachfrage der Mitgliedsgruppen über alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben hinweg bestätigt (Abbildung I-5).

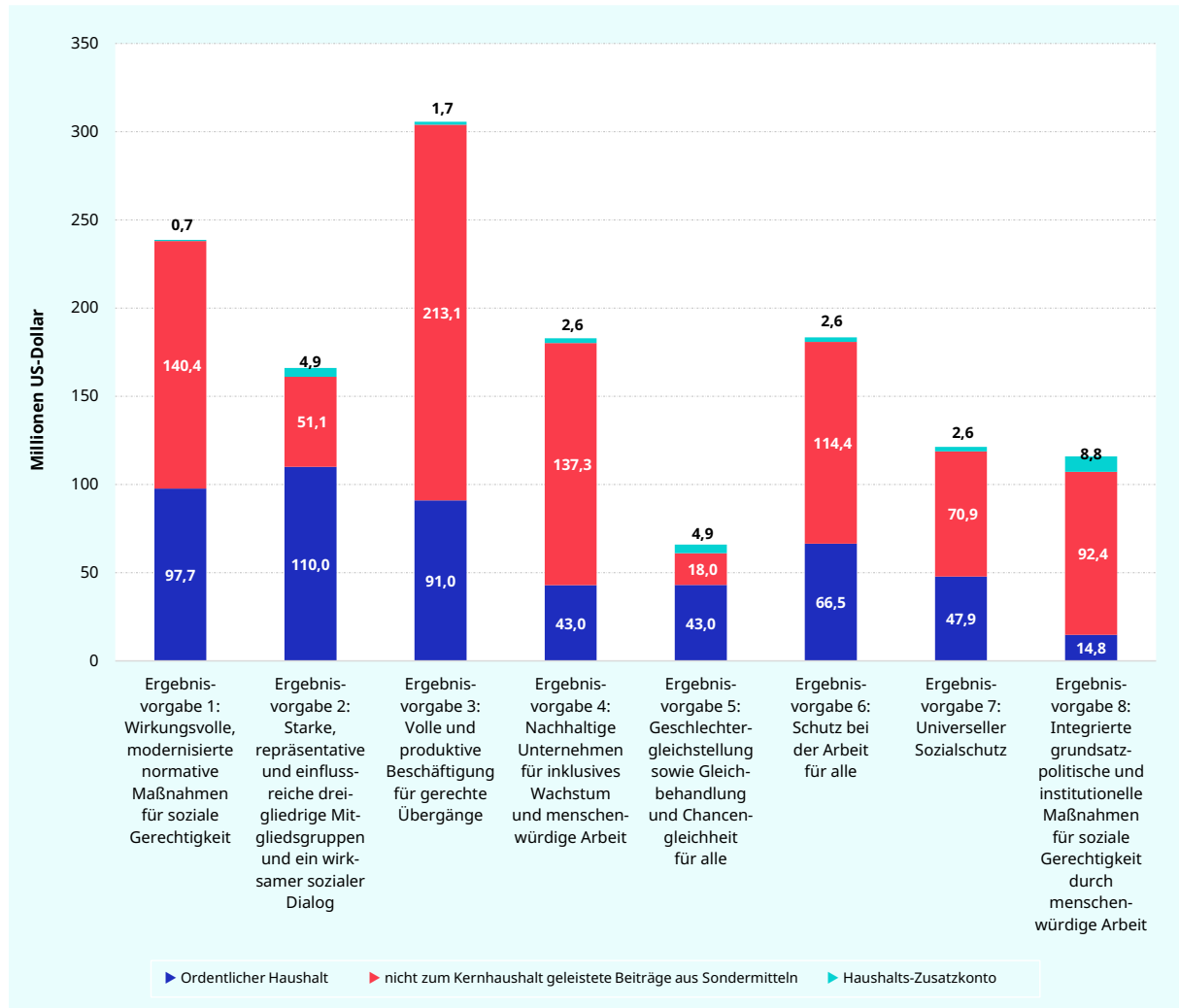
► **Abbildung I-5. Geber zum HZK im Zeitraum 2024–25**



Wo und wofür werden die IAO-Mittel ausgegeben?

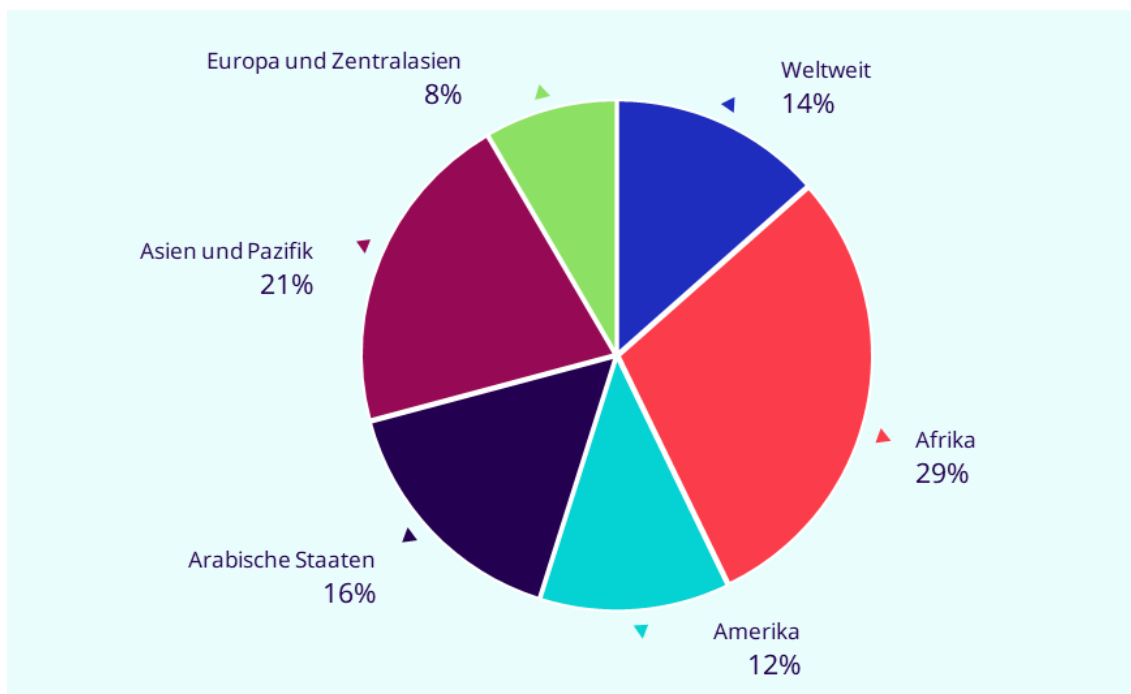
37. Im Zeitraum 2024–25 wandte die IAO 1,4 Milliarden US-Dollar für die Erfüllung der acht in ihrem Programm enthaltenen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben (ohne Unterstützungsdienste) auf. Davon stammten 513,9 Millionen US-Dollar aus dem ordentlichen Haushalt, 837,6 Millionen US-Dollar aus freiwilligen Zusatzmitteln und 28,7 Millionen US-Dollar aus dem HZK (Abbildung I-6). Die aus freiwilligen Mitteln bestrittenen Ausgaben machten 63 Prozent der der Gesamtausgaben für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben aus. Ein Teil der freiwilligen Mittel trug auch zu den unterstützenden Ergebnisvorgaben bei, insbesondere zur Entwicklung von Arbeitsmarktstatistiken und -informationssystemen.
38. Darüber hinaus gab die IAO 318,9 Millionen US-Dollar für die Arbeit beschlussfassender Organe, etwa des Verwaltungsrats, der Internationalen Arbeitskonferenz und der Regionaltagungen, sowie für Management- und Unterstützungsdienste, institutionelle Investitionen und andere unvorhergesehene oder außerordentliche Posten aus.

► **Abbildung I-6. Gesamtausgaben nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben**
(in Millionen US-Dollar)



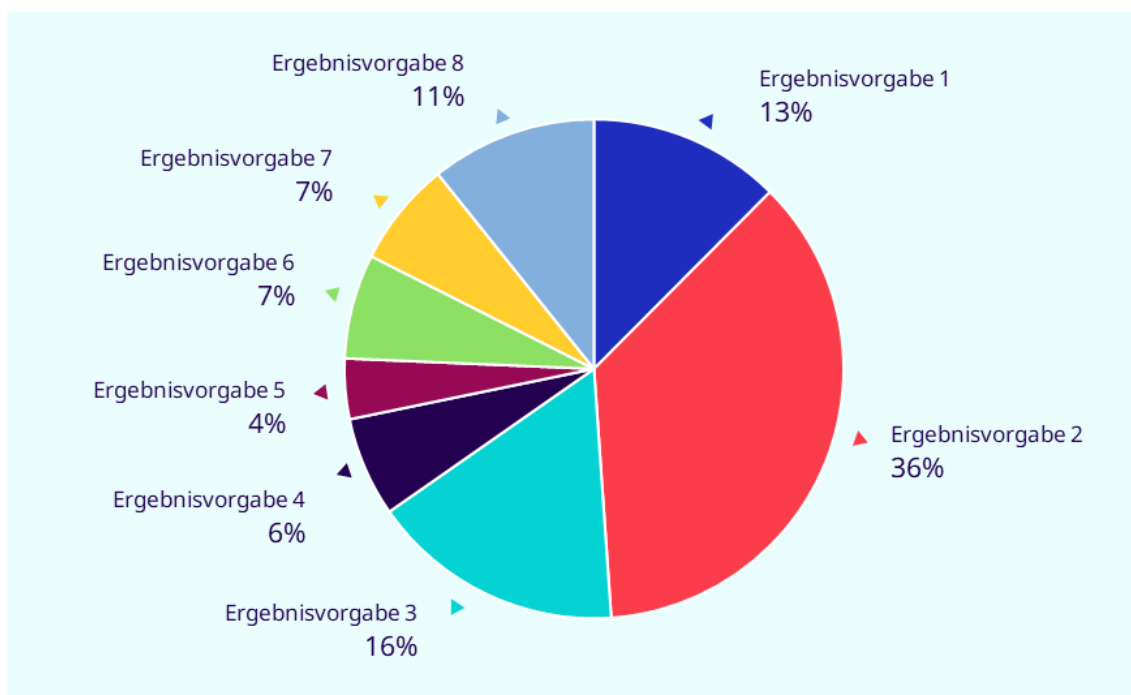
39. 86 Prozent der Ausgaben für die Erfüllung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben wurden in den Regionen getätigt, während 14 Prozent für globale Aktivitäten (zur Entwicklung von Wissen und Kapazitäten sowie für grundsatzpolitische Beratung und normative Maßnahmen) bestimmt waren (Abbildung I-7).

► **Abbildung I-7. Gesamtausgaben für die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben nach Region (in Prozent)**



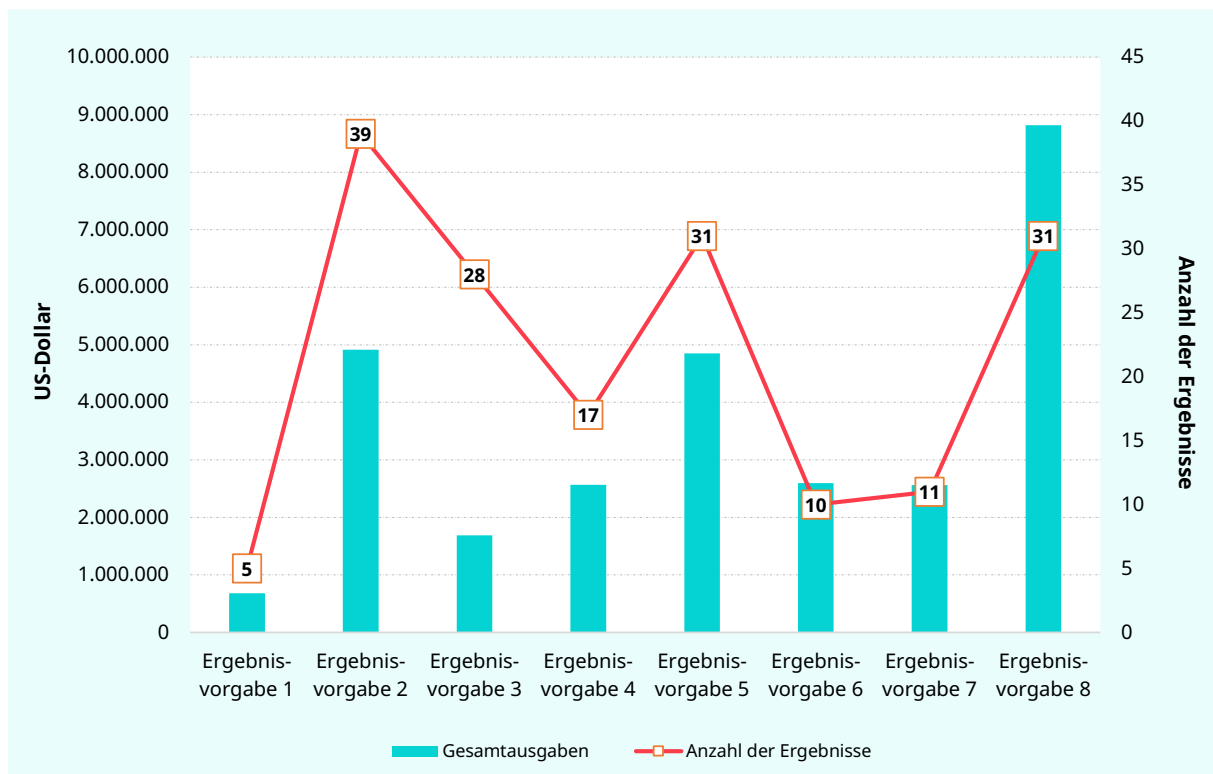
40. Ordentliche Haushaltsmittel für technische Zusammenarbeit (HMTZ) in Höhe von 35,4 Millionen US-Dollar wurden zur Unterstützung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, für Überzeugungsarbeit zugunsten menschenwürdiger Arbeit und für Maßnahmen zum Aufbau institutioneller Kapazitäten, die über das Turiner Zentrum sowie Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation durchgeführt wurden, bereitgestellt. Der größte Anteil an HMTZ ging an die Ergebnisvorgabe 2 (Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit) (Abbildung I-8).

► **Abbildung I-8. Verteilung der HMTZ-Ausgaben nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe**



41. Die HZK-Ausgaben während der Zweijahresperiode betrugen 32,4 Millionen US-Dollar und lagen damit etwas unter dem veranschlagten Wert. Dieser Betrag entspricht 2 Prozent der Gesamtausgaben der IAO während der Zweijahresperiode und 3,7 Prozent der durch freiwillige Beiträge finanzierten Ausgaben für Entwicklungszusammenarbeit. Das HZK trug jedoch zu 14 Prozent der während der Zweijahresperiode erzielten und berichteten Ergebnisse auf Landesebene bei, was die strategische Bedeutung dieser Finanzierungsquelle für die Deckung des Bedarfs der Mitgliedsgruppen in vorrangigen Bereichen bestätigt (Abbildung I-9).

► **Abbildung I-9. HZK-Ausgaben und Ergebnisse nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe**



42. Im Einklang mit den im Programm und Haushalt festgelegten Verpflichtungen wurde das HZK strategisch eingesetzt, um die Prioritäten der Mitgliedsgruppen auf der Landesebene voranzubringen. Die HZK-Mittel unterstützten den Aufbau institutioneller Kapazitäten, darunter ein spezielles Programm für die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, und stärkten einen programmatischen Ansatz durch die Finanzierung von Stellen des höheren Dienstes in der Zentrale und vor Ort. Diese Stellen waren essenziell für die Fortführung der vorrangigen Aktionsprogramme und die Stärkung der fachlichen Arbeit in den Bereichen Geschlechtergleichstellung, Arbeitsschutz, Sozialschutz, Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog. Im Einklang mit den Verpflichtungen des Amtes wurden mehrere Stellen, die als erforderlich für eine nachhaltige fachliche Umsetzung identifiziert wurden, später durch andere Finanzierungsquellen für den Zeitraum 2026-27 absorbiert, ohne dass auf das HZK zurückgegriffen wurde.

► Teil II. Bilanz der Organisation im Zeitraum 2024–25

43. Im Programm und Haushalt für 2024–25 wird ein globales Programm für soziale Gerechtigkeit dargelegt, das sich in acht grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben und drei unterstützende Ergebnisvorgaben (Abbildung II-1) gliedert und darauf ausgerichtet ist:

- das Modell der IAO für eine Politiksteuerung in der Arbeitswelt auf der Grundlage der internationalen Arbeitsnormen sowie des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit als besonderem Mehrwert der Organisation zu modernisieren, zu stärken und zu verbreiten (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 1 und 2);
- die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung und Anpassung der Arbeitsmarktpolitiken und -institutionen, die menschenwürdige Arbeitsplätze schaffen, Gleichbehandlung gewährleisten und den Schutz auf alle ausweiten, zu unterstützen (grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben 3, 4, 5, 6 und 7);
- die Politikkohärenz und der Investitionen für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit weltweit und in den Ländern durch die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit sowie vorrangige Aktionsprogramme in übergreifenden Schlüsselbereichen zu steigern (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 8);
- die Position der IAO als führende Organisation in den Bereichen Wissen, Innovation, Zusammenarbeit und Kommunikation zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit zu festigen (unterstützende Ergebnisvorgabe A);
- die organisatorische Führung und Steuerung sowie das ergebnisorientierte Management zu stärken (unterstützende Ergebnisvorgaben B und C).

► **Abbildung II-1. Zusammenfassung der Elemente des Programms und Haushalts für 2024–25**



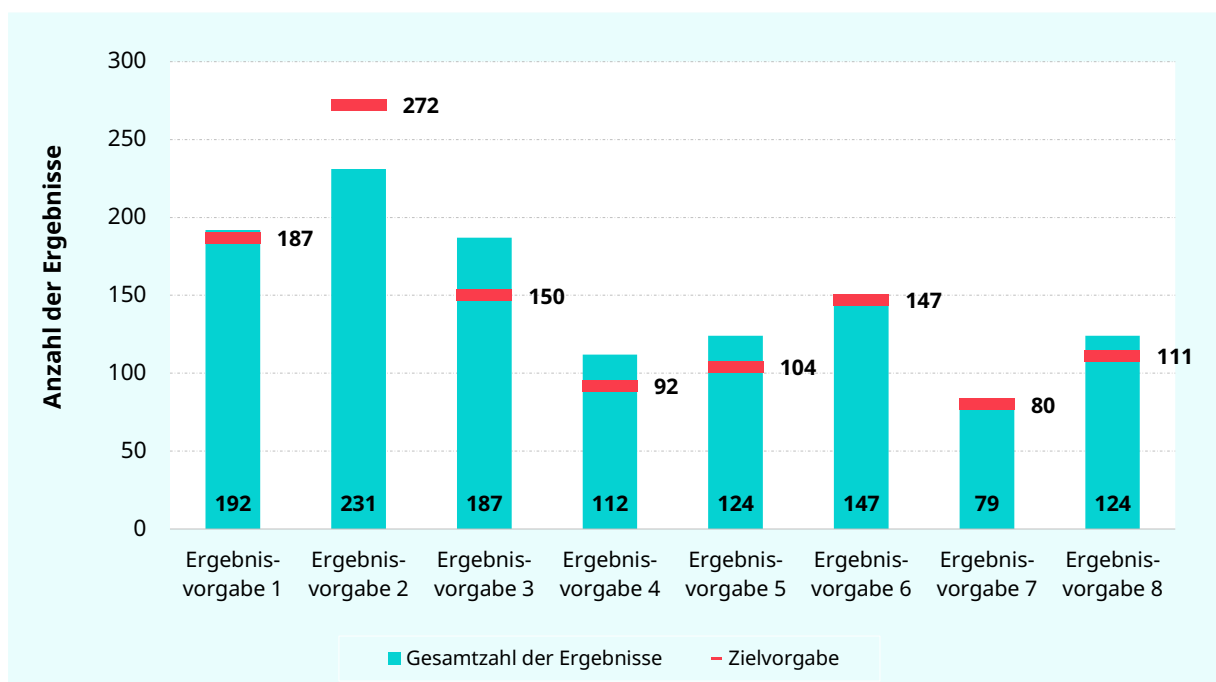
44. Der begleitende Rahmen für die Ergebnismessung legt die während der Zweijahresperiode zu erbringenden Leistungen in Bezug auf die einzelnen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben und unterstützenden Ergebnisvorgaben fest, zusammen mit den Indikatoren und Zielvorgaben, die

zur Messung und Verfolgung der Fortschritte bei der Erreichung der Ergebnisse verwendet werden. In diesem Abschnitt werden die Erfolge hinsichtlich dieser Verpflichtungen auf globaler und regionaler Ebene sowie nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe und nach unterstützender Ergebnisvorgabe zusammengefasst. Das [IAO-Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit](#) bietet umfassende Informationen über die mit Unterstützung der IAO erzielten Ergebnisse³ sowie weitere Einzelheiten zu den jeweiligen Fortschritten in einzelnen Politikbereichen und Ländern.

Globaler Überblick über die Ergebnisse

45. Insgesamt trug die IAO während der Zweijahresperiode zu 1.196 Ergebnissen auf der Landesebene im Rahmen der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben bei, womit die im Programm und Haushalt festgelegte Zielvorgabe um 5 Prozent übertroffen wurde. Diese Ergebnisse umfassen 1.095 Fälle von politikbezogenen und institutionellen Fortschritten sowie 101 neue Ratifikationen von IAO-Übereinkommen oder -Protokollen (Abbildung II-2 sowie Einzelheiten in den Anhängen I und II).

► Abbildung II-2. Gesamtzahl der erzielten Ergebnisse und Zielvorgabe nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe



46. Trotz des herausfordernden finanziellen Umfelds, das in Teil I beschrieben ist, hat das Amt die Gesamtzielvorgabe für die Zweijahresperiode in fünf der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erreicht oder übertroffen. Diese Leistung spiegelt eine Kombination von Faktoren wider. Erstens wurden viele Ergebnisse im Jahr 2024 erzielt, bevor die Auswirkungen der finanziellen Zwänge vollständig zum Tragen kamen. Zweitens stellen mehrere Ergebnisse den Höhepunkt längerfristiger grundsatzpolitischer und institutioneller Reformen dar, die in früheren Zweijahres-

³ Als ein Ergebnis in Bezug auf menschenwürdige Arbeit gilt eine Verbesserung bei den diesbezüglichen Kapazitäten, Politikkonzepten oder Rechtsvorschriften – darunter Ratifikationen von IAO-Übereinkommen und -Protokollen –, die während der Zweijahresperiode mit Unterstützung der IAO herbeigeführt wurde und anhand der im Programm und Haushalt definierten Leistungsindikatoren gemessen und im [aktualisierten Rahmen für die Ergebnismessung](#) weiter präzisiert werden kann.

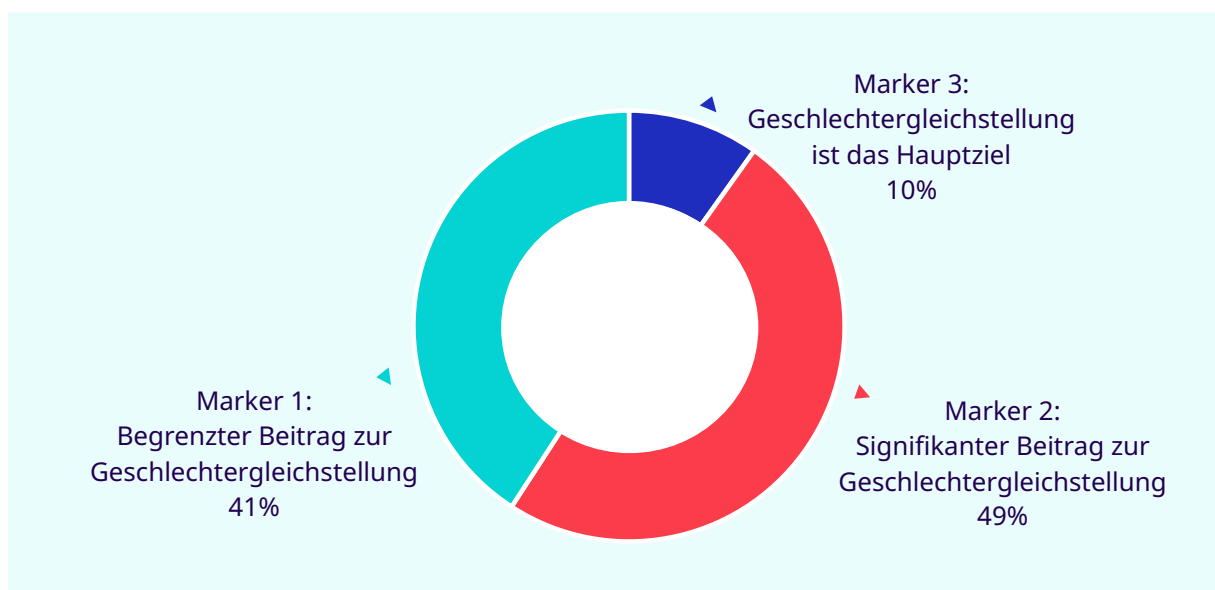
perioden eingeleitet wurden und nachhaltig unterstützt wurden. Drittens konnte das Amt dank Vereinbarungen mit mehreren Gebern in mehreren Politikbereichen die Mittelkürzungen teilweise ausgleichen, indem die integrierte Nutzung aller verfügbaren Ressourcen maximiert wurde. Schließlich ermöglichte eine sorgfältige Finanzplanung und Priorisierung gegen Ende der Zweijahresperiode die Durchführung einer begrenzten Anzahl wichtiger Tätigkeiten, die entscheidend für den Abschluss wesentlicher Tätigkeitsstränge waren. Gleichzeitig hatten die Mittelkürzungen Auswirkungen auf bestimmte Aspekte der Programmdurchführung, verlangsamten einige Reformprozesse und hatten zur Folge, dass verschiedene Tätigkeiten verschoben wurden, deren Ergebnisse möglicherweise in der nächsten Zweijahresperiode realisiert werden.

47. Die im Rahmen der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erzielten Ergebnisse wurden durch Bemühungen untermauert, die Kapazitäten der IAO zur Generierung von Wissen durch Statistiken und Forschungsarbeiten zu stärken, innovative Politikkonzepte zu fördern, Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit auszuweiten, über ihre Leitungsorgane eine Führungsrolle zu übernehmen und ein wirksames, effizientes, ergebnisorientiertes und transparentes Management zu gewährleisten. Die meisten Zielvorgaben für die Zweijahresperiode, die im Programm und Haushalt für diese unterstützenden Funktionen festgelegt wurden, wurden erreicht (Anhang III).

Beitrag zur Geschlechtergleichstellung

48. Im Einklang mit der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung ist die Geschlechtergleichstellung eine Priorität mit übergreifender Relevanz für alle strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Im Zuge dessen ist ihre Förderung ein Bestandteil aller Programme und Initiativen der IAO. Zum Zweck der Überwachung und Berichterstattung und in Anlehnung an die Praxis der UN wendet das System der IAO für ein ergebnisorientiertes Management einen dreistufigen Gleichstellungsmarker auf alle Ergebnisvorgaben der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCP) an, basierend auf ihrem Beitrag zu diesem Ziel.

► Abbildung II-3. Verteilung der Ergebnisse nach Gleichstellungsmarker



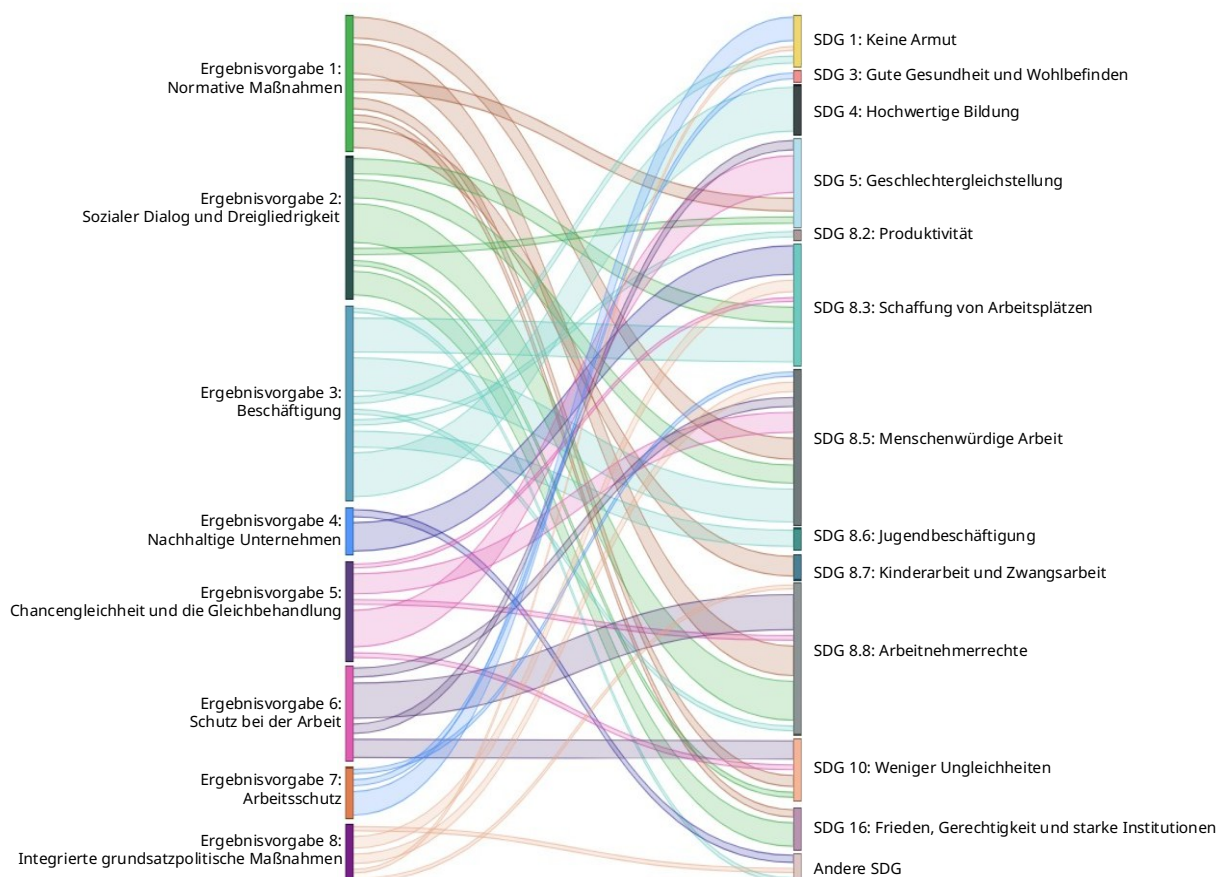
49. Während der Zweijahresperiode war bei 10 Prozent der aufgeführten Ergebnisse die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung das Hauptziel und zugleich leisteten weitere 49 Prozent einen signifikanten Beitrag zu diesem Ziel (Abbildung II-3). Diese Werte ent-

sprechen weitgehend der Bilanz im Zeitraum 2022–23 (7 Prozent bzw. 50 Prozent). Über die meisten dieser Ergebnisse wurde im Rahmen der Ergebnisvorgabe 5 Bericht erstattet. Erhebliche Beiträge wurden jedoch auch im Rahmen der Ergebnisvorgabe 2 verzeichnet, insbesondere in Bezug auf die Annahme von Aktionsplänen für Geschlechtergleichstellung und anderen Maßnahmen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie Institutionen des sozialen Dialogs, sowie unter Ergebnisvorgabe 6, vor allem im Zusammenhang mit dem Schutz und der Formalisierung von Hausangestellten und anderen Sektoren mit einer hohen Konzentration von weiblichen Arbeitskräften.

Beitrag zur Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

50. Die von der IAO unterstützten Ergebnisse haben bei mehreren SDG greifbare Fortschritte erzielt, mit besonderem Fokus auf SDG 8 zu menschenwürdiger Arbeit und Wirtschaftswachstum. Insgesamt trugen 89 Prozent der Ergebnisse zur Förderung der im Rahmen von SDG 8 aufgestellten Zielvorgaben bei, einschließlich Zielvorgabe 8.5 (36 Prozent der Ergebnisse), Zielvorgabe 8.8 (34 Prozent) und Zielvorgabe 8.3 (30 Prozent).

► Abbildung II-4. Verteilung der SDG



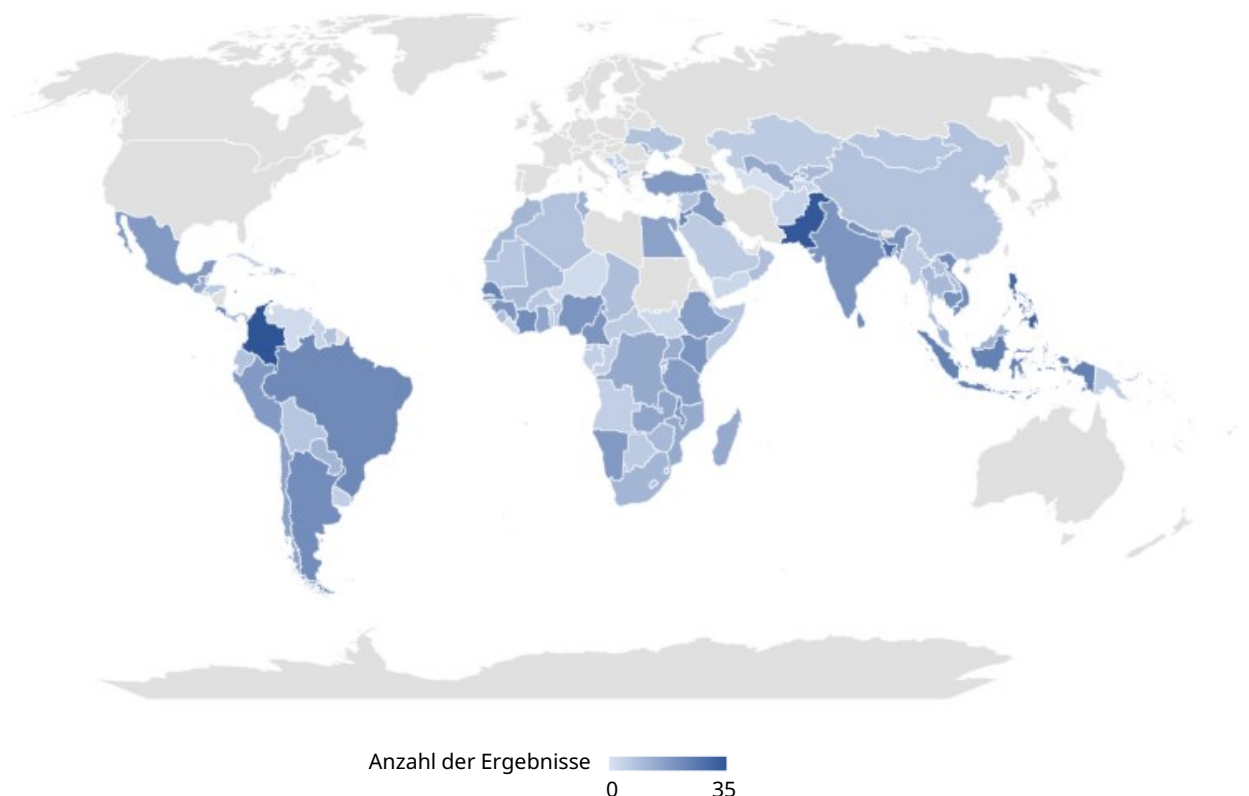
51. Über das SDG 8 hinaus trugen die in der Zweijahresperiode erzielten Ergebnisse zu Fortschritten bei anderen Zielen bei, wie in Abbildung II-4 veranschaulicht wird.
- SDG 1 und SDG 3: Die Ausweitung des Sozialschutzes im Rahmen von Ergebnisvorgabe 7 trug zur Armutsbekämpfung bei und war ein wichtiger Schritt hin zu einer allgemeinen Gesundheitsversorgung.

- SDG 4: Durch Ergebnisse in Bezug auf die Kompetenzentwicklung und lebenslanges Lernen im Rahmen der Ergebnisvorgabe 3 wurde der Zugang zu hochwertiger Bildung gestärkt.
- SDG 5: Durch Anstrengungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung, zur Anerkennung und Verringerung von unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit, zum Schutz von Pflege- und Betreuungskräften sowie zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit unter der Ergebnisvorgabe 5 wurde die Geschlechtergleichstellung vorangetrieben.
- SDG 10: Der Schutz von Arbeitsmigranten im Rahmen der Ergebnisvorgabe 6 förderte verantwortungsvolle Mobilität und Gleichbehandlung.
- SDG 16: Fortschritte in den Bereichen sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sowie ein verbesserter Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit führten zu einer Stärkung von Demokratie, Beteiligung, Transparenz und Rechtsstaatlichkeit.

Ergebnisse nach Regionen

52. In der Zweijahresperiode leistete die IAO in 153 Mitgliedstaaten und fünf Gebieten Beiträge zur Erzielung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und stellte damit sowohl ihre globale Präsenz als auch die Spannweite der Beteiligung ihrer Mitgliedsgruppen unter Beweis (Abbildung II-5). In 16 Mitgliedstaaten – Argentinien, Bangladesch, Brasilien, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Indonesien, Kambodscha, Kolumbien, Malawi, Nepal, Nigeria, Pakistan, Philippinen, Senegal, Usbekistan und Vietnam – unterstützte die IAO die Mitgliedsgruppen bei der Erzielung von mindestens 20 Ergebnissen, was zweifelsohne auf eine nachhaltige Programmdurchführung in unterschiedlichen regionalen Kontexten schließen lässt.

► Abbildung II-5. Geografische Verteilung der Ergebnisse



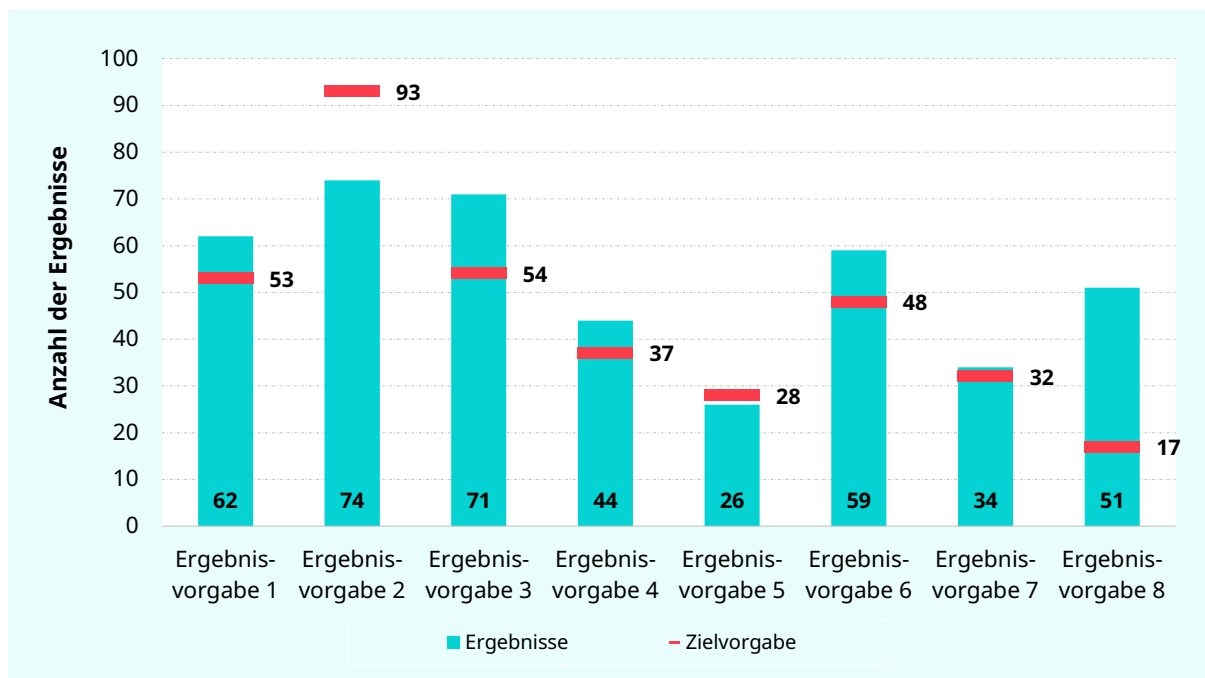
Afrika

► Tabelle II-1. Haushalt für Entwicklungszusammenarbeit in der Region Afrika (2024–25)

Insgesamt: 294,7 Millionen US-\$			
Die fünf wichtigsten Empfänger		Die fünf wichtigsten Finanzierungspartner	
Äthiopien	23,9 Millionen US-\$	Niederlande (Königreich der)	64,2 Millionen US-\$
Kenia	23,2 Millionen US-\$	Europäische Union	37,2 Millionen US-\$
Tunesien	20,9 Millionen US-\$	Deutschland	21,7 Millionen US-\$
Ägypten	19,1 Millionen US-\$	Schweden	19,3 Millionen US-\$
Uganda	18,1 Millionen US-\$	Vereinigte Staaten	15,5 Millionen US-\$

53. Während der Zweijahresperiode konnte die Region trotz des angespannten globalen Finanzumfelds und des Auftretens politischer Instabilitäten in mehreren Ländern wesentliche Fortschritte bei der Umsetzung der [Erklärung von Abidjan](#) (2019) erzielen. Aufbauend auf dem größten Portfolio für Entwicklungszusammenarbeit aller Regionen und unter starker Beteiligung von Entwicklungspartnern (Tabelle II-1) konnte das Amt 421 Ergebnisse verzeichnen, mit denen die Zielvorgaben für die Zweijahresperiode zu sechs der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben übertroffen wurden (Abbildung II-6).

► Abbildung II-6. Erzielte Ergebnisse und Zielvorgaben in der Region Afrika nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe



Schaffung von mehr menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten für junge Frauen und Männer

54. Als Reaktion auf die in Afrika weiterhin bestehenden Herausforderungen in Bezug auf Beschäftigung und Jugendarbeitslosigkeit förderte die IAO ein integriertes Vorgehen in Bezug auf die

grundsatzpolitische und programmatische Tätigkeit auf nationaler, subregionaler, regionaler und kontinentaler Ebene. Dabei wurden mehrere wichtige Zwischenziele erreicht:

- Annahme der [Jugendbeschäftigungsstrategie für Afrika der Afrikanischen Union und der IAO](#) (YES-Africa);
- Institutionalisierung eines Markersystems für die Beschäftigung und Qualifikation von jungen Menschen betreffend Investitions- und Finanztätigkeiten der Afrikanischen Entwicklungsbank;
- Annahme des [Paktes von Dakar](#) für junge Frauen und Männer aus Westafrika und der Sahelzone zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit und Bildung in Notlagen;
- Validierung des CREATE-Programms (Kreativwirtschaft für eine nachhaltige Entwicklung in Afrika), ein gemeinsames Programm der Afrikanischen Union, der IAO und der Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO);
- Abhaltung der 20. Regionalkonferenz der IAO für Praktiker aus dem Bereich Arbeit, die auf die Schwerpunkte Schaffung von Arbeitsplätzen und klimaresiliente Infrastruktur sowie Erprobung eines Bewertungsmodells für grüne Arbeitsplätze in drei Ländern ausgerichtet war;
- Durchführung von Programmen für beschäftigungsintensive Investitionen in 15 Ländern, im Rahmen derer 527.000 Arbeitstage direkt und 450.000 Arbeitstage indirekt generiert wurden, 40 Prozent davon für Frauen.

Qualifizierungsmaßnahmen für die Zukunft der Arbeit

55. Die IAO konnte ihren „Africa Skills Hub“ (Zentrum für Qualifizierung in Afrika) auf den Weg bringen und unterstützte durch das Globale Qualifizierungsprogramm ihre Mitgliedsgruppen in 30 Ländern bei der Stärkung von Systemen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie bei der Beschleunigung der Digitalisierung. Zudem unterstützte sie die Annahme der [Strategie 2025–34 für die fachliche und berufliche Aus- und Weiterbildung auf dem afrikanischen Kontinent](#) und des Rahmens 2025–34 für die fachliche und berufliche Aus- und Weiterbildung der Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika (SADC), was zur Stärkung der regionalen Kohärenz bei der Steuerung von Qualifikationsmaßnahmen beitrug. Die Region konnte auch bei der Generierung von qualifikationsbezogenen Daten und Statistiken Fortschritte erzielen: 41 Länder meldeten den Anteil von jungen Menschen, die eine fachliche und berufliche Aus- und Weiterbildung durchlaufen, 35 Länder erhoben Daten zum arbeitsbasierten Lernen. Mit Unterstützung der IAO durchgeführte Programme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen kamen etwa 250.000 Menschen in der Region zugute.

Förderung einer inklusiven Transformation mit menschenwürdiger Arbeit in der informellen und in der ländlichen Wirtschaft

56. Mit Unterstützung der IAO durchgeführte Programme für die ländliche Wirtschaft trugen zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, einer Erweiterung des sozialen Dialogs – insbesondere in Äquatorialguinea, Ghana, Malawi, Mosambik und Senegal – sowie zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze in der Agrarwirtschaft in Kenia und Simbabwe bei. Darüber hinaus konnten Mitgliedsgruppen in 16 Ländern ihre Fähigkeit zur Gestaltung inklusiver Formalisierungswege ausbauen und dabei innovative Lösungen und bewährte Praktiken ermitteln.

Schaffung eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmungen und die Sozial- und Solidarwirtschaft

57. In sechs Mitgliedstaaten stellte die IAO als Maßnahme zur Unterstützung bei der Politikformulierung und zum Aufbau institutioneller Kapazitäten für nachhaltige Unternehmen Fachwissen und Wissensprodukte bereit. Im Februar 2025 beschloss die Versammlung der Afrikanischen

Union den Zweiten Zehnjahresdurchführungsplan (2024–33) zur Sozial- und Solidarwirtschaft. Zur Unterstützung der Durchführung dieses Plans führten die IAO und die Afrikanische Union in der Demokratischen Republik Kongo sowie in Ägypten, Kenia, Madagaskar, Nigeria und Sambia Studien durch, die auf die Erfassung von Ansatzpunkten, Politikdefiziten und Möglichkeiten zur Stärkung des Beitrags dieses Sektors in Bezug auf die Erreichung von menschenwürdiger Arbeit und nachhaltiger Entwicklung abzielten. Zu den auf Landesebene verzeichneten Fortschritten gehörte die Entwicklung eines Programms in Tunesien, das mehr als 170 Einrichtungen in der Sozial- und Solidaritätswirtschaft einen leichteren Zugang zu hybrider öffentlich-privater Finanzierung ermöglichte.

Stärkung des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit

58. Die IAO unterstützte die Annahme des SADC-Modellrahmens für Systeme zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten (2024) und erleichterte die Bildung eines gemeinsamen Fachausschusses zu den Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst im Rahmen der SADC, um die Kapazitäten der Arbeitsverwaltungen zu stärken. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in 25 Ländern konnten sowohl ihre institutionellen Kapazitäten als auch ihren Einfluss auf die Politikgestaltung ausbauen. Mit Unterstützung der IAO nahm Business Africa 2025 einen Fahrplan zur Neubelebung der Wirtschaft an.

Ausweitung des Sozial- und Arbeitnehmerschutzes

59. In Afrika ist die Zahl der in den Genuss von Sozialschutzmaßnahmen kommenden Menschen seit 2015 um lediglich um 4 Prozentpunkte gestiegen, wobei etwa die Hälfte dieser Zunahme erst nach COVID-19 erzielt wurde. Dies verdeutlicht, wie stark sich die Pandemie auf die politische Prioritätensetzung und das gesellschaftliche Bewusstsein für die Wichtigkeit dieses zentralen Themas ausgewirkt hat. Vor diesem Hintergrund unterstützte die IAO die Ausweitung der Sozialschutzsysteme in 25 afrikanischen Ländern, mit Schwerpunkt auf den Erwerbstätigen in der informellen Wirtschaft, der Bevölkerung in ländlichen Gebieten sowie Migranten und Flüchtlingen. Einer der Höhepunkte der Zweijahresperiode war die Ausweitung der Krankenversicherung auf 6 Millionen Kaffee- und Kakaoproduzenten in Côte d'Ivoire. Die regionale Sozialschutzstrategie für Afrika (2021–25) diente als Rahmen für Reformen auf nationaler Ebene, während das 2024 mit Unterstützung der IAO und der Afrikanischen Union eingerichtete Forum für die Koordinierung und Zusammenarbeit im Bereich Sozialschutz in Afrika zu einer Stärkung der afrikaweiten Politikkoordinierung beitrug.

Förderung von Arbeitsnormen und Geschlechtergleichstellung

60. Im Zeitraum 2024–25 wurden von zwölf afrikanischen Mitgliedstaaten insgesamt 26 IAO-Übereinkommen ratifiziert, darunter acht allein durch Angola. Die IAO unterstützte die Mitgliedsgruppen dabei, ihren Berichterstattungspflichten nachzukommen und sich auf Aufsichtsmechanismen vorzubereiten.
61. Zudem förderte die IAO Bestrebungen zur Beseitigung von Kinderarbeit und zum Schutz von Kindermigranten, insbesondere im Rahmen einer Vereinheitlichung der entsprechenden Politiken und regionaler Konsultationen zur Vorbereitung auf die Sechste Weltkonferenz zur Beseitigung von Kinderarbeit, die 2026 von Marokko ausgerichtet wird. Im Bereich der Geschlechtergleichstellung unterstützte die IAO die Länder dabei, die Themen Pflege- und Betreuungsarbeit (Kasten II-1), Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sowie geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung anzugehen. Sie leistete einen Beitrag zur Ausarbeitung des im Februar 2025 angenommenen Übereinkommens der Afrikanischen Union zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen und Mädchen, das mit dem IAO-Übereinkommen Nr. 190 im Einklang steht.

► Kasten II-1. Eine nationale Pflege- und Betreuungspolitik in Kenia

Mittels fachlicher Beratung unterstützte die IAO die Regierung von Kenia bei der Gestaltung ihrer nationalen Politik im Bereich der Pflege und Betreuung und stellte so deren Ausrichtung an den internationalen Arbeitsnormen und am 5R-Rahmen für menschenwürdige Pflege- und Betreuungsarbeit sicher (Anerkennung, Verringerung und Umverteilung unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit, Vergütung dieser Tätigkeit sowie Vertretung von Pflege- und Betreuungskräften). Im Rahmen dieser Politik wird ein sektorübergreifender Ansatz dahingehend verfolgt, Gegenmaßnahmen gegen die unverhältnismäßig hohe Belastung von Frauen und Mädchen aufgrund der geleisteten unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit zu ergreifen sowie durch entsprechende Infrastruktur und Dienstleistungen, menschenwürdige Arbeitsplätze in der Pflege- und Betreuungswirtschaft und eine stärkere Vertretung von Pflege- und Betreuungskräften die Geschlechtergleichstellung zu fördern.

Stärkung von Arbeitsmarktinformationssystemen

62. Die afrikanischen Länder konnten in Bezug auf die Erhebung von Arbeitsstatistiken und Daten zu menschenwürdiger Arbeit Fortschritte erzielen. Insgesamt nahmen 22 Mitgliedstaaten die fachliche Unterstützung des Amtes in Anspruch, um Arbeitskräfteerhebungen durchzuführen oder Verbesserungen an Arbeitsmarktinformationssystemen vorzunehmen, auch in Bezug auf Statistiken zur Kinderarbeit und zu den SDG-Indikatoren.

Vertiefung von Partnerschaften und des globalen Engagements

63. Im Mai 2025 unterzeichnete die IAO eine neue Partnerschaftsvereinbarung mit der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Afrika mit dem Ziel, die Politikkohärenz für die Transformation Afrikas zu stärken. Die IAO leistete Beiträge zu wichtigen afrikaweiten Initiativen, darunter das Regionale Forum für nachhaltige Entwicklung in Afrika, der Bericht über nachhaltige Entwicklung in Afrika und die Konferenz der afrikanischen Minister für Finanzen, Planung und Wirtschaftsentwicklung. Im Februar 2025 fasste die Versammlung der Afrikanischen Union einen wegweisenden Beschluss unter dem Titel „Soziale Gerechtigkeit in Afrika: Förderung eines am Menschen orientierten wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fortschritt“, in dem zu einer verstärkten Zusammenarbeit mit der IAO und der Einbettung von menschenwürdiger Arbeit in die Transformationsagenda für Afrika aufgerufen wird.

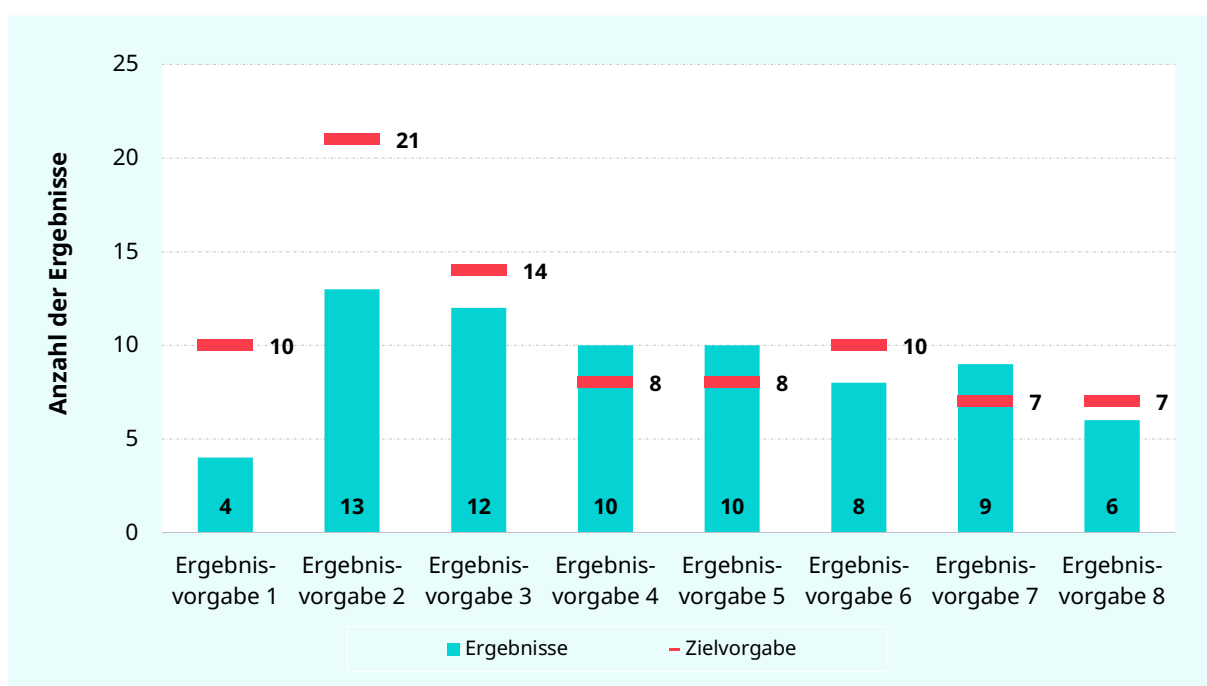
Arabische Staaten

► Tabelle II-2. Haushalt für Entwicklungszusammenarbeit in der Region Arabische Staaten (2024–25)

Insgesamt: 162,0 Millionen US-\$			
Die fünf wichtigsten Empfänger		Die fünf wichtigsten Finanzierungspartner	
Jordanien	55,7 Millionen US-\$	Deutschland	48,2 Millionen US-\$
Libanon	44,6 Millionen US-\$	Europäische Union	27,3 Millionen US-\$
Irak	32,3 Millionen US-\$	Niederlande (Königreich der)	22,5 Millionen US-\$
besetztes palästinensisches Gebiet	11,0 Millionen US-\$	Katar	6,9 Millionen US-\$
Katar	6,6 Millionen US-\$	Italien	5,1 Millionen US-\$

64. Die IAO setzte ihre Unterstützung für die Mitgliedsgruppen in den arabischen Staaten fort und reagierte damit auf die entsprechende Nachfrage aus sowohl Ländern mit hohem Einkommen als auch aus fragilen Volkswirtschaften, die in hohem Maße auf internationale Hilfe angewiesen und teilweise besonders stark von bewaffneten Konflikten, vom Klimawandel und von Naturkatastrophen betroffen sind. Aufbauend auf einem wachsenden Portfolio für die Entwicklungszusammenarbeit (Tabelle II-2) leistete die IAO in neun Mitgliedstaaten und im Staat Palästina – im Rahmen des Programms der Entwicklungszusammenarbeit für das besetzte palästinensische Gebiet – bei allen grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben Beiträge zu 72 Ergebnissen, wobei die Zielvorgaben bei drei davon erreicht oder übertroffen wurden (Abbildung II-7).

► **Abbildung II-7. Erzielte Ergebnisse und Zielvorgaben in der Region Arabische Staaten nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe**



Förderung der Durchführung der Normen, des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit

65. In Bezug auf die Ratifizierung der IAO-Übereinkommen in der Region wurden die Zielvorgaben in der Zweijahresperiode nicht erreicht; die einzige neu verzeichnete Ratifikation war die des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, durch Saudi-Arabien. Es wurden jedoch wesentliche Fortschritte bei der Integration von Stellungnahmen und Empfehlungen der Aufsichtsorgane der IAO in nationale Politik- und Programmplanungsrahmen erzielt, wie etwa in das Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit 2025–27 von Jordanien oder der UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung von Bahrain. Zudem konnte die Arabische Republik Syrien den seit Jahrzehnten bestehenden Rückstand bei der Berichterstattung beheben und bekräftigte damit ihr Bekenntnis zur Einhaltung ihrer Verpflichtungen aus den internationalen Arbeitsnormen. Im Dezember 2025 richteten die IAO, Oman und der Kooperationsrat der Arabischen Golfstaaten gemeinsam ein dreigliedriges regionales Seminar aus mit dem Ziel, die Zahl der Ratifikationen zu steigern und für eine verstärkte Durchführung der internationalen Arbeitsnormen zu sorgen.
66. Die IAO unterstützte nationale Anstrengungen, um die Rahmenbedingungen und Mechanismen für den sozialen Dialog in der gesamten Region zu stärken. In Oman berief die Regierung im

August 2025 das Nationale Arbeitsforum ein, eine neue dreigliedrige Plattform für einen Dialog über Arbeitsmarktreformen und die Zukunft der Arbeit, die zu drei ministeriellen Entscheidungen zur Standardisierung der Beschäftigungsbeziehungen führte, darunter die Behandlung von Beschwerden, Disziplinarverfahren und arbeitsrechtliche Mustervorschriften auf Betriebsebene.

67. In der Arabischen Republik Syrien (Kasten II-2) und in Jemen bauten die Arbeitgeberverbände ihre Kapazitäten zur Leistungserbringung und grundsatzpolitischen Überzeugungsarbeit aus; zugleich erweiterten die Gewerkschaften in vier Mitgliedstaaten ihre Anstrengungen in Bezug auf Reichweite und Inklusivität und festigten so ihre Rolle im Rahmen des sozialen Dialogs. Der Allgemeine Palästinensische Gewerkschaftsbund erreichte eine Verbesserung der seinen Mitgliedern angebotenen Leistungen im Rechtsbereich und stärkte seinen Beschwerdemechanismus, wodurch 320 Fälle beigelegt werden konnten. In Irak nahmen die Gewerkschaften im Jahr 2024 eine gemeinsame nationale Strategie sowie Aktionspläne auf Ebene der Verwaltungsbezirke an mit dem Ziel, den Sozialschutz für Beschäftigte in der formellen und der informellen Wirtschaft auszuweiten.

► Kasten II-2. Gewerbliche Ausbildung in der Arabischen Republik Syrien

Mit der Wiedereröffnung ihres gewerblichen Ausbildungszentrums in Adra im April 2025 sorgte die Industriekammer von Damaskus für die Wiederbelebung einer Einrichtung, die 14 Jahre lang inaktiv gewesen war. Im Rahmen der Strategie der Industriekammer zur Unterstützung einer Konjunkturbelebung bietet das Zentrum nun maßgeschneiderte Fach- und Unternehmensschulungen an, darunter auch vierteljährliche Kurse zum Thema Arbeitsschutz. Bis heute haben 80 Teilnehmer diese Angebote in Anspruch genommen und ihre Qualifikationen in Bezug auf den Wiederaufbau und die Neubelebung des Privatsektors gestärkt.

Förderung des Sozialschutzes und Beiträge zur Geschlechtergleichstellung

68. Zwischen 2024 und 2025 unterstützte die IAO die Reform und den Ausbau des Sozialschutzes in allen arabischen Staaten. In Irak führte eine Überprüfung der Sozialschutzausgaben zu Reformen, die eine Stärkung der Finanzierung und der Regulierung sowie einen sprunghaften Anstieg der Anmeldungen zur Sozialversicherung in der Privatwirtschaft bewirkten. Oman führte ein einheitliches beitragsfinanziertes Rentensystem mit erweiterten Mutterschafts- und Vaterschaftsleistungen ein, das im Rahmen des Kooperationsrates der Arabischen Golfstaaten einen neuen Maßstab für geschlechtergerechte Sozialversicherung setzte. Die Arabische Republik Syrien unternahm Schritte zur Stärkung der Systemlenkung und der finanziellen Nachhaltigkeit, und der Staat Palästina konnte durch eine Harmonisierung beim Thema Sozialhilfe eine verbesserte Politikkohärenz erzielen.
69. Die im Bereich Geschlechtergleichstellung erzielten Fortschritte wurden auch durch gesetzgebende und grundsatzpolitische Reformen untermauert. Jordanien erweiterte den Mutterschaftsurlaub, führte Mittelzuweisungen für Kinderbetreuungseinrichtungen ein, verbesserte den Schutz für Pflege- und Betreuungskräfte und verabschiedete eine wegweisende Gesetzesänderung, die eine Quotenregelung von 20 Prozent-Anteil für Frauen in Vorständen und anderen leitenden Gremien von Unternehmen vorsieht. Der Staat Palästina nahm erstmals eine Strategie zur Geschlechtergleichstellung an.

Förderung von Beschäftigung und nachhaltigen Unternehmen

70. Die IAO unterstützte die Mitgliedstaaten weiterhin bei der Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen und der Qualifizierung von Beschäftigten in der digitalen und der grünen Wirt-

schaft. Dazu gehörten die Förderung integrierter Politikrahmen für gerechte Übergänge, Produktivitätswachstum, die Weiterentwicklung von Lieferketten, verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln und ein förderliches Umfeld für nachhaltige Unternehmen.

71. Mit Hilfe der IAO konnten Irak und Oman ihre umfassenden beschäftigungspolitischen Rahmen stärken, während Jordanien einen branchenspezifischen Fahrplan für die Schaffung von Arbeitsplätzen im Baugewerbe erarbeitete. Ferner unterstützte die IAO vier Länder bei Verbesserungen in den Bereichen fachliche und berufliche Aus- und Weiterbildung, Systeme für arbeitsbasiertes Lernen und berufliche Standards.
72. Durch Programme für beschäftigungsintensive Investitionen zur Errichtung und zum Wiederaufbau von Infrastruktur wurden in Irak, Jordanien, Libanon, im besetzten palästinensischen Gebiet und in der Arabischen Republik Syrien 899.780 Arbeitstage generiert.
73. Die Regierung Iraks validierte die erste nationale Entwicklungspolitik für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), richtete ein öffentliches Arbeitsvermittlungszentrum ein, brachte ein System von Vereinen für die Arbeitssuche auf den Weg und führte Schulungen zur Qualifizierung im Bereich der grünen Wirtschaft ein. Mittels gezielter Schulungsangebote, finanzieller Inklusion und Initiativen für grünes Unternehmertum bauten der Staat Palästina und Jemen ihre Unterstützung für Genossenschaften und Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen (KKMU) aus. In Katar führte das Arbeitsministerium durch Einbindung und Schulung der entsprechenden Interessenträger ein Instrumentarium für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln ein. Saudi-Arabien nahm eine nationale Strategie für Genossenschaften an.
74. In Irak leistete die IAO durch Kapazitätsaufbau und Fachbeiträge Unterstützung bei der Überprüfung der national festgelegten Beiträge. Libanon brachte seine langfristige Entwicklungsstrategie zur Senkung der Emissionen auf den Weg, wobei Forschungsergebnisse der IAO einbezogen und Lösungen für eine klimabewusste Landwirtschaft erprobt wurden.

Bewältigung von Krisensituationen

75. Während der Zweijahresperiode waren viele Länder und Gebiete in der Region von Krisen und Konflikten betroffen. Vor diesem Hintergrund setzte die IAO ihre Arbeit im Rahmen der Empfehlung (Nr. 205) betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für Frieden und Resilienz, 2017, fort und förderte die Unterstützung von Verhütungs-, Erholungs- und Wiederaufbaumaßnahmen.
76. Auf einem im Oktober 2025 in Damaskus abgehaltenen wegweisenden dreigliedrigen Regionalforum zu den Auswirkungen sozioökonomischer Entwicklungen auf den Arbeitsmarkt in der Arabischen Republik Syrien und seinen Nachbarländern billigten die Mitgliedsgruppen eine Rahmenvereinbarung, die den Schwerpunkt auf Beschäftigungsförderung, Qualifikationen und Mobilität sowie auf Sozialschutz und eine dreigliedrige Politikkohärenz legt.
77. In Libanon wurden durch Programme für beschäftigungsintensive Investitionen Gemeinden in die Lage versetzt, während des Kriegs von 2024 Binnenv Vertriebene aufzunehmen, wodurch 665 Personen Zugang zu menschenwürdiger Beschäftigung erhielten. Im Staat Palästina verbesserten nationale Einrichtungen die Regulierung von Notbeschäftigungsprogrammen und zugleich einigten sich humanitäre Einrichtungen auf eine einheitliche Orientierungshilfe in Bezug auf „Geld-für-Arbeit“-Programme, um so einer Fragmentierung entgegenzuwirken und einen kohärenten, auf Rechte gegründeten Ansatz zu gewährleisten.

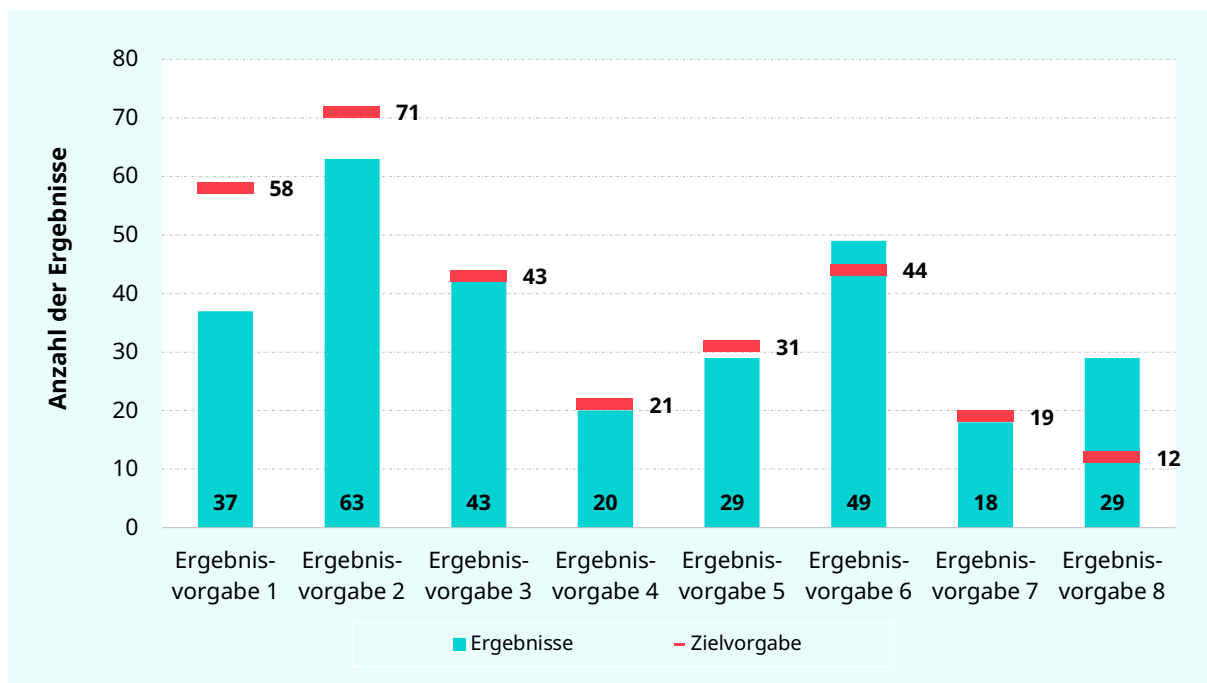
Asien und Pazifik

► **Tabelle II-3. Haushalt für Entwicklungszusammenarbeit in der Region Asien und Pazifik (2024–25)**

Insgesamt: 209,8 Millionen US-\$			
Die fünf wichtigsten Empfänger		Die fünf wichtigsten Finanzierungspartner	
Bangladesch	48,6 Millionen US-\$	Europäische Union	40,2 Millionen US-\$
Vietnam	20,4 Millionen US-\$	Kanada	25,2 Millionen US-\$
Kambodscha	16,0 Millionen US-\$	Privatsektor	25,0 Millionen US-\$
Papua-Neuguinea	15,2 Millionen US-\$	Japan	20,0 Millionen US-\$
Indonesien	14,5 Millionen US-\$	Vereinigte Staaten	18,2 Millionen US-\$

- 78.** Die Region Asien und Pazifik sah sich mit wirtschaftlichen, geopolitischen und ökologischen Herausforderungen konfrontiert, einschließlich Unterbrechungen der Lieferketten, Klimaschocks und politischer Instabilität. Während das Beschäftigungswachstum im Zeitraum 2024–25 verhältnismäßig hoch ausfiel, konnte die Arbeitsplatzqualität mit dieser Entwicklung nicht Schritt halten: Die Informalität und die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bestanden fort, und viele junge Menschen – insbesondere Frauen – hatten nach wie vor keinen Zugang sowohl zu Beschäftigung als auch allgemeiner oder beruflicher Bildung. Gleichzeitig stellte die Region jedoch auch ihre Widerstandsfähigkeit und Dynamik unter Beweis, angetrieben durch den raschen digitalen Wandel, den Innovationsgeist im Privatsektor sowie die erneuten Reformbemühungen seitens der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, darunter ein gestärkter sozialer Dialog sowie ein zunehmender Fokus auf verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln und menschenwürdige Arbeit in den Lieferketten.
- 79.** Trotz eines leichten Rückgangs des Portfolios für Entwicklungszusammenarbeit der Region konnten die IAO und ihre Mitgliedsgruppen dank nachhaltiger Unterstützung durch Finanzierungspartner (Tabelle II-3) auf Landesebene insgesamt 287 Ergebnisse im Rahmen aller grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben erzielen (Abbildung II-8). Während die Zahl der Ratifikationen in der Zweijahresperiode ähnlich hoch war wie im Zeitraum 2022–23, war in vielen Ländern eine Zunahme der Fähigkeit der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Teilnahme an normenbezogenen Prozessen zu verzeichnen, was eine vielversprechende Verbesserung der in der Region erzielten Ergebnisse im normativen Bereich darstellt. Diese Ergebnisse umfassen sämtliche der in der Erklärung von Singapur (2022) enthaltenen Schwerpunktbereiche, wie nachstehend beschrieben.

► **Abbildung II-8. Erzielte Ergebnisse und Zielvorgaben in der Region Asien und Pazifik nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe**



Wiederbelebung des sozialen Dialogs und der Dreigliedrigkeit

80. In zehn Mitgliedstaaten wurde eine Wiederbelebung der nationalen Mechanismen des sozialen Dialogs verzeichnet. In sechs Ländern wurden die dreigliedrigen Beratungen zur Reform des Arbeitsrechts, zu Folgemaßnahmen zu Stellungnahmen der IAO-Aufsichtsorgane sowie zu Mindestlöhnen wieder aufgenommen. Branchenspezifische Maßnahmen im Rahmen des sozialen Dialogs wurden um Themen wie Produktivität, Arbeitsbedingungen, Löhne (Kasten II-3) und Beschwerdemechanismen in bedeutenden Wirtschaftssektoren erweitert, was zu stabileren Arbeitsbeziehungen beitrug – eine unerlässliche Voraussetzung im Hinblick auf das Vertrauen von Investoren und inklusives Wachstum. Durch einen erneuerten Dialog in Bezug auf sein Gesetz über Arbeitsbeziehungen konnte Fidschi die anhaltenden Bedenken betreffend das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, ausräumen, wofür es positive Rückmeldungen vom Sachverständigenausschuss der IAO für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) erhielt.

► **Kasten II-3. Papua-Neuguinea verkündet historische Erhöhung des Mindestlohns**

Im September 2025 billigte Papua-Neuguinea die erste Erhöhung des Mindestlohns seit gut zehn Jahren: Der Mindestlohn wird 2026 von 3,50 (Papua-Neuguinea-)Kina auf 5,00 Kina steigen und anschließend im Jahr 2027 auf 5,25 Kina und im Jahr 2028 auf 5,50 Kina erhöht. Die Reform war das Ergebnis eines unter Führung des wieder eingesetzten Beirats für Mindestlöhne stehenden inklusiven und faktengestützten Prozesses, an dem die Regierung sowie Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber beteiligt waren und der zudem landesweite Konsultationen beinhaltete. Die IAO unterstützte den Prozess durch fachliche Beratungen und Kapazitätsaufbaumaßnahmen für die Sozialpartner, wobei im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und dem Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, besonderer Wert auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung gelegt wurde.

81. In 20 Ländern konnten die institutionellen Kapazitäten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände durch von der IAO unterstützte Initiativen gestärkt werden. In Pakistan gründete der Arbeitgeberverband gemeinsam mit dem Expertennetzwerk des Globalen Paktes der Vereinten Nationen und dem Verband der Handels- und Industriekammern Pakistans die Pakistan Business Task Force, die es sich zum Ziel gesetzt hat, eine koordinierte Unterstützung der Privatwirtschaft für die Umsetzung des UN-Kooperationsrahmens für nachhaltige Entwicklung zu fördern. In Papua-Neuguinea nahm das nationale Gewerkschaftszentrum erneut seine Arbeit auf und in Vietnam wurden 10.976 neue basisdemokratische Gewerkschaften gebildet, wodurch die Vertretung der Beschäftigten auf Betriebsebene gestärkt wurde.

Förderung der Geschlechtergleichstellung und Stärkung der Frauen

82. In Bezug auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung und die Stärkung der Frauen wurden wesentliche Fortschritte erzielt. In zehn Ländern wurden Gesetze und institutionelle Mechanismen im Einklang mit den Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111, dem Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, dem Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und dem Übereinkommen Nr. 190 verabschiedet, eingeführt oder verbessert. Mit Mitteln aus dem HZK unterstützte die IAO Indonesien bei der Erarbeitung eines nationalen Fahrplans für die Pflege- und Betreuungswirtschaft hin zu einer transformativen, fairen und gleichberechtigten Welt und Bangladesch bei der Erarbeitung eines nationalen Fahrplans für die Kinderbetreuung. Darüber hinaus wurden in acht Ländern Gesetzesbestimmungen zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung neu verabschiedet oder abgeändert, was zur Umsetzung des Übereinkommens Nr. 190 und damit zur Gewährleistung sichererer und inklusiverer Arbeitsplätze beitrug.

Förderung von inklusiven beschäftigungspolitischen Maßnahmen, Sozialschutz und Qualifikationen für Übergänge im Leben

83. Die Mitgliedstaaten verfolgten vermehrt integrierte Ansätze in Bezug auf Qualifikationen, Beschäftigung und Sozialschutz zur Unterstützung bei Übergängen im Lebensverlauf, wie zum Beispiel von der Schule zur Arbeitswelt, Elternschaft, Altern und Behinderung. Malaysia richtete als Gastgeberland das vom Verband südostasiatischer Nationen (ASEAN) ausgerufene Jahr der Qualifikationen aus; dies führte zu einer [gemeinsamen Erklärung über die Bedeutung der Qualifizierung als Vorbereitung der künftigen Arbeitskräfte der Region](#). In Kambodscha wurden nationale Politikrahmen zum Thema Sozialschutz und Gesundheitsversorgung auf den Weg gebracht. Mit Sri Lankas erster nationaler Politik zum Sozialschutz wurde ein Lebenszyklusansatz eingeführt, der die Sozialhilfe, die Pflege und Betreuung, die Sozialversicherung und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zusammenführt. China aktualisierte sein versicherungsmathematisches Rentenmodell, Malaysia weitete die Leistungen bei Invalidität und die Leistungen an Hinterbliebene auf alle ausländischen (migrantischen) Arbeitskräfte aus, und Timor-Leste richtete ein Sozialversicherungsportal ein, das einen besseren Zugang zu Informationen und digitalen Diensten ermöglicht. Fünf Länder in der Region – Indonesien, Kambodscha, Nepal, Pakistan und Philippinen – wurden als Länder mit Wegbereiter-Status im Rahmen des Globalen Förderinstruments ausgewiesen, die bei der Angleichung nationaler Strategien zu Beschäftigung, Arbeitsschutz und einem gerechten Übergang eine führende Rolle unter Beweis gestellt haben.

Erleichterung des Übergangs zur formellen Wirtschaft

84. In der Region wurde die nationale Eigenverantwortung für die Formalisierung als Antriebskraft für Produktivität, menschenwürdige Arbeit und finanzielle Tragfähigkeit gestärkt. Diese Zielvorgabe wurde unter Einbeziehung der Digitalisierung bei Themen wie KKMU-Entwicklung, Sozial-

schutzpolitik und unternehmerische Ökosysteme zunehmend berücksichtigt. Mit Hilfe von Mitteln aus dem HZK stellte die IAO Wissen, praktische Instrumente und Politikberatung zur Verfügung, auch im Rahmen des regionalen Forums zur Weitergabe von Wissen zum Thema Formalisierung (Bangkok, 2024). Dies trug dazu bei, dass in Kambodscha, der Mongolei, Nepal, Pakistan und auf den Philippinen nationale Formalisierungsfahrpläne und andere politische Initiativen auf den Weg gebracht wurden. In Indien, Kiribati und Tuvalu wurden digitale Plattformen zur Anmeldung für den Sozialschutz sowie für die Überprüfung der Einhaltung der Vorschriften durch die Unternehmen eingerichtet, in Kambodscha wurden Rahmenbedingungen für die Formalisierung im KKMU-Bereich vorangebracht, und in der Mongolei wurde die Sozialversicherung auf Beschäftigte in der informellen Wirtschaft ausgeweitet. Parallel dazu wurden in China, Indien und auf den Philippinen Diagnose- bzw. Schutzinstrumente für Erwerbstätige auf Plattformen entwickelt.

Faire Arbeitsmigration und Schutz für Arbeitsmigranten

85. Während der Zweijahresperiode wurden Rahmenvereinbarungen und Absichtserklärungen abgeschlossen – vier davon bilateral, eine regional – und zugleich wurden in acht Mitgliedstaaten Migrationspolitiken in Bezug auf faire Anwerbung, Übertragbarkeit von Leistungsansprüchen und Wiedereingliederung angenommen oder überarbeitet. Durch den Ausbau von Ressourcenzentren für Migranten und von Arbeitsvermittlungsdiensten wurde für über 300.000 Arbeitsmigranten und ihre Familienangehörigen der Zugang zu Beschwerdemechanismen, zu Unterstützung bei der Qualifizierung und zu Wiedereingliederungshilfen erleichtert. Die Staatsoberhäupter der ASEAN-Länder nahmen drei regionale Instrumente zu den Bereichen Anerkennung von Qualifizierungen, Übertragbarkeit von Leistungen der sozialen Sicherheit sowie Arbeitsmigranten in der Fischerei an und das Pazifikinsel-Forum einigte sich auf regionale Grundsätze der Arbeitskräftemobilität.

Förderung von menschenwürdiger Arbeit in Krisensituationen

86. Menschenwürdige Arbeit fand in den Ländern der Region zunehmend Eingang in die Anstrengungen zur Unterstützung der Erholung und zur Stärkung der Widerstandsfähigkeit. In Pakistan wurden im Gefolge der Flutkatastrophe durch Arbeitsplätze, Schulungen und Arbeitsnormen umfassende Programme 5.200 Arbeitstage generiert. Auf den Philippinen genierten Notbeschäftigungsmaßnahmen im Kokosnusssektor 2.205 Arbeitstage und trugen gleichzeitig zum Wiederaufbau kommunaler Vermögenswerte bei. In Vietnam war es Genossenschaften mit Hilfe von Unterstützung für die Erholung nach dem Taifun möglich, die Produktion wiederaufzunehmen und so für die betroffene Bevölkerung insgesamt 4.000 Arbeitstage zu generieren. In Afghanistan halfen Arbeitgeberverbände dabei, trotz instabiler Verhältnisse sowohl KKMU als auch Arbeitsplätze zu erhalten. In Myanmar und in anderen Krisenkontexten wurden zur Sicherung der Existenzgrundlagen der Menschen ähnliche Ansätze verfolgt.

Institutionalisierung von Rahmen für einen gerechten Übergang und Schaffung grüner Arbeitsplätze

87. In sieben Ländern wurden Rahmen für einen gerechten Übergang institutionalisiert und damit klima- und arbeitspolitische Strategien miteinander verknüpft. Durch die Aktionspartnerschaft für eine grüne Wirtschaft (PAGE), das Globale Förderinstrument und Geberkoalitionen leistete die IAO einen Beitrag zur Stärkung der Politikkohärenz und der Einbindung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen. Bangladesch, Nepal, Pakistan und Timor-Leste nahmen jeweils grüne Arbeitsplätze sowie die Grundsätze eines gerechten Übergangs in ihre national festgelegten Beiträge auf. Indonesien förderte einen gerechten Übergang im Energiesektor, und die Philippinen nahmen einen Rahmen für einen gerechten Übergang zu grünen Arbeitsplätzen (2025) an und setzten damit

regional einen Maßstab für die integrierte Steuerung von klima- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Bildung von Koalitionen und Entwicklung von Wissen für soziale Gerechtigkeit in der Region Asien und Pazifik

88. Die Region Asien und Pazifik hatte sowohl auf intellektueller als auch auf politischer Ebene eine entscheidende Führungsrolle bei der Gestaltung der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit. Im Februar 2025 brachte die Regierung von Indien im Rahmen der Globalen Koalition den regionalen Dialog über soziale Gerechtigkeit auf den Weg. Im September 2025 organisierten die Regierung von Sri Lanka und die IAO den regionalen Dialog über existenzsichernde Löhne, im Zuge dessen das digitale Repositorium der Region Asien und Pazifik für Mindestlöhne ins Leben gerufen wurde. Es handelt sich dabei um eine Online-Plattform, mit deren Hilfe offizielle Daten zu Mindestlöhnen transparent zugänglich gemacht werden sollen. Die Regierung von Fidschi und die IAO richteten anlässlich des 50-jährigen Jubiläums der Tätigkeit der IAO in dieser Region eine dreigliedrige Veranstaltung auf hoher Ebene für den gesamten Pazifikraum mit dem Titel „Celebrating 50 Years of ILO in the Pacific“ aus, wobei menschenwürdige Arbeit und sozialer Dialog mit der Strategie 2050 für den blauen pazifischen Kontinent in Verbindung gesetzt wurden. Im November 2025 unterzeichneten die IAO und die Fischereibehörde des Pazifikinsel-Forums eine Absichtserklärung zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit und strengeren Arbeitsnormen in der Fischereiwirtschaft im gesamten Pazifik.
89. Die IAO förderte im Wege von regionalen Foren und der Süd-Süd-Zusammenarbeit Wissenspartnerschaften, wobei sichergestellt wurde, dass diese mit regionalen Rahmenvereinbarungen wie den Arbeits- und Sozialschutzstrategien der ASEAN und den Initiativen zur Arbeitskräftemobilität im Pazifik im Einklang stehen. Im Rahmen dieser Partnerschaften bewährten sich die Forschungsarbeiten der IAO als Verweisquellen für die Entscheidungsfindung auf regionaler Ebene sowie für die Einbindung von Gebern.

Europa und Zentralasien

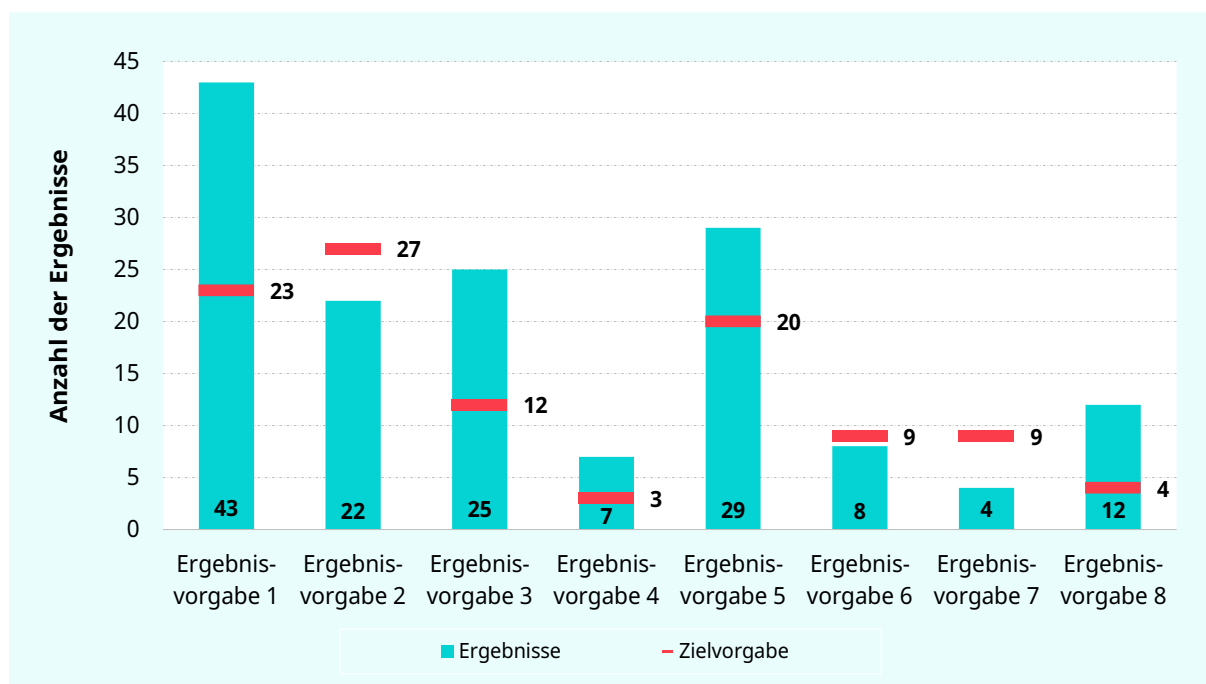
► **Tabelle II-4. Haushalt für Entwicklungszusammenarbeit in der Region Europa und Zentralasien (2024–25)**

Insgesamt: 84,9 Millionen US-\$			
Die fünf wichtigsten Empfänger		Die fünf wichtigsten Finanzierungspartner	
Türkei	47,6 Millionen US-\$	Europäische Union	33,8 Millionen US-\$
Bosnien und Herzegowina	7,9 Millionen US-\$	Deutschland	15,8 Millionen US-\$
Ukraine	6,5 Millionen US-\$	Privatsektor	7,4 Millionen US-\$
Republik Moldau	5,3 Millionen US-\$	Vereinigte Staaten	5,7 Millionen US-\$
Usbekistan	4,5 Millionen US-\$	Schweden	3,7 Millionen US-\$

90. Die IAO unterstützte die Mitgliedstaaten in Europa und Zentralasien dabei, Themen wie Informalität, Lohngefälle und Arbeitsrechtsdefizite durch Gesetzesreformen, eine Stärkung der Institutionen, Beschäftigungsprogramme und strategische Partnerschaften anzugehen. Gestützt auf ein Portfolio für Entwicklungszusammenarbeit, das eine Vielzahl von Themen in der gesamten Region abdeckt (Tabelle II-4), und auf große Ratifizierungsbemühungen, wirkte die Organisation an der Erzielung von 150 Ergebnissen mit, womit sowohl die Gesamtzielvorgaben für die Region als auch

die Zielvorgaben für fünf grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben übertroffen wurden (Abbildung II-9); darin enthalten sind 34 Ratifikationen von IAO-Übereinkommen durch 23 Mitgliedstaaten.

► **Abbildung II-9. Erzielte Ergebnisse und Zielvorgaben in der Region Europa und Zentralasien nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe**



Förderung der Rechte der Arbeitnehmer bei der Arbeit

91. Während der Zweijahresperiode beschlossen sechs Mitgliedstaaten im Rahmen des sozialen Dialogs Maßnahmen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer und sonstiger Formen der Diskriminierung in der Arbeitswelt. Mit Unterstützung der IAO wurden durch Rechts- und Politikreformen Fortschritte in den Bereichen Mutterschutz, Rechte von Hausangestellten sowie Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (Übereinkommen Nr. 190) erzielt. Diese Reformen begünstigten die Einführung eindeutigerer Verpflichtungen für Arbeitgeber, die Stärkung der Arbeitsaufsicht und eine Verbesserung der institutionellen Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt. Die IAO leistete zudem Unterstützung für gezielte Beschäftigungsprogramme, deren Ziel darin bestand, die strukturellen Hindernisse, denen sich Frauen, junge Menschen und Menschen mit Behinderungen gegenübersehen, beispielsweise durch Zugang zu Kinderbetreuung, Transportmöglichkeiten und Berufsbildung zu verringern. Faktengestützte Instrumente, wie etwa der Investitionssimulator der IAO für die Pflege- und Betreuungspolitik, Zeitnutzungserhebungen und Analysen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, bildeten die Grundlage für die innerstaatliche Planung, Reformen der Pflege- und Betreuungspolitik sowie in einigen Fällen für EU-Beitrittsstrategien.
92. In Kirgisistan führte die IAO Schulungen für Regierungsbeamte, Parlamentsabgeordnete und Akteure der Zivilgesellschaft zur Unterstützung der Umsetzung des im Jahr 2024 ratifizierten Übereinkommens Nr. 190 durch, wobei der Schwerpunkt auf dem Gesundheitswesen lag, in dem Frauen einem erhöhten Risiko von Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. In der Türkei wurden die Punkte Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in der Arbeitswelt in den neuen UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung (2026–30) integriert.

93. Im Mai 2024 unterzeichneten die IAO und die Regierung von Turkmenistan ein Kooperationsabkommen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Baumwollsektor. Der daraus abgeleitete Fahrplan führte zu einer Stärkung des Rechts- und Politikrahmens sowie der entsprechenden Durchsetzungskapazitäten und bildete die Grundlage für die Überwachung der Baumwollernte des Jahres 2024 – ein wichtiger Schritt zur Vermeidung und Bekämpfung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit im Land.

Förderung der Beschäftigung und der Formalisierung

94. Die IAO unterstützte Länder in der Region dabei, die Schaffung von Arbeitsplätzen, einschließlich in der grünen Wirtschaft, voranzubringen. Als Maßnahme gegen die niedrige Beteiligung am Arbeitsmarkt, insbesondere unter jungen Menschen, weiteten mehrere Länder sowohl die Jugendgarantie-Systeme (Kasten II-4) als auch das Angebot an gezielten berufsbildenden Maßnahmen aus. In Montenegro sank die Arbeitslosigkeit von 11,6 Prozent Ende 2024 bis Mitte 2025 auf den historischen Tiefststand von 9,13 Prozent. In Kasachstan unterzeichnete die Regierung einen Fahrplan für die Förderung von menschenwürdiger Arbeit (Juni 2024) und erklärte 2025 zum Jahr der Facharbeitsberufe, mit dem Ziel, die berufliche Aus- und Weiterbildung zu stärken und das Angebot an von staatlicher Seite finanzierten Schulungsmöglichkeiten auszubauen.

► Kasten II-4. Jugendgarantie-Systeme in der Region im Aufschwung

Mit Unterstützung der IAO erweiterten Albanien, Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien und Serbien die sogenannten Jugendgarantie-Systeme, die auf junge Menschen abzielen, die sich nicht in Beschäftigung, allgemeiner oder beruflicher Bildung befinden.

Im Jahr 2025 billigten die zwei Entitäten Bosniens und Herzegowinas sowie das Sonderverwaltungsgebiet Brčko die mittels interministerieller und dreigliedriger Koordinierung entwickelten Jugendgarantie-Aktionspläne. Mit Unterstützung der Europäischen Union (EU) konnte die IAO fachliche Orientierungshilfe leisten, Wissensinstrumente aktualisieren und Arbeitstagungen zur Ermittlung politischer Prioritäten auf den Weg bringen, die mit den Normen der IAO und der EU-Praxis im Einklang stehen. Kollegiales Lernen durch Austausch sowie eine Zusammenarbeit mit der Europäischen Stiftung für Berufsbildung führten zu einer weiteren Stärkung der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste und einer besseren Integration von jungen Menschen, die sich nicht in Beschäftigung, allgemeiner oder beruflicher Bildung befinden.

In Serbien trug der in drei Bezirken probeweise eingeführte Umsetzungsplan für die Jugendgarantie dazu bei, die entsprechende Quote auf unter 13 Prozent zu senken, obwohl die Jugendarbeitslosigkeit mit 24,1 Prozent weiterhin auf einem hohen Niveau verharrte. Auf Grundlage dieser Ergebnisse plant die Regierung, dieses Programm bis 2027 landesweit einzuführen.

95. Parallel dazu wurden konkrete Fortschritte bei der Formalisierung der Beschäftigung erzielt, etwa durch die Einführung von formellen Pfaden zur Beschäftigung und von Mechanismen für die soziale Unterstützung von Flüchtlingen in der Türkei, durch den Einsatz von KI-Instrumenten durch die albanische Arbeitsaufsicht, die zu einem Anstieg der Aufdeckungsrate von informeller Beschäftigung um 63 Prozent führte, sowie durch die Stärkung der öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste und lokaler Beschäftigungspartnerschaften in der gesamten Region.

Stärkung der Widerstandsfähigkeit durch menschenwürdige Arbeit

96. In Armenien, der Türkei und der Ukraine leistete die IAO durch die Einbeziehung menschenwürdiger Arbeit in nationale Wiederaufbau- und Beschäftigungsstrategien einen Beitrag zur Förderung des Friedens, zur Unterstützung der Erholung und zur Stärkung der Widerstandsfähigkeit. In Armenien konzentrierte sich die Unterstützung auf die Eingliederung von Vertriebenen aus

Nagorno-Karabach in den Arbeitsmarkt, dies durch erweiterte Arbeitsvermittlungsdienste und Formalisierungspfade. In der Türkei fanden die Grundsätze menschenwürdiger Arbeit Eingang in den 12. Nationalen Entwicklungsplan (2024–28) und in die Nationale Beschäftigungsstrategie (2025–28) im Gefolge der Erdbeben von 2023.

97. In der Ukraine leistete die Übergangskooperationsstrategie der IAO (2024–25) einen Beitrag zur Förderung von Beschäftigung und Sozialschutz für Veteranen, Menschen mit Behinderungen, Rückkehrer und Binnenvertriebene sowie von erweiterten Kinderbetreuungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen. Die Unterstützung umfasste zudem die Stärkung lokaler Beschäftigungspartnerschaften, das Vorantreiben der Integration von KKMU in Lieferketten, die Förderung einer fairen Anwerbung in Hochrisikosektoren, die Stärkung von Arbeitsschutzsystemen sowie die Unterstützung von Reformen des Arbeitsrechts im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen und den Anforderungen der EU. Eine auf der Ukraine-Wiederaufbaukonferenz 2025 unterzeichnete dreigliedrige Vereinbarung bekräftigte das nationale Engagement für den sozialen Dialog und die Reform der Arbeitsmarktsteuerung.

Beschleunigung der Fortschritte durch Partnerschaften und regionale Initiativen

98. Durch die Einbindung in das Globale Förderinstrument und die Globale Koalition stärkte die IAO die regionale Zusammenarbeit zu wichtigen Themen mit hoher Priorität, wie etwa internationale Arbeitsnormen, sozialer Dialog, gerechter Übergang, demografischer Wandel und Digitalisierung. Albanien und Usbekistan wurden zu Ländern mit Wegbereiter-Status im Rahmen des Globalen Förderinstruments, in denen Bereichen wie Sozialschutz, die Pflege- und Betreuungswirtschaft, Berufsbildung und Formalisierung Vorrang eingeräumt wird, wobei die IAO Unterstützung für nationale Koordinierungsmechanismen und Multi-Akteur-Aktionspläne leistete. In Bosnien und Herzegowina wurden mit einem Projekt im Rahmen des Globalen Förderinstruments die Anstrengungen für einen grünen Übergang im Kohlesektor vorangetrieben und gleichzeitig die Widerstandsfähigkeit der Haushalte gegenüber Klimaschocks gestärkt.
99. Im Rahmen einer Partnerschaft mit dem UN-System konnte die IAO die themenbasierte Koalition für Sozialschutz und Arbeitsplätze wiederbeleben. Zudem vertiefte die Organisation ihre Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (UNECE) und dem Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA), um die Auswirkungen demografischer Veränderungen auf die Arbeitsmärkte der Region zu untersuchen, in dem Bestreben, gerechtere, widerstandsfähigere und inklusivere Gesellschaften aufzubauen.

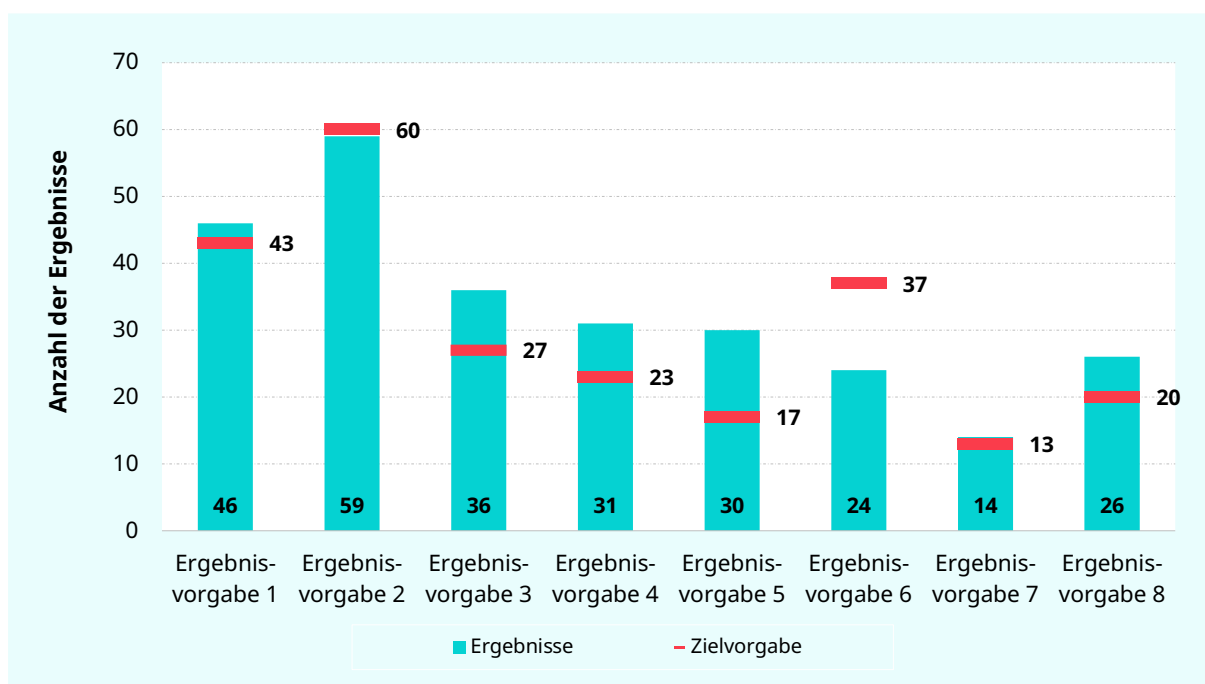
Lateinamerika und Karibik

► **Tabelle II-5. Haushalt für Entwicklungszusammenarbeit in der Region Lateinamerika und Karibik (2024–25)**

Insgesamt: 112,4 Millionen US-\$			
Die fünf wichtigsten Empfänger		Die fünf wichtigsten Finanzierungspartner	
Kolumbien	50,9 Millionen US-\$	Kolumbien	47,7 Millionen US-\$
Mexiko	10,4 Millionen US-\$	Vereinigte Staaten	17,8 Millionen US-\$
Brasilien	10,1 Millionen US-\$	Kanada	7,4 Millionen US-\$
Haiti	7,5 Millionen US-\$	Brasilien	7,0 Millionen US-\$
Peru	6,8 Millionen US-\$	Europäische Union	3,9 Millionen US-\$

- 100.** Auf der 20. Amerikanischen Regionaltagung im Oktober 2025 nahmen die Mitgliedsgruppen der IAO die „[Erklärung von Punta Cana](#) zu Demokratie, Frieden, menschenwürdiger Arbeit und sozialem Dialog: Ein geeintes Amerika für eine Zukunft mit nachhaltiger Entwicklung und sozialer Gerechtigkeit“ an, in der Prioritäten zur Förderung eines inklusiven und nachhaltigen Wachstums, zur Verringerung der Informalität, zur Beseitigung struktureller Gefälle und zur Sicherstellung sozialer Gerechtigkeit für alle Menschen in der Region festgelegt sind.
- 101.** Die IAO setzte die Unterstützung für ihre Mitgliedsgruppen in Lateinamerika und der Karibik mit einem begrenzten Portfolio für die Entwicklungszusammenarbeit fort, das hauptsächlich aus Treuhandfonds bestand (Tabelle II-5). Die Einstellung von Projekten, die von den Vereinigten Staaten von Amerika finanziert worden waren, hatte starke Auswirkungen auf geplante Maßnahmen, insbesondere in Brasilien und Mexiko. Dennoch liegen die 266 in der Region verzeichneten Ergebnisse bei sechs der acht grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben über den für die Zweijahresperiode vorgesehenen Zielvorgaben (Abbildung II-10), was auf das fortgesetzte Engagement der nationalen Mitgliedsgruppen auf Provinz-, regionaler und nationaler Ebene zurückzuführen ist.

► **Abbildung II-10. Erzielte Ergebnisse und Zielvorgaben in der Region Lateinamerika und Karibik nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe**



Förderung der internationalen Arbeitsnormen, des sozialen Dialogs und der Arbeitsbeziehungen

- 102.** Elf Mitgliedstaaten Lateinamerikas und der Karibik ratifizierten 22 IAO-Übereinkommen, darunter fünf grundlegende Übereinkommen über den Arbeitsschutz. Das Amt förderte die wirksame Durchführung der Normen weiterhin durch fachliche und normative Beratung, unter anderem durch die Nutzung von Kapazitätsaufbau – einschließlich für Justizbeamte, Richter und Angehörige juristischer Berufe –, Wissensaustausch und fachkollegialen Austausch im Rahmen der 2024 mit Unterstützung aus dem HZK ins Leben gerufenen regionalen Initiative zur Stärkung des sozialen Dialogs und kollektiver Arbeitsbeziehungen.

Förderung der Achtung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, mit Schwerpunkt auf Geschlechtergleichstellung, Kinderarbeit und Arbeitsschutz

- 103.** Zur Beseitigung der in der Region nach wie vor anhaltenden Geschlechterungleichheit unterstützte die IAO in neun Mitgliedstaaten die Erarbeitung von Richtlinien für die Pflege- und Betreuungsarbeit im Wege des sozialen Dialogs und förderte dabei die Einbeziehung des 5R-Rahmens für menschenwürdige Pflege- und Betreuungsarbeit in Gesetzesreformen, nationalen Pflege- und Betreuungssystemen und institutionellen Programmen sowie dessen Aufnahme in die regionale Erklärung von Tlatelolco (2025) für die Professionalisierung und soziale Anerkennung der Pflege- und Betreuungsarbeit. Maßnahmen wie die Angleichung von Rentenansprüchen in Chile und die Anpassung der Renten- und Mutterschaftsleistungen auf den Bahamas trugen ebenso zur Geschlechtergleichstellung bei.
- 104.** Die IAO verstärkte die regionalen und nationalen Tätigkeiten zur Beseitigung der Kinderarbeit und baute dabei auf der neu erstarkten Regionalinitiative für ein Lateinamerika und eine Karibik ohne Kinderarbeit auf. Diese 31 Mitgliedstaaten umfassende dreigliedrige Allianz richtete eine regionale Beobachtungsstelle für Kinderarbeit ein, weitete die Anwendung von Modellen zur Ermittlung des Risikos von Kinderarbeit aus und führte das digitale Instrument Monitora+ ein, das die Überwachung nationaler Verpflichtungen und Ergebnisse erleichtert.
- 105.** Parallel dazu brachte die IAO die Anstrengungen zur Stärkung von Arbeitsschutzsystemen durch einen dreigliedrigen sozialen Dialog, gegenseitiges Lernen und regionale Zusammenarbeit voran, wobei in acht Ländern entsprechende Ergebnisse erzielt wurden. 2025 unterstützte die IAO die Einrichtung des dreigliedrigen regionalen Raums für Zusammenarbeit zu Fragen des Arbeitsschutzes und leistete Beiträge zu den Jahrestagungen des Ibero-Amerikanischen Netzwerks für Arbeitsaufsicht (REDIBIT).

Stärkung der institutionellen Kapazitäten der Sozialpartner

- 106.** Die IAO konnte die institutionellen Kapazitäten der Arbeitnehmerverbände durch zielgerichtete Veröffentlichungen, Kampagnen und Schulungsprogramme zu Themen wie Kollektivverhandlungen, technologischer Wandel und Pflege- und Betreuungswirtschaft stärken. Mit Hilfe dieser Initiativen war es den Arbeitnehmerverbänden in neun Mitgliedstaaten möglich, ihre Rolle und ihren Einfluss im Rahmen staatlicher Politik- und Regulierungsprozesse auf nationaler und regionaler Ebene zu erweitern.
- 107.** Zur Unterstützung der Arbeitgeberverbände bot die IAO maßgeschneiderte Schulungen über die Triebkräfte der Produktivität, den digitalen Wandel und KI an, wobei in 18 Mitgliedstaaten entsprechende Ergebnisse verzeichnet wurden. Zu den wichtigsten regionalen Initiativen gehörten das Unternehmensforum zum Thema Produktivitätssteigerung (2024), der Unternehmensworkshop zum Thema künstliche Intelligenz (2025), ein gemeinsam mit der UN-Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik (ECLAC) veranstaltetes hochrangiges dreigliedriges Regionalforum zum Thema verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln in Lieferketten (2024) sowie ein spezielles Programm für Standards in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

Innovative Lösungen zur Förderung des Übergangs zur formellen Wirtschaft

- 108.** In Lateinamerika und der Karibik stellt die informelle Beschäftigung nach wie vor eine strukturelle Herausforderung dar, die 47,6 Prozent der Erwerbsbevölkerung betrifft. Zu den Strategien zur Bewältigung dieser Herausforderung zählten unter anderen die Formalisierung von Einrichtungen in der Sozial- und Solidarwirtschaft sowie die Ausweitung des Sozialschutzes – die beispielsweise die Einbeziehung von 650.000 Hausangestellten in Kolumbien (Gesetz 2466) ermöglichte.

Die IAO brachte die Regionale Strategie zur Förderung der Formalisierung in Lateinamerika und der Karibik 2024–30 (FORLAC 2.0) auf den Weg, die innovative technologiegestützte Lösungen zur Unterstützung von Unternehmen und Arbeitnehmern beim Übergang zur formellen Wirtschaft förderte.

- 109.** Ein wesentliches Beispiel dafür ist „MAIA“, eine KI-gestützte Plattform, die bei rund 500 Kaffeeproduzenten in Huila, Kolumbien, erprobt wird – sie bietet kontextspezifische Orientierungshilfen in den Bereichen Unternehmensführung und Finanzmanagement, landwirtschaftliche Praktiken, Formalisierungsprozesse und menschenwürdige Arbeit. Das Instrument wird auch von KKMU in Panama verwendet und wird in Wertschöpfungsketten in der Dominikanischen Republik und in Costa Rica zum Einsatz kommen.

Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen zur Förderung von Inklusion und menschenwürdiger Arbeit

- 110.** Die IAO unterstützte – namentlich durch das Interamerikanische Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (IAO/CINTERFOR) – die Mitgliedstaaten dabei, die Qualifikationssysteme durch dreigliedrigen sozialen Dialog zu stärken, wobei in neun Ländern wesentliche Ergebnisse verzeichnet wurden. Zu diesen Ergebnissen gehören eine Verbesserung der Lenkungs- und Finanzierungsmechanismen, eine Stärkung der Arbeitsmarktinformationen in Bezug auf den Qualifikationsbedarf, flexiblere und innovativere Lernpfade, inklusive Qualifizierungsprogramme und Initiativen für qualitativ hochwertigeres betriebliches Lernen sowie ein im Rahmen der regionalen Strategie zum Thema Arbeitsmigration und menschliche Mobilität in Lateinamerika und der Karibik 2023–30 angenommener regionaler Mechanismus für die Anerkennung von Zeugnissen und früheren Lernerfahrungen (Kasten II-5).

► Kasten II-5. Ein „Qualifikationspass“ zur Erleichterung der Arbeitskräftemobilität

Bei dem Qualifikationspass handelt es sich um eine regionale Initiative zur Unterstützung einer sicheren, geordneten und regulären Arbeitskräftemobilität durch die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationsnachweisen und früheren Lernerfahrungen. Der im Rahmen der regionalen IAO-Strategie zum Thema Arbeitsmigration und menschliche Mobilität in Lateinamerika und der Karibik 2023–30 konzipierte Pass soll die sozioökonomische Integration und menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten für Menschen in von Mobilität geprägten Situationen stärken, um Themen wie hohe Informalität, zunehmend komplexe Migrationsströme und die eingeschränkte grenzüberschreitende Anerkennung von Qualifikationen anzugehen. Bis heute sind dem regionalen Mechanismus für die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen dreigliedrige Vertreter aus 15 Ländern beigetreten. Der Mechanismus sieht gemeinsame Qualitätskriterien vor, um sicherzustellen, dass die in einem Land ausgestellten Zeugnisse in anderen Ländern offiziell anerkannt werden.

Förderung von grünen Arbeitsplätzen und eines gerechten Übergangs

- 111.** In zehn Mitgliedstaaten, insbesondere in Zentralamerika und in der Karibik, verstärkte die IAO ihre Unterstützung für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigeren Volkswirtschaften und Gesellschaften. Zudem stärkte die IAO Partnerschaften und nationale Kapazitäten zur Anwendung quantitativer Methoden zur Schätzung der Zahl grüner Arbeitsplätze und zur Bewertung von Übergangsszenarien. Ferner unterstützte sie die Teilnahme der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen an wichtigen regionalen und globalen Prozessen, darunter an der UN-Klimakonferenz (COP30) und der Organisation des Amazonas-Paktes, wobei die wirksame Beteiligung indigener Völker an der Ausarbeitung von Maßnahmen zur Bewältigung des Klimawandels sowie von Strategien für grüne Arbeitsplätze gefördert wurde.

Aufbau von Partnerschaften, Statistiken und Wissen

112. Die IAO beteiligte sich aktiv an einer Vielzahl thematischer Koalitionen und interinstitutioneller Arbeitsgruppen in der Region, darunter auch an der Regionalen Kooperationsplattform der UN für Lateinamerika und die Karibik RCP LAC 2.0. Das Amt beteiligte sich aktiv an der Erarbeitung von UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung und entwickelte sieben Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit. Auf regionaler Ebene leistete die IAO Beiträge zu wichtigen politischen Foren wie der Interamerikanischen Konferenz der Arbeitsminister, dem Rat der Arbeitsminister Zentralamerikas und der Dominikanischen Republik, der 13. Tagung der karibischen Arbeitsminister und der XVI. Regionalkonferenz zum Thema Frauen in Lateinamerika und der Karibik, in Partnerschaft mit der ECLAC und der Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und die Ermächtigung der Frauen (UN Women). Die IAO unterstützte außerdem die nationalen Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeitsstatistiken und zur Annahme der Empfehlungen der Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) und entwickelte weiterhin führende Wissensprodukte wie ihre jährliche Publikation *Labour Overview*.

Ergebnisse nach grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben

Ergebnisvorgabe 1. Wirkungsvolle, modernisierte normative Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit

Besondere Erfolge

- Im Zeitraum 2024–25 registrierten 56 Mitgliedstaaten 101 neue Ratifikationen, was vom anhaltenden Engagement für internationale Arbeitsnormen zeugt. Bei den gleichstellungsbezogenen Instrumenten war eine besonders starke Dynamik zu beobachten, mit insgesamt 30 registrierten Ratifikationen, die das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, das Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, betrafen. Die Aufsichtsorgane der IAO verzeichneten zudem zwölf Fälle einer verbesserten Durchführung der Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111.
- Die Internationale Arbeitskonferenz nahm das Übereinkommen (Nr. 192) über biologische Gefahren im Arbeitsumfeld, 2025, und die dazugehörige Empfehlung Nr. 209 an. Der Verwaltungsrat beschloss zudem, eine Beratung über eine Normensetzung zur Konsolidierung der Instrumente über chemische Gefahren auf die Tagesordnung der 115. Tagung (2027) der Internationalen Arbeitskonferenz zu setzen, was einen Fortschritt auf dem Weg zu einem kohärenten und modernisierten Normenwerk für den Arbeitsschutz darstellt.
- Im November 2025 billigte der Verwaltungsrat ein Maßnahmenpaket zur Straffung der Berichterstattung und zur Verbesserung der Qualität der Informationen, das die Einführung innovativer Online-Tools zum Austausch von Beispielen für regelkonforme Gesetze und Praktiken beinhaltet. *
- Die politische Erklärung des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung bekräftigte das weltweite Bekenntnis zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit und ermutigte die Mitgliedstaaten, die grundlegenden Übereinkommen der IAO zu ratifizieren und umzusetzen, wodurch die Führungsrolle der Organisation im Bereich der sozialen Gerechtigkeit gestärkt wurde.

* GB.355/LILS/1/Decision.

- 113.** Die IAO hat ihr normatives Handeln in einem herausfordernden Umfeld, das durch Ressourcenknappheit und komplexe globale Entwicklungen gekennzeichnet war, gestärkt und modernisiert. Die Festlegung, Förderung, Ratifizierung und Überwachung von Normen waren nach wie vor ein zentraler Pfeiler für die Erzielung von Ergebnissen im Rahmen aller grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben. Die Mitgliedstaaten zeigten weiterhin großes Interesse an der normensetzenden Tätigkeit, und das Amt förderte die Modernisierung der für die Überwachung verwendeten Arbeitsmethoden durch dreigliedrige Beratungen. Die Zusammenarbeit mit UN-Einrichtungen wurde auf nationaler und globaler Ebene vertieft und zugleich leisteten Projekte der Entwicklungszusammenarbeit weiterhin konkrete Beiträge zur Durchführung internationaler Arbeitsnormen (Kasten II-6).

► **Kasten II-6. Wirksame Durchführung internationaler Arbeitsnormen durch Entwicklungszusammenarbeit**

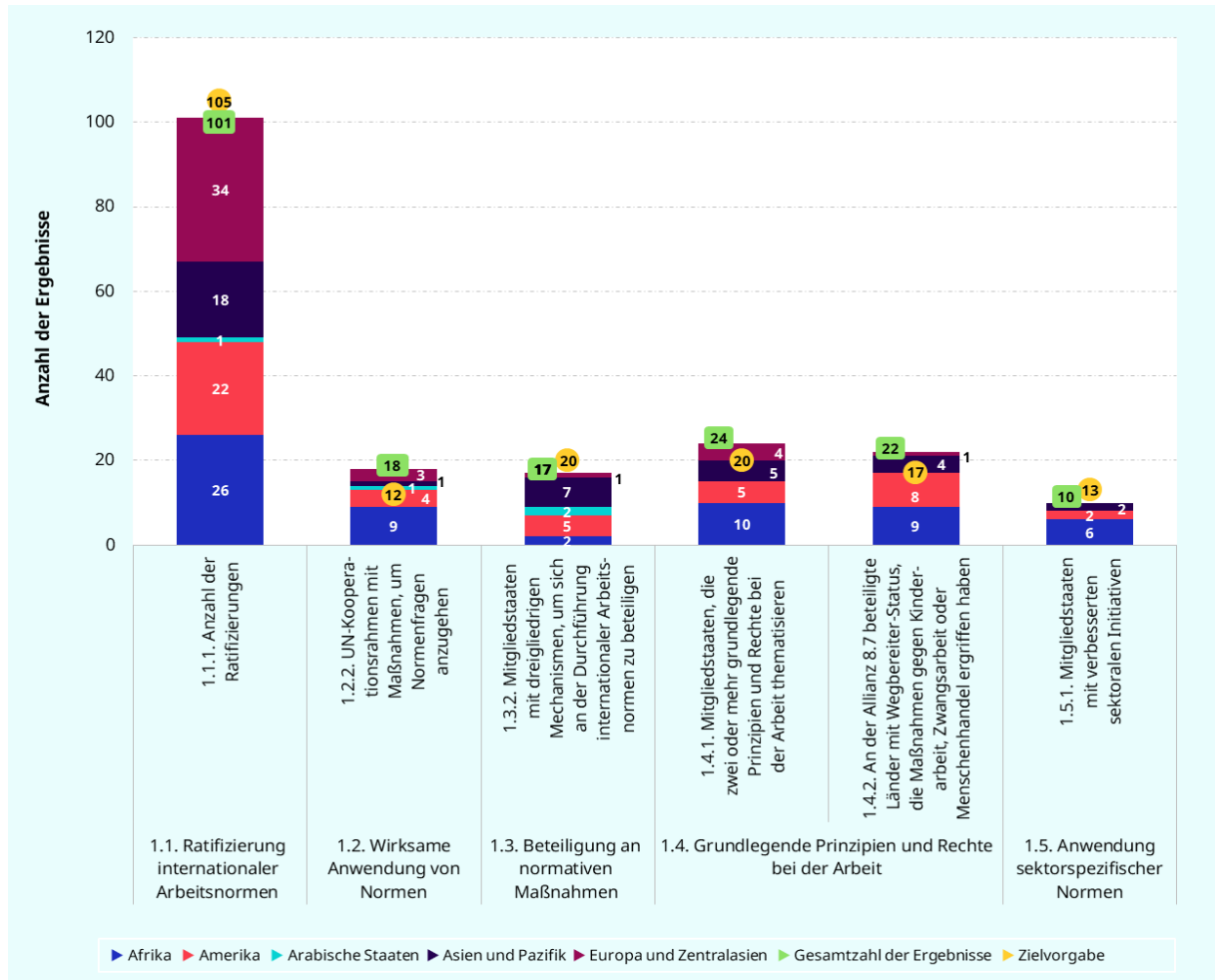
Die hochrangige Bewertung der Strategie der IAO für Entwicklungszusammenarbeit (2024) bestätigte, dass Projekte, die den dreigliedrigen und normativen Ansatz der IAO verankern, besonders wirksam sind, um den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen Rechnung zu tragen.

- In **Turkmenistan** haben die IAO und die Regierung nach einer Erörterung im Ausschuss für die Durchführung der Normen (CAS) einen Fahrplan zur Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, angenommen. Trotz begrenzter Ressourcen organisierte die IAO mit Unterstützung der Vereinigten Staaten sowie mit HZK-Mitteln zwei Beobachungskampagnen für die Baumwollernte, die zu Lohnerhöhungen und zur Aufnahme der Baumwollernte und des Baumwollanbaus in die Liste der gefährlichen Arbeiten führten, wodurch die Beteiligung von Kindern verboten wurde.
- Die **Arabische Republik Syrien** nahm mit Unterstützung des vom Königreich der Niederlande finanzierten Projekts PROSPECTS den regelmäßigen Dialog mit den Aufsichtsorganen der IAO wieder auf und legte im Jahr 2025 mit aktiver Beteiligung der Sozialpartner 40 ausstehende Berichte gemäß Artikel 22 vor, was auf ein erneuertes politisches und institutionelles Engagement für die Durchführung internationaler Arbeitsnormen im Land hindeutet.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2024–25

- 114.** Während der Zweijahresperiode unterstützte die IAO die Mitgliedstaaten bei der Förderung der Ratifizierung und Durchführung internationaler Arbeitsnormen, der Stärkung des dreigliedrigen Engagements für normatives Handeln, der Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der Umsetzung von sektorspezifischen Normen. Die Fortschritte waren erheblich: Die Anzahl der Ergebnisse lag bei allen Indikatoren sehr nahe an den Zielvorgaben für die Zweijahresperiode (Abbildung II-11). Die Aufsichtsorgane stellten 51 Fälle von Fortschritten fest, womit die Zielvorgabe von 50 übertroffen wurde, und die rechtzeitige Vorlage der Berichte gemäß Artikel 22 stieg auf 42 Prozent im Jahr 2024 und 55 Prozent im Jahr 2025, was zuletzt deutlich über dem Richtwert von 40 Prozent lag.

► **Abbildung II-11. Erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 1 nach Leistungsindikator und Region**



- 115.** Das Amt unterstützte die Mitgliedsgruppen durch Analysen von Rechtslücken, dreigliedrige Beratungen, Initiativen für den Wissensaustausch und fachliche Beratung, um die Ratifizierungen voranzutreiben. Obwohl die 101 registrierten **Ratifikationen** (siehe Einzelheiten in Anhang I) leicht hinter der im Programm und Haushalt festgelegten Zielvorgabe zurückblieben, war der Wert mit dem der vorangegangenen Zweijahresperioden vergleichbar (97 im Zeitraum 2022–23). Die Ratifizierung neuerer technischer Instrumente – mit denen veraltete Instrumente ersetzt werden sollen – verlief langsamer, was die sorgfältige Prüfung der Aufhebung durch die Mitgliedsgruppen im Rahmen der allgemeinen Normenpolitik der IAO zur Wahrung der Kohärenz und Relevanz des Normensystems erklärt.
- 116.** Von der Gesamtzahl der Ratifikationen betrafen 68 technische Instrumente, 28 grundlegende Übereinkommen und fünf ordnungspolitische Übereinkommen. Globale Ratifizierungskampagnen führten zu einer besonderen Dynamik bei den gleichstellungsbezogenen Übereinkommen Nr. 190, Nr. 189, Nr. 183 und Nr. 156 sowie bei sektorspezifischen Instrumenten wie dem See-arbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung (MLC, 2006), und dem Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit in der Fischerei, 2007.
- 117.** Nachdem im Jahr 2022 ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als grundlegendes Prinzip und Recht bei der Arbeit festgelegt wurde, wurden das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und das Übereinkommen Nr. 187 jeweils von neun bzw. 13 Mitgliedstaaten ratifi-

ziert. Dieser erneute Fokus auf dem Arbeitsschutz führte auch zu weiteren Ratifizierungen sektor-spezifischer Arbeitsschutzübereinkommen in den Bereichen Bauwesen, Bergbau und Landwirtschaft sowie des im Oktober 2024 in Kraft getretenen Übereinkommens (Nr. 191) über ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld (Folgeänderungen), 2023. Gleichzeitig gab es nur sehr wenige neue Ratifikationen der anderen grundlegenden Übereinkommen, und jedes ordnungspolitische Übereinkommen wurde nur einmal ratifiziert. Die Ergebnisse des Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung und der Aktionsplan des Verwaltungsrats von 2024 zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit werden voraussichtlich dazu beitragen, die Dynamik in diesem Bereich wieder zu beleben.

118. Die Aufsichtsorgane führten mit Unterstützung des Amtes eine regelmäßige Überwachung der **Durchführung** von internationalen Arbeitsnormen durch. Der CEACR stellte 51 Fälle fest, in denen Fortschritte erzielt wurden, und 144 Fälle, in denen noch Verbesserungsbedarf besteht. Von den 1.237 vom CEACR in den Jahren 2023 und 2024 gemachten Bemerkungen wählte der CAS 48 Einzelfälle für die Erörterungen in den Jahren 2024 und 2025 aus. Der CAS hielt zudem zwei Sondersitzungen zu Belarus ab, die infolge einer Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz gemäß Artikel 33 der Verfassung der IAO durchgeführt wurden. Der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit (CFA) überprüfte 101 aktive und 33 Folgefälle sowie fünf Beschwerden nach Artikel 24 der Verfassung der IAO in Bezug auf Gewerkschaftsangelegenheiten. Die Gesamtzahl der gemäß Artikel 24 beim Verwaltungsrat eingereichten Beschwerden erreichte im März 2025 mit 34 anhängigen Fällen ihren Höchstwert; 16 wurden geprüft und zwei durch freiwillige Schlichtung beigelegt. Der CEACR setzte seinen jährlichen Austausch mit den UN-Menschenrechtsmechanismen fort, um die Kohärenz zwischen den Aufsichtssystemen zu stärken.
119. Das Amt bot maßgeschneiderte Unterstützung bei der Durchführung der Normen durch Überprüfungen der Rechtsvorschriften, die Ermöglichung freiwilliger Schlichtungen und einen dreigliedrigen Dialog. In Chile führte die Unterstützung des Amtes bei der fakultativen Schlichtung nach sechs gemäß Artikel 24 eingereichten Beschwerden und vier Beschwerden beim CFA zu positiven Ergebnissen in drei Fällen. Der dreigliedrige Dialog wurde zudem durch die gemeinsame Prüfung von Arbeitsrechtsreformen zur Stärkung der Streitbeilegungsmechanismen verstärkt.
120. Die Klagen nach Artikel 26 der Verfassung der IAO beim Verwaltungsrat betrafen Bangladesch, Chile, Guatemala, Nicaragua und Saudi-Arabien. Obwohl aufgrund finanzieller Engpässe Ende 2025 kein Untersuchungsausschuss betreffend Nicaragua (Übereinkommen Nr. 87, Nr. 98, Nr. 111 und Nr. 144) eingerichtet werden konnte, unterstützte das Amt den Verwaltungsrat und die Internationale Arbeitskonferenz aktiv im Nachgang zu den Empfehlungen der Untersuchungsausschüsse betreffend die Bolivarische Republik Venezuela, Belarus und Myanmar sowie den damit verbundenen Entschließungen gemäß Artikel 33.
121. In 18 Mitgliedstaaten wurden die Bemerkungen der Aufsichtsorgane der IAO in neue UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung oder daraus abgeleitete Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit integriert. Dieser Fortschritt spiegelte den dauerhaften Kapazitätsaufbau durch das Amt und das Turiner Zentrum wider. Die IAO trug zudem zur Schulung am Personal-kolleg des Systems der UN bei, mit der die Einbeziehung internationaler Arbeitsnormen in die Programmgrundsätze der UN gefördert wurde, darunter der an den Menschenrechten orientierte Ansatz, die Verpflichtung, niemanden zurückzulassen, sowie die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Frauen.
122. Die Fähigkeit von Mitgliedstaaten zur **Beteiligung an normativen Maßnahmen** wurde in 17 Ländern gestärkt, unter anderem durch dreigliedrige Überprüfungen von Arbeitsrechtsreformen, die auf der Grundlage von Beobachtungen der Aufsichtsorgane in Bangladesch, Guatemala, Nord-mazedonien und Pakistan durchgeführt wurden. In Lateinamerika stärkte die gezielte Unterstüt-

zung bei der Streitbeilegung in Bezug auf internationale Arbeitsnormen die dreigliedrigen Institutionen in Ländern wie Chile, der Dominikanischen Republik, Guatemala und Honduras.

123. In Bezug auf die rechtzeitige Vorlage der Berichte gemäß Artikel 22 wurden dank innovativer Arbeitsmethoden des CEACR und des fortgesetzten Kapazitätsaufbaus durch das Amt und das Turiner Zentrum Verbesserungen erzielt. Die neuen gestrafften Modalitäten für die Berichterstattung, die alle Berichte gemäß Artikel 22 in 15 thematischen Durchführungsberichten zusammenfassen und 2027 eingeführt werden sollen, werden voraussichtlich die Effizienz und Transparenz weiter steigern.
124. Das Turiner Zentrum blieb ein Eckpfeiler der Beteiligung der Mitgliedsgruppen an normativen Mechanismen sowie grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit. Hunderte von Mitgliedsgruppen, Richtern und Juristen wurden im Rahmen globaler und regionaler Lehrgänge geschult, einschließlich der federführenden Akademie für internationale Arbeitsnormen, die 2024 ihre Präsenzveranstaltungen wieder aufnahm.
125. Mit Unterstützung der IAO nahmen 24 Mitgliedstaaten integrierte Rahmen an, um **grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit** zu fördern, womit die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode trotz der Anfang 2025 erfolgten Mittelkürzungen übertroffen wurde. Das Amt milderte die Ressourcenknappheit, indem es sich auf die vorrangigen Bereiche des Aktionsplans 2024 konzentrierte, neue Partnerschaften mobilisierte und die Nutzung von Mitteln aus dem ordentlichen Haushalt optimierte.
126. Die Ergebnisse in diesem Bereich bestätigten die Wechselbeziehung zwischen Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen sowie der Verhinderung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung. In Côte d'Ivoire wurden diese Grundsätze in den in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern entwickelten nationalen Aktionsplan 2025–29 zur Bekämpfung von Kinderarbeit, Menschenhandel und Ausbeutung aufgenommen und die Arbeitsaufsichtsbehörden gestärkt. Gleichzeitig führte der zwischengewerkschaftliche Ausschuss zur Bekämpfung von Kinderarbeit einen sektorspezifischen Plan zur Förderung der Gewerkschaftsbildung unter landwirtschaftlichen Arbeitskräften im Kakaosektor ein.
127. Im Anschluss an das jährliche Wegbereiter-Seminar 2024, das im Hinblick auf den Austausch zu Fortschritten und Finanzierungsstrategien nationale Ansprechpartner aus 33 Ländern zusammenbrachte, unterstützte die IAO 22 an der Allianz 8.7 beteiligte Länder mit Wegbereiter-Status bei der Bekämpfung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel. Durch sektorspezifische Initiativen wurden diese Bemühungen verstärkt. So lieferte beispielsweise eine im Jahr 2024 unter Pachtbauern im Tabaksektor Malawis durchgeführte Umfrage wichtige Daten zu den Arbeitsbedingungen als Reaktion auf die Bemerkungen des Konferenzausschusses für die Durchführung der Normen bezüglich des Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930. Die [Regionalinitiative für Lateinamerika und die Karibik](#) „Frei von Kinderarbeit“ feierte ihr zehnjähriges Bestehen mit einer Beschleunigung der innerstaatlichen Maßnahmen zur Beseitigung der Kinderarbeit und zum Schutz von jugendlichen Arbeitskräften.
128. Maßnahmen zur Durchführung von **sektorspezifischen Arbeitsnormen**, Verhaltenskodizes und Richtlinien wurden in zehn Ländern mit Unterstützung der IAO angenommen. Die wichtigsten Erfolge sind im Folgenden dargelegt:
 - Kamerun, Pakistan und Tschad nahmen Arbeitsschutzstrategien an und richteten im Rahmen des gemeinsamen Programms der IAO, der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der Weltgesundheitsorganisation (WHO) „Working4 Health“ Arbeitsschutzausschüsse im Gesundheitswesen ein.
 - Die [IAA-Sammlung praktischer Richtlinien zum Arbeitsschutz in der Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhindustrie](#) lieferte aktuelle Informationen über ein neues Instrument zur Überprüfung

der Einhaltung von Vorschriften in Fabriken in Kambodscha und einer Arbeitsschutzrichtlinie in Äthiopien.

- In Lesotho wurde ein Rat für Kollektivverhandlungen im öffentlichen Dienst und ein nationaler Durchführungsplan für das Übereinkommen Nr. 151 validiert; in Antigua und Barbuda wurde ein dreigliedriger Aktionsplan für die vollständige Durchführung des Übereinkommens Nr. 151 angenommen.
- Im Fischereisektor Namibias nahmen die Mitgliedsgruppen einen Arbeitsplan an und schlossen fünf neue Kollektivvereinbarungen ab.
- Beruhend auf der [IAA-Sammlung praktischer Richtlinien zum Arbeitsschutz im Baugewerbe](#) wurden in Pakistan und Vanuatu nationale Richtlinien angenommen, wobei jener für Vanuatu für den Wiederaufbau nach Katastrophen angepasst wurde.

129. Es wurden Fachtagungen zu den Sektoren [Baustoffe, Nahrungsmittel und Getränke](#) sowie [Eisenbahnen](#) abgehalten, auf Sachverständigentagungen wurden neue Verhaltenskodizes betreffend Forstwirtschaft, Recycling und Fischerei angenommen und auf Regionaltagungen in Lateinamerika und Afrika wurden die Sektoren [Straßenverkehr](#), [Bergbau](#) sowie [Kultur- und Kreativwirtschaft](#) behandelt. Durch eine verstärkte interinstitutionelle Zusammenarbeit mit der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation (FAO), der Internationalen Seeschiffahrtsorganisation (IMO), der UNESCO und der WHO wurde sichergestellt, dass internationale Arbeitsnormen in die Instrumente und Initiativen anderer Einrichtungen integriert werden – beispielsweise im Bereich der blauen Wirtschaft (Kasten II-7) –, wodurch die politische Kohärenz im gesamten UN-System gewährleistet wurde.

► **Kasten II-7. Förderung von menschenwürdiger Arbeit in der blauen Wirtschaft**

Die Partnerschaft zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in der Fischerei, die auf der Dritten Ozeankonferenz der Vereinten Nationen von der IAO in Zusammenarbeit mit den Regierungen Frankreichs und des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland ins Leben gerufen wurde, beschleunigte die Ratifizierung und wirksame Umsetzung des Übereinkommens Nr. 188. Beim MLC, 2006, wurde die symbolische Schwelle von 110 Ratifikationen erreicht, wodurch der globale Rahmen für menschenwürdige Arbeit auf See weiter gestärkt wurde.

Eine von der IAO und der IMO geförderte Gemeinsame dreigliedrige Arbeitsgruppe nahm Empfehlungen zu Gewalt und Belästigung auf See sowie Richtlinien für die faire Behandlung von Seeleuten an, die im Zusammenhang mit mutmaßlichen Straftaten festgenommen wurden. Dies veranlasste die Internationale Arbeitskonferenz dazu, Änderungen zum MLC, 2006, hinsichtlich der Gewährleistung eines besseren Schutzes sowie zur Anerkennung von Seeleuten als systemrelevante Arbeitskräfte anzunehmen und damit die Rechte auf Landgang und Heimschaffung zu stärken.

Darüber hinaus schloss die IAO eine Vereinbarung mit der Internationalen Meeresbodenbehörde, um den Arbeitsschutz bei Tätigkeiten auf dem Meeresboden zu verbessern. Die Gemeinsame IAO-IMO-Datenbank über die Zurücklassung von Seeleuten, die Zusammenarbeit von IAO und IMO mit der FAO zur Arbeit in der Fischerei und das fortgesetzte Engagement der IAO in den Hafenstaatkontrollsystemen werden regelmäßig verfolgt und bekräftigen die Rolle der IAO als zuständige Instanz der menschlichen und sozialen Dimensionen der Meerespolitik.

Haushalt und Ausgaben

130. Für die Ergebnisvorgabe 1 wurden im Zeitraum 2024–25 insgesamt 238,8 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 41 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt und 59 Prozent aus Sondermitteln, darunter auch aus dem HZK, stammten (Tabelle II-6). Die Gesamtausgaben lagen 4 Prozent über dem strategischen Haushalt für die Zweijahresperiode. Der größte Teil der aus Sondermitteln

finanzierten Entwicklungszusammenarbeit für diese Ergebnisvorgabe (94 Prozent) wurde für die Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, insgesamt und in Lieferketten, verwendet.

► **Tabelle II-6. Ergebnisvorgabe 1: Strategischer Haushalt, Ausgaben und die fünf wichtigsten Finanzierungspartner**

Finanzierungsquelle		Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt		99,9	97,7
Haushalts-Zusatzkonto		1,5	0,7
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit		127,1	140,4
Insgesamt		228,5	238,8
Die fünf wichtigsten Finanzierungspartner	Vereinigte Staaten		35,3
	Europäische Union		25,2
	Privatsektor		15,0
	Niederlande (Königreich der)		12,6
	Japan		5,3

Ergebnisvorgabe 2. Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein wirksamer sozialer Dialog

Besondere Erfolge

- Im Zeitraum 2024–25 stärkte die IAO die institutionellen Kapazitäten von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in 55 Mitgliedstaaten. Trotz herausfordernder Tätigkeitsumfelder konnten 38 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände dank der Unterstützung durch die IAO die Steuerung verbessern, die Repräsentativität erweitern und die Qualität sowie das Spektrum der für ihre Mitglieder angebotenen Dienstleistungen optimieren, während 17 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände ihre Kapazität für Überzeugungsarbeit erhöhten.
- Die Unterstützung von Arbeitnehmerverbänden in 76 Mitgliedstaaten führte zu Verbesserungen bei den Strategien und Dienstleistungen von 35 Gewerkschaften und verhalf Arbeitnehmerverbänden in 31 Mitgliedstaaten zu einer Steigerung der Wirksamkeit ihrer Überzeugungsarbeit und des sozialen Dialogs.
- In 34 Mitgliedstaaten gewannen die Institutionen des sozialen Dialogs an strategischer Bedeutung und Einfluss. Die Kollektivverhandlungen wurden in 19 Ländern durch stärkere zweigliedrige Strukturen und aktualisierte Kollektivvereinbarungen wiederbelebt; zugleich führte die betriebliche Zusammenarbeit in acht Ländern zu einer Verbesserung der gemeinsamen Problemlösung und Behandlung von Beschwerden. 16 Mitgliedstaaten reformierten ihre Regulierungsrahmen zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten.
- Durch das Programm Better Work haben 2.200 Fabriken, die 3,6 Millionen Arbeitnehmer (65 Prozent Frauen) in elf Ländern beschäftigen, betreffend Einhaltung von Vorschriften, Produktivität, Geschlechtergleichstellung und Arbeitsbeziehungen Verbesserungen erzielt.
- 16 Mitgliedstaaten haben ihre Systeme der Arbeitsverwaltung verstärkt, und 30 Länder haben die Arbeitsaufsicht verbessert und zunehmend digitale Werkzeuge eingeführt, um die Effizienz und datengesteuerte Durchsetzung zu steigern.

131. Starke Sozialpartner, Arbeitsverwaltungen sowie Mechanismen und Institutionen des sozialen Dialogs sind unerlässlich, damit sich die Arbeitswelt an die sich schnell wandelnden Herausforderungen des Arbeitsmarktes anpassen kann. Die Zusammenarbeit im Rahmen eines konstruktiven Dialogs stärkt die Arbeitsmarktpolitik, die Politikkohärenz und die Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Zugleich sorgt sie für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie eine Förderung nachhaltiger Unternehmen und treibt soziale und ökologische Fortschritte voran (Kasten II-8). Starke, demokratische und repräsentative Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie wirksame und angemessen ausgestattete Arbeitsverwaltungen und solide Systeme des sozialen Dialogs sind nach wie vor von zentraler Bedeutung für die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit und die Erfüllung des Mandats der IAO.

► **Kasten II-8. Sozialpartner als Triebkräfte für soziale und ökologische Nachhaltigkeit**

Mit HZK-Mitteln hat die IAO ein gemeinsames Programm zur Stärkung der Kapazitäten von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Arbeitnehmerverbänden zur Förderung und Umsetzung von sozialen und ökologischen Politiken und Praktiken umgesetzt.

Zur Unterstützung der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände entwickelte das Amt zusammen mit dem Turiner Zentrum ein Programm für Schulungen und Beratungsdienste sowie eine [Ressourcenplattform](#) zu Fragen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Nach einer ersten Schulung im November 2024 mit 72 Teilnehmern aus 14 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden wurde das Programm an acht nationale Kontexte angepasst. Es wurden Schulungen für Ausbilder durchgeführt und Seminare auf Unternehmensebene in Honduras, Marokko, Nigeria, auf den Philippinen, in der Vereinigten Republik Tansania und in Vietnam abgehalten. Videos, Fallstudien und Kurzdossiers unterstützen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände dabei, Partnerschaften aufzubauen und nachhaltige Dienstleistungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für Mitglieder zu entwickeln. Infolge des Programms brachten sieben Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in drei Regionen wirtschaftlich tragfähige Schulungsdienste auf den Weg.

Mit Schwerpunkt auf den Verbänden der Arbeitnehmer veröffentlichte die IAO im Jahr 2025 den [Leitfaden Gewerkschaften und national festgelegte Beiträge – Ein Leitfaden für die Mitwirkung](#), um die Überzeugungsarbeit für die Integration von Grundsätzen für einen gerechten Übergang in die Überarbeitung der national festgelegten Beiträge im Rahmen des Pariser Abkommens zu unterstützen und politische Vorschläge durch sozialen Dialog voranzutreiben. Mithilfe dieses Instruments sowie mit Unterstützung der IAO veröffentlichte der Nigerianische Gewerkschaftsbund Positionspapiere, organisierte Kampagnen und führte Austauschgespräche – unter anderem mit dem Gewerkschaftsdachverband von Ghana. Ihre Vorschläge wurden bei einer [öffentlichen Vorstellung](#) sowie auf dem „Pre-COP 30“-Synthesetreffen und der Tagung zur Überprüfung der regionalen Strategie präsentiert. Verweise auf einen gerechten Übergang und die Prioritäten der Arbeitnehmer wurden in die national festgelegten Beiträge vieler anderer Länder aufgenommen, darunter Côte d'Ivoire, Indien, Kolumbien, Marokko und Somalia.

Auf globaler Ebene veröffentlichten das deutsche Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), die IAO, der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) und die Internationale Arbeitgeber-Organisation (IOE) gemeinsam einen [Aufruf zum Handeln: Förderung des sozialen Dialogs für einen gerechten Übergang zu einer widerstandsfähigen, kohlenstoffarmen Wirtschaft](#) (Oktober 2024), der das Engagement für gemeinsames Handeln im Hinblick auf eine nachhaltige Zukunft bekräftigt und Innovation sowie inklusiven sozialen Dialog als Triebkräfte des Wandels unterstreicht.

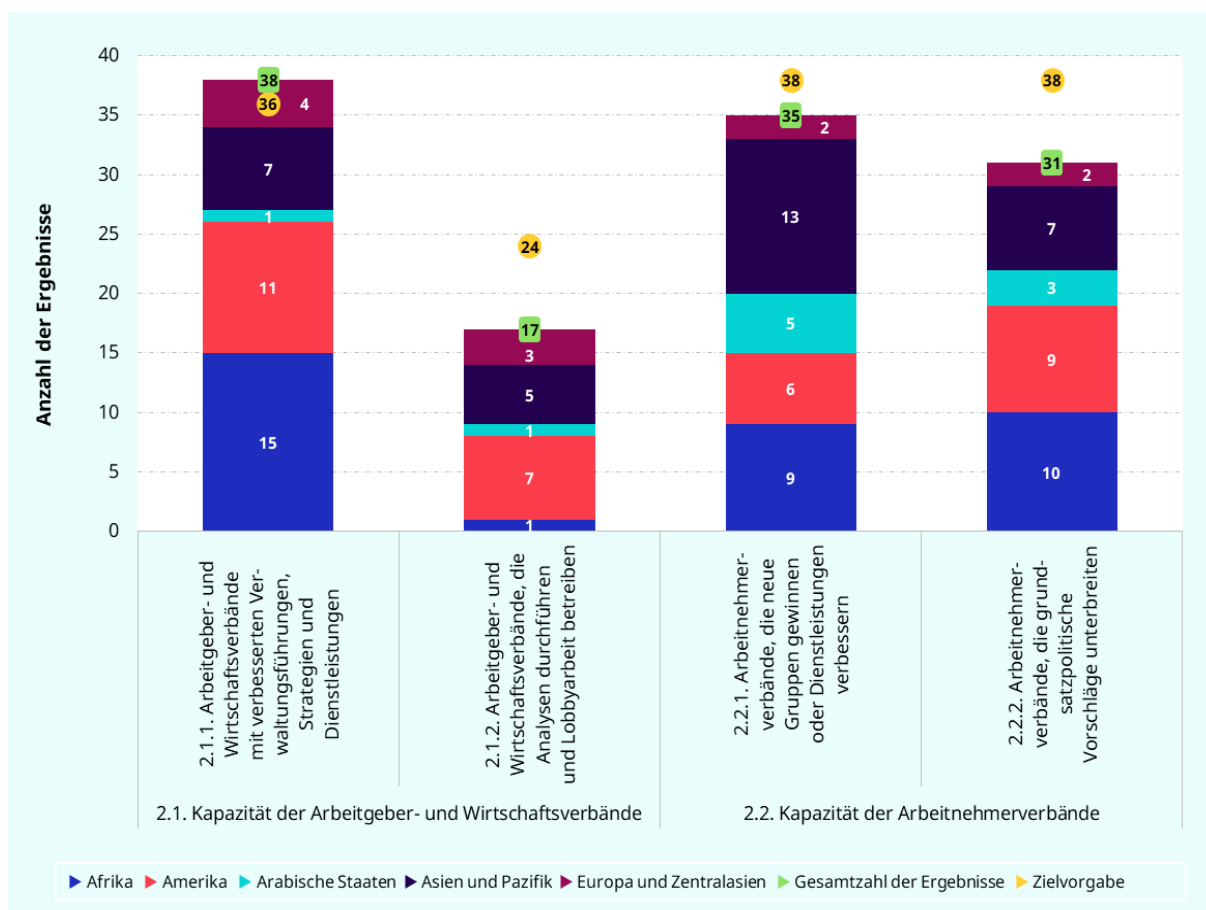
Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2024–25

132. Während der Zweijahresperiode trug die IAO zu 231 Ergebnissen im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe bei, was unter der Zielvorgabe von 272 Ergebnissen für neun Indikatoren lag. Die Leistung spiegelte globale Hindernisse wider, darunter die Beeinträchtigung der Unabhängigkeit von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Arbeitnehmerverbänden, das Schrumpfen des

demokratischen Raums für den sozialen Dialog, die politische Instabilität, bewaffnete Konflikte und die Aussetzung wichtiger Projekte der Entwicklungszusammenarbeit. Als Reaktion darauf konzentrierten sich viele Mitgliedsgruppen auf die Konsolidierung interner Strukturen und der finanziellen Stabilität anstelle eines weiteren Ausbaus.

- 133.** Ein großer Teil der Arbeit im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe konzentrierte sich auf die Stärkung der institutionellen Kapazitäten von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden und von Arbeitnehmerverbänden sowie auf die Verbesserung der Verwaltungsführung, der Dienstleistungen und der Überzeugungsarbeit für einen größeren politischen Einfluss (zu erbringende Leistungen 2.1 und 2.2). Die 121 erzielten Ergebnisse lagen rund 10 Prozent unter der Zielvorgabe für die Zweijahresperiode (Abbildung II-12).

► **Abbildung II-12. Erzielte Ergebnisse im Rahmen der zu erbringenden Leistungen 2.1 und 2.2 nach Leistungsindikator und Region**



- 134.** Das Amt unternahm erhebliche Anstrengungen, um die organisatorischen Strukturen und Dienstleistungsportfolios der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in allen Regionen zu stärken. Viele Ergebnisse standen im Zusammenhang mit der strategischen Planung und neuen Mitgliederstrategien (Kasten II-9), wodurch die Widerstandsfähigkeit dieser Organisationen als unabhängige und demokratische Akteure erhöht wurde. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände erweiterten ihre Dienstleistungen in Bereichen wie Umwelt, Soziales und Unternehmensführung sowie Verhinderung von Gewalt und Belästigung, Arbeitsschutz, Formalisierung und Produktivität. Einige überprüften zudem ihre Repräsentativität und die Steuerung. In Afrika und im pazifischen Raum wurde in neuen strategischen Plänen der Ausweitung auf KMU sowie der sektorspezifischen Expansion Vorrang eingeräumt.

► Kasten II-9. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die organisatorische Stärke und Strategie ins Zentrum stellen

Im Zeitraum 2024–25 stärkten Arbeitgeberverbände in Algerien, Mali, auf den Salomonen, Timor-Leste und Trinidad und Tobago ihre Kapazitäten durch die Entwicklung und Umsetzung von strategischen Plänen. Der Allgemeine Bund algerischer Unternehmen (CGEA) entwickelte seinen Plan 2022–23 weiter, indem er einen dauerhaften Dienst zur Unterstützung der Formalisierung einführte. Der Nationale Arbeitgeberrat Malis (CNPM) setzte seinen Plan um, indem er die Steuerung und die regionalen Strukturen stärkte, Schulungen von Führungskräften und Mitarbeitern durchführte und mithilfe einer neuen Kommunikationsstrategie Arbeitsschutzdienste sowie Online-Lernangebote einführte, um die Sichtbarkeit und das Engagement zu erhöhen. Die Industrie- und Handelskammer der Salomonen (SICCI) erstellte einen strategischen Plan für 2025–30, der durch Mitgliederbefragungen geleitet wurde. In Timor-Leste entwickelte sich die Vereinigung HOTL zu einer sektorspezifischen Dachorganisation mit einem Plan für 2025–28, einer neuen Verwaltungsführung und digitalen Plattformen, wobei sich die Mitgliederzahl von fünf auf 70 Unternehmen erhöhte. Der Arbeitgeberrat Trinidad und Tobagos (ECATT) nahm einen strategischen und operativen Plan für 2025–27 an, erweiterte die Dienstleistungen für ihre Mitglieder und verstärkte ihre Überzeugungsarbeit und Kommunikation.

- 135.** Die IAO erstellte neun globale Produkte für Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, darunter Forschungsarbeiten zu den sich wandelnden Trends und globalen Realitäten von Unternehmen und ihren repräsentativen Verbänden mit Empfehlungen zur Stärkung ihrer Rolle bei der Förderung von demokratischer Lenkung und Steuerung, Rechtsstaatlichkeit und nachhaltiger Entwicklung. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum wurden Leitfäden und Schulungen zu [Überzeugungs- und Lobbyarbeit](#), zur Politikanalyse unter Einsatz von KI sowie ein [Kompendium bewährter Praktiken](#) zur Anwerbung und Bindung von Mitgliedern ausgearbeitet. Schulungsmaterialien und Handbücher zur [Verhinderung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz](#) sowie zu den Bereichen [Umwelt, Soziales und Unternehmensführung](#) unterstützten die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände bei der Erweiterung ihres Dienstleistungsangebots. Die IAO und die IOE erstellten einen Bericht darüber, wie Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände die Geschlechtergleichstellung vorantreiben können.
- 136.** In Anbetracht der zunehmenden geopolitischen, klimabezogenen und technologischen Herausforderungen konzentrierten sich viele **Arbeitnehmerverbände** auf die Konsolidierung von Strukturen und der Verwaltungsführung. Die IAO unterstützte Gewerkschaften dabei, die Digitalisierung und den Einsatz von Online-Tools für die Verwaltung, die Erbringung von Dienstleistungen und die Anwerbung von Mitgliedern auszubauen. Die Bemühungen konzentrierten sich zudem auf die gewerkschaftliche Organisation von jungen Menschen und Frauen, die Förderung der Geschlechtergleichstellung und die Organisation von Beschäftigten in der informellen und der ländlichen Wirtschaft, wodurch bemerkenswerte Ergebnisse erzielt wurden (Kasten II-10). Angesichts wachsender Bedenken hinsichtlich der Unabhängigkeit der Gewerkschaften und der Sicherheit von Arbeitnehmervertretern leisteten Verbände der Arbeitnehmer durch Kampagnen Überzeugungsarbeit im Hinblick auf die Ratifizierung und Durchführung von IAO-Normen, was zur Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 in Botsuana, Kolumbien und Sambia beitrug. Aufgrund steigender Lebenshaltungskosten überprüften viele Gewerkschaften zudem ihre Lohnpolitik und setzten sich für existenzsichernde Löhne ein.

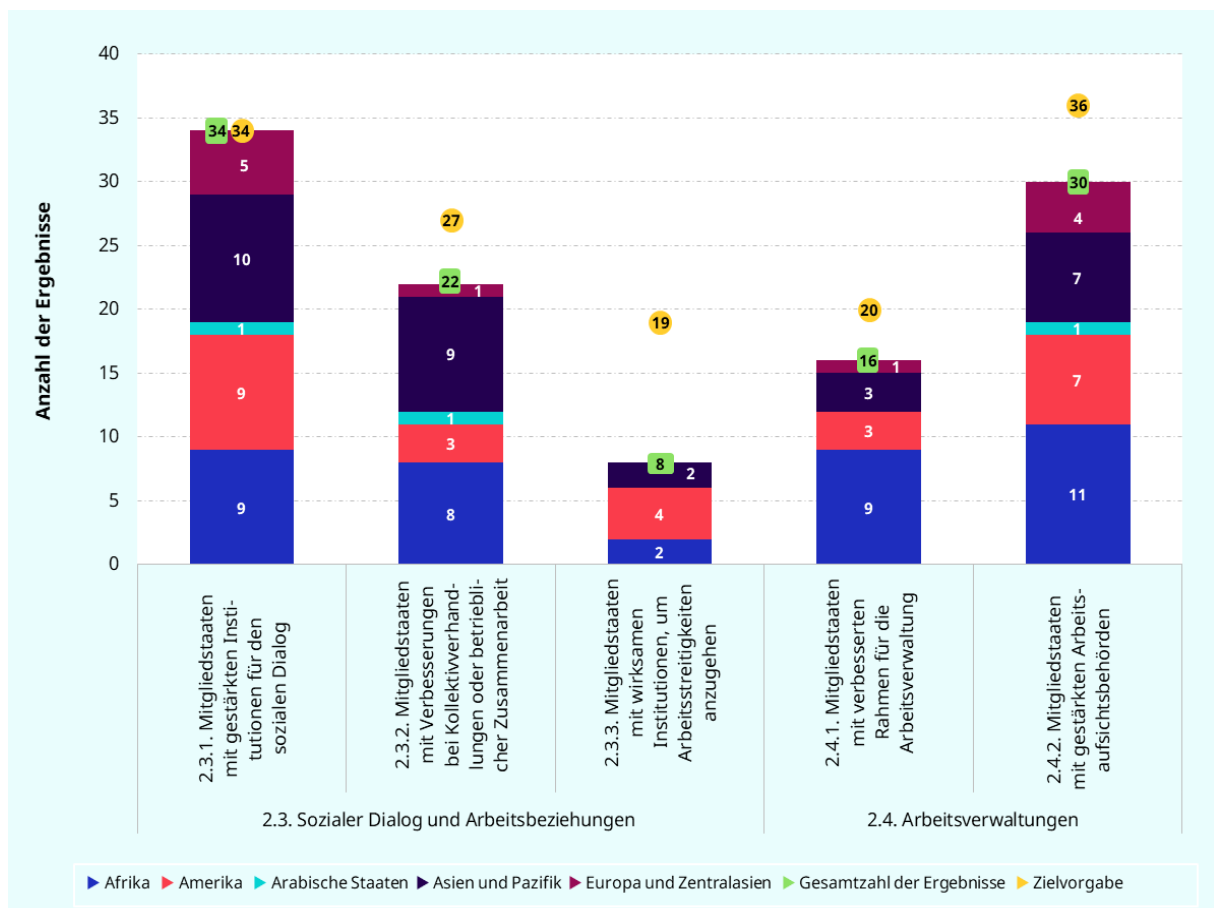
► Kasten II-10. Fortschritte bei der gewerkschaftlichen Organisation in Äthiopien und Vietnam

In Äthiopien belebte der Äthiopische Gewerkschaftsbund (CETU) die Mobilisierung junger Menschen durch digitale Plattformen und soziale Medien, wodurch die Zahl der Mitglieder von 750.000 im Januar 2024 auf über 1 Million bis Juli 2025 anstieg. Auf ihrem 20. Kongress im Dezember 2024 änderte der CETU seine Satzung, um eine Abteilung für Frauen- und Jugendangelegenheiten zu schaffen, und erweiterte

die Vertretung von Frauen in seinem Exekutivausschuss von einer auf drei. In Vietnam beschleunigte sich ebenfalls die Gewerkschaftsbildung: Bis 2024 wurden 10.976 neue Basisgewerkschaften gegründet, darunter 505 in der informellen Wirtschaft, wodurch sich die Gesamtmitgliederzahl auf nahezu 11,9 Millionen erhöhte. Davon wurden 2.165 Gewerkschaften durch eine neue freiwillige, von Arbeitnehmern initiierte Methode gegründet.

- 137.** Die IAO unterstützte die Gewerkschaften durch die Dokumentation und Verbreitung **innovativer Ansätze zur Vertretung und Bereitstellung von Dienstleistungen für Beschäftigte in der informellen Wirtschaft**, die Entwicklung globaler Ressourcenpakete zu Arbeitsschutz, Lieferketten, Jugend, Klimawandel und gerechtem Übergang sowie die Umsetzung von Initiativen zum Kapazitätsaufbau für Gewerkschaftsführer, insbesondere durch das Turiner Zentrum. Das Programm **Gewerkschaften im Wandel: Akteure des Wandels** hat Organisationen dabei unterstützt, Unsicherheiten und Veränderungen durch Forschungsarbeiten, strategische Prognostik und Kapazitätsaufbau zu bewältigen. Ein konzeptioneller Rahmen für die „strategische Entwicklung von Gewerkschaften“ wurde entwickelt, der in der Zweijahresperiode 2026–27 verwendet werden soll, um die Auswirkungen von Maßnahmen der IAO in Bezug auf einzelne Gewerkschaften besser zu überwachen und zu messen.
- 138.** Im Rahmen dieses Ergebnisses trug die IAO zudem zu 110 Ergebnissen bei, die mit der Förderung des sozialen Dialogs, der Verbesserung der Arbeitsbeziehungen und der Stärkung der Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht zusammenhängen, womit die Zielvorgabe für die Zweijahresvorgabe zu rund 81 Prozent erreicht wurde (Abbildung II-13). Politische Instabilität und Ressourcen-

► **Abbildung II-13. Erzielte Ergebnisse im Rahmen der zu erbringenden Leistungen 2.3 und 2.4 nach Leistungsindikator und Region**



knappe Ressourcen verlangsamten in einigen Fällen den Fortschritt. Das Amt reagierte mit einer Diversifizierung der Tätigkeiten am Arbeitsplatz, auf sektorspezifischer, subnationaler, regionaler und globaler Ebene. Des Weiteren wurde die Zusammenarbeit mit Netzwerken wie der Internationalen Vereinigung der Wirtschafts- und Sozialräte und vergleichbaren Einrichtungen (AICESIS), der Internationale Francophonie du Dialogue Social (IFDS) und der Internationalen Vereinigung für Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen (ILERA) intensiviert.

139. Die IAO stärkte die Institutionen und Verfahren des **sozialen Dialogs** in 34 Mitgliedstaaten und verbesserte deren Wirksamkeit und Inklusivität. Im Senegal unterstützte die IAO die Annahme des Nationalen Paktes für soziale Stabilität und inklusives und nachhaltiges Wachstum (2025–28), eine dreigliedrige Vereinbarung im Hinblick auf einen dreijährigen sozialen Frieden zur Förderung von Stabilität und der Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen. In Bangladesch unterzeichneten die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen eine gemeinsame Erklärung für ein „**Verbessertes und einheitliches nationales System der Arbeitsbeziehungen**“, gefolgt von einem Plan zur Schaffung von Kapazitäten, der von der IAO in Zusammenarbeit mit der Regierung Kanadas und der von der EU, Dänemark, dem Königreich der Niederlande und Schweden finanzierten „Team Europe Initiative“ unterstützt wurde. Darüber hinaus wurden im Einklang mit der im November 2023 vom Verwaltungsrat genehmigten integrierten Strategie der IAO zur Förderung und Umsetzung des Rechts zu Kollektivverhandlungen in 22 Mitgliedstaaten konkrete Ergebnisse erzielt, während acht Länder die institutionelle Kapazität zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten erhöhten (Kasten II-11) und 14 die Zusammenarbeit am Arbeitsplatz verstärkten.

► **Kasten II-11. Stärkung der Arbeitsbeziehungen sowie Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten**

Die **dreigliedrige Fachtagung über den Zugang zur Arbeitsgerichtsbarkeit für alle: Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten** (Februar 2025) bekräftigte, dass eine wirksame Prävention und Beilegungen von Arbeitsstreitigkeiten für die Erreichung der SDG 5, 8, 10 und 16 sowie für die Verwirklichung internationaler Arbeitsnormen von entscheidender Bedeutung ist. Als Grundlage für die Beratungen der Mitgliedsgruppen hat das Amt vergleichende Studien erstellt, einschlägige internationale Arbeitsnormen und Menschenrechtsbestimmungen konsolidiert und Wirksamkeitsgrundsätze für gerichtliche und außergerichtliche Einrichtungen ermittelt. Zudem verwendete sie Diagnoseinstrumente und unterstützte den regionalen Austausch, unter anderem im Rahmen eines subregionalen Symposiums in der Karibik und der **Tagung der Richter der europäischen Arbeitsgerichte**.

Auf regionaler Ebene unterstützte die IAO das SADC-Sekretariat bei der Entwicklung eines Modellrahmens für Systeme zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, der im März 2024 von den Ministern für Arbeit und Beschäftigung sowie den Sozialpartnern angenommen wurde. Im pazifischen Raum haben Fidschi und Samoa ihre Gesetzgebung zu Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen überarbeitet; zugleich wurden eine Definition für Kollektivvereinbarungen, Bestimmungen gegen gewerkschaftliche Diskriminierung und eine erweiterte Definition von Beschwerden, die Situationen von Diskriminierung und Belästigung abdeckt, in Übereinstimmung mit den Stellungnahmen der IAO-Aufsichtsorgane in das Arbeits- und Beschäftigungsgesetz von Samoa aufgenommen.

In Lateinamerika und der Karibik stärkte eine neue, aus dem HZK finanzierte **regionale Initiative** die Institutionen des sozialen Dialogs, förderte die Kollektivverhandlungen und verbesserte die Systeme zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Das Amt veröffentlichte Studien und Informationen zu Modellen kollektiver Arbeitsbeziehungen sowie zum Stand des sozialen Dialogs in der Region, förderte die Zusammenarbeit durch das Lateinamerikanische Netzwerk der Schulen für sozialen Dialog und eine regionale Konferenz, entwickelte dreigliedrige Schulungsaktivitäten in Brasilien, Chile, Guatemala und Panama und verstärkte den dreigliedrigen sozialen Dialog zur Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in Chile, Grenada, Mexiko, St. Lucia, Suriname und Trinidad und Tobago.

140. Die zweite Auflage des [Flaggschiffberichts der IAO zum Thema Sozialer Dialog](#) (2024) untersuchte den Dialog auf Spitzenebene als Motor für wirtschaftliche Entwicklung und sozialen Fortschritt. Die Ergebnisse wurden in den [Bericht über die menschliche Entwicklung 2023/2024](#) des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP) aufgenommen. Ergänzende Forschungsarbeiten, Diagnoseinstrumente und Schulungsmodule wurden für Arbeitsrichter, Arbeitsverwaltungen, Sozialpartner und Institutionen des sozialen Dialogs entwickelt. Das Amt aktualisierte zudem seine Datenbanken zu rechtlichen Informationen betreffend die Regelung von Arbeitsverhältnissen, befristete Verträge und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen (EPLex), Daten zu Arbeitsbeziehungen (IRData) und nationale Institutionen des sozialen Dialogs.
141. Die IAO hat die **Arbeitsverwaltungen und Aufsichtssysteme** weiter gestärkt, um die Einhaltung von innerstaatlichen Rechtsvorschriften und internationalen Arbeitsnormen zu verbessern und Anpassungen an den technologischen Wandel und Arbeitsplatzveränderungen zu unterstützen. In 16 Mitgliedstaaten wurden gesetzliche, grundsatzpolitische und institutionelle Reformen für die Arbeitsverwaltung durchgeführt, während 30 Länder ihre Arbeitsaufsichtssysteme modernisierten. Im Zuge umfassender Reformen im Bereich der Steuerung wurden in mehreren Fällen Mechanismen der Verwaltung, der Aufsicht, des sozialen Dialogs und der Streitbeilegung integriert. Das Amt förderte diese Ergebnisse durch strategische Ansätze zur Einhaltung von Vorschriften, den Einsatz digitaler Werkzeuge (Kasten II-12) sowie [neue Indikatoren und Methoden zur Messung wirksamer Steuerung im Bereich der Arbeitsverwaltung](#), ein Selbstbewertungsinstrument, das sich auf Indikatoren für Wirksamkeit, Rechenschaftspflicht und Inklusivität stützt, die es den nationalen Akteuren ermöglichen, Lücken zu ermitteln und entsprechende Mittel zu erarbeiten, um die Kapazität der Arbeitsverwaltung im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerrechte und die Beitragsleistung zu den SDG zu verbessern.

► **Kasten II-12. Ein digitaler und auf Informationstechnologie gestützter Ansatz für die Arbeitsaufsicht in der Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika**

Im Zeitraum 2024–25 stärkte die IAO die Arbeitsmarktsteuerung in der SADC durch die Förderung einer [strategischen Planung zur Einhaltung von Vorschriften für Arbeitsaufsichtsbehörden](#) und die Einführung der Plattform für Arbeitsaufsicht und die Zukunft der Technologie (LIFT), einem anpassbaren digitalen Werkzeug, das für die Registrierung und Verwaltung von Fällen sowie für Kontrollen der Arbeitsaufsicht und für die Berichterstattung herangezogen wird.

In Südafrika förderten fachliche Hilfe und Schulungen bei mehr als 1.000 Blitzkontrollen der Arbeitsaufsicht auf Baustellen von kleinen Unternehmen, darunter auch informelle Baustellen. Die Arbeitsaufsichtsbehörden von Mosambik und Simbabwe nahmen sektorspezifische Aktionspläne zur Stärkung der Arbeitsaufsichtskontrollen auf Baustellen an und Namibia wandte das Modell für strategische Ansätze zur Einhaltung von Vorschriften auf Arbeits-, See- und Fischereikontrollen an. In Eswatini und Lesotho begannen die Arbeitsaufsichtsbehörden, die Plattform LIFT für die Registrierung, Zuweisung und Berichterstattung zu nutzen, während Sambia und Sansibar die Einführung der Plattform einleiteten, um das Datenmanagement und die Wirksamkeit bei der Durchsetzung zu verbessern.

Haushalt und Ausgaben

142. Für die Ergebnisvorgabe 2 wurden im Zeitraum 2024–25 insgesamt 166 Millionen US-Dollar aufgewandt, von denen 66 Prozent dem ordentlichen Haushalt und 34 Prozent den Sondermitteln, darunter auch aus dem HZK, entsprachen (Tabelle II-7). Die Gesamtausgaben lagen 16 Prozent über dem strategischen Haushalt für die Zweijahresperiode, was auf die Mobilisierung von Sondermitteln und die Zuweisung von HZK-Mitteln, die über die ursprünglich im Programm und Haushalt geplanten Mittel hinausgingen, zurückzuführen war.

- 143.** Rund 60 Prozent der aus Sondermitteln finanzierten Entwicklungszusammenarbeit wurden im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe für die Stärkung von Verfahren, Institutionen und Mechanismen des sozialen Dialogs aufgewandt. Mehrere Geber und privatwirtschaftliche Institutionen trugen zum Programm Better Work bei, was Fortschritte in den Bereichen Arbeitsverwaltung, Arbeitsaufsicht und sozialer Dialog begünstigte.
- 144.** Die meisten Ergebnisse im Zusammenhang mit der institutionellen Stärkung von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Arbeitnehmerverbänden wurden durch Beiträge aus dem ordentlichen Haushalt erzielt. Die für diesen Zweck erfolgten Ausgaben aus Sondermitteln beliefen sich auf rund 6,6 Millionen US-Dollar und stammten größtenteils aus der EU und aus Deutschland. Darüber hinaus stellte das Amt 2 Millionen US-Dollar aus dem HZK für ein Programm zur Stärkung des Einflusses der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf die Sozial- und Umweltpolitik bereit, wodurch in 23 Ländern erhebliche Ergebnisse erzielt wurden.

► **Tabelle II-7. Ergebnisvorgabe 2: Strategischer Haushalt, Ausgaben und die fünf wichtigsten Finanzierungspartner**

Finanzierungsquelle		Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt		113,3	110,0
Haushalts-Zusatzkonto		2,3	4,9
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit		27,0	51,1
Insgesamt		142,6	166,0
Die fünf wichtigsten Finanzierungspartner	Privatsektor		11,1
	Europäische Union		9,4
	Vereinigte Staaten		10,6
	Kanada		2,9
	Deutschland		2,0

Ergebnisvorgabe 3. Volle und produktive Beschäftigung für gerechte Übergänge

Besondere Erfolge

- 33 Mitgliedstaaten stärkten die beschäftigungspolitischen Rahmen, die die Schaffung von Arbeitsplätzen mit wirtschaftlichen und sozialen Zielen verknüpfen, von koordinierenden Mechanismen auf Kabinettssebene bis hin zu subnationalen Rahmen, die integraler Bestandteil von nationalen, regionalen und lokalen Regierungsplänen sind.
- In 15 Ländern wurden Jugendbeschäftigungsstrategien angenommen oder erneuert, die grüne, digitale und unternehmerische Wege verknüpfen.
- Durch beschäftigungsintensive Investitionsprogramme der IAO wurden 1,6 Millionen Arbeitstage generiert, wobei die Ausbildung am Arbeitsplatz und Garantien für menschenwürdige Arbeit kombiniert wurden, um sofortige Beschäftigung zu fördern und gleichzeitig wesentliche kommunale Infrastruktur zu sanieren.
- Mehr als 700.000 Menschen profitierten von den von der IAO unterstützten Initiativen zur Qualifizierung, zum lebenslangen Lernen und zum Kapazitätsaufbau, einschließlich innovativer Ansätze, mit denen die Digitalisierung von Ausbildungssystemen vorangetrieben wurde.

- 145.** Für die Förderung von voller und produktiver Beschäftigung sind kohärente makro- und meso-ökonomische Maßnahmen erforderlich, die auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Unternehmensentwicklung ausgerichtet sind. Die IAO reagierte darauf, indem sie Ländern dabei half, kohärente beschäftigungspolitische Rahmenbedingungen zu entwickeln, die Wachstum, menschenwürdige Arbeit und Arbeitnehmerrechte bewusst miteinander verknüpfen und mit den internationalen Arbeitsnormen im Einklang stehen. Besonderes Augenmerk wurde auf Programme gelegt, die sich an Frauen und junge Menschen richten, deren Ausgrenzung am deutlichsten die entkoppelte Verbindung zwischen Wachstum und vorhandenen Chancen widerspiegelt, sowie auf Initiativen, die das Gleichgewicht von Arbeitskräftenachfrage und -angebot in strategischen Sektoren, einschließlich der digitalen und der grünen Wirtschaft, stärken.
- 146.** Während der Zweijahresperiode vertiefte das Amt die Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsministerien und den Planungsbehörden sowie mit nationalen und internationalen Finanzinstitutionen, um die Ziele für Beschäftigung und Qualifizierung stärker in wirtschaftliche und fiskalische Strategien zu integrieren (Kasten II-13). Das Globale Förderinstrument erleichterte die Angleichung der Ziele für Beschäftigung und Sozialschutz an Investitions-, Steuer-, Sektor- und Sozialpolitiken und stellte gleichzeitig eine stärkere Zusammenarbeit innerhalb des UN-Systems und mit der Weltbank sicher. In Malawi, Namibia, Senegal und Usbekistan wurde auf Grundlage der Fahrpläne des Globalen Förderinstruments Investitionen in die Landwirtschaft Priorität eingeräumt, um die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze zu fördern und den Sozialschutz auszuweiten.

► **Kasten II-13. Stärkung der Beschäftigungsergebnisse und der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen in Afrika durch die IAO-AfDB-Partnerschaft**

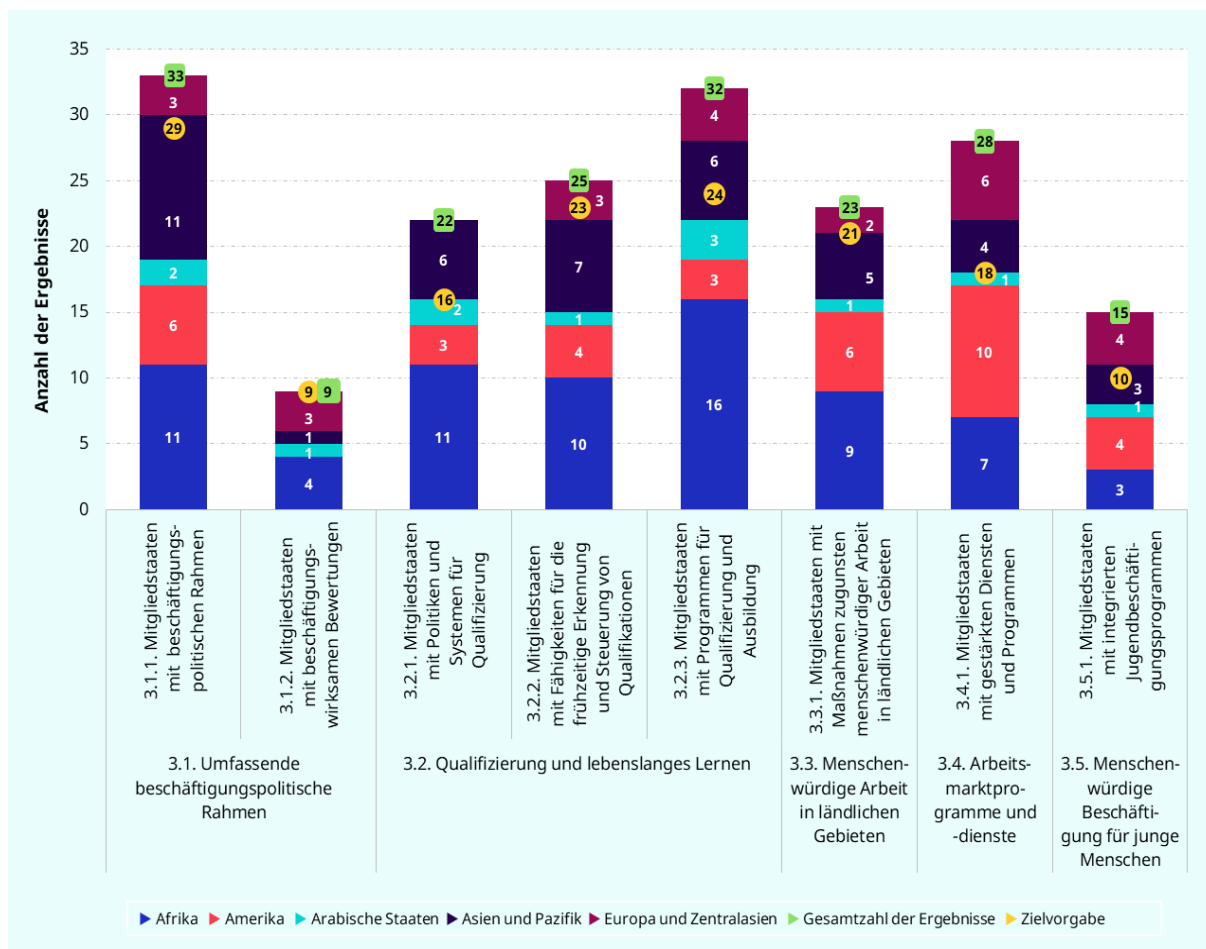
Die IAO arbeitet mit der Afrikanischen Entwicklungsbank (AfDB) zusammen, um die Aspekte Beschäftigung und Qualifikationen in die operativen Tätigkeiten der Bank zu integrieren und sicherzustellen, dass durch ihre jährlichen Investitionen – in Höhe von rund 11 Milliarden US-Dollar – mehr und bessere Arbeitsplätze in der Region geschaffen werden.

Mithilfe der Initiative *Markersystem für junge Menschen, Arbeitsplätze und Qualifikationen* fördern die IAO und die AfDB eine systematische Bewertung der Auswirkungen von Investitionen auf Beschäftigung und Qualifizierung, indem diese Ziele in die Länderstrategien und operativen Prozesse integriert werden. Durch die Anwendung von Beschäftigungskriterien während des gesamten Projektzyklus versetzt das System die AfDB in die Lage, ihre Investitionen auf Maßnahmen auszurichten, mit denen stärkere Ergebnisse betreffend Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit erzielt werden. Obwohl sich die Initiative noch in der Pilotphase befindet, führte sie bereits zu ermutigenden Ergebnissen: 24 Maßnahmen, die mehr als 500 Millionen US-Dollar entsprechen, werden mit verbesserten Jugendbeschäftigungskomponenten konzipiert.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2024–25

- 147.** Insgesamt trug die IAO zu 187 Ergebnissen in den Mitgliedstaaten bei, womit bei allen Leistungsindikatoren die Zielvorgaben für die Zweijahresperiode erreicht oder übertroffen wurden (Abbildung II-14). Erneuerte Anstrengungen im Bereich der Jugendbeschäftigung, die auf Initiativen aus den Jahren 2022–23 aufbauten, führten zu einem signifikanten Anstieg der Ergebnisse in allen Regionen, wodurch die ursprünglichen Prognosen verdoppelt wurden. Ebenso übertrafen die Erfolge im Bereich Qualifizierung und Systeme für lebenslanges Lernen die Erwartungen, insbesondere in Afrika, wo das Amt ein regionales Zentrum einrichtete und sowohl die Entwicklungszusammenarbeit als auch strategische Partnerschaften stärkte.

► **Abbildung II-14. Erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 3 nach Leistungsindikator und Region**



148. Während der Zweijahresperiode stärkte das Amt die Fähigkeit von 33 Mitgliedstaaten, **umfassende beschäftigungspolitische Rahmen** zu formulieren oder zu aktualisieren, und zugleich berücksichtigten neun Länder von der IAO unterstützte Bewertungen der Auswirkungen auf die Beschäftigung bei Investitionsentscheidungen und -maßnahmen. Der Ansatz der IAO förderte einen gesamtstaatlichen Ansatz, der Beschäftigung mit gesamtwirtschaftlichen und sektorspezifischen Politiken verknüpfte und die Beteiligung über die Arbeitsministerien hinaus auf Finanz-, Planungs- und Sektorinstitutionen, Sozialpartner und lokale Behörden ausweitete.
149. In Indien und Sri Lanka wurden interministerielle Koordinierungsmechanismen eingerichtet, um die Beschäftigung in nationalen Planungsprozessen zu verankern, und in Argentinien (Kasten II-14) und Mexiko wurden die beschäftigungspolitischen Prioritäten in Entwicklungspläne und Koordinierungsplattformen auf staatlicher und Provinzebene integriert. Geschlechtergerechte Ansätze gewannen ebenfalls an Bedeutung. Der nationale Beschäftigungsfahrplan Marokkos zielt darauf ab, die Erwerbsbeteiligung von Frauen bis 2030 zu verdoppeln. Kiribati und Vanuatu nahmen ihre ersten innerstaatlichen Beschäftigungspolitiken an, mit denen spezifische Herausforderungen kleiner Inselentwicklungsländer wie Jugendarbeitslosigkeit, Informalität und Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt angegangen werden.

► **Kasten II-14. Förderung der dezentralisierten Beschäftigungspolitik in Argentinien**

Mit fachlicher Unterstützung des Amtes haben die Provinzen Santa Fe, Entre Ríos und Córdoba einen ständigen Ausschuss für Arbeit, Beschäftigung und soziale Sicherheit eingerichtet, um die Politiken über Sektoren und Provinzen hinweg zu koordinieren. Der Ausschuss fördert die Politikkohärenz, stärkt den dreigliedrigen Dialog und verwaltet regionale Arbeitsmarktbeobachtungsstellen, darunter eine 2025 eingeführte Stelle, die mit der Prüfung der Auswirkungen von KI und neuen Technologien auf die Arbeitswelt betraut ist.

150. Mehrere Länder haben Überprüfungszyklen der Beschäftigungspolitik mit einer langfristigen Perspektive institutionalisiert: Nigeria führte im August 2025 eine überarbeitete innerstaatliche Beschäftigungspolitik ein, Nepal erklärte 2025–35 zum Jahrzehnt der Förderung interner Beschäftigung, die Türkei und Vietnam überarbeiteten die Arbeitsgesetzgebung und Beschäftigungsstrategien, und Irak und Oman setzten dank strukturierter dreigliedriger Beteiligung neue innerstaatliche Beschäftigungspolitiken um. Äquatorialguinea nahm seine erste innerstaatliche Beschäftigungs- und Berufsbildungspolitik an.
151. Auf Grundlage der IAO-Strategie für **Qualifikationen und lebenslanges Lernen 2030**, des Aktionsplans zur Umsetzung der Empfehlung (Nr. 208) betreffend eine hochwertige duale Berufsausbildung, 2023, und der einschlägigen Normen unterstützte das Amt während der Zweijahresperiode 42 Mitgliedstaaten und trug zur Annahme neuer Qualifikationsstrategien, Gesetzgebungen und Steuerungsmechanismen in 22 Ländern bei, darunter zehn innerstaatliche Politiken oder Gesetze zur Berufsausbildung.
152. Dreigliedrige Steuerungsmechanismen für Qualifizierung, insbesondere in strategischen Wirtschaftssektoren, wurden in Äthiopien, Katar und Sambia eingerichtet. Zwölf Mitgliedstaaten, darunter Kolumbien und die Ukraine, erzielten bedeutende Fortschritte bei der Digitalisierung ihrer Qualifizierungssysteme und entwickelten mehr als 200 Online- und hybride Ausbildungsmodule, wobei über 16.000 Lehrkräfte und Ausbilder geschult wurden. Das Amt entwickelte ergänzende grundsatzpolitische Leitvorgaben und Instrumente und stärkte Partnerschaften wie das Netzwerk der Vorreiter einer qualitativ hochwertigen Berufsausbildung, in dem die IOE, der IGB, UN-Organisationen und internationale Finanzinstitutionen vertreten sind.
153. Um die Wirksamkeit seiner Qualifizierungsprogramme zu erhöhen, nutzte das Amt die Digitalisierung als wichtigen Katalysator, indem es den ILO Service Tracker einführte, um die Ergebnisse im Bereich Qualifizierung zu überwachen, Online- und hybride Lernangebote ausbaute und Echtzeitdaten für die frühzeitige Erkennung des Bedarfs an Qualifikationen und ihre Abstimmung auf die Nachfrage verwendete. Die IAO verstärkte zudem ihre Führungsrolle und Partnerschaften im Bereich Qualifikationen und lebenslanges Lernen durch globale und regionale Plattformen, insbesondere das Global Skills Forum und die Africa Skills Week (2024–25), und trug zur Ausarbeitung der [Strategie des Kontinents Afrika für fachliche und berufliche Aus- und Weiterbildung 2025–34](#) bei.
154. In der **ländlichen Wirtschaft** unterstützten die globalen Produkte und Kapazitätsaufbauinitiativen des Amtes die Mitgliedsgruppen bei ihren Maßnahmen in den Bereichen Landwirtschaft, Fischerei, Forstwirtschaft und Tourismus, was in 23 Mitgliedstaaten zur Annahme von Maßnahmen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in ländlichen Gebieten führte. Beispiele hierfür sind neue Bestimmungen zum Arbeitsschutz in der Forstwirtschaft in Indonesien sowie zu verantwortungsbewussten Geschäftspraktiken im Aquakultursektor auf den Philippinen. In Pakistan nahm eine von der Regierung von Sindh eingerichtete Provinzbehörde die Grundsätze menschenwürdiger Arbeit in ein umfassendes Programm zum ländlichen Wiederaufbau auf, das auf einer IAO-Bewertung der Auswirkungen auf die Beschäftigung beruhte.

155. Mehrere Länder – darunter Äquatorialguinea, Guinea, Guinea-Bissau und Kamerun – ergriffen Maßnahmen, um menschenwürdige Arbeit in Programme für beschäftigungsintensive Investitionen oder Strategien zur ländlichen Entwicklung aufzunehmen. In Südafrika wurde mit dem erweiterten Programm für öffentliche Arbeiten die ländliche Entwicklung durch beschäftigungsintensive Programme zum Ausbau von Infrastruktur, Dienstleistungen und nachhaltigen Lebensgrundlagen gefördert, wobei mithilfe von Qualifizierung und gemeinschaftsbasierten Initiativen, etwa in den Bereichen Wiedernutzbarmachung von Flächen und Landwirtschaft, Unterstützung geleistet wurde.
156. Durch die Zusammenarbeit mit der FAO, dem Internationalen Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD) und UN-Tourismus wurden die Grundsätze von menschenwürdiger Arbeit verstärkt in die ländliche und ökologische Steuerung integriert. Zu den wichtigsten Meilensteinen zählten die überarbeitete [Richtliniensammlung zum Arbeitsschutz in der Forstarbeit](#), die von FAO und IAO gemeinsam erstellten [grundsatzpolitischen Leitvorgaben zur Beseitigung von Kinderarbeit in der Fischerei und Aquakultur](#) sowie der [regionale Bericht von FAO und IAO über Informalität in den Agrar- und Ernährungssystemen in Lateinamerika](#) (nur auf Spanisch verfügbar), die zusammen die umfassendste globale Reihe von grundsatzpolitischen Maßnahmen zu menschenwürdiger Arbeit im ländlichen Raum bis heute bilden. Die statistische Arbeit zur Beschäftigung in der Forstwirtschaft wurde durch die Anwendung neuester Methoden und nationale Workshops in Kanada und der Vereinigten Republik Tansania vorangetrieben.
157. Die IAO unterstützte Verbesserungen der **Arbeitsvermittlungsdienste und aktiven Arbeitsmarktprogramme** in 28 Ländern mit dem Ziel, die Politik- und Rechtsrahmen zu verbessern, die Organisation und Digitalisierung zu stärken, inklusive Dienstleistungen auszuweiten und die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern zu intensivieren. Durch Digitalisierungsbemühungen wurden in 17 Ländern Ergebnisse erzielt, beispielsweise in der Republik Moldau, wo ein neues Leistungsmanagementsystem den Zugang zu aktiven Arbeitsmarktprogrammen um 50 Prozent erhöhte, sowie in Kenia und Uganda, wo Online-Nutzerplattformen auf den neuesten Stand gebracht wurden. Mehr als 50 Länder erhielten Unterstützung durch die IAO, um beschäftigungsintensive Ansätze in nationale Infrastruktur- und Beschäftigungsprogramme einzubinden und die Kapazitäten nationaler und lokaler Einrichtungen für die Umsetzung und Überwachung zu stärken.
158. Das Amt veröffentlichte einen neuen Leitfaden für Dienstleistungen für Arbeitgeber und einen aktualisierten Leitfaden für private Arbeitsvermittler, womit die IAO ihre Führungsrolle im Bereich der Arbeitsvermittlung und fairen Anwerbung bekräftigte. Im Rahmen globaler grundsatzpolitischer Forschung wurde die analytische Grundlage für die Kohärenz der Beschäftigungspolitik erweitert und geprüft, wie durch das Zusammenspiel von öffentlichen Investitionen, Fiskalpolitik, Qualifizierung und Sozialschutz die Schaffung von Arbeitsplätzen vorangebracht und zugleich grüne und digitale Übergänge gefördert werden können. Auf der 20. Regionalkonferenz der IAO für Praktiker aus dem Bereich Arbeit, die im Mai 2025 in Addis Abeba stattfand, kamen 2.079 Teilnehmer aus 53 Ländern zusammen, darunter 25 Minister, um Strategien zu erkunden, die Menschen, Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit ins Zentrum der Infrastrukturentwicklung stellen.
159. Im Rahmen des Aktionsplans zur Jugendbeschäftigung (2020–30) konzipierten 15 Mitgliedstaaten **integrierte Programme zur Jugendbeschäftigung**, die angebots- und nachfrageseitige Maßnahmen kombinieren, und setzten diese um. Zu den Beispielen hierfür zählen der Nationale Aktionsplan zur Jugendbeschäftigung von Kamerun sowie die Jugendgarantie-Aktionspläne in Bosnien und Herzegowina, die durch interministerielle und dreigliedrige Koordination entwickelt wurden, die nationale Jugendbeschäftigungsstrategie von Botsuana, die in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern validiert wurde; der Aktionsplan von Mosambik zur Beschäftigung von jungen Menschen in ländlichen Gebieten, die Modernisierung der Arbeitsvermittlungsdienste und

Vereine bei der Arbeitssuche in Irak sowie Chinas Initiativen zu digitaler Führung, grünen Qualifikationen und Berufsausbildung, wobei entsprechende Schulungen in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen durchgeführt wurden. In Huila, Kolumbien, wurde ein Programm zur Beschäftigungsfähigkeit von jungen Menschen und zum Jugendunternehmertum aktualisiert, um grüne und nachhaltige Arbeitsplätze auf subnationaler Ebene zu fördern.

- 160.** Die 20. Ausgabe des Berichts *Global Employment Trends for Youth*, der *Work Wise Youth Guide* und das *Green Jobs for Youth Toolkit* lieferten eine solide globale Faktengrundlage zu den Übergängen von jungen Menschen und dienten unmittelbar als Informationsquelle für den Pakt für grüne Arbeitsplätze für junge Menschen. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum, der FAO, dem IFAD, der Vereinigung der selbstständig erwerbstätigen Frauen (SEWA), der Bewegung Junge Fachkräfte für die landwirtschaftliche Entwicklung (YPARD) und UN-Tourismus wurden mehr als 400 politische Entscheidungsträger und Vertreter der Sozialpartner geschult, um diese Leitvorgaben bei der Gestaltung und Umsetzung innerstaatlicher Politiken anzuwenden und globales Wissen in fachliche Unterstützung, Kapazitätsaufbau und messbare Beschäftigungsergebnisse umzusetzen.

Haushalt und Ausgaben

- 161.** Für die Ergebnisvorgabe 3 wurden im Zeitraum 2024–25 insgesamt 305,8 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 30 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt und 70 Prozent aus Sondermitteln, darunter auch aus dem HZK, stammten (Tabelle II-8). Die Gesamtausgaben lagen 15 Prozent über dem strategischen Haushalt für die Zweijahresperiode, was auf die Mobilisierung freiwilliger Beiträge einerseits und auf die Einschränkungen der Ausgaben aus dem ordentlichen Haushalt in der zweiten Hälfte des Jahres 2025 andererseits zurückzuführen ist.
- 162.** Ein Großteil der Beiträge für die aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe (54 Prozent) wurde für Systeme im Bereich Qualifizierung und lebenslanges Lernen aufgewandt. Zuweisungen aus dem HZK trugen vor allem zu beschäftigungs- und qualifikationsbezogenen Ergebnissen in von Krisen betroffenen Ländern bei.

► **Tabelle II-8. Ergebnisvorgabe 3: Strategischer Haushalt, Ausgaben und die fünf wichtigsten Finanzierungspartner**

Finanzierungsquelle		Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt		113,9	91,0
Haushalts-Zusatzkonto		-	1,7
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit		184,0	213,1
Insgesamt		297,9	305,8
Die fünf wichtigsten Finanzierungspartner	Kolumbien		46,6
	Europäische Union		42,3
	Niederlande (Königreich der)		26,7
	Kanada		14,6
	IFAD		9,6

Ergebnisvorgabe 4. Nachhaltige Unternehmen für inklusives Wachstum und menschenwürdige Arbeit

Besondere Erfolge

- Mit Unterstützung der IAO steigerten die Mitgliedsgruppen in 47 Ländern die Produktivität und sorgten für mehr menschenwürdige Arbeit in KKMU. In 30 Mitgliedstaaten wurden Programme zur Vermittlung von Finanzwissen eingeführt, auf Grundlage derer über 500 nationale Ausbilder zertifiziert wurden. Digitale Instrumente und Schulungen stärkten die Rolle von 35.000 Unternehmerinnen.
- In 11 Mitgliedstaaten ergriffen die Mitgliedsgruppen Maßnahmen zur Stärkung eines förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen, um menschenwürdige Arbeit, einen inklusiven Strukturwandel und einen gerechten Übergang zu fördern, was sich möglicherweise auf 14 Millionen KKMU auswirkt.
- In 22 Mitgliedstaaten wurden Politiken, Maßnahmen und Mechanismen für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln angenommen oder gestärkt. Der IAA-Helpdesk für Unternehmen wurde während der Zweijahresperiode von rund 1 Million Nutzer in Anspruch genommen.
- In 13 Mitgliedstaaten entwickelten die Mitgliedsgruppen Maßnahmen, Aktionspläne und institutionelle Dienstleistungen zur Erleichterung der Formalisierung von Unternehmen, zur Ausweitung des rechtlichen Erfassungsbereichs, zur Förderung der Geschäftsentwicklung sowie zum Zugang zu Finanzmitteln und Sozialschutzleistungen, was sich möglicherweise auf 19 Millionen informelle Wirtschaftseinheiten auswirken wird.
- In 23 Mitgliedstaaten wurden rechtliche, grundsatzpolitische und institutionelle Maßnahmen angenommen oder überarbeitet, um ein förderliches Umfeld für die Sozial- und Solidarwirtschaft zu schaffen. Die UN-Generalversammlung verabschiedete drei Resolutionen betreffend Genossenschaften und die Sozial- und Solidarwirtschaft und rief das Jahr 2025 zum Internationalen Jahr der Genossenschaften aus.

- 163.** Die IAO unterstützte weiterhin ein förderliches Umfeld für Unternehmertum und nachhaltige Unternehmen, um menschenwürdige Arbeit, produktive Beschäftigung und einen höheren Lebensstandard für alle herbeizuführen.
- 164.** Der integrierte Ansatz der IAO zielte darauf ab, strukturelle Hindernisse für Produktivität und menschenwürdige Arbeit in Unternehmen aller Größen und Arten anzugehen, mit besonderem Augenmerk auf Frauen, jungen Menschen, benachteiligten und marginalisierten Gruppen, einschließlich Bevölkerungsgruppen, die aufgrund von Krisen besonders schutzbedürftig sind (Kasten II-15), sowie auf den Erwerbstätigen im ländlichen Raum und in der informellen Wirtschaft. Besondere Aufmerksamkeit galt auch den KKMU, Genossenschaften und Einrichtungen der Sozial- und Solidarwirtschaft. Um ihre Wirkung aufrechtzuerhalten und zu verstärken, nutzte die IAO globale Partnerschaften durch den Ausschuss für die Förderung der Genossenschaften (COPAC), den Geberausschuss für Unternehmensentwicklung (DCED), die Interinstitutionelle Arbeitsgruppe der UN für Sozial- und Solidarwirtschaft (UNFSSE), die G20 und die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit.

► Kasten II-15. Förderung nachhaltiger Unternehmen in Krisen- und Nachkrisensituationen

Im Einklang mit der Empfehlung Nr. 205 unterstützte die IAO die Mitgliedsgruppen bei der Förderung nachhaltiger Unternehmen zur Krisenprävention, zur Unterstützung der Erholung und zur Stärkung der Widerstandsfähigkeit.

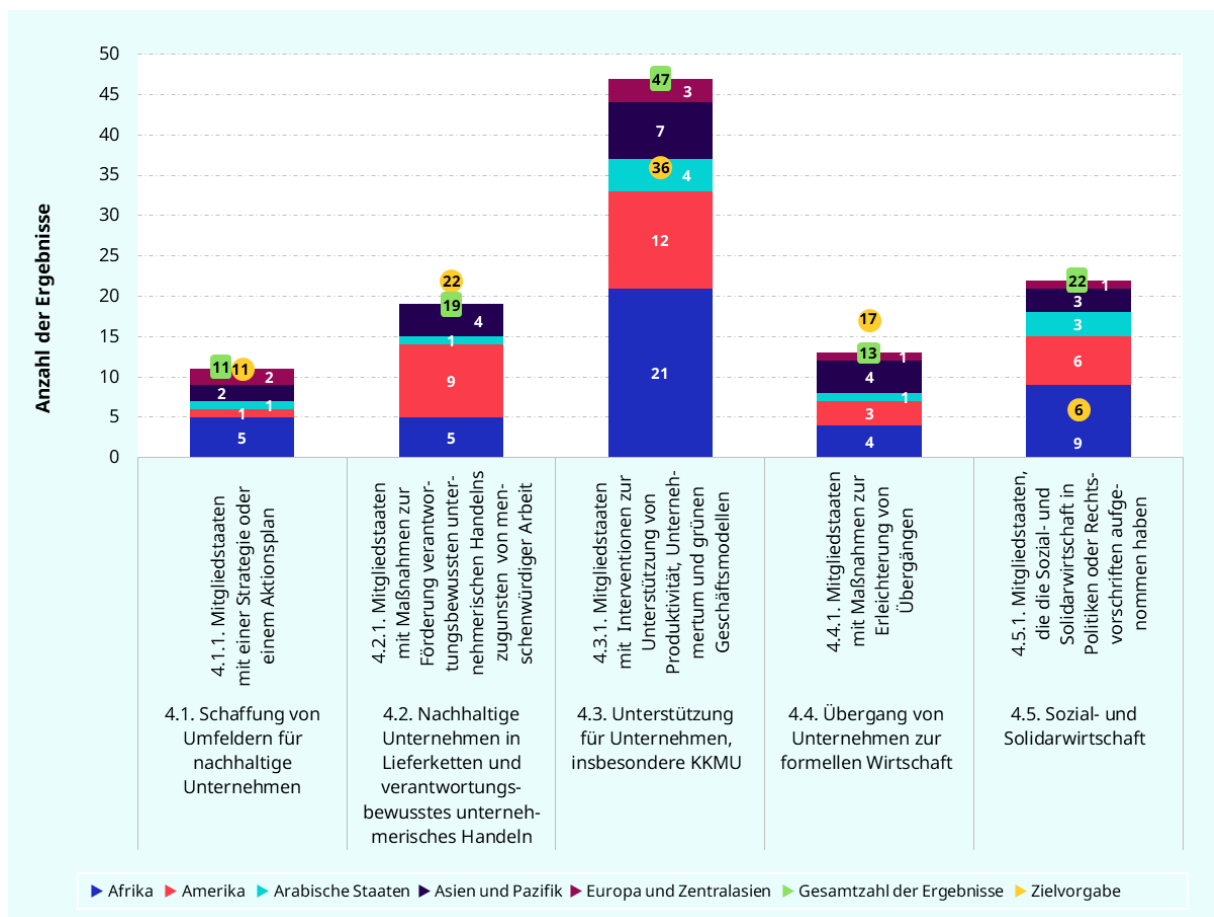
Durch das Projekt *Verbesserung der Perspektiven für Aufnahmegemeinschaften und Vertriebene* (PROSPECTS), das von der Regierung des Königreichs der Niederlande finanziert wird, erhielten mehr als 35.000 KKMU in acht Ländern Zugang zu finanziellen und nichtfinanziellen Dienstleistungen. Darüber hinaus wurden

Genossenschaften und Einrichtungen der Sozial- und Solidarwirtschaft in Äthiopien, Jordanien, Kenia, Libanon und Uganda gestärkt, um Lebensgrundlagen, Inklusion und Widerstandsfähigkeit durch Rechtsreformen, Kapazitätsaufbau und verbesserte Unterstützung für von Frauen geführte wirtschaftliche Einheiten zu fördern. In Afghanistan wandte die IAO einen Ansatz für die Entwicklung von Marktsystemen an, der mit der Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verknüpft wurde, was insbesondere Unternehmerinnen zugutekam. In Irak wurde im Rahmen des von der deutschen Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) finanzierten Projekts zur *Förderung von kleinen und mittleren Unternehmen in Irak* ein nationaler Kreditgarantiefonds gestärkt, um den Zugang zu Finanzmitteln für KMU auszudehnen.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2024–25

- 165.** Die IAO trug zu 112 Ergebnissen im Rahmen dieser Ergebnisvorgabe bei, wodurch die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode um mehr als 20 Prozent und übertroffen wurde (Abbildung II-15). Bei drei der fünf Leistungsindikatoren entsprachen oder übertrafen die Ergebnisse die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode. Diese starke Leistung wurde durch zusätzliche Ressourcen für die Entwicklungszusammenarbeit, insbesondere zur Unterstützung von KKMU sowie der Sozial- und Solidarwirtschaft, gestützt. Initiativen wie die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit, das Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge sowie PROSPECTS erleichterten die Erzielung der Ergebnisse. Regionale Unterschiede spiegeln die nationalen Planungszyklen und institutionellen Kapazitäten wider, wobei in Bereichen, in denen Unternehmensreformen in umfassendere Entwicklungsstrategien integriert wurden, raschere Fortschritte erzielt wurden.

► **Abbildung II-15. Erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 4 nach Leistungsindikator und Region**



166. Insgesamt 11 Mitgliedstaaten trieben die Agenda zur Förderung eines **förderlichen Umfelds für nachhaltige Unternehmen** durch Politiken mit Einbeziehung von KKMU, Maßnahmen zur Rechenschaftspflicht in Lieferketten sowie Strategien für einen gerechten Übergang voran. In Afrika stärkten die Regierungen nationale Rahmen, die unternehmerische und beschäftigungs-politische Ziele, die Entwicklung von KKMU, die industrielle Modernisierung und Rechenschafts-pflichten in Lieferketten berücksichtigen. IAO-Instrumente, fachliche Unterstützung und sozialer Dialog spielten eine wichtige Rolle bei der Gestaltung und Validierung dieser Politikrahmen. Die Mitgliedstaaten in der Region Asien und Pazifik verbesserten die institutionellen Regelungen für regulatorische Inklusivität und nahmen Politiken für die Industrie und KKMU mit Bezug zu Geschlechtergleichstellung, Jugendbeschäftigung und ökologischer Nachhaltigkeit an (Kasten II-16). In anderen Regionen wurden im Einklang mit den Prioritäten für einen gerechten Übergang und die innerstaatliche Entwicklung gezielte Reformen durchgeführt, darunter grüne KKMU-Strategien zur Stärkung der Klimaresilienz auf Unternehmensebene.

► **Kasten II-16. Eine nationale Strategie für die Industrie, die kleinen Unternehmen auf den Philippinen zugutekommt**

Im Jahr 2024 unterstützten die IAO, das UNDP und die Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO) die Ausarbeitung der Industriepolitik der Philippinen, die als Tatak Pinoy Act institutionalisiert wurde, eine innerstaatliche Industrie- und Diversifizierungsstrategie zur Förderung von produktiven Fähigkeiten, Wettbewerbsfähigkeit und inklusivem Wachstum. Das Land testete auch das Toolkit für Nano-, Mikro- und Kleinunternehmertests, um sicherzustellen, dass Politiken und Vorschriften die Entwicklung von kleinen Unternehmen wirksam unterstützen.

167. Globale Politikinstrumente stärkten die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, kohärente und inklusive Rahmenbedingungen für nachhaltige Unternehmen zu konzipieren. Der *Leitfaden zu Politiken für KKMU betreffend produktive und menschenwürdige Arbeit* fasst Erfahrungen aus mehreren Regionen zusammen und bietet einen integrierten Plan für die Reform der Politik für KKMU. Der *Strategische Politikrahmen zu den Verbindungen zwischen KKMU und großen Unternehmen für menschenwürdige Arbeit*, der auf der Regionaltagung des ASEAN im Juli 2025 erörtert wurde, dient als Politikinstrument zur Förderung von produktiven Partnerschaften, Innovationen sowie von Produktivitätsübertragungseffekten („spillover“) zwischen KKMU und großen Unternehmen. Die *Orientierungshilfe zur Einbeziehung nachhaltiger Unternehmen zugunsten eines gerechten Übergangs in die national festgelegten Beiträge*, die auf der UN-PAGE-Regionalakademie für Afrika eingeführt wurde, wurde für die Verbesserung der dreigliedrigen Kapazitäten in Aserbaidschan, Kambodscha und Mexiko verwendet und kam während eines *Workshops zur Süd-Süd-Zusammenarbeit in Südafrika* mit dreigliedrigen Delegationen aus elf Ländern zum Einsatz. Die IAO entwickelte zudem einen Prototyp einer Datenbank für KKMU-Politiken, die über 50 innerstaatliche Politiken enthält.
168. Die Mitgliedstaaten nahmen Politiken und Maßnahmen zur Förderung eines **verantwortungsbewussten unternehmerischen Handelns** an oder konnten diese verstärken, wobei nun 26 internationale Investitions- und Handelsabkommen auf die Dreigliedrige Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) verweisen und elf weitere Mitgliedstaaten *nationale Anlaufstellen* für ihre Förderung benannt haben. Der grenzüberschreitende soziale Dialog über verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln wurde durch den Mechanismus der „Dialoge zwischen Heimat- und Gastländern“ intensiviert. Das Amt unterstützte die Investitionsförderungsagenturen dabei, ausländische Direktinvestitionen besser auf Ergebnisse zu menschenwürdiger Arbeit abzustimmen, und eine neu gegründete

praxisbezogene Gemeinschaft betreffend ausländische Direktinvestitionen für menschenwürdige Arbeit brachte über 100 Investitionsförderungsagenturen zusammen.

169. Durch globale Schulungs- und Lernressourcen wurde das Wissen über die arbeitsbezogenen Aspekte von verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln erweitert. Der offene Lehrgang über *Die arbeitsbezogene Dimension von unternehmensbezogenen Menschenrechtspolitiken und nationalen Aktionsplänen* verzeichnete mehr als 900 Teilnehmer. Die beiden Ausgaben des jährlichen offenen Massen-Online-Kurses zum Thema „Wahrung der Sorgfaltspflicht im Hinblick auf die Menschenrechte als Mittel zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit“ (*Human Rights Due Diligence for Decent Work*) verzeichneten nahezu 10.000 Teilnehmer, darunter Vertreter der Mitgliedsgruppen sowie von Unternehmen aller Größen und anderen Einrichtungen aus allen Regionen. Das Amt testete den Einsatz von KI, um den Helpdesk für Unternehmen zu verbessern und auszubauen, während die Kosten gesenkt, die Benutzerfreundlichkeit optimiert und die Überwachung und Berichterstattung erleichtert wurden.
170. Die Nachfrage nach Unterstützung durch die IAO in Bezug auf die **Produktivität von KKMU** stieg während der Zweijahresperiode stark an. Die Verfügbarkeit von Ressourcen für die Entwicklungszusammenarbeit ermöglichte es dem Amt, Initiativen zur Unternehmensentwicklung, zum grünen Übergang, zum digitalen Wandel und zur Verbesserung der Wertschöpfungskette zu erneuern und zu erweitern, wobei in 47 Mitgliedstaaten Ergebnisse erzielt wurden. Die IAO stärkte die Kapazität der Mitgliedsgruppen und der Unternehmensentwicklungsdienste, um den Zugang zu Finanzmitteln, Schulungen und Marktverbindungen zu erleichtern. Das Amt verstärkte zudem die Anwendung des Ansatzes der produktivitätsbezogenen Ökosysteme für menschenwürdige Arbeit (Kasten II-17), einschließlich eines neuen Projekts in Ägypten. Rund 90 Prozent der *befragten Unternehmen*, die diesen Ansatz in Ghana, Südafrika und Vietnam anwenden, berichteten infolge dieser Maßnahme von Produktivitätssteigerungen, Kostensenkungen und Umsatzwachstum.

► **Kasten II-17. Integrierte Ansätze zugunsten von Produktivitätswachstum und menschenwürdiger Arbeit: Erfahrungen von Ghana**

Die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen Ghanas wandten den Ansatz der IAO zu produktivitätsbezogenen Ökosystemen für menschenwürdige Arbeit an, um grundsatzpolitische, sektorspezifische Maßnahmen sowie Maßnahmen auf Unternehmensebene in den Institutionen mit den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und nachhaltigen Unternehmen in Einklang zu bringen. 2025 riefen der Gewerkschaftskongress von Ghana und der ghanaische Arbeitgeberverband gemeinsam dazu auf, Produktivitätsgewinne in faire Löhne, sicherere Arbeitsplätze und bessere Lebensbedingungen umzusetzen. Der erste Nationale Bericht über Produktivität, Beschäftigung und Wachstum des ghanaischen Statistikamtes lieferte Fakten, die als Grundlage für den sozialen Dialog dienten. Durch das Programm „Economics for Workers“ wurden Gewerkschaftsführer in Bezug auf Produktivitätsdaten und die Überzeugungsarbeit für eine gerechte Verteilung der Gewinne geschult. Im Shea-Sektor, in dem maßgeblich Frauen tätig sind, erhielten zuvor unterrepräsentierte Arbeitnehmer durch die neu gegründete ghanaische Gewerkschaft für Shea-Arbeiter, die neben dem ghanaischen Shea-Arbeitgeberverband besteht, eine Stimme. Mittels gezielter Unterstützung für diese Verbände wurden in Bezug auf die Zusammenarbeit zwischen Management und Arbeitnehmern sowie im Bereich Arbeitsschutz Verbesserungen erzielt, während die Produktivität gesteigert wurde.

171. Das Amt konsolidierte globale Wissensprodukte und verbreitete Instrumentarien zu Unternehmensdiagnosen, zur Verbesserung von Wertschöpfungsketten sowie zur Finanzkompetenz, darunter *Frauen im digitalen Geschäft*, das *Globale Zentrum für digitale Löhne zugunsten von menschenwürdiger Arbeit*, das *Zentrum zur Finanzierung eines gerechten Übergangs* und ein *neuer Kurs zur Finanzierung eines gerechten Übergangs*. Die IAO beteiligte sich an der G20-

Arbeitsgruppe für nachhaltige Finanzierung und lieferte Beiträge zur [Stärkung der sozialen Dimension der Finanzierung von Übergängen: Auf dem Weg zu einem gerechten Übergang](#) sowie zur Vierten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung zur [Stärkung des Ökosystems im Finanzsektor für einen gerechten Übergang](#). Zudem entwickelte sie das Think Impact Toolkit für Kreditgarantieinstrumente und erstellte zusammen mit der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) den Leitfaden [Bankwesen zugunsten von menschenwürdiger Arbeit](#).

172. In 13 Mitgliedstaaten wurden Maßnahmen zur Erleichterung der **Formalisierung von Unternehmen** ergriffen. In Afrika und Asien wurden durch Regierungsmaßnahmen zur Einbeziehung der Formalisierung in die Gesetzgebung und allgemeinere Entwicklungsstrategien, die Unternehmensförderung, Sozialschutz, Qualifizierung und Geschlechtergleichstellung miteinander verknüpften, die größten Fortschritte erzielt. In Cabo Verde beispielsweise hat die Regierung im Dialog mit den Sozialpartnern die Sonderregelung für Kleinst- und Kleinunternehmen überarbeitet, steuerfreie Anreize zur Förderung der Formalisierung eingeführt, die Grundsätze der Steuergerechtigkeit und -gleichheit verstärkt und die soziale Sicherheit eingebunden. In Lateinamerika und der Karibik wurden institutionelles Lernen und kollegialer Austausch konsolidiert, während sich in fragilen und von Vertreibung betroffenen Gebieten die Bemühungen darauf konzentrierten, Mechanismen für die Registrierung und die Einhaltung von Vorschriften an die lokalen Gegebenheiten anzupassen.
173. Die IAO hat Synergien zwischen der Formalisierung von Unternehmen, Produktivitätswachstum menschenwürdiger Arbeit und einem geschlechtergerechten und ökologisch nachhaltigen Ansatz bei der Entwicklung nationaler Aktionspläne, Fahrpläne und institutioneller Kapazitäten gefördert. Schulungen zu Statistiken von Unternehmen und zur informellen Wirtschaft, die im Einklang mit der Entschliebung der 21. ICLS stehen, wurden in Projekte der Entwicklungszusammenarbeit integriert, um die innerstaatlichen Kapazitäten aufzubauen und eine Grundlage für die Politikgestaltung zu schaffen.
174. Im Vergleich zu den Erwartungen wurde von einer deutlich höheren Anzahl von Mitgliedstaaten um Unterstützung durch die IAO zur Förderung der **Sozial- und Solidarwirtschaft** ersucht, was die Dynamik widerspiegelt, die durch das von der UN ausgerufene [Internationale Jahr der Genossenschaften 2025](#) und die Präsidentschaft der IAO in der UNTFSSSE erzeugt wurde. Die Mitgliedstaaten haben in ihren nationalen Ausbildungssystemen den Ansatz der IAO zur Genossenschaftsentwicklung institutionalisiert. Die Umsetzung erfolgte durch mehrjährige, gezielte Projekte der Entwicklungszusammenarbeit und durch die Einbeziehung dieses Arbeitsbereichs in Programme zu anderen Prioritäten – darunter Kinderarbeit, Krisenbewältigung, Pflege- und Betreuungswirtschaft, gerechter Übergang und Formalisierung –, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf dem Zugang zu Finanzmitteln für Einrichtungen der Sozial- und Solidarwirtschaft lag.
175. Die IAO war Mitverfasserin des ersten [Berichts des UN-Generalsekretärs über die Sozial- und Solidarwirtschaft](#) und unterstützte die Aufnahme von Verweisen in die [G20-Erklärung von Fortaleza](#), die [Erklärung von Luxemburg zur sozialen Innovation](#), die [Verpflichtung von Sevilla](#) und die [Politische Erklärung von Doha](#). Zudem erstellte sie zwei wichtige Referenzdokumente: [Umsetzung der IAO-Leitlinien für Statistiken zu Genossenschaften: Erkenntnisse aus fünf Ländern \(2025\)](#) und [Messung von Genossenschaften: Ein Informationsleitfaden zu den IAO-Leitlinien für Statistiken zu Genossenschaften \(zweite Auflage, 2025\)](#). Ein in Zusammenarbeit mit der UNTFSSSE entwickelter [Massen-Online-Kurs](#) wurde in den e-Campus des Turiner Zentrums integriert. Mehr als 3.100 neue Teilnehmer in über 153 Ländern nahmen daran teil.

Haushalt und Ausgaben

176. Für die Ergebnisvorgabe 4 wurden im Zeitraum 2024–25 insgesamt 182,9 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 24 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt und 76 Prozent aus Sondermitteln, darunter auch aus dem HZK, stammten (Tabelle II-9). Die Gesamtausgaben lagen 60 Prozent über dem strategischen Haushalt für die Zweijahresperiode, was auf die außergewöhnliche Mobilisierung von Sondermitteln, insbesondere zur Unterstützung von KKMU bei der Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit und der Steigerung der Produktivität, zurückzuführen war (72 Prozent der Gesamtausgaben für die Zweijahresperiode). HZK-Mittel wurden für die Unterstützung der Formalisierung von Unternehmen und die Förderung gerechter Übergänge in wichtigen Lieferketten, insbesondere in Afrika, zugewiesen.

► **Tabelle II-9. Ergebnisvorgabe 4: Strategischer Haushalt, Ausgaben und die fünf wichtigsten Finanzierungspartner**

Finanzierungsquelle		Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt		53,0	43,0
Haushalts-Zusatzkonto		-	2,6
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit		61,6	137,3
Insgesamt		114,6	182,9
Die fünf wichtigsten Finanzierungspartner	Niederlande (Königreich der)		29,4
	Europäische Union		15,5
	Schweden		14,8
	Deutschland		10,4
	Multi-Partner-Treuhandfonds (MPTF)/UNDP		8,2

Ergebnisvorgabe 5. Geschlechtergleichstellung sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Besondere Erfolge

- Im Juni 2024 nahm die Internationale Arbeitskonferenz die wegweisende EntschlieÙung über menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft an, in der anerkannt wird, dass die Pflege- und Betreuungswirtschaft im Hinblick auf die Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung, sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit für alle von entscheidender Bedeutung ist.
- In 45 Mitgliedstaaten wurden neue Gesetze, Politiken, Pläne, Fahrpläne oder institutionelle Reformen angenommen, um Diskriminierung bei der Arbeit zu verhindern und anzugehen sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle zu fördern.
- In sechs Länder wurden umfassende nationale Politiken für den Bereich Pflege und Betreuung angenommen, sodass für mehr als 25 Millionen Pflege- und Betreuungskräfte der Zugang zu hochwertigen Dienstleistungen und Sozialschutz ausgeweitet wurde. In 21 Ländern wurden Verbesserungen in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte und die Vertretung von rund 15 Millionen Pflege- und Betreuungskräften erzielt.

- In 22 Ländern wurden Gesetze, Politiken oder institutionelle Reformen eingeführt, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern und anzugehen, was zu sichereren, würdevolleren Arbeitsplätzen beitrug und für mehr Gleichheit am Arbeitsplatz sorgte.
- In 14 Ländern richteten die Sozialpartner Netzwerke ein und entwickelten organisatorische sowie betriebliche Strategien und Aktionspläne, um Hindernisse für die Beschäftigung abzubauen und die Arbeitsmarkteingliederung von Menschen, die wegen einer Behinderung oder des HIV-Status anfällig gegenüber Diskriminierung sind, zu fördern.
- 18 Mitgliedstaaten ratifizierten das Übereinkommen Nr. 190, wodurch sich die Gesamtzahl der Ratifikationen dieses Übereinkommens auf 54 erhöhte.

177. Durch die Anwendung multidisziplinärer, integrierter und bereichsübergreifender Ansätze unterstützte die IAO die Mitgliedsgruppen dabei, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung auf Arbeitsmärkten zu verringern. Dies trug zur Annahme von Politiken, Rechtsvorschriften und anderen Maßnahmen betreffend gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, berufliche Segregation sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch die Vereinbarkeit von beruflichen Pflichten sowie Pflege- und Betreuungsverpflichtungen bei (Kasten II-18). Mit Unterstützung durch die IAO konnten zudem ein verbesserter Mutterschutz und sicherere Arbeitsplätze erzielt werden, indem gegen Gewalt und Belästigung bei der Arbeit vorgegangen wurde.

► **Kasten II-18. Integrierte Ansätze zugunsten von Geschlechtergleichstellung und Inklusion in Äthiopien, Eswatini und der Republik Moldau**

Die auf internationalen Arbeitsnormen beruhende [nationale Strategie für Wohlergehen am Arbeitsplatz](#), die 2025 von Eswatini angenommen wurde, sieht vor, dass jede öffentliche, private oder informelle Arbeitsstätte Diskriminierung jedweder Art verbieten und angemessene Vorkehrungen für Menschen, die mit HIV leben, sowie für Personen mit Behinderungen treffen muss.

In Äthiopien hat das [IAO-Programm Siraye](#) in enger Zusammenarbeit mit dem von Norwegen finanzierten Projekt „Förderung der Arbeitnehmerrechte und der Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit in Afrika“ bedeutende Fortschritte beim Abbau struktureller Hindernisse für Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung in der Bekleidungsindustrie erzielt, wodurch Tausenden von Frauen ermöglicht wurde, auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben und sich beruflich zu entfalten. Dies wurde durch die Förderung des Mutterschutzes und [hochwertige Betreuungsangebote für Kinder](#), die Bereitstellung von Schulungen für Führungskräfte zur Bekämpfung der vertikalen Segregation sowie die Stärkung des Arbeitsschutzes am Arbeitsplatz erreicht.

In der Republik Moldau unterstützte die IAO mit Hilfe von Schweden und der Schweiz die Mitgliedsgruppen dabei, Gesetzesreformen betreffend gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit sowie Vaterschaftsurlaub voranzubringen, Kinderbetreuungsdienste auszubauen und die Arbeitsbedingungen im Pflege- und Betreuungssektor zu verbessern. Zudem wurden neue Mechanismen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung eingeführt.

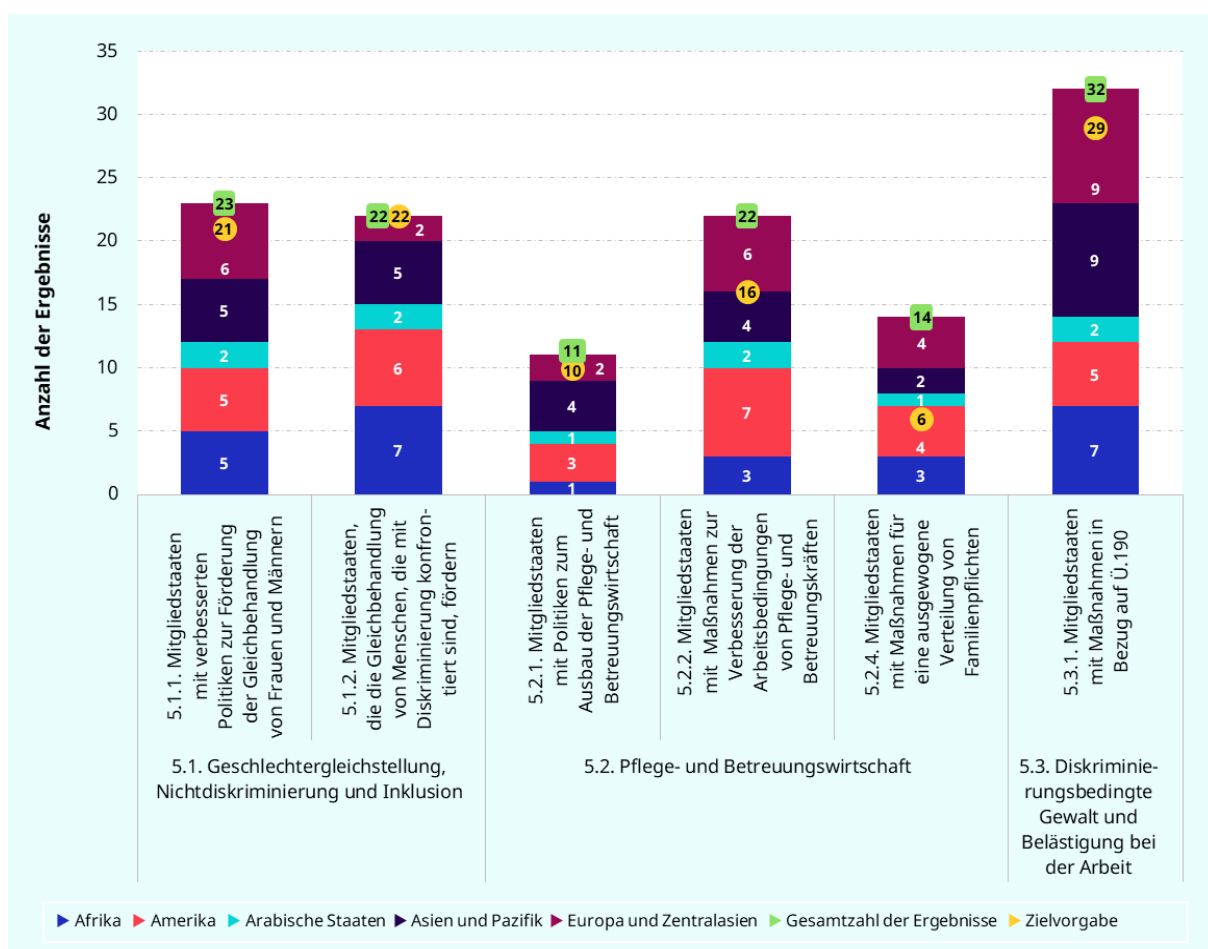
178. Auf globaler Ebene förderte die IAO die Geschlechtergleichstellung und ergriff Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung in der Arbeitswelt im Rahmen der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit, um die Entgeltgleichheit zu fördern, wobei sie auf strategischer Ebene mit wichtigen Partnern wie den G7, den G20, der OECD, UN Women, der ECLAC und dem Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte (OHCHR) zusammenarbeitete. Im Jahr 2025 billigten die Arbeits- und Beschäftigungsminister der G20 das Brisbane-eThekweni-Ziel, das sie verpflichtet, die Anstrengungen fortzusetzen, um die geschlechtsspezifische Lücke bei der Erwerbsbeteiligung bis 2030 um 25 Prozent zu verringern und das geschlechtsspezifische Lohngefälle bis 2035 um 15 Prozent zu senken. Die Minister verpflichteten sich, diese Ziele zu errei-

chen, indem sie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit fördern, in qualitativ hochwertige Pflege- und Betreuungsdienste investieren und die strukturellen Hindernisse bekämpfen, die die volle Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt einschränken.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2024–25

- 179.** Während der Zweijahresperiode stärkte die IAO die Kapazität der Mitgliedsgruppen, Maßnahmen betreffend Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion zu ergreifen, Investitionen und menschenwürdige Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft zu fördern sowie diskriminierungsbedingte Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zu verhindern und zu bekämpfen. Infolgedessen trug die IAO zu 124 Ergebnissen in allen Regionen bei – womit die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode um 20 Prozent übertroffen wurde – und erfüllte oder übertraf die Zielvorgaben für alle Leistungsindikatoren (Abbildung II-16). Trotz begrenzter Mittel für diese Ergebnisvorgabe mobilisierte das Amt aus strategischen Gründen interne Ressourcen – darunter auch aus dem HZK –, um Länder zu unterstützen, in denen die politischen und institutionellen Prozesse einen bestimmten Entwicklungsstand erreicht hatten. Mit diesem gezielten Ansatz konnten wirkungsvolle Ergebnisse erzielt und zugleich die Effizienz optimiert werden, wobei sichergestellt wurde, dass die verfügbaren Ressourcen dort eingesetzt werden, wo sie den größten Nutzen bringen.

► **Abbildung II-16. Erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 5 nach Leistungsindikator und Region**



- 180.** Zur Förderung der **Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion** ergriffen sieben Länder grundsatzpolitische und gesetzgebende Maßnahmen, um mit Unterstützung durch die IAO gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu gewährleisten. Bangladesch führte beispielsweise neue Rechtsvorschriften zur Entgeltgleichheit ein, Brasilien brachte den nationalen Plan für Entgeltgleichheit auf den Weg, um die Transparenz im Einklang mit dem Gesetz 14.611/2023 durchzusetzen, und Simbabwe stärkte die institutionellen Mechanismen, um den Zugang zur Justiz für Arbeitnehmer, die Lohndiskriminierung ausgesetzt sind, zu verbessern. Trotz dieser Fortschritte ist es bisher keinem Land gelungen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu schließen, was die Notwendigkeit eines stärkeren nationalen Engagements und einer verstärkten internationalen Zusammenarbeit unterstreicht. Die Internationale Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC), die mittlerweile 74 Mitglieder umfasst und weiter wächst, spielt weiterhin eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, Erkenntnisse zu gewinnen und bewährte Praktiken auszutauschen, um raschere Fortschritte in diesem Bereich zu erzielen.
- 181.** Die Aktivitäten zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation gewannen an Dynamik, da die Mitgliedsgruppen in männerdominierten Sektoren wie Energie und Bergbau sowie in Bereichen, die anfällig für Automatisierung sind, Abhilfemaßnahmen und proaktive Maßnahmen einführten. Mehrere osteuropäische Länder beseitigten gesetzliche Hindernisse, die die Beschäftigung von Frauen im Transport- und Bauwesen einschränken, verkürzten die Liste der verbotenen Berufe und erhielten zugleich angemessene Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen für schwangere und stillende Frauen aufrecht.
- 182.** Die Bemühungen zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen wurden in Afrika, Asien und Pazifik, Osteuropa und den arabischen Staaten verstärkt. Die Mitgliedsgruppen führten Bewertungen in Bezug auf die Zugänglichkeit durch, nahmen Richtlinien zu angemessenen Vorkehrungen an, integrierten die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in ihre Personalpolitik, erweiterten die Sozialschutzsysteme, um Leistungen bei Invalidität bereitzustellen, und führten Sensibilisierungs- und Kapazitätsaufbauinitiativen für Arbeitgeber durch. Das Globale Netzwerk Wirtschaft und Behinderung erweiterte seine Mitgliedschaft auf 47 multinationale Unternehmen und unterstützte die Einrichtung von sechs neuen nationalen Netzwerken für Wirtschaft und Behinderung in Ghana, Ecuador, Irak, Senegal, Simbabwe und der Ukraine, wodurch die Kapazitäten des Privatsektors zur Förderung inklusiver Arbeitsplätze gestärkt wurden.
- 183.** In Ländern mit hoher HIV-Belastung wurden die Dienste für Menschen, die mit HIV leben, ausgeweitet, wobei durch Testeinrichtungen, Sensibilisierungskampagnen und Initiativen zur Prävention von Gewalt, Stigmatisierung und Diskriminierung über **1,5 Millionen direkte Leistungsempfänger** erreicht wurden, während im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz Verbesserungen erzielt wurden.
- 184.** Die Bemühungen zur Bekämpfung der Diskriminierung von indigenen Völkern wurden mit erneuertem regionalem Engagement und konkreten Maßnahmen fortgesetzt. Im Rahmen eines globalen Dialogs im Dezember 2024 haben Mitgliedsgruppen und Sprecher von Indigenen aus 21 Ländern aller Regionen Wege aufgezeigt, wie das Verständnis für das Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, gestärkt und die Beteiligung von indigenen Völkern an Entscheidungsprozessen unterstützt werden können. Im Plurinationalen Staat Bolivien, in Kolumbien und in Honduras förderten die Interessenträger die Integration von indigenem und überliefertem Wissen in gemeinschaftsbasierte und genossenschaftliche Pflege- und Betreuungssysteme, was eine inklusivere und kulturell angemessenere Erbringung von Dienstleistungen begünstigte.
- 185.** Die IAO unterstützte den Austausch von Erfahrungen und entwickelte die Kapazitäten der Mitgliedsgruppen in diesen Bereichen. Zu den wichtigsten organisierten Veranstaltungen gehören

die zweite [Regionale Akademie zu Geschlechtergleichstellung und Inklusion](#), die 2024 in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum in Lateinamerika durchgeführt wurde, sowie die [Globale Akademie 2025 zur Förderung von Gleichstellung und Inklusion in einer sich wandelnden Arbeitswelt](#), die sich unter anderem mit den Themen KI, Inklusion, Pflege und Betreuung, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit sowie Gewalt und Belästigung befasste. Beim Online-Kurs [Förderung der Geschlechtergleichstellung bei Klimamaßnahmen: Wege zu einem gerechten Übergang](#) wurde auf die Zusammenhänge zwischen Geschlechtergleichstellung und den Leitlinien der IAO für einen gerechten Übergang eingegangen.

- 186.** Die Nachfrage nach fachlicher Unterstützung durch die IAO in Bezug auf **menschenwürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft** war in allen Regionen groß. Das Amt unterstützte die Entwicklung innerstaatlicher Politiken und Fahrpläne im Bereich Pflege und Betreuung in Bangladesch, Brasilien, Kenia, Indonesien und Sri Lanka. Zu den weiteren Ergebnissen zählten die Gründung von Pflege- und Betreuungsgenossenschaften, Rechts- und Politikreformen sowie Kollektivvereinbarungen, die zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Pflege- und Betreuungskräfte führten und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben förderten. Die IAO stellte zudem technische Leitvorgaben zu Normen im Bereich Pflege und Betreuung bereit und unterstützte die Ausweitung des Mutterschutzes in 25 Ländern. Maßnahmen zur Förderung einer gerechteren Aufteilung der Pflege- und Betreuungsaufgaben sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurden in 14 Ländern angenommen. Darüber hinaus unterstützte die IAO Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Pflege- und Betreuungskräften sowie ihrer Vertretung in Bezug auf den sozialen Dialog, was zu einem besseren Schutz für Millionen von Hausangestellten und Tausende von Beschäftigten im Bildungs- und Gesundheitssektor führte.
- 187.** Die IAO stärkte das globale Wissen über die Pflege- und Betreuungswirtschaft, indem sie Plattformen für das gegenseitige Lernen (Kasten II-19) entwickelte und Daten, Forschungsarbeiten und Kurzdossiers unter Berücksichtigung der Ländererfahrungen erstellte. Zu den erwähnenswerten Beispielen gehören [Vom globalen Pflege- und Betreuungsnotstand zu hochwertiger Pflege und Betreuung zu Hause, Vergütung und Vertretung von Hausangestellten in der Pflege- und Betreuungswirtschaft in den Mittelpunkt rücken](#) sowie [Beseitigung des geschlechtsspezifischen Gefälles beim bezahlten Elternurlaub](#). Durch die Erweiterung des „Globalen Online-Portals für Pflege- und Betreuungspolitik und Investitionssimulators der IAO“ erarbeiteten die IAO und die ECLAC [Investitionsszenarien für die Pflege- und Betreuungsgesellschaft](#) in Lateinamerika und der Karibik. Schließlich wurde 2025 die erste Tagung der dreigliedrigen und interregionalen IAO-Facharbeitsgruppe zu internationalen statistischen Normen für die Messung von Pflege- und Betreuungsarbeit online durchgeführt.

► Kasten II-19. „South-4-Care“

Die Plattform „[South-4-Care](#)“ dient als globaler Raum für den kollegialen Austausch, um Praktiken zum Aufbau einer widerstandsfähigen Pflege- und Betreuungswirtschaft zugunsten von menschenwürdiger Arbeit und inklusiven Arbeitsmärkten zu dokumentieren und auszutauschen. Bei der Einführung im September 2025 wurden 29 anschauliche praktische Erfahrungen von Mitgliedsgruppen und Partnern aus Ländern mit unterschiedlichem Entwicklungsstand vorgestellt. Beim ersten [digitalen Lernzentrum „South-4-Care“](#), das in Doha in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum stattfand, kamen nahezu 100 Teilnehmer aus über 30 Ländern zusammen. Das Lernzentrum stärkte die Fähigkeit von politischen Entscheidungsträgern und Sozialpartnern, integrierte Politiken im Bereich Pflege und Betreuung zu konzipieren und dafür Überzeugungsarbeit zu leisten, und förderte neue Partnerschaften für die Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation.

- 188.** Die Verhinderung und Bekämpfung von **Gewalt und Belästigung** war nach wie vor ein wesentlicher Aspekt bei der Beseitigung struktureller Hindernisse für die Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bei der Arbeit. Während der Zweijahresperiode diente das Übereinkommen Nr. 190 weiterhin als Grundlage, um rechtliche und institutionelle Reformen voranzutreiben und umfassende, geschlechtergerechte Ansätze zur Schaffung sichererer und würdevollerer Arbeitsplätze zu fördern. Die IAO unterstützte die Mitgliedsgruppen dabei, die Grundsätze des Übereinkommens und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 206) betreffend Gewalt und Belästigung, 2019, in konkrete Politiken und institutionelle Praktiken umzusetzen.
- 189.** Nennenswerte Beispiele sind unter anderem der nationale Aktionsplan von Kirgisistan, der innerhalb eines festen Zeitrahmens umzusetzende Gesetzesreformen, Sensibilisierungs- und Überwachungsmaßnahmen enthält, sowie die geschlechtergerechte nationale Politik Südafrikas zur Prävention und Beseitigung von Belästigung im öffentlichen Dienst, die Mechanismen für Meldungen, Abhilfe und Rechenschaftspflicht umfasst. In Mexiko nahm der Arbeitgeberverband ein nationales Protokoll an, das mit dem Übereinkommen Nr. 190 im Einklang steht und als Modell für 36.000 angeschlossene Unternehmen im ganzen Land dient. Ferner wurde in Malawi von den Arbeitnehmerverbänden eine Politik zur Bekämpfung von sexueller Belästigung angenommen.
- 190.** Darüber hinaus führte die IAO gezielte Schulungen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitsinspektoren und Richter durch. Beispielsweise entwickelte das Amt mit Unterstützung Schwedens ein umfassendes Schulungshandbuch, Schulungskurse und eine Ressourcenplattform für Arbeitgeber zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit.

Haushalt und Ausgaben

- 191.** Für die Ergebnisvorgabe 5 wurden im Zeitraum 2024–25 insgesamt 65,9 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 65 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt und 35 Prozent aus Sondermitteln, darunter auch aus dem HZK, stammten (Tabelle II-10). Die Gesamtausgaben lagen 20 Prozent unter dem strategischen Haushalt für die Zweijahresperiode, da die Mobilisierung von Sondermitteln weniger positiv verlief als erwartet. Das Amt wies erhebliche Mittel aus dem HZK zu, was zur Erreichung von Ergebnissen in 17 Mitgliedstaaten beitrug.

► **Tabelle II-10. Ergebnisvorgabe 5: Strategischer Haushalt, Ausgaben und die fünf wichtigsten Finanzierungspartner**

Finanzierungsquelle		Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt		45,7	43,0
Haushalts-Zusatzkonto		0,5	4,9
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit		35,9	18,0
Insgesamt		82,1	65,9
Die fünf wichtigsten Finanzierungspartner	UNAIDS		3,5
	Schweden		3,3
	Kanada		2,2
	Frankreich		1,3
	Multi-Partner-Treuhandfonds (MPTF)/UNDP		1,3

Ergebnisvorgabe 6. Schutz bei der Arbeit für alle

Besondere Erfolge

- Im Juni 2025 nahm die Internationale Arbeitskonferenz das [Übereinkommen \(Nr. 192\) über biologische Gefahren im Arbeitsumfeld, 2025](#), sowie die [Empfehlung \(Nr. 209\) betreffend biologische Gefahren im Arbeitsumfeld, 2025](#), an.
- In 21 Ländern wurden Lohnfestsetzungssysteme gestärkt, wovon mehr als 15 Millionen Niedriglohneempfänger profitierten.
- Mehr als 8 Millionen Arbeitnehmer in sieben Mitgliedstaaten profitierten von der festgelegten Begrenzung der Arbeitszeit, der Gewährleistung wöchentlicher Ruhezeiten sowie der Einführung flexibler und ausgewogener Arbeitszeitregelungen und von Rahmenbedingungen für Telearbeit und hybride Arbeitsformen.
- Mechanismen zur Einhaltung von Vorschriften und Diagnosen in 14 Mitgliedstaaten trugen maßgeblich dazu bei, den Arbeitnehmerschutz auf Beschäftigte, die einem hohen Ausschlussrisiko ausgesetzt sind, auszuweiten, darunter nahezu 3 Millionen Hausangestellte in sieben Ländern, Zeit- oder Gelegenheitsarbeitskräfte in zwei Ländern sowie Arbeitnehmer, die von Informalisierung bedroht sind, in acht Ländern, darunter 4 Millionen Arbeitsmigranten aus Myanmar.
- Ressourcenzentren für Migranten in Afrika, Asien, Europa und im Pazifik unterstützten mehr als 300.000 potenzielle, im Ausland befindliche und zurückkehrende Arbeitsmigranten mit Informationen, Dienstleistungen und rechtlicher Unterstützung und sicherten ihnen Entschädigungen in Höhe von insgesamt nahezu 2,5 Millionen US-Dollar für während der Migration erlittene Missbräuche.

192. Die IAO unterstützte die Mitgliedsgruppen dabei, die Durchführung der internationalen Arbeitsnormen zu verstärken und inklusivere und gerechtere Arbeitsmärkte zu fördern, indem die Rahmen für den Arbeitsschutz, angemessene Löhne und Lohnfestsetzungssysteme sowie menschenwürdige Arbeitszeiten ausgebaut und gleichzeitig der Schutz für die am stärksten vom Ausschluss bedrohten Arbeitnehmer erweitert wurde, darunter Hausangestellte, informell Beschäftigte, Plattformarbeitskräfte, Personen mit befristetem Beschäftigungsverhältnis sowie Arbeitsmigranten und arbeitende Flüchtlinge. Diese Bemühungen trugen dazu bei, die Ungleichheit zu verringern und fairere Arbeitsbedingungen in unterschiedlichen Beschäftigungskontexten zu fördern (Kasten II-20).

► Kasten II-20. Irak: Nationale Strategie zur Prävention und Verringerung von Ungleichheit in der Arbeitswelt

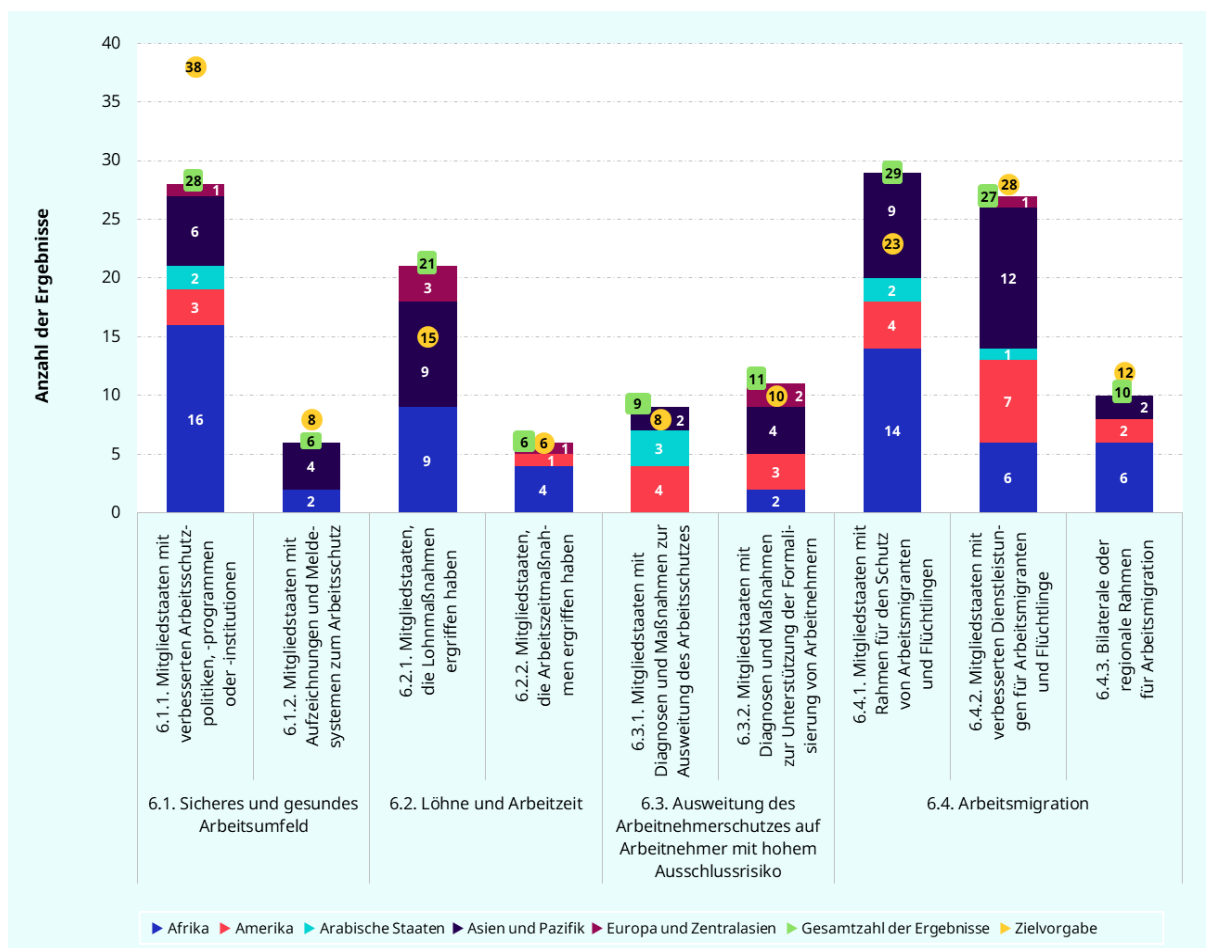
Anfang 2024 billigten die Regierung Iraks und die Sozialpartner die [Nationale Strategie zur Prävention und Verringerung von Ungleichheit in der Arbeitswelt \(2024–2028\)](#), womit ein wichtiger Meilenstein für die Förderung von sozialer Gerechtigkeit und Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt erreicht wurde. Die Strategie wurde im Rahmen breit angelegter Konsultationen mit staatlichen Institutionen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden sowie der Zivilgesellschaft erarbeitet und bietet einen umfassenden und integrierten Rahmen zur Bekämpfung von struktureller Ungleichheit, unter anderem zwischen Frauen und Männern, zur Förderung der Erwerbsbeteiligung und zur Ausweitung des Schutzes für gefährdete Gruppen. Ein wesentliches Ziel besteht darin, einen angemessenen Rechtsschutz für alle Arbeitnehmer zu gewährleisten, einschließlich der Beschäftigten in der informellen Wirtschaft, der Plattformarbeitskräfte, der selbstständig Erwerbstätigen und der Teilzeitbeschäftigten, und damit die Integration derjenigen zu verbessern, die Gefahr laufen, vom Arbeitnehmerschutz ausgeschlossen zu werden.

- 193.** Die IAO gestaltete den globalen Diskurs aktiv mit und stärkte strategische Partnerschaften mit dem Globalen Pakt der UN, der FAO und der OECD, indem sie die Einbindung der Grundsätze menschenwürdiger Arbeit in breitere Politikrahmen förderte. Die Organisation trieb zudem eine wegweisende globale Agenda zur Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, voran und vertiefte die Zusammenarbeit mit der G20. Darüber hinaus beteiligte sich die IAO aktiv am globalen Dialog zur Arbeitsmigration im Rahmen des Migrationsnetzwerks der UN und ging Partnerschaften mit der Internationalen Organisation für Migration (IOM) und dem Hohen Flüchtlingskommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR) ein, um kohärente, auf Rechte gegründete Ansätze auf Grundlage der internationalen Arbeitsnormen sowie einheitliche Botschaften und gezielte Maßnahmen im gesamten multilateralen System zu fördern.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2024–25

- 194.** Während der Zweijahresperiode stärkte die IAO die Kapazitäten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen zur Förderung des Arbeitsschutzes, angemessener Löhne und menschenwürdiger Arbeitszeiten sowie zur Ausweitung des Schutzes auf Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Arbeitsvereinbarungen und ihres Vertragsstatus hochgradig ausgrenzungsgefährdet sind, darunter informell Beschäftigte in formellen Unternehmen oder in Haushalten, und förderte zugleich eine faire und gut gesteuerte Arbeitsmigration. Insgesamt trug die IAO zu 147 Ergebnissen bei, womit die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode nur um ein Ergebnis verfehlt wurde. Bei fünf der neun Leistungsindikatoren wurde die Zielvorgabe erreicht oder übertroffen (Abbildung II-17).

► **Abbildung II-17. Erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 6 nach Leistungsindikator und Region**



- 195.** Aufbauend auf den in früheren Zweijahresperioden erzielten Fortschritten räumten immer mehr Mitgliedstaaten den Maßnahmen zur Förderung **sicherer und gesunder Arbeitsumfelder** Priorität ein und unternahmen Schritte zur Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 187. Viele Länder stärkten ihre Politik- und Rechtsrahmen im Bereich Arbeitsschutz, verbesserten ihre innerstaatlichen Arbeitsschutzsysteme und optimierten die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.
- 196.** Beachtliche Fortschritte im Zusammenhang mit nationalen Rahmen für den Arbeitsschutz wurden in Afrika, in der Region Lateinamerika und Karibik sowie in der Region Asien und Pazifik erzielt. Projekte der Entwicklungszusammenarbeit der IAO trugen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit in 63.000 Arbeitsstätten bei. Die Zielvorgabe für Aufzeichnungs- und Meldesysteme im Bereich des Arbeitsschutzes wurde erreicht, was in erster Linie den Ergebnissen in der Region Asien und Pazifik sowie in Afrika zuzuschreiben war. Die wirksame Umsetzung von Politiken und Rechtsvorschriften für den Arbeitsschutz ist jedoch nach wie vor eine Herausforderung, was die Notwendigkeit unterstreicht, die innerstaatlichen Kapazitäten weiter zu stärken, den Arbeitsschutz in breiter angelegte Entwicklungsrahmen zu integrieren und die fachliche Unterstützung des Amtes in diesem Bereich aufrechtzuerhalten.
- 197.** Die IAO stärkte ihre normative Führungsrolle, indem sie die ersten globalen Normen zur Prävention und zum Schutz vor biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld festlegte und die [globale Kampagne](#) zur Förderung der Ratifizierung und Umsetzung grundlegender IAO-Übereinkommen zum Arbeitsschutz umsetzte. Darüber hinaus veröffentlichte das Amt Forschungsberichte und entwickelte Politikinstrumente, unter anderem in Bezug auf [chemische Expositionen im Bergbau](#), [Hitze am Arbeitsplatz](#) (vom UN-Generalsekretär weltweit eingeführt), die [Verbindung zwischen Sozialschutz und Arbeitsmedizin](#) zur Förderung der Ziele für nachhaltige Entwicklung sowie eine neue [Methodik zur Bewertung nationaler Qualifikationssysteme im Bereich Arbeitsschutz](#) (Kasten II-21).

► **Kasten II-21. Aufbau einer sichereren Zukunft: Eine neue Methodik zur Verbesserung nationaler Qualifikationssysteme im Bereich Arbeitsschutz**

Im Rahmen des IAO-Flaggschiffprogramms „Safety + Health for All“ entwickelte das Amt mit Unterstützung der Regierung der Republik Korea eine innovative Methodik zur Bewertung nationaler Qualifikationssysteme im Bereich des Arbeitsschutzes. Dieser praxisorientierte Leitfadens, der die Mitgliedstaaten bei der Bewertung und Verbesserung ihrer innerstaatlichen Qualifikationssysteme für Präventionszwecke unterstützt, wurde erfolgreich in Brunei Darussalam, Madagaskar und auf den Philippinen angewandt. Im Anschluss an diese Bewertung nahm Madagaskar einen Fahrplan zur Verbesserung seines innerstaatlichen Systems an.

- 198.** Die IAO verstärkte die globalen und nationalen Maßnahmen zur Förderung **angemessener Löhne und menschenwürdiger Arbeitszeiten**. In 21 Mitgliedstaaten, insbesondere in Afrika sowie in der Region Asien und Pazifik, wurden die Lohnfestsetzungssysteme gestärkt. Die Reformen umfassten die Einführung, Anpassung oder Ausweitung von Mindestlöhnen – unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer wie auch wirtschaftlicher Faktoren –, Lohnerhöhungen infolge erneuerter Kollektivvereinbarungen in Sektoren wie Bergbau, Fischerei, Lebensmittelverarbeitung und öffentliche Dienste sowie Analysen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf innerstaatlicher Ebene. Insgesamt kamen die Mindestlohnreformen 14,7 Millionen Niedriglohneempfängern zugute, während die durch Kollektivverhandlungen festgelegten Löhne das Einkommen von rund 370.000 Beschäftigten verbesserten.
- 199.** Zudem unterstützte die IAO die Regierungen bei der Ausarbeitung von Rechtsvorschriften und stärkte die Kapazitäten der Sozialpartner, um Kollektivvereinbarungen zu Arbeitszeit und Arbeits-

organisation auszuhandeln. Dies führte in sieben Ländern zu Ergebnissen, in denen Maßnahmen zur Begrenzung der Arbeitszeit, zur Gewährleistung wöchentlicher Ruhezeiten und zur Förderung flexibler und ausgewogener Arbeitszeitregelungen sowie von Rahmenbedingungen für Telearbeit und hybride Arbeitsformen angenommen wurden.

200. Der *Global Wage Report 2024–25* zeigte eine Analyse in Bezug auf Lohnentwicklungen, Ungleichheit, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede und Anpassungen des Mindestlohns sowie umsetzbare grundsatzpolitische Empfehlungen für die Mitgliedstaaten auf. Die *Sachverständigentagung über Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne* vereinbarte Grundsätze zur Schätzung und Umsetzung existenzsichernder Löhne, die nun auf Landesebene angewandt werden (Kasten II-22). Das Amt startete im April 2025 zusammen mit der IOE und dem IGB das Programm für existenzsichernde Löhne und führte im Rahmen der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit die Initiative für existenzsichernde Löhne ein.

► **Kasten II-22. Schätzungen und Methoden zur Ermittlung existenzsichernder Löhne in Costa Rica**

Die Lohnfestsetzungspraktiken in Costa Rica wurden verbessert, indem das Konzept des existenzsichernden Lohns in die Mechanismen zur Anpassung der nationalen Mindestlöhne integriert wurde. Dies spiegelt ein starkes nationales Bekenntnis zu faktengestützter Lohnpolitik wider, das durch den sozialen Dialog in dreigliedrigen Institutionen wie dem Nationalen Lohnrat unterstützt wird. Die Schätzung existenzsichernder Löhne wurde unter Anwendung der IAO-Methodik mit fachlicher Unterstützung des Amtes und finanziellen Beiträgen der Regierung des Königreichs der Niederlande durchgeführt. Das Wissen über diese Methodik wurde an nationale Institutionen für eine künftige Umsetzung weitergegeben. Diese Bemühungen sollen zusammen mit verbesserten Daten zu wirtschaftlichen Faktoren als Orientierungshilfe für künftige Anpassungen des nationalen Mindestlohns sowie der Löhne in strategischen Sektoren, einschließlich des Bananensektors, dienen.

201. Während der gesamten Zweijahresperiode erhielt das Amt aus allen Regionen eine wachsende Zahl an Ersuchen um fachliche Unterstützung, damit ein **angemessener und wirksamer Arbeitnehmerschutz für Arbeitnehmer mit einem hohen Ausschlussrisiko** gewährleistet werden kann. Mit Unterstützung der IAO ergriffen neun Länder Maßnahmen zur Schließung fortbestehender Lücken in den Rechtsrahmen für Arbeitsformen wie Plattform- und Heimarbeit sowie für bestimmte Vertragsformen, darunter befristete Verträge, Teilzeitarbeit und Beschäftigungsverhältnisse mit mehreren Beteiligten.
202. Auf der 113. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (Juni 2025) führte der Normensetzungsausschuss für menschenwürdige Arbeit in der Plattformwirtschaft seine erste Beratung durch und ebnete damit den Weg für eine mögliche Annahme eines Übereinkommens und einer Empfehlung zu diesem Thema im Jahr 2026. Das starke Engagement der Mitgliedsgruppen bei diesem Verfahren zeigte sich in der Rekordzahl der Antworten auf den Fragebogen zum „*weißen Bericht*“. Nach der ersten Beratung veröffentlichte das Amt im August 2025 den „*braunen Bericht*“ und organisierte diesbezüglich eine Reihe von Informationsveranstaltungen für Regierungen und Sozialpartner. Darüber hinaus wurden aktuelle Informationen zu Rechtsvorschriften, ein Policy Tracker sowie Fachdossiers als Reaktion auf die zunehmende Nachfrage nach Wissen und Leitvorgaben in Bezug auf die Plattformökonomie, aber auch verwandte Produkte zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten und zum algorithmischen Management bereitgestellt.
203. Elf Mitgliedstaaten nahmen Maßnahmen an, die die Erkennung von Informalität und die Einhaltung von Vorschriften begünstigen, darunter Initiativen zum Kapazitätsaufbau und zur Sensibilisierung für Faktoren, die als Triebkraft für die formelle Beschäftigung dienen, die Förderung der Einhaltung von Vorschriften, die Verwendung von Musterverträgen und Streitbeilegungs-

mechanismen. Die IAO unterstützte zudem Bemühungen zur Einbeziehung von Beschäftigten in der informellen Wirtschaft und Hausangestellten in Arbeitnehmerverbände und Plattformen für den sozialen Dialog und entwickelte ein methodisches Instrumentarium zur Bewertung und Bewältigung von Informalisierungsrisiken auf der Grundlage von auf Landesebene gemachten Erfahrungen.

- 204. Darüber hinaus förderte das Amt innovative Ansätze zur Formalisierung der Beschäftigung von Hausangestellten – von denen 81 Prozent aufgrund von Gesetzes- und Durchsetzungslücken weiterhin informell beschäftigt sind –, unter anderem durch den Einsatz eines verhaltenswissenschaftlichen Instrumentariums, mit dem Hindernisse für eine formelle Beschäftigung beseitigt werden sollen, indem analysiert wird, wie Einzelpersonen auf normative, soziale und rechtliche Umfelder reagieren.
- 205. Die IAO unterstützte 29 Mitgliedstaaten bei der Stärkung ihrer Rahmen und Mechanismen für die **Arbeitsmigration** und 27 Länder bei der Verbesserung ihrer Dienste für Arbeitsmigranten und Flüchtlinge, wobei die Schwerpunkte auf einer faire Anwerbung, der Einrichtung von Ressourcenzentren für Arbeitsmigranten, der nachhaltigen Wiedereingliederung von Rückkehrern sowie der Politikentwicklung unter Einbeziehung der Sozialpartner lagen.
- 206. Die fachliche Unterstützung befasste sich zudem mit den Zusammenhängen zwischen Klimawandel und Mobilität sowie mit der Ausweitung des Sozialschutzes auf Arbeitsmigranten durch einseitige Maßnahmen sowie durch bilaterale, subregionale und regionale Zusammenarbeit. Die IAO unterstützte die Schaffung oder Erneuerung von zehn bilateralen und regionalen Rahmen, darunter ein innovativer Rahmen für die Anerkennung von Qualifikationen in 14 lateinamerikanischen und karibischen Ländern sowie ein interregionaler Dialog zwischen Afrika und den arabischen Staaten (Kasten II-23).

► **Kasten II-23. Interregionaler Dialog für eine faire und wirksame Steuerung der Arbeitsmigration**

Die Arbeitsmigration aus afrikanischen Ländern in Mitgliedsländer des Kooperationsrates der Arabischen Golfstaaten nimmt zu und das Ergreifen entsprechender Schutzmaßnahmen ist von zentraler Bedeutung, um eine strukturierte, sichere, geordnete und reguläre Arbeitsmigration zu gewährleisten. In Partnerschaft mit der IOM unterstützte die IAO im Jahr 2024 die Aufnahme des Doha-Dialogs über die Arbeitskräftemobilität zwischen Afrika und dem Kooperationsrat der Arabischen Golfstaaten. Durch diese öffentliche Dialogplattform zwischen afrikanischen Ländern und Ländern in der Region der arabischen Staaten sollen die Steuerung der Arbeitskräftemobilität und der Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten verbessert werden. An dem Dialog beteiligten sich auch regionale Sozialpartner, darunter der IGB Afrika, die Organisation für Afrikanische Gewerkschaftseinheit (OATUU), Business Africa und die Gewerkschaft der Liga der Arabischen Staaten, sowie Vertreter der afrikanischen regionalen Wirtschaftsgemeinschaften. Die Mitglieder verabschiedeten die [Doha-Erklärung zur Arbeitskräftemobilität](#) zwischen dem Kooperationsrat der Arabischen Golfstaaten, Jordanien, Libanon und 24 afrikanischen Mitgliedstaaten, in der sie sich verpflichteten, menschenwürdige Arbeit für Arbeitsmigranten zu gewährleisten und den Dialog, einschließlich des sozialen Dialogs, zu diesem Zweck fortzuführen.

- 207. Forschungsarbeiten der IAO flossen in grundsatzpolitische Leitvorgaben ein, ermittelten Schutzlücken und lieferten neue Erkenntnisse zu Trends bei der Arbeitsmigration, insbesondere durch die [Globalen Schätzungen der IAO zu internationalen Arbeitsmigranten](#) in der Erwerbsbevölkerung und die [Globale Studie zu Anwerbegebühren und den damit verbundenen Kosten: zweite Ausgabe](#). Darüber hinaus wurden die [Leitvorgaben der IAO zu Ressourcenzentren für Arbeitsmigranten](#) sowie Kurzdossiers zum [sozialen Dialog für die Politikgestaltung im Bereich Arbeitsmigration](#) und zur [temporären Arbeitsmigration](#) veröffentlicht.

Haushalt und Ausgaben

208. Für die Ergebnisvorgabe 6 wurden im Zeitraum 2024–25 insgesamt 183,5 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 36 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt und 64 Prozent aus Sondermitteln, darunter auch aus dem HZK, stammten (Tabelle II-11). Die Gesamtausgaben lagen 23 Prozent über dem strategischen Haushalt für die Zweijahresperiode, was insbesondere auf die Mobilisierung von Sondermitteln für die Arbeitsmigration zurückzuführen war. Mit den für diese Ergebnisvorgabe zugewiesenen HZK-Mitteln, die vor allem zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Hausangestellten beitrugen, konnten Ergebnisse in 10 Mitgliedstaaten erzielt werden.

► **Tabelle II-11. Ergebnisvorgabe 6: Strategischer Haushalt, Ausgaben und die fünf wichtigsten Finanzierungspartner**

Finanzierungsquelle		Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt		63,6	66,5
Haushalts-Zusatzkonto		0,9	2,6
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit		84,9	114,4
Insgesamt		149,4	183,5
Die fünf wichtigsten Finanzierungspartner	Vereinigte Staaten		16,7
	Deutschland		16,2
	Europäische Union		14,8
	Privatsektor		9,8
	Vereinigtes Königreich		8,4

Ergebnisvorgabe 7. Universeller Sozialschutz

Besondere Erfolge
- Der Sozialschutz wurde durch von der IAO unterstützte Reformen erheblich ausgeweitet und erreichte rund 39 Millionen Menschen, darunter 14 Millionen Arbeitnehmer in Indonesien durch die Ausweitung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit, 6 Millionen zusätzlich Begünstigte von Sozialschutzleistungen in Kongo sowie 3 Millionen Menschen, die von der Rentenreform in Chile profitierten. - Drei Mitgliedstaaten – Angola, São Tomé und Príncipe und Suriname – ratifizierten das (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, womit sich die Gesamtzahl der Ratifikationen dieses Übereinkommens auf 68 erhöhte und nur noch zwei weitere Ratifikationen erforderlich sind, um die von der Internationalen Arbeitskonferenz für 2026 festgelegte Zielvorgabe zu erreichen. - Libanon gewährte 27.000 in Konfliktgebieten lebenden Menschen mit Behinderungen finanzielle Zuwendungen. Im August 2024 führte die Regierung des Staates Palästina Sozialleistungen für 18.000 ältere Menschen und 15.000 Menschen mit schweren Behinderungen im Westjordanland ein und es sind Vorbereitungen im Gang, um diese Beihilfen auf Gaza auszuweiten. - Die IAO veröffentlichte den <i>Weltbericht zur sozialen Sicherung 2024–26</i>, in dem aufgezeigt wird, dass 52,4 Prozent der Weltbevölkerung Zugang zu mindestens einer Sozialschutzleistung haben, während es für 3,8 Milliarden Menschen – darunter 2 Milliarden Frauen und Mädchen – weiterhin keinen Sozialschutz gibt.

- 209.** Die Ausweitung des Sozialschutzes ist nach wie vor eine zentrale Säule der Agenda für menschenwürdige Arbeit und eine Schlüsselstrategie zur Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit. Die IAO unterstützte weiterhin die Entwicklung nachhaltiger, am Menschen orientierter und auf Rechte gegründeter Sozialschutzsysteme zur Förderung der Agenda 2030. Diese Sozialschutzsysteme tragen zur Bekämpfung anhaltender Armut und zunehmender Ungleichheit, einschließlich der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, bei, und sorgen zugleich dafür, dass die Auswirkungen von Schocks und Krisen auf die Menschen abgefedert und systemische Herausforderungen angegangen werden.
- 210.** Das globale IAO-Flaggschiffprogramm zur Schaffung sozialer Basisschutzniveaus für alle war weiterhin ein wesentlicher Mechanismus, um fachliche Unterstützung für die Mitgliedstaaten bereitzustellen und Fortschritte hin zu einem universellen Sozialschutz zu fördern. Multilaterale Partnerschaften, darunter die Allianz mit dem Internationalen Währungsfonds (IWF) (Kasten II-24) und das Globale Förderinstrument, ermöglichten gezielte und integrierte Maßnahmen in Zielländern.

► **Kasten II-24. Die strategische Zusammenarbeit zwischen der IAO und dem IWF ermöglicht nachhaltige Investitionen in Sozialschutz**

Eine erneuerte Partnerschaft zwischen der IAO und dem IWF in ausgewählten Ländern führte zu einer stärkeren Verankerung der Sozialschutzfinanzierung in nationalen Politikrahmen. Gemeinsam ermittelte länderspezifische Ansatzpunkte ermöglichten Analysen mit hohem Wirkungsgrad, darunter Analysen des fiskalischen Spielraums, die als Grundlage für Sozialschutzreformen dienten und in die Länderberichte nach Artikel IV des IWF einfließen. Die IAO erleichterte zudem dreigliedrige Beratungen, wodurch die Mitgliedsgruppen wirksam in den Dialog mit Finanzministerien und dem IWF eintraten.

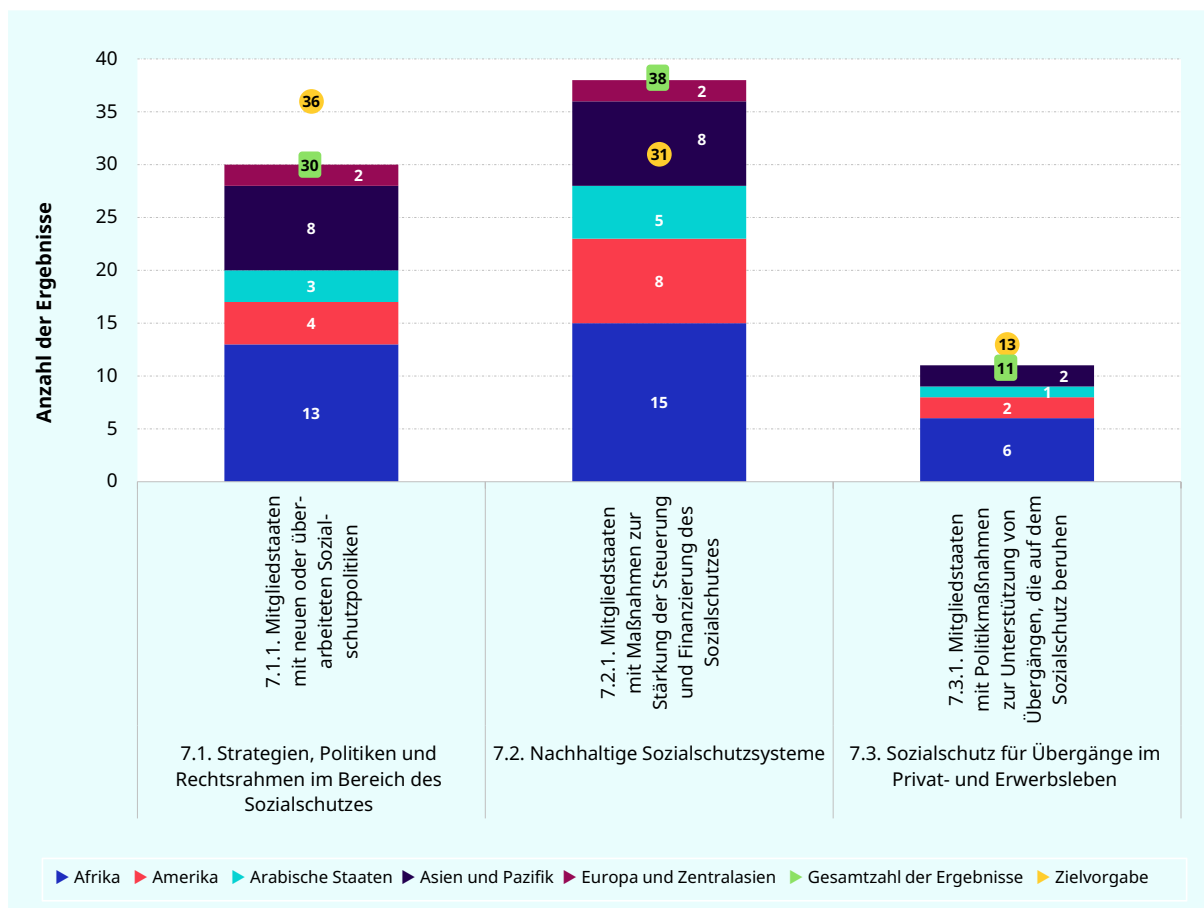
Die Reformbemühungen konzentrierten sich auf die Arbeitslosenversicherung in Kambodscha und Eswatini, die Krankenversicherung in Senegal, Rentensysteme auf den Komoren, in Libanon, Marokko, Mosambik und Thailand sowie auf die Ausweitung der Absicherung auf Hausangestellte in Paraguay. Gemeinsame Wissensprodukte der IAO und des IWF förderten eine konzeptionelle Annäherung und die Politikkohärenz zwischen den beiden Organisationen und zeigten die positiven Synergien zwischen Sozialschutzsystemen und Arbeitsmarktergebnissen auf.

- 211.** Auf Grundlage ihres normativen Mandats und ihrer dreigliedrigen Struktur wirkte die IAO weiterhin als führende Kraft bei der Gestaltung globaler politischer Verpflichtungen und Initiativen zur Ausweitung des Sozialschutzes. Sie spielte eine zentrale Rolle bei der Ausarbeitung des auf der Globalen Partnerschaft für universellen Sozialschutz zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (USP2030) beruhenden globalen Handlungsappells (2024), der darauf abzielt, den sozialen Basisschutz jährlich um mindestens 2 Prozentpunkte zu erhöhen, sowie bei der Operationalisierung der gemeinsamen Grundsätze des Rates für interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich des sozialen Schutzes (SPIAC-B) zur Verknüpfung von humanitärer Hilfe mit Sozialschutz.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2024–25

- 212.** Während der Zweijahresperiode trug die IAO zu 79 Ergebnissen auf Landesebene im Bereich des Sozialschutzes bei. Bei zwei der drei Leistungsindikatoren wurde die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode nicht erreicht, während beim Indikator, der die Stärkung der Sozialschutzsysteme misst, die Zielvorgabe übertroffen wurde (Abbildung II-18). Diese Fortschritte spiegeln das zunehmende Interesse der Mitgliedstaaten wider, die Steuerung im Bereich des Sozialschutzes sowie die entsprechenden Kapazitäten für die Finanzierung und Umsetzung zu verbessern, auch im Rahmen des digitalen Wandels, was eine grundlegende Voraussetzung für die Ausweitung der Absicherung und die Steigerung der Wirksamkeit ist.

► **Abbildung II-18. Erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 7 nach Leistungsindikator und Region**



213. Die IAO unterstützte die Mitgliedsgruppen beim Aufbau und bei der Stärkung nationaler Rahmen für den Sozialschutz, was in 30 Mitgliedstaaten zur Annahme neuer oder überarbeiteter Strategien, Politiken oder Rechtsrahmen auf der Grundlage dreigliedriger Beratungen führte. Die Unterstützung der IAO konzentrierte sich zunehmend auf Rechts- und Politikreformen im Hinblick auf eine bessere Koordinierung zwischen beitragsfinanzierten und beitragsunabhängigen Systemen, wie etwa in Vietnam (Kasten II-25), auf die Ausweitung der Absicherung auf Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen in China und Indien sowie auf die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen während ihres gesamten Lebensverlaufs und beruflichen Werdegangs in Chile, Indonesien und Thailand, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu beseitigen. In Chile wurden im Rahmen einer inklusiven Rentenreform Pflege- und Betreuungsgutschriften eingeführt, von denen bis 2026 voraussichtlich mehr als 750.000 Frauen profitieren werden.

► **Kasten II-25. Langfristige Unterstützung zur Ausweitung des Sozialschutzes und zur Verringerung der Fragmentierung in Vietnam**

Die von der IAO über mehrere Zweijahresperioden unterstützte Sozialschutzreform Vietnams mündete 2024 in die Annahme des Sozialversicherungsgesetzes, womit ein bedeutender Meilenstein auf dem Weg zur Verwirklichung des von dem Land angestrebten Ziels – Schaffung eines universellen Sozialschutzes – erreicht wurde. Das Gesetz integriert beitragsfinanzierte und beitragsunabhängige Renten in ein mehrstufiges System, wodurch der obligatorische Sozialversicherungsschutz auf zuvor nicht abgesicherte Arbeitnehmer ausgeweitet wird und zusätzlichen 3 Millionen Menschen zugutekommt.

Mit finanzieller Unterstützung Australiens, Irlands und Japans trug die IAO zum Reformprozess bei, indem sie versicherungsmathematische Bewertungen der Sozialversicherungsmittel durchführte, den dreigliedrigen Dialog erleichterte und Politikberatung zur Stärkung der Ausgestaltung und Umsetzung der Reform bereitstellte.

- 214.** In 30 Mitgliedstaaten wurden grundsatzpolitische Maßnahmen zur Ausweitung des Umfangs und zur Verbesserung der Angemessenheit von Sozialschutzsystemen angenommen, einschließlich des Zugangs zu Gesundheitsversorgung und Mutterschaftsbetreuung in 15 Ländern wie Côte d'Ivoire, Kambodscha, Demokratische Republik Kongo, Thailand, Vietnam und Zypern. Zur Unterstützung einer faktengestützten Politikgestaltung führte das Amt eine vergleichende Überprüfung von Reformen der sozialen Absicherung im Bereich Gesundheit in 17 lateinamerikanischen Ländern durch, die als Grundlage für Beratungsdienste in El Salvador, Honduras, Kolumbien und Peru diente. Darüber hinaus leistete die IAO Unterstützung bei der Gestaltung oder Reform von Systemen zum Schutz vor Arbeitslosigkeit in Indonesien, Jamaika, Malaysia und Suriname.
- 215.** Zur Stärkung der Anstrengungen bei Überzeugungsarbeit und Beratung in Bezug auf das Recht auf soziale Sicherheit erarbeitete das Amt den *Leitfaden zur Ausarbeitung von Sozialversicherungsgesetzen*, eine zukunftsweisende Ressource, die auf dem Fachwissen und der Erfahrung der IAO beruht. Dieser praxisorientierte Leitfaden prägt aktiv nationale Rechtsreformen im Einklang mit den internationalen Arbeitsnormen. Ergänzend dazu werden in dem von der IAO in Zusammenarbeit mit dem OHCHR erarbeiteten Faktenblatt Recht auf soziale Sicherheit Verpflichtungen von Staaten festgelegt und politische Handlungswege aufgezeigt, wobei den Argumenten für einen universellen Sozialschutz, der auf internationalen Menschenrechts- und Sozialversicherungsnormen beruht, Nachdruck verliehen wird.
- 216.** In insgesamt 38 Mitgliedstaaten wurden spürbare Verbesserungen bei der **Finanzierung und Steuerung des Sozialschutzes** erzielt. Die IAO trug zur Schaffung neuer versicherungsmathematischer und statistischer Funktionen innerhalb der Sozialschutzinstitutionen in sechs Ländern bei und unterstützte Reformen der finanziellen Steuerung in weiteren fünf Ländern, wobei Instrumente wie die *quantitativen Modelle der IAO und die versicherungsmathematische Dienstleistungsplattform von IAO/IVSS* genutzt wurden. Während der gesamten Zweijahresperiode wurden solide globale und regionale qualitative und quantitative Daten zum SDG-Indikator 1.3.1 erstellt, die als Grundlage für Analysen und Politikgestaltung dienten, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Rolle des Sozialschutzes im Zusammenhang mit Klimaschutzmaßnahmen und bei der Schließung von Finanzierungslücken lag (Kasten II-26).

► **Kasten II-26. Führungsrolle bei globalen Informationen und Analysen zum Stand des Sozialschutzes und seiner Finanzierung**

Im September 2024 veröffentlichte die IAO ihren *Flaggschiffbericht Weltbericht zur sozialen Sicherung 2024–26* sowie dazugehörige regionale Begleitberichte. Die Veröffentlichung hebt die zentrale Rolle einer universellen sozialen Sicherung für Klimaschutz und einen gerechten Übergang hervor. Der Bericht fand weite Verbreitung – mit über 41.700 Downloads bis September 2025 – und dient als Schlüsselressource für politische Entscheidungsträger, Praktiker und Sozialpartner, indem er aufzeigt, wie Sozialschutzsysteme eine inklusive und nachhaltige Entwicklung voranbringen können.

Die zugrunde liegende World Social Protection Database wurde auf 214 Länder und Gebiete ausgeweitet und umfasst auch geschlechtsspezifische Daten zur Absicherung. Sie wird nach wie vor als maßgebende Quelle international vergleichbarer Daten zum Sozialschutz herangezogen und dient als Grundlage für die SDG-Berichterstattung in Bezug auf den Indikator 1.3.1 sowie für globale UN-Berichte.

Darüber hinaus erstellte das Amt für das Jahr 2024 Schätzungen zur *Finanzierungslücke* für die Verwirklichung eines universellen Sozialschutzes in 133 Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen. Die

Ergebnisse zeigen, dass für die Erreichung eines allgemeinen sozialen Basisschutzes in diesen Ländern jährliche Investitionen in Höhe von 3,3 Prozent des BIP erforderlich sind. Diese Erkenntnisse flossen unmittelbar in die Ergebnisdokumente der [Vierten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung](#), des [Zweiten Weltgipfels für soziale Entwicklung](#), der [COP30](#) sowie des auf der USP2030 beruhenden globalen Handlungsappells ein und mobilisierten globale Verpflichtungen zu rascheren Fortschritten bei der Verwirklichung eines universellen Sozialschutzes.

- 217.** Viele Länder nutzten digitale Technologien, um die Bereitstellung und Steuerung von Sozialschutzsystemen zu verbessern. Die IAO unterstützte die Integration mobiler Sozialversicherungsdienste in unterversorgten ländlichen und städtischen Gebieten der Demokratischen Volksrepublik Laos, trug zu einer Datenzusammenführung in Indien bei, die die Genauigkeit der Sozialschutzstatistiken erhöhte, und erleichterte digitale Lösungen, um den Zugang zu Registrierungsverfahren und Informationen über Leistungen in Nepal, Pakistan und Ruanda zu verbessern. Das Amt dokumentierte jüngste [digitale Fortschritte in der Region Asien und Pazifik](#) und zeigte deutliche Zuwächse bei der Beteiligung an Sozialschutzsystemen auf. Als Partnerin der [Initiative Digitale Konvergenz](#) wirkt die IAO bei der Entwicklung globaler Normen zur Sicherstellung der Interoperabilität von Sozialschutzsystemen mit, etwa im Bereich [integrierte Register für Leistungsempfänger](#) und [Register für Menschen mit Behinderungen](#).
- 218.** Während der Zweijahresperiode stärkten elf Mitgliedstaaten ihre Kapazitäten zur **Nutzung des Sozialschutzes zur Erleichterung von Übergängen im Privat- und Erwerbsleben** sowie zur Unterstützung eines umfassenderen Strukturwandels durch integrierte Ansätze (Kasten II-27). Im Rahmen des Globalen Förderinstruments brachten die IAO und ihre Partner integrierte Ansätze voran, die die Schaffung von Arbeitsplätzen mit nachhaltig finanzierten Sozialschutzsystemen in ausgewählten Ländern mit Wegbereiter-Status verknüpfen.

► **Kasten II-27. Ausweitung des Sozialschutzes zur Erleichterung von Übergängen zur formellen Wirtschaft**

Um anhaltende Lücken bei der Sozialschutzabsicherung zu schließen, unterstützte die IAO die Mitgliedsgruppen dabei, die Übergänge zur Formalität durch innerstaatliche Politiken und Rechtsreformen zu erleichtern, insbesondere in Guinea-Bissau, Paraguay und Senegal. Innovative Ansätze wurden gefördert, darunter der Einsatz von Genossenschaften zur Einbeziehung schwer erreichbarer Gruppen sowie zur Erhebung von Beiträgen von Saison- und Gelegenheitsarbeitskräften. In Côte d'Ivoire wurde durch diese Strategie die Absicherung auf 6 Millionen Kaffeeerzeuger ausgeweitet.

In Kolumbien stellte die Annahme des Gesetzes Nr. 2466 einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Formalisierung dar. Dadurch wurde der Sozialversicherungsschutz – einschließlich Altersrenten-, Kranken- und Arbeitsunfallversicherung – für Hausangestellte ausgeweitet und kam über 650.000 Personen zugute, bei denen es sich überwiegend um Frauen handelt. Als Grundlage für diese Bemühungen dienten Forschungsarbeiten und grundsatzpolitische Leitvorgaben der IAO zu [öffentlichen Beschäftigungsprogrammen](#) sowie zur Stärkung des [Arbeitnehmer- und Sozialschutzes für Hausangestellte in den ASEAN-Ländern](#).

- 219.** Angesichts sich verschärfender Klimaschocks und zunehmender globaler Klimaschutzbemühungen wird der Sozialschutz immer mehr als wesentliches Instrument zur Anpassung und Widerstandsfähigkeit anerkannt. Zur Stärkung des Bewusstseins und der Beratungsdienste entwickelte das Amt Instrumente und Wissensprodukte, die den universellen Sozialschutz als zentralen politischen Hebel zur Bewältigung von Auswirkungen des Klimawandels und damit verbundenen Vertreibungen sowie als unterstützenden Faktor für einen gerechten Übergang etablieren. Dazu zählen der Weltbericht zur sozialen Sicherung 2024–26, die [IAO-Strategie zur Ausweitung des Sozialschutzes auf Arbeitsmigranten und Flüchtlinge](#) sowie ein gemeinsames Dossier von IAO und

USP2030, das den Ländern Orientierungshilfe bei der Einbeziehung des Sozialschutzes in die national festgelegten Beiträge bietet. Auf Landesebene testet die IAO in Jordanien ein Diagnoseinstrument zur Bewertung der Klimareaktionsfähigkeit von Sozialschutzsystemen.

Haushalt und Ausgaben

220. Für die Ergebnisvorgabe 7 wurden im Zeitraum 2024–25 insgesamt 121,4 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 40 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt und 60 Prozent aus Sondermitteln, darunter auch aus dem HZK, stammten (Tabelle II-12). Die Gesamtausgaben lagen knapp über dem strategischen Haushalt für die Zweijahresperiode. Mit den für diese Ergebnisvorgabe zugewiesenen HZK-Mitteln konnten Ergebnisse in zehn Mitgliedstaaten erzielt werden.

► **Tabelle II-12. Ergebnisvorgabe 7: Strategischer Haushalt, Ausgaben und die fünf wichtigsten Finanzierungspartner**

Finanzierungsquelle		Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt		48,5	47,9
Haushalts-Zusatzkonto		0,4	2,6
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit		62,5	70,9
Insgesamt		111,4	121,4
Die fünf wichtigsten Finanzierungspartner	Europäische Union		17,8
	Irland		4,2
	UNICEF		3,4
	Niederlande (Königreich der)		2,9
	Deutschland		2,1

Ergebnisvorgabe 8. Integrierte grundsatzpolitische und institutionelle Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit

Besondere Erfolge
- Mit fachlicher Unterstützung des Amtes verabschiedeten die Arbeits- und Beschäftigungsminister der G20 <i>politische Prioritäten zur Verringerung von Ungleichheiten in der Welt der Arbeit</i> (2024) und bekräftigten ihr Engagement für den „Aufbau wohlhabenderer Volkswirtschaften durch die Stärkung einer nachhaltigen und widerstandsfähigen Erwerbsbevölkerung, wobei der dringende Handlungsbedarf zur Bekämpfung von Ungleichheiten, zur Förderung von Fairness in der Welt der Arbeit und zur Gewährleistung von menschenwürdiger Arbeit anerkannt wird“ (<i>Erklärung von Fancourt, 2025</i>). - Die vom Verwaltungsrat des IAA im November 2023 eingerichtete Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit gewann deutlich an Dynamik und erhöhte die Zahl ihrer Partner auf insgesamt 400, darunter Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, internationale und regionale Einrichtungen, Unternehmen und akademische Institutionen. Die Globale Koalition unterstützt Aktivitäten im Rahmen von 14 Schlüsselinitiativen auf globaler Ebene und auf Landesebene. - Zehn weitere Länder schlossen sich dem Globalen Förderinstrument an, wodurch sich die Gesamtzahl der Länder mit Wegbereiter-Status auf 18 erhöhte. Im Rahmen dieser Initiative führten die UN und die

Weltbank 47 gemeinsame Programme durch, um politische Reformen für menschenwürdige Arbeitsplätze und einen universellen Sozialschutz in strategischen Sektoren in 30 Ländern, darunter auch in Ländern mit Wegbereiter-Status, zu fördern.

- Über ihre vier vorrangigen Aktionsprogramme mobilisierte das Amt mehr als 21 Millionen US-Dollar für integrierte Maßnahmen zur Unterstützung der Formalisierung, eines gerechten Übergangs, der Krisenbewältigung und menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten.
- Während der Zweijahresperiode entwickelten 32 Mitgliedstaaten Grundsatzpolitiken und Programme zur Förderung eines gerechten Übergangs im Kontext ökologischer Transformationen; zugleich verfolgten 19 Länder integrierte Ansätze und nahmen Strategien zur Formalisierung an. In 19 Ländern standen menschenwürdige Arbeit und Beschäftigung im Mittelpunkt der Maßnahmen zur Krisenprävention und -bewältigung.

221. Vor dem Hintergrund zunehmender geopolitischer Spannungen und vielschichtiger Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Klimawandel sowie demografischen und digitalen Übergängen verstärkte die IAO ihre Bemühungen, soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit ins Zentrum der nationalen und globalen Politikgestaltung zu stellen und ihre Integration in wirtschaftliche, soziale und ökologische Strategien sowie in Finanz- und Handelspolitiken sicherzustellen, um inklusives Wachstum, höhere Lebensstandards und eine Verringerung der Ungleichheit zu fördern. Die IAO vertiefte ihre Zusammenarbeit mit weltweit führenden politischen Entscheidungsträgern sowie mit Koordinierungsgremien wie der G7 und der G20 (Kasten II-28), führte die Globale Koalition für soziale Gerechtigkeit ein, erweiterte das Globale Förderinstrument und setzte vier bereichsübergreifende Aktionsprogramme um, die auf vorrangige Politikbereiche abzielen, die multidisziplinäre und praktische Lösungen erfordern.

► **Kasten II-28. Gestaltung grundsatzpolitischer Agenden durch die G7 und die G20**

Das Engagement der IAO in den G7- und G20-Prozessen trug zur Annahme von Politikrahmen und Aktionsplänen bei, die auf die Förderung von Sozialschutz und Inklusion sowie auf die Verringerung von Ungleichheiten und eine am Menschen orientierte Steuerung der künstlichen Intelligenz ausgerichtet sind.

Gemeinsam mit der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) betreibt die IAO das [G20-Sozialpolitikportal](#), eine Wissensplattform zur Unterstützung von Regierungen bei der Stärkung von Sozialschutz und Inklusion. Das Amt leistete fachliche Hilfe bei der Annahme neuer G20-Zielvorgaben zur Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit und der geschlechtsspezifischen Ungleichheit sowie bei der Verbesserung von Indikatoren zur Messung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den G20-Volkswirtschaften und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die G7-Arbeitsmärkte. Mit Unterstützung der IAO nahmen die Entwicklungsminister der G20 im Jahr 2025 einen auf der IAO-Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012, beruhenden **Handlungsausschuss: Hin zu einer inklusiven, widerstandsfähigen und nachhaltigen Entwicklung durch universelle Sozialschutzsysteme und sozialen Basisschutz** an.

In Partnerschaft mit der OECD wirkte die IAO zudem bei der Ausarbeitung des [G7-Aktionsplans für eine am Menschen orientierte Entwicklung und Nutzung sicherer, geschützter und vertrauenswürdiger künstlicher Intelligenz in der Welt der Arbeit](#) (2024) mit. Der Plan erkennt sowohl die Vorteile von KI – Beschäftigungsmöglichkeiten, verbesserte Produktivität, Sicherheit und Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Qualität – als auch die Risiken an, unter anderem in Bezug auf die Arbeitsplatzqualität und die Ungleichheiten zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern in und zwischen den Ländern.

Auf der Grundlage eines Fragebogens zu den Landespraktiken in Bezug auf die sechs Politikbereiche des Aktionsplans von 2024 erarbeiteten die IAO und die OECD im Jahr 2025 ein Kompendium bewährter Verfahren in den G7-Staaten und der EU, das nationale Ansätze betreffend Qualifizierung, Automatisierung, Produktivität und Fairness, Datenschutz und Nichtdiskriminierung, Arbeitsschutz, Transparenz und Rechenschaftspflicht sowie den sozialen Dialog aufzeigt.

222. Die globale Reichweite der IAO hat sich durch die Einführung und das rasche Wachstum der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit erheblich vergrößert, womit die ursprünglichen Erwartungen übertroffen wurden. Unter der Leitung einer Koordinierungsgruppe, deren gemeinsamen Vorsitz die Regierung Brasiliens und der Generaldirektor des IAA innehaben, legte die Koalition 14 Schlüsselinitiativen in sechs thematischen Schwerpunktbereichen fest, die vom Verwaltungsrat des IAA gebilligt wurden. Diese Initiativen – einschließlich des Globalen Förderinstruments – dienen als Ansatzpunkte für das Engagement der Partner, fördern transformative Maßnahmen vor Ort und beschleunigen die Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung. Die Globale Koalition, die 2024 und 2025 Jahresforen abhielt (Kasten II-29), vertiefte die Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen wie der UN-Hauptabteilung Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten, dem OHCHR und der Welthandelsorganisation, um durch die Nutzung komplementärer Mandate gemeinsame strategische Prioritäten voranzubringen.

► **Kasten II-29. Die jährlichen Foren der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit**

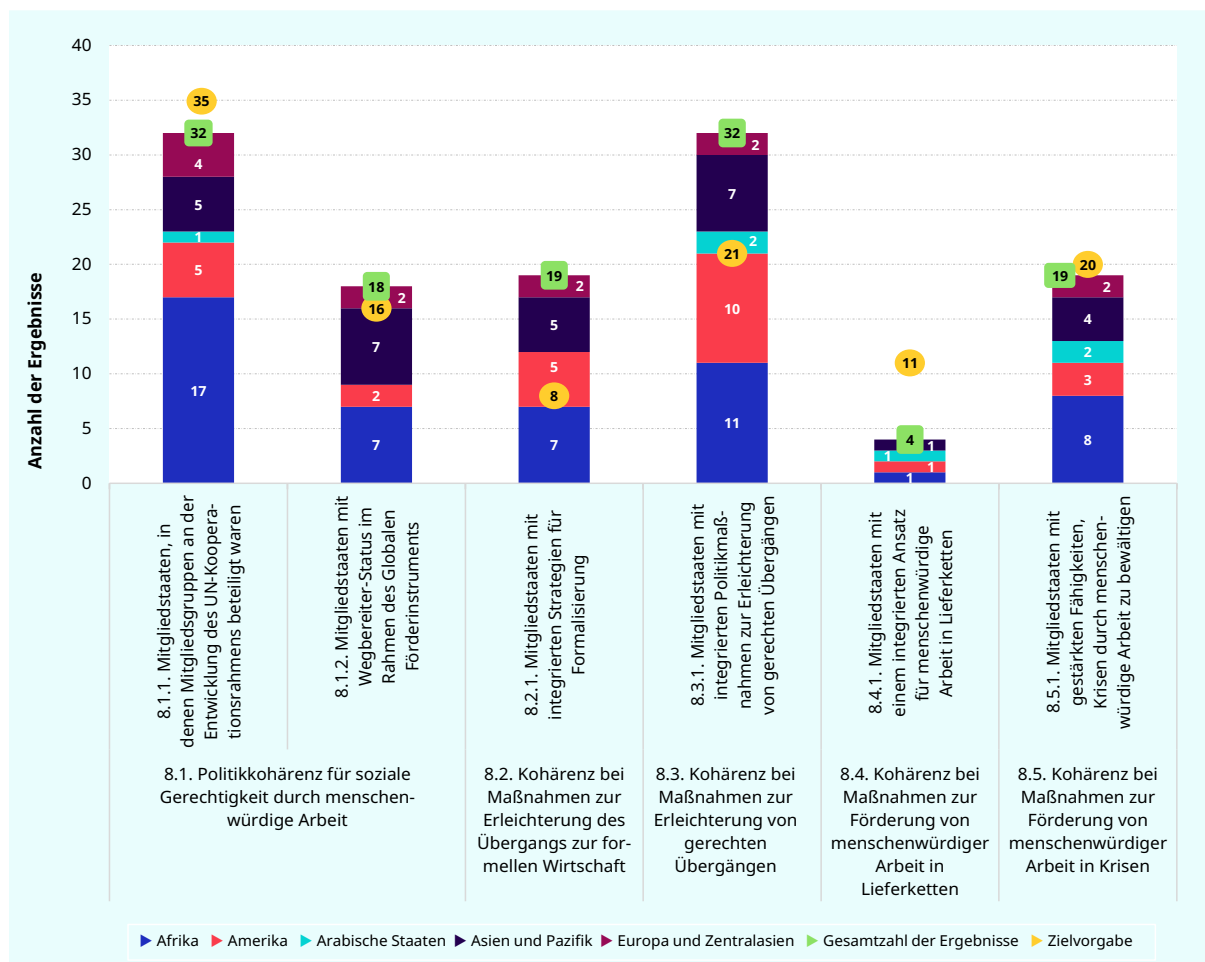
Das Gründungsforum der Globalen Koalition, das 2024 während der 112. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz stattfand, diente dazu, die Agenda der Initiative festzulegen. An der Veranstaltung nahmen über 1.200 Personen teil, darunter die Präsidenten Brasiliens und Nepals, die das nationale Engagement zur Abstimmung von Wirtschafts- und Sozialpolitiken, zur Stärkung des sozialen Dialogs sowie zur Förderung eines gerechten Übergangs und eines chancengerechten Wachstums hervorhoben.

Das Forum 2025, das über 1.000 Präsenz- und 5.000 Onlineteilnehmer verzeichnete, wurde vom Präsidenten der Dominikanischen Republik getragen und umfasste eine hochrangige Plenarsitzung sowie sechs interaktive Sitzungen, in denen die Partner konkrete Beiträge zu den 14 Schlüsselinitiativen ankündigten. Das Forum mit 47 teilnehmenden Ministern, Sozialpartnern und weiteren hochrangigen Persönlichkeiten bestätigte die starke verbindende Kraft der Koalition.

Bilanz in Bezug auf die Zielvorgaben und Verpflichtungen für 2024–25

223. Neben der Förderung der Politikkohärenz auf globaler Ebene trug die Arbeit der IAO zu integrierten grundsatzpolitischen und institutionellen Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit zu 124 Ergebnissen auf Landesebene bei. Damit wurde die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode bei vier der sechs Leistungsindikatoren übertroffen, insbesondere in den Bereichen Formalisierung und gerechter Übergang (Abbildung II-19). Während das Amt erhebliche Fortschritte bei der Entwicklung eines integrierten Ansatzes zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten und beim Aufbau interner Kapazitäten erzielte, verlief die Umsetzung auf Landesebene langsamer als erwartet. Obwohl die Ergebnisse im Zeitraum 2024–25 begrenzt blieben, wird erwartet, dass die in vielen Ländern geschaffenen Grundlagen ab 2026 zu greifbaren Ergebnissen führen.
224. Zur Stärkung der **Politikkohärenz für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit** unterstützte die IAO das Engagement der Mitgliedsgruppen bei der Ausarbeitung von UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung und damit verbundenen Planungsprozessen in 32 Ländern, von denen sich mehr als die Hälfte in Afrika befindet. Diese Unterstützung verband globale und regionale Initiativen zum Kapazitätsaufbau mit fachlicher und grundsatzpolitischer Beratung auf Landesebene.

► **Abbildung II-19. Erzielte Ergebnisse im Rahmen der Ergebnisvorgabe 8 nach Leistungsindikator und Region**



225. Das Globale Förderinstrument umfasst derzeit **18 Länder mit Wegbereiter-Status**, darunter 17 Mitgliedstaaten der IAO sowie Bhutan. Während der Zweijahresperiode entwickelten und validierten sieben Länder – Albanien, Bhutan, Kambodscha, Indonesien, Malawi, Paraguay (Kasten II-30) und Usbekistan – nationale Fahrpläne. Diese Fahrpläne sind Politikagenden, in denen vorrangige Maßnahmen zur Ausweitung des Sozialschutzes, zur Förderung der Schaffung von Beschäftigung und der Kompetenzentwicklung sowie zur Stärkung von Sektorpolitiken und für einen gerechten Übergang dargelegt sind.

► **Kasten II-30. Der Fahrplan des Globalen Förderinstruments in Paraguay**

Der Fahrplan Paraguays im Rahmen des Globalen Förderinstruments legt eine integrierte nationale Vision vor, die Beschäftigung, Sozialschutz und gerechte Übergänge miteinander verknüpft. Der mit Unterstützung der IAO, des UNDP, von UNICEF und der Weltbank entwickelte Fahrplan umfasst Initiativen zur: i) Stärkung des Programms *Emplea PY Joven* zur Förderung formeller Beschäftigung für junge Menschen; ii) Ausarbeitung einer neuen Strategie zur Formalisierung von Beschäftigung; iii) Entwicklung einer Industriepolitik auf der Grundlage eines Lieferkettenansatzes; sowie iv) Verbesserung der Nachhaltigkeit und Reichweite des Sozialschutzsystems.

Die IAO unterstützt die nationalen Mitgliedsgruppen zudem bei der Messung grüner Arbeitsplätze, der Bewertung der Auswirkungen des technologischen und des ökologischen Wandels auf Beschäftigung und Sozialschutz sowie bei der Analyse der Dynamik von Informalität und weiterer für die Umsetzung des Fahrplans relevanter Bereiche.

226. Im Rahmen der Fachstelle des Globalen Förderinstruments trug die IAO zur Entwicklung von Instrumenten zur Umsetzung der Fahrpläne bei, darunter ein [Leitfaden zu makroökonomischer Diagnostik für menschenwürdige Arbeitsplätze, Sozialschutz und gerechte Übergänge](#), ein [Modell zur Bewertung wirtschaftspolitischer Maßnahmen und Investitionen mit Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit und sozialer Wirkung](#) sowie ein [Dashboard zur Informalität](#) für die Politikbeobachtung.
227. Die im Programm und Haushalt 2024–25 festgelegten vier vorrangigen Aktionsprogramme stärkten die Fähigkeit der IAO, integrierte grundsatzpolitische Unterstützung zu leisten. Durch die Verbesserung der internen Koordinierung und den Aufbau strategischer externer Partnerschaften förderte das Amt die bereichsübergreifende fachliche Unterstützung, grundsatzpolitische Leitvorgaben und den Kapazitätsaufbau, sodass Synergien zwischen den Ergebnisvorgaben im Einklang mit multilateralen Rahmenwerken genutzt wurden.
- Die IAO unterstützte die Mitgliedsgruppen bei der Bekämpfung der Ursachen von Informalität und bei der Förderung des **Übergangs zur Formalität**, was zur Umsetzung integrierter Ansätze und zur Annahme integrierter Strategien für den Übergang zur Formalität in 19 Mitgliedstaaten führte. Erreicht wurde dies durch koordinierte, mehrere Ergebnisvorgaben einbeziehende Aktivitäten auf Landesebene, Wissensaustausch, die Durchführung gemeinsamer Forschungsarbeiten und Schulungen zu den Zusammenhängen zwischen verschiedenen Politikbereichen und Informalität sowie durch interne Sensibilisierung und Zusammenarbeit.
 - Im Bereich **gerechter Übergang** führte die Unterstützung der IAO für die Mitgliedstaaten zur Entwicklung von 32 integrierten Grundsatzpolitiken, die menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit im ökologischen Wandel fördern. Die IAO setzte sich dafür ein, dass ein gerechter Übergang in die national festgelegten Beiträge zum Klimawandel integriert wird, und leistete koordinierte Anstrengungen mit besonderem Schwerpunkt auf der Förderung von Beschäftigung, Schutz und sozialem Dialog im Rahmen von Strategien und Maßnahmen für einen gerechten Übergang und grüne Arbeitsplätze.
 - **Lieferketten** stellen einen wirksamen Ansatzpunkt für die Förderung von menschenwürdiger Arbeit dar. Die IAO stärkte die Politikkohärenz sowie Partnerschaften auf internationaler und regionaler Ebene, unter anderem durch die Einrichtung der Initiative Ein einheitlicher UN-Ansatz für nachhaltige Wertschöpfungsketten. Konkrete Ergebnisse wurden in fünf Ländern erzielt, darunter in Namibia, wo ein neuer Musterarbeitsvertrag für Beschäftigte in der Lieferkette des Fischereisektors angenommen wurde.
 - Die IAO hat Frühmaßnahmen zur Erholung in **Nachkrisensituationen** umgesetzt und dabei konkrete Ergebnisse in 19 Mitgliedstaaten und Gebieten erzielt, darunter in Haiti, im besetzten palästinensischen Gebiet und in der Ukraine. Das Amt entwickelte integrierte und konfliktsensible Reaktionsmaßnahmen, um Menschen in Situationen der Verletzlichkeit in den Arbeitsmarkt zu integrieren, und unterstützte Existenzgrundlagen und menschenwürdige Arbeit als Basis für eine langfristige Erholung. Zudem brachte die IAO die neue Initiative *Menschenwürdige Arbeit für den Frieden* auf den Weg, die vor allem durch interne Mittel und das HZK unterstützt wird, um menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit in fragilen, konflikt- und katastrophengefährdeten Kontexten wie in Afghanistan, Libyen, Myanmar, Togo, den drei Ländern der Liptako-Gourma-Region (Burkina Faso, Mali und Niger), der Arabischen Republik Syrien und der Ukraine zu fördern.
228. Das Amt entwickelte Wissen, Leitvorgaben, Instrumente und Initiativen zum Kapazitätsaufbau in den vier vorrangigen Bereichen. Ein hervorzuhebendes Beispiel ist die [Wissensaustauschplattform zu Übergängen zur Formalität](#), die Ressourcen umfasst, welche während der Vorbereitung [der allgemeinen Aussprache im Juni 2025 zur Förderung von Übergängen zur Formalität](#) erstellt wurden, zusammen mit einem im Rahmen der Initiative für Lateinamerika FORLAC 2.0 erarbeiteten [Instrumentarium](#) sowie dem vom Globalen Förderinstrument entwickelten [Dashboard zur Informalität](#).

- 229.** Im Bereich gerechter Übergang konzentrierten sich die Anstrengungen zur Wissensgenerierung auf neue Themen wie menschenwürdige Arbeit und Anpassung, industrielle Symbiose und Produktivität, Kohlenstoffmärkte, Entwicklung von Marktsystemen, Energie sowie menschenwürdige Arbeit in der Kreislaufwirtschaft. Die IAO, UNEP und die Internationale Union für die Erhaltung der Natur (IUCN) veröffentlichten den zweiten Zweijahresbericht über menschenwürdige Arbeit, gerechten Übergang und naturbasierte Lösungen. Das *Portal für eine Politik des gerechten Übergangs* präsentiert Politiken und Strategien zur Anregung des Lernens zwischen Ländern, Regionen und Sektoren.
- 230.** Das Amt führte die IAO-Plattform für Erkenntnisse zu menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten ein, eine Initiative zur Aufbereitung komplexer Forschungsergebnisse in klare Erkenntnisse für die Mitgliedsgruppen der IAO. Die Plattform bündelt mehr als 500 Veröffentlichungen und nutzt KI, um Ergebnisse zusammenzufassen und eine faktengestützte Politikgestaltung zu fördern.
- 231.** Für Krisen- und Nachkrisensituationen veröffentlichte die IAO vier Grundsatz-Kurzdossiers zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit im Zusammenhang mit dem Nexus Humanitäre Hilfe–Entwicklung–Frieden, darunter zu Sozialschutz, lokaler Wirtschaftsentwicklung und Formalisierung, Kinderarbeit sowie Beschäftigungsdiagnostik unter Nutzung innovativer Datenanalysemethoden. Letztere ermöglichten schnellere Bewertungen der arbeitsmarktbezogenen Auswirkungen von Katastrophen und Konflikten in 15 Ländern und spielten eine entscheidende Rolle im politischen Dialog und bei der Mobilisierung von Mitteln für Nothilfemaßnahmen im Staat Palästina, in der Arabischen Republik Syrien, in Kenia und in Südsudan sowie nach dem Erdbeben 2025 in Myanmar.

Haushalt und Ausgaben

- 232.** Für die Ergebnisvorgabe 8 wurden im Zeitraum 2024–25 insgesamt 116 Millionen US-Dollar aufgewandt, wovon 13 Prozent aus dem ordentlichen Haushalt und 87 Prozent aus Sondermitteln, darunter auch aus dem HZK, stammten (Tabelle II-13). Die Gesamtausgaben lagen deutlich über dem strategischen Haushalt für die Zweijahresperiode, was auf die Mobilisierung von Projekten der Entwicklungszusammenarbeit zum Aufbau widerstandsfähiger Arbeitsmärkte in von Krisen betroffenen Ländern zurückzuführen ist, insbesondere finanziert aus dem Friedenskonsolidierungsfonds der Vereinten Nationen. Für diese Ergebnisvorgabe wurde während der Zweijahresperiode der höchste Anteil an HZK-Mitteln zugewiesen, womit die Erzielung von Ergebnissen in 24 Mitgliedstaaten unterstützt wurde.

► **Tabelle II-13. Ergebnisvorgabe 8: Strategischer Haushalt, Ausgaben und die fünf wichtigsten Finanzierungspartner**

Finanzierungsquelle		Strategischer Haushalt (in Millionen US-\$)	Ausgaben (in Millionen US-\$)
Ordentlicher Haushalt		14,2	14,8
Haushalts-Zusatzkonto		4,0	8,8
Aus Sondermitteln finanzierte Entwicklungszusammenarbeit		17,0	92,4
Insgesamt		35,2	116,0
Die fünf wichtigsten Finanzierungspartner	Deutschland	56,3	50,7
	Europäische Union	13,2	11,5
	Multi-Partner-Treuhand- fonds (MPTF)/UNDP	9,7	7,7
	Niederlande (Königreich der)	4,8	4,7
	Schweden	3,5	3,2

Unterstützende Ergebnisvorgaben

Ergebnisvorgabe A: Verbesserte Wissensgrundlage, Innovationen, Zusammenarbeit und Kommunikation zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit

- 233.** Während der Zweijahresperiode stärkte die IAO ihre Rolle als globales Kompetenzzentrum für Wissen und Innovation im Bereich der Welt der Arbeit. Mittels integrierter Anstrengungen in den Bereichen Statistik, Innovation, Partnerschaften und Kommunikation konnten faktengestützte Politikberatung geleistet, die Zusammenarbeit gefördert und die Mitgliedsgruppen dabei unterstützt werden, menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit voranzubringen. Durch den verstärkten Einsatz von KI und digitalen Instrumenten wurden Verbesserungen bei der Wissensgenerierung, Analyse und Kontaktarbeit erzielt. Die Evaluierungen auf hoher Ebene der [Entwicklungszusammenarbeit](#) und der [Arbeitsstatistiken](#) stärkten das institutionelle Lernen und dienten als Informationsgrundlage für die Festlegung künftiger Prioritäten.
- 234.** Auf Empfehlung der ICLS brachten dreigliedrige Facharbeitsgruppen neue **statistische Normen** in Bezug auf die Arbeit auf digitalen Plattformen, internationale Arbeitsmigration, Gewalt und Belästigung bei der Arbeit, Arbeitsschutz, Pflege- und Betreuungsarbeit sowie die Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO) voran. Mit Unterstützung der IAO führten 47 Mitgliedsstaaten landesweite Erhebungen durch und stärkten ihre Arbeitsmarktinformationssysteme, wobei die Zielvorgaben für die Zweijahresperiode übertroffen wurden, und arbeiteten weiter an der Sammlung und Meldung von Daten für die im Zuständigkeitsbereich der Organisation liegenden SDG-Indikatoren.
- 235.** Das erweiterte [ILOSTAT](#)-Portal umfasst nunmehr 1.090 Indikatoren und 352 Millionen Datenpunkte für 178 Länder – ein Zuwachs um 20 Prozent im Vergleich zum Zeitraum 2022–23. Die [Landesprofile](#) wurden zur Verbesserung der Nutzerfreundlichkeit und der visuellen Darstellung modernisiert. Eine mit dem Turiner Zentrum abgestimmte Ausbildungsstrategie trug zur Verbesserung der Datenkapazitäten für eine faktengestützte Politikgestaltung bei, was 700 Teilnehmern zugutekam. Die Partnerschaft mit der Statistischen Abteilung der Vereinten Nationen wurde ausgebaut, so dass IAO-Daten nun auch in die [Datenplattform UN Data Commons](#) aufgenommen werden. Ebenso wurden die Partnerschaften mit den Statistikbehörden der Republik Korea und Singapurs verstärkt.
- 236.** Während der Zweijahresperiode brachte das **Forschungsprogramm** nahezu 300 Produkte zu Themen wie Klimaübergänge, Automatisierung, Qualifikationen, Geschlechtergleichstellung und Sozialschutz hervor, darunter Flaggschiffpublikationen wie die *World Employment and Social Outlook: Trends (WESO) 2024* und *2025* sowie der *State of Social Justice Report*. Durch die erweiterte Zusammenarbeit mit UN-Organisationen, Finanzinstitutionen, multilateralen Organisationen und Hochschulen gewannen die Forschungsprodukte der IAO an Sichtbarkeit – sie wurden in Ergebnissen der UN, der G20, der G7 und der BRICS-Staaten zitiert. Das Amt organisierte Schulungen zur faktengestützten Politikgestaltung für die Mitgliedsgruppen ebenso wie internationale Tagungen und Netzwerke für Wissenschaftler und Praktiker, darunter etwa die [Konferenz 2025 zum Thema Regulierung für menschenwürdige Arbeit](#). Durch Initiativen wie die Partnerschaft „AI for Good“ und die Beobachtungsstelle der IAO für KI und Arbeit in der digitalen Wirtschaft (Kasten II-31) konnte die Organisation weltweit ihre Rolle als Vordenkerin in Bezug auf die Auswirkungen des Technologiewandels auf die Welt der Arbeit festigen.

► Kasten II-31. Beobachtung der Auswirkungen von KI auf die Welt der Arbeit

Die 2024 ins Leben gerufene **Beobachtungsstelle der IAO für KI und Arbeit in der digitalen Wirtschaft** dient der Organisation als zentrale Zentrum für Forschung, Daten und grundsatzpolitische Erkenntnisse in Bezug auf die Auswirkungen von KI und digitalen Technologien auf die Welt der Arbeit. Durch Initiativen wie die Untersuchung über **generative KI und Arbeitsplätze** und den **Digital Labour Platform Tracker**, ein Instrument zur Erfassung von Informationen im Zusammenhang mit digitalen Arbeitsplattformen, stellt die Beobachtungsstelle datengesteuerte Instrumente als Informationsgrundlage für die Politikgestaltung, den sozialen Dialog und globale Debatten über die Steuerung des Einsatzes von KI zur Verfügung. Schwerpunktmäßig erfasst der Tracker weltweit Rechtsvorschriften und Politikinitiativen, Kollektivverhandlungen und Gerichtsverfahren. Die Zusammenarbeit der Beobachtungsstelle mit der „AI for Good“-Initiative der Internationalen Fernmeldeunion (ITU) sowie die Einbeziehung im gesamten UN-System trugen zu einer weiteren Stärkung der Führungsrolle der IAO bei der Gestaltung der Zukunft der Arbeit im digitalen Zeitalter bei.

- 237.** Im Rahmen der IAO-Wissens- und **Innovationsstrategie** rief das Amt in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum die Initiative „*Innovation Sparks*“ ins Leben, die ein Programm für Innovationsvorreiter („Innovation Scouts Network“) und einen Innovationsfonds umfasst, mit dessen Hilfe 22 Projekte für den digitalen Kapazitätsaufbau unterstützt wurden, wie beispielsweise mobile Lern-Apps, Online-Module und Chatbots. Ausschlaggebend für die Auswahl der Innovationsinitiativen war das 2024 im Rahmen von UN 2.0 eingeführte „Quintett des Wandels“, das darauf abzielt, dem UN-System durch die Förderung einer Kultur der Innovation und den Einsatz von Daten, digitaler Technologie, Prognostik und Verhaltenswissenschaft neuen Schwung zu verleihen. Diese Initiativen förderten die Einführung mehrerer Lösungen sowohl für die IAA-Bediensteten als auch im gesamten globalen Netz der Mitgliedsgruppen und stärkten die Rolle der Organisation im UN-Innovationsökosystem.
- 238.** Die **Entwicklungszusammenarbeit** leistete weiterhin einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung des Arbeitsprogramms der IAO im Zeitraum 2024–25. Trotz der herausfordernden Rahmenbedingungen in Bezug auf Hilfeleistungen konnte die IAO ein umfangreiches Portfolio für die Entwicklungszusammenarbeit aufrechterhalten, das ein bewilligtes Volumen von 802 Millionen US-Dollar erreichte. Dieser Betrag enthält freiwillige Beiträge zur Basisfinanzierung für das HZK in Höhe von 35 Millionen US-Dollar. Die IAO arbeitete weiterhin eng mit der EU, multi-/bilateralen Partnern und internationalen Finanzinstitutionen, namentlich mit der Afrikanischen Entwicklungsbank, zusammen, während die UN-Mitteldotierung insgesamt hinter den Erwartungen zurückblieb. Es wurden vier neue Partnerschaften im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation ins Leben gerufen – mit Indien, mit dem Entwicklungsfonds von Katar, mit China sowie mit einer neuen Initiative des Globalen Südens – und die Zahl der öffentlich-privaten Partnerschaften nahm ebenfalls zu. Die IAO erweiterte ihr Portfolio für die Entwicklungszusammenarbeit in von Konflikten und Vertreibung betroffenen Ländern, so etwa durch die Tagung der Entwicklungspartner für Palästina im Jahr 2024, bei der mehr als 8 Millionen US-Dollar zur Unterstützung des Programms der IAO für die Erholung des Arbeitsmarkts mobilisiert werden konnten.
- 239.** Im Zeitraum 2024–25 befasste sich das Amt schwerpunktmäßig mit dem Einsatz moderner **Kommunikationstechnologien**, darunter auch KI, um den von der IAO durch ihre Projekte, Programme und internationalen Arbeitsnormen bewirkten Einfluss auf die Praxis in der realen Welt angemessen darstellen zu können. Durch die Umsetzung der **Globalen Kommunikationsstrategie** förderte das Amt eine Reihe von Kommunikationsprodukten bei allen digitalen Kanälen der IAO, darunter eine neue globale Website, was zu einem deutlichen Anstieg der Nutzerzahlen führte. Die IAO erlangte eine große Medienpräsenz mit ihren **Berichten**, **wichtigen Publikationen** und **Kurzdossiers** durch die Sicherstellung von entsprechender Berichterstattung in wichtigen inter-

nationalen Medien. **Globale Kommunikationskampagnen** verbunden mit neuesten Daten und Mitteilungen im Rahmen von Überzeugungsarbeit erreichten weltweit Millionen von Menschen, auch durch Veranstaltungen wie das **Global Citizen Festival**. Intern kam der Kommunikation eine entscheidende Rolle dabei zu, das Personal innerhalb der ganzen Organisation kontinuierlich zu informieren und einzubeziehen; mit Fortschreiten der institutionellen Reform wurde dies sogar noch wichtiger.

Ergebnisvorgabe B: Verbesserte Führungskompetenz und Leitung

240. Das Amt überwachte weiter das effiziente Funktionieren der Leitungsorgane und erkundete auf Grundlage der kontinuierlichen Rückmeldungen der Mitgliedsgruppen weitere Verbesserungsmöglichkeiten. Auf Ersuchen des Verwaltungsrats wurde im Mai 2025 eine dreigliedrige Fachtagung zur Überprüfung der Funktionsweise des Verwaltungsrats abgehalten. Zwar bot die Tagung Gelegenheit für einen wertvollen Austausch, jedoch zeigte sie nur begrenzte Wirkung hinsichtlich einer Verringerung des Umfangs der Tagesordnung künftiger Tagungen. Das Amt wird daher weiterhin unter Anleitung des Verwaltungsrats mögliche Verbesserungspotenziale sondieren.
241. Die IAO nutzte ihre dreigliedrige Struktur und ihre Fähigkeit, verschiedene Interessenträger an einen Tisch zu bringen, dazu, ihre **Führungsposition** bei Fragen, die für die Welt der Arbeit von Bedeutung sind, unter Beweis zu stellen. 2024 nahm die Internationale Arbeitskonferenz wichtige Entschlüsse an, um Maßnahmen in den Bereichen grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie Pflege- und Betreuungswirtschaft voranzubringen. 2025 nahm die Konferenz das Übereinkommen (Nr. 192) über biologische Gefahren im Arbeitsumfeld und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 209) sowie Entschlüsse zum Übergang zur Formalität für menschenwürdige Arbeit und zum Zweiten Weltgipfel für soziale Entwicklung an. Letzterer trug wesentlich zur Ausgestaltung der im November 2025 in Katar verabschiedeten Politischen Erklärung von Doha bei.
242. Auf Landesebene wurden während der Zweijahresperiode 15 neue Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit angenommen: sechs in Afrika, vier in Lateinamerika und der Karibik, zwei in der Region Asien und Pazifik und drei in Europa und Zentralasien. Alle entstanden im Dialog mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, obwohl es bei der Bildung der dreigliedrigen Lenkungsausschüsse in einigen Ländern zu Verzögerungen kam. Außerdem waren bei einem Großteil der neuen Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit keine aus den UN-Kooperationsrahmen für nachhaltige Entwicklung abgeleiteten Ergebnisvorgaben enthalten, da nach Ansicht der IAO-Mitgliedsgruppen ihre jeweiligen Prioritäten darin häufig nicht ausreichend Berücksichtigung fanden. Auch in der 2025 veröffentlichten systemweiten Evaluierung der Fortschritte auf dem Weg zu einer neuen Generation von UN-Landesteams wurde hervorgehoben, wie schwierig es sei, aus den Kooperationsrahmen institutionsspezifische Ergebnisvorgaben abzuleiten. Die entsprechende Empfehlung lautete, die formale Regelung abzuschaffen, nach der die Residierenden UN-Koordinatoren die „Ableitung“ von Ergebnisvorgaben aus den Kooperationsrahmen zu bestätigen haben.
243. Um das **reibungslose Funktionieren der Leitungsorgane** zu gewährleisten, hielt das Amt weiterhin im Vorfeld der Tagungen des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz regelmäßig Informationssitzungen und informelle Konsultationen ab und bot Unterstützung für in Präsenz-, hybrider und virtueller Form abgehaltene offizielle Tagungen an. Das Amt sorgte zudem für eine Optimierung des Einsatzes computergestützter Übersetzungs- und Terminologie-Tools bei der Dokumentenerstellung, wobei die Sicherstellung einer hohen Qualität und einer rechtzeitigen Bereitstellung im Vordergrund stand. Es werden weitere Anstrengungen zur Steigerung der Effizienz im Dokumentenerstellungsablauf unternommen werden.

244. In Bezug auf die **Aufsicht** brachte das Amt die Umsetzung der Evaluierungsstrategie 2023–25 voran, wobei durch die Einführung des „*i-eval AI assistant*“, eines KI-Assistenten, der komplexe Anfragen in prägnante Zusammenfassungen mit vollständigen Bezugnahmen und direkten Links aus den IAO-Evaluierungsberichten umwandelt, ein besserer Zugang zu den Evaluierungsdaten erreicht wurde. Die Tatsache, dass die Mehrzahl der in der Evaluierungsstrategie vorgesehenen Zielvorgaben – namentlich die rechtzeitige Fertigstellung obligatorischer Evaluierungen und Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen – erreicht wurde, ist ein Zeichen verbesserter Rechenschaft sowie einer wachsenden Lernkultur in der gesamten Organisation.
245. Während der Zweijahresperiode setzte das Amt seine Überprüfungen von Hochrisikobereichen fort und erstellte acht Prüfberichte und einen Beratungsbericht), wobei es gleichzeitig die Funktion Disziplinaruntersuchungen stärkte. Eine im Jahr 2024 durchgeführte externe Qualitätsüberprüfung des Büros für interne Rechnungsprüfung verlief zufriedenstellend, und der Verwaltungsrat billigte im März 2025 eine neue Charta für Rechnungsprüfung und Disziplinaruntersuchungen. Die Außeramtlichen Rechnungsprüfer stellten unveränderte Prüfgutachten zu den konsolidierten Finanzabschlüssen für die Haushaltsjahre 2023 und 2024 aus und legten dem Verwaltungsrat ihre Berichte samt Empfehlungen zu verschiedenen Verfahren und Funktionen vor.
246. Das Amt aktualisierte weiterhin sein System für Risikomanagement und -überwachung und begann mit der Entwicklung einer Vorlage für ein Risikoregister für Projekte der Entwicklungszusammenarbeit in Ergänzung zur Vorlage für Landesbüros. Zudem wurden Online-Schulungsmodule zu den Themen Risikomanagement, interne Kontrolle sowie Konzepte und Verfahren für Betrugsbekämpfung entwickelt oder aktualisiert. Das strategische Risikoregister wurde im Rahmen des Programms und Haushalts für 2026–27 aktualisiert. Ferner wurden die Pläne aller Außenämter zur Aufrechterhaltung der Geschäftskontinuität jährlich erneuert.
247. Aufbauend auf den bewährten Verfahrensweisen anderer internationaler Organisationen wurde ein neuer Online-Schulungskurs zum Thema Ethik entwickelt, der durch einen von den Bediensteten alle drei Jahre zu absolvierenden Online-Auffrischkurs ergänzt werden soll. Zudem wurde die *Integrity Hotline der IAO* eingerichtet (Kasten II-32).

► Kasten II-32. Die Integrity Hotline der IAO

Als Teil der institutionellen Anstrengungen der IAO zur Stärkung von Transparenz und Rechenschaft stellt die *Integrity Hotline* eine sichere, vertrauliche und unabhängige Möglichkeit dar, Bedenken oder Verdachtsfälle von Fehlverhalten oder unethischem Verhalten seitens der IAO, ihrem Personal oder des Personals eines Partners oder Auftragnehmers zu melden. Sämtliche Meldungen werden vom Büro für interne Rechnungsprüfung und Aufsicht geprüft. Die über die öffentliche Website der IAO erreichbare Hotline steht in mehreren Sprachen zu Verfügung. Die Entscheidung, Verdachtsfälle telefonisch oder schriftlich zu melden, steht allen Nutzern frei, unabhängig davon, ob sie von innerhalb oder außerhalb der Organisation kommen.

Ergebnisvorgabe C: Wirksames, effizientes, ergebnisorientiertes und transparentes Management

248. Das Amt setzte seine Anstrengungen zur Stärkung der Ressourcenmanagementsysteme fort, um sicherzustellen, dass diese Systeme angemessen, anpassungsfähig und hochwertig sind und das notwendige Maß an Transparenz, Rechenschaft sowie ein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis gewährleisten. Während der Zweijahresperiode entwickelte das Amt neue Produkte und Leistungen für sowohl physische als auch digitale Arbeitsplätze sowie für die Verwaltung seiner finanziellen und personellen Ressourcen und griff dabei, soweit möglich und angebracht, auf Digitali-

sierung und KI zurück, was eine raschere und flexiblere Reaktion auf herausfordernde finanzielle Umstände ermöglichte.

249. Das Amt erzielte weiterhin Fortschritte bei seinen Maßnahmen zur Unterstützung **effizienter, sicherer und nachhaltiger Arbeitsplätze** an verschiedenen Standorten. Dazu gehörte die Renovierung seiner Gebäude in Abidjan und Islamabad sowie die Erarbeitung neuer Modalitäten zur Verwaltung von Büroräumlichkeiten in der Zentrale, um so Einsparungen und Einkünfte zu erzielen.
250. Durch die Umsetzung des integrierten Arbeitsplatzmanagementsystems wurden sowohl die Verwaltung der Immobilien und der Sachanlagen als auch das entsprechende Berichtswesen optimiert. Das Amt digitalisierte die entsprechenden Arbeitsabläufe und richtete neue Berichterstattungsfunktionen zur Erleichterung der Verwaltung von Vermögenswerten, Mietverträgen und Gebäuden ein. Zudem ergriff das Amt Maßnahmen zur Stärkung des Sicherheitsmanagements, darunter die Erprobung eines neuen Verfahrens und die Durchführung von Schulungskursen zur Sensibilisierung für Sicherheitsfragen.
251. Aufgrund der weiter verbreiteten Nutzung der Möglichkeiten für virtuelle Besprechungen und von Instrumenten für eine räumlich entfernte Zusammenarbeit konnten die Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit Flugreisen im Vergleich zum Stand vor der Pandemie um 36 Prozent gesenkt werden, womit die Zielvorgabe für die Zweijahresperiode deutlich übertroffen wurde. Für weitere operative Effizienzsteigerungen nahm das Amt Vereinfachungen sowie Digitalisierungen in seinen internen Abläufen zur Organisation von Tagungen vor, darunter auch für die Tagungen der Leitungsorgane, insbesondere was Registrierungen und Abstimmungen betraf. Das Amt arbeitete weiter an Verbesserungen des Zugangs zu seinen digitalen Ressourcen und erprobte mehrere Initiativen zur Integration von KI in die Arbeit der verschiedenen Abteilungen (Kasten II-33).

► Kasten II-33. Investitionen in KI-Technologie

In der Überzeugung, dass Investitionen in KI Möglichkeiten zur internen Effizienzsteigerung und zur Gewinnung fundierterer Erkenntnisse aus dem von der IAO verwalteten umfangreichen Bestand an normativen und statistischen Daten bieten, brachte das Amt 20 Pilotprojekte auf den Weg, um die vorhandenen Informationsquellen besser nutzbar zu machen, Produktivitätssteigerungen zu erzielen und den Mitgliedsgruppen eine faktengestützte grundsatzpolitische Entscheidungsfindung zu ermöglichen. Aus diesen Projekten konnten maßgebliche Informationen über die Eignung verschiedener Produkte sowie deren Kosten und möglichen Nutzen gewonnen werden, die wiederum in die Gesamtstrategie der IAO zur Integration von KI in ihre täglichen Betriebsabläufe einfließen.

252. Um ein **integriertes und transparentes ergebnisorientiertes Ressourcenmanagement** zu erleichtern, wurde das Dashboard für die ergebnisorientierte Arbeitsplanung – ein internes digitales Instrument zur Visualisierung von Landesprogrammen und globalen Produkten – um ausführliche Informationen über Finanzierungsquellen, wie beispielsweise Projekte der Entwicklungszusammenarbeit oder das HZK, erweitert. Dadurch waren Führungskräfte und Bedienstete in der Lage, auf aktuelle Daten zu Haushalten, Mittelzusagen und Ausgaben gegliedert nach Ergebnissvorgaben und zu erbringenden Leistungen zuzugreifen, was eine raschere und fundiertere Entscheidungsfindung ermöglichte.
253. Um eine verbesserte Einhaltung internationaler Normen in Bezug auf die IAO-Daten zu gewährleisten, führte das Amt monatliche Überprüfungen der Datenqualität durch, erweiterte den Anwendungsbereich für automatisierte Veröffentlichungen und schulte die betreffenden Bediensteten. Dadurch konnte die Zahl der Datenqualitätsprobleme um 70 Prozent gesenkt

werden. Darüber hinaus wurde für eine erweiterte Überwachung und Berichterstattung ein neues System zur Darstellung der strategischen und geografischen Verwendung von Nicht-PersonalmitteIn aus dem ordentlichen Haushalt eingeführt. Durch die Darstellung integrierter Ressourceninformationen haben diese Instrumente die Kapazitäten des Amtes für ein effizientes Ressourcenmanagement erweitert, insbesondere vor dem Hintergrund, dass im letzten Quartal 2025 der ordentliche Haushalt nicht in vollem Umfang zur Verfügung stand.

254. Während der gesamten Zweijahresperiode stärkte und erweiterte das Amt die bestehenden Maßnahmen und Verfahren dahingehend, einen **vielfältigen, motivierten und leistungsstarken Personalbestand** zu fördern. Neue Instrumente zur Erfassung des aktuellen und künftigen Qualifikationsbedarfs wurden entwickelt und als Entscheidungsgrundlage für die Ressourcenplanung, eine gezielte Personalanwerbung und die Festlegung von Prioritäten der Personalentwicklung verwendet. Das Spektrum an Lernmöglichkeiten wurde ausgebaut, um die im Rahmen des Verfahrens zur Erfassung des Qualifikationsbedarfs ermittelten Lücken gezielt zu schließen. Diese Programme umfassen über 150 Einzelaktivitäten und sind auf rund 1.800 Bedienstete weltweit ausgerichtet.
255. Mit der Überarbeitung der Mobilitätspolitik des Amtes ist ein verbesserter und transparenter Rahmen entstanden, der den Bediensteten in Bezug auf sowohl geografische als auch funktionale Mobilität Unterstützung bietet. Befristete Einsätze zur Laufbahnentwicklung bieten allen Bediensteten Möglichkeiten, andere Funktionen der Organisation kennenzulernen und in einem neuen Umfeld, auch an anderen Dienstorten, zu arbeiten. Diese Möglichkeiten dienen der Förderung der Mobilität und der beruflichen Weiterentwicklung und tragen zu einem dynamischen, anpassungsfähigen und globalen Personalbestand bei.
256. Zur Stärkung der Rechenschaftspflicht und der Leistungsfähigkeit wurden Managementweiterbildungsprogramme zum Thema Führung von hybriden Teams eingeführt. Eine Erstüberprüfung der Politik für flexible Arbeitsregelungen ergab ein insgesamt hohes Maß an Zufriedenheit unter den Bediensteten des IAA, samt Hinweisen darauf, dass sich die Politik positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auswirkte, ohne die Zusammenarbeit zu beeinträchtigen.
257. Es wurde eine ganze Reihe von Initiativen zur Förderung eines Kulturwandels durchgeführt, deren Ziel darin bestand, ein von Respekt geprägtes, gesundes und inklusives Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Eine neue Politik des Amtes in Bezug auf eine Menschen mit Behinderungen einbeziehende Beschäftigung und angemessene Vorkehrungen wurde fertiggestellt. Diese unterstützt die Zielsetzungen der IAO zur Schaffung eines der Diversität und Gleichbehandlung förderlichen Arbeitsumfelds und sorgt gleichzeitig für eine verbesserte Einhaltung der Strategie der Vereinten Nationen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Auch in Bezug auf den IAA-Aktionsplan zu psychischer Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit (2024–26) wurden wesentliche Fortschritte erzielt, unter anderem durch Kampagnen zur Sensibilisierung und zur Bekämpfung von Stigmatisierung, Seminare zum Umgang mit Stress und zur Vermeidung von Burnouts sowie Vorbereitungen für die Einführung einer amtsweiten psychosozialen Risikobewertung.

► Teil III. Erkenntnisse und Aussichten

- 258.** Das Amt ist vorrangig bestrebt, sowohl aus den Erfolgen als auch aus den Herausforderungen bei der Durchführung des Programms der IAO zu lernen. Um allgemeine Lehren zu ziehen, stützt es sich auf unabhängige, externe und interne Evaluierungen sowie auf seine eigenen Erfahrungen und Leistungsanalysen. Die Rückmeldungen der Mitgliedsgruppen zur Relevanz und Qualität der Dienste der IAO während der Zweijahresperiode bieten ebenfalls wertvolle Einblicke in wirksame Praktiken und Verbesserungsmöglichkeiten. In den folgenden Abschnitten wird zusammenfassend dargestellt, welche wichtigen Lehren aus der Durchführung des IAO-Programms im Zeitraum 2024–25 zu ziehen sind. Auf dieser Grundlage ist das Amt entschlossen, in den kommenden Jahren noch größere Wirkung zu erzielen und die Leistung der IAO zu verbessern.

Finanzielle Tragfähigkeit und institutionelle Kontinuität

- 259.** Trotz des beispiellosen Ausmaßes der Liquiditätskrise von 2025 zeigte das Amt eine bemerkenswerte institutionelle Widerstandsfähigkeit und Flexibilität. Durch die rasche Einleitung der Überprüfung der IAO und die vorübergehenden Ausgabenkontrollen wurden die normativen Kernfunktionen der Organisation erfolgreich abgesichert. Die grundlegenden Dienste – insbesondere die Überwachung der Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen, die Tätigkeit des Verwaltungsrats und die Internationale Arbeitskonferenz – funktionierten weiter in vollem Umfang. Dies beweist, dass die IAO über eine robuste Fähigkeit verfügt, ihr verfassungsmäßiges Mandat auch dann mit Vorrang wahrzunehmen, wenn die Hauptsäulen ihrer finanziellen Tragfähigkeit unter extremer Belastung stehen. Die Krise trug außerdem zur Stärkung der internen Solidarität bei: die Hauptabteilungen und die Außenämter erarbeiteten gemeinsam Kosteneinsparungsmaßnahmen, mit denen ein massiver Personalabbau vermieden und gleichzeitig ein hohes Leistungsniveau aufrechterhalten werden konnten.
- 260.** Gleichzeitig hat die Zweijahresperiode 2024–25 eine entscheidende strukturelle Schwachstelle offenbart: eine übermäßige Abhängigkeit von einer kleinen Gruppe wichtiger Geber und die Begrenztheit von Reserven des ordentlichen Haushalts, die als Liquiditätspuffer herangezogen werden können. Die plötzliche Suspendierung von mehr als 50 Projekten der Entwicklungszusammenarbeit, die von einem einzigen Geber finanziert wurden und in Bereichen des Kernmandats der Organisation konzentriert waren, verbunden mit einer Zahlungsrückstandsquote von 38 Prozent Ende 2025, hat gezeigt, dass geopolitische Veränderungen unmittelbar zu systemischen Störungen führen können. Diese Volatilität hatte Auswirkungen, die über die finanziellen Engpässe hinausgingen. Sie verursachte operative Probleme, die die Fachabteilungen in der Zentrale und die Außenämter zwangen, Maßnahmen zu reduzieren, aufzuschieben oder sogar mitten im Prozess der Umsetzung einzustellen, was dem Ruf der IAO als zuverlässiger Partner für die Erzielung langfristiger Ergebnisse und Wirkungen potenziell schadet. Die Lehre daraus ist eindeutig: In einem Kontext, in dem der Multilateralismus unter Druck steht und sich die Prioritäten der Geber über Nacht ändern können, hat sich das derzeitige Finanzierungsmodell als anfällig erwiesen.
- 261.** Das Amt begegnete dieser Situation mit Maßnahmen wie der Einschränkung von Ermessensausgaben und dem Aufschub von Personaleinstellungen und konnte so die Finanzierungslücke schließen, ohne den Dienst vollständig einzustellen. Diese Periode war der Auslöser für ein grundlegendes Überdenken des Geschäftsmodells der IAO und führte zu einer internen Überprüfung aller Tätigkeiten mit dem Ziel, zwischen erfolgskritischen Tätigkeiten und solchen, die zwar schätzenswert sind, aber in Zeiten von Haushaltskürzungen zurückgefahren werden könnten, zu unter-

scheiden. Das Amt unternahm ferner diplomatische Bemühungen auf hoher Ebene, um die Wichtigkeit der rechtzeitigen Zahlung der Pflichtbeiträge zu unterstreichen und die rechtlichen und moralischen Verpflichtungen der Mitgliedstaaten zu bekräftigen.

- 262.** Die IAO tritt in einem Umfeld erhöhter Volatilität und Unsicherheit in die Zweijahresperiode 2026–27 ein, was ihr mehr Agilität und Anpassungs- und Innovationsfähigkeit abverlangen wird. Der anhaltende fiskalische Druck auf nationaler Ebene unterstreicht die Notwendigkeit, die der IAO anvertrauten Ressourcen stärker auf ihr Kernmandat und ihre komparativen Vorteile auszurichten und gleichzeitig Reformen als kontinuierlichen Prozess im Einklang mit der UN80-Initiative und den umfassenderen systemweiten Bemühungen um Effizienzsteigerungen zu verankern.
- 263.** In diesem Zusammenhang sollten künftige Programm- und Haushaltsprozesse ausreichend flexibel bleiben, damit Prioritäten entsprechend den sich ändernden finanziellen und operativen Bedingungen angepasst werden können. Da das Programm der IAO zu einem erheblichen Teil über die Entwicklungszusammenarbeit finanziert wird, ist eine engere Abstimmung zwischen den Bemühungen zur Mobilisierung von Ressourcen und den Prozessen zur Neuausrichtung von Prioritäten von entscheidender Bedeutung. Fortgesetzte Aufmerksamkeit auf die Geberkonzentration wird dazu beitragen, dass Änderungen bei den Pflicht- oder freiwilligen Beiträgen keine unverhältnismäßig starken Auswirkungen auf bestimmte Grundsatzportfolios haben. Gleichzeitig bleibt ein strategischerer und diversifizierterer Ansatz zur Mobilisierung von Ressourcen wichtig, um die Anfälligkeit gegenüber Finanzierungsschwankungen zu verringern und die finanzielle Tragfähigkeit zu unterstützen. Parallel dazu sollte die systematische Berücksichtigung geopolitischer und kontextbezogener Risiken bei Großprojekten weiter verstärkt werden, im Bewusstsein des dynamischen Umfelds, in dem fachliche Hilfe geleistet wird, sowie der Notwendigkeit, Ergebnisse, Partnerschaften und Personal abzusichern.



Die IAO hat sich im Lauf ihrer 106-jährigen Geschichte oft in einer widrigen Lage befunden. Jedes Mal sind wir gestärkt daraus hervorgegangen, weil wir uns für Einigkeit statt Spaltung, Mut statt Zögern und Prinzipien statt reiner Zweckmäßigkeit entschieden haben. Dieser Moment verlangt, dass wir denselben Weg einschlagen. ... Ich bin überzeugt, dass wir diesem Sturm standhalten und zielorientierter, besser vorbereitet, besser organisiert und dem uns anvertrauten Mandat noch mehr getreu daraus hervorgehen werden.

Generaldirektor des IAA Gilbert F. Hounbo, [Eröffnungsrede an die 355. Tagung des Verwaltungsrats](#), November 2025.

Politikkohärenz für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit

- 264.** Die Zweijahresperiode 2024–25 hat gezeigt, wie wertvoll koordinierte multilaterale Maßnahmen zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit und menschenwürdiger Arbeit sind; dabei spielte die IAO eine aktive und sichtbare Rolle. Durch die Globale Koalition, die mehr als 400 Partner um gemeinsame Ziele vereint, half die IAO deutlich zu machen, dass die Bewältigung komplexer sozialer Herausforderungen eine breite Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Interessenträgern erfordert. Durch ihre aktive Beteiligung an multilateralen Foren wie der G20, BRICS und der G7 wurde sichergestellt, dass menschenwürdige Arbeit, Sozialschutz und sozialer Dialog in globale Politikrahmen eingebettet und nicht als gesonderte Anliegen behandelt wurden. Wichtige UN-Prozesse wie der Zukunftsgipfel, die Vierte Internationale Konferenz über Entwicklungsfinanzierung und der Zweite Weltgipfel für soziale Entwicklung rückten die IAO weiter in den Mittelpunkt der globalen Debatten über Sozial- und Wirtschaftspolitik und Finanzierung.

- 265.** Trotz dieser Dynamik ist es nach wie vor schwierig, globale Verpflichtungen in nationale Maßnahmen mit nachhaltiger Wirkung umzusetzen. Es besteht weiterhin eine Kluft zwischen multilateralen Erklärungen und konkreten Ergebnissen auf nationaler Ebene. Fragmentierte Politikmaßnahmen, begrenzte Haushaltsspielräume und unzureichende Koordinierung zwischen Ministerien und Institutionen behindern den Fortschritt. Gleichzeitig besteht nach wie vor ein ungedeckter Bedarf von enormem Ausmaß: Milliarden von Menschen genießen immer noch keinen Sozialschutz und die weltweite Arbeitslosigkeit ist weiterhin hoch. Die Verwirklichung von Politikkohärenz in den Bereichen Beschäftigung, Qualifikationen, Arbeitsmärkte und Sozialschutz bei gleichzeitiger Abstimmung auf die Haushalte und Finanzierungsinstrumente erfordert ein nachhaltiges politisches Engagement und institutionelle Kapazitäten, die in den einzelnen Ländern nach wie vor uneinheitlich sind.
- 266.** Als Reaktion auf diese Herausforderungen nutzte das Amt das Globale Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz für gerechte Übergänge als strategische Plattform zur Förderung von mehr Politikkohärenz auf der Landesebene. Durch die Nutzung des UN-Systems der Residierenden Koordinatorinnen und Koordinatoren und die Bündelung von Fachwissen aus verschiedenen Politikbereichen förderte die IAO integriertere und sich gegenseitig verstärkende Ansätze, mit denen nachhaltigere Ergebnisse erzielt werden können. Die Erfahrungen in den einzelnen Ländern bestätigten, dass die Verknüpfung der normativen und fachlichen Beratung der IAO mit praktischen Umsetzungsinstrumenten die Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit des Engagements der IAO verstärkten. Die Gestaltung von Beschäftigung und Sozialschutz als makroökonomische Stabilisatoren statt als residuale Sozialpolitik erwies sich als besonders wirksam, wenn sie von Entwicklungspartnern und Entwicklungsbanken unterstützt wurde, die ihre Investitionen an nationalen Prioritäten wie Pflege- und Betreuungsarbeit, Landwirtschaft, Energie und dem grünen Übergang orientierten.
- 267.** Auf organisatorischer Ebene haben die Einrichtung und Umsetzung der vier vorrangigen Aktionsprogramme während der Zweijahresperiode das Potenzial organisationsweiter Ansätze zur Verbesserung der Kohärenz und Wirksamkeit aufgezeigt. Diese Erfahrungen haben zudem gezeigt, dass verbesserte Kohärenz von einer nachhaltigen Koordinierung innerhalb des Amtes, einer klaren Abgrenzung der Rollen und Zuständigkeiten zwischen Aktionsprogrammen, Fachabteilungen und Außenämtern sowie der Nutzung gemeinsamer Instrumente, Daten und Kommunikationsrahmen abhängt. In diesem Zusammenhang erwies sich die Schaffung eines internen Lenkungsausschusses, bestehend aus Führungskräften der Zentrale und aus den Regionen, als entscheidend wichtig für die strategische Aufsicht und die Überprüfung, Erörterung und Validierung der strategischen Ausrichtung der Aktionsprogramme.



Die 2017 durchgeführten Reformen des Entwicklungssystems der Vereinten Nationen haben die Art und Weise, wie das System die Agenda 2030 unterstützt, deutlich verändert. Die Vision eines stärker integrierten, effizienteren und kohärenteren Entwicklungssystems der Vereinten Nationen bleibt jedoch unvollendet, während die globalen Herausforderungen weiter zunehmen. [...] Eine nachhaltige Entwicklung erfordert eine mehrdimensionale, groß angelegte, sektorübergreifende Unterstützung globaler Ziele, die ein fragmentiertes System projektbezogener Unterstützung einfach nicht leisten kann.

Vereinte Nationen, *Paradigmenwechsel: geschlossen zur Mandatserfüllung*, Bericht des Generalsekretärs der António Guterres zur Initiative UN80: Arbeitsbereich 3, September 2025, 22.

- 268.** Mit Blick auf die Zukunft muss die IAO auf den Erfahrungen des Zeitraums 2024–25 aufbauen, um Kontinuität und Nachhaltigkeit bei der Umsetzung politischer Verpflichtungen zur sozialen

Gerechtigkeit in wirksame operative Folgemaßnahmen zu gewährleisten. Die Zweijahresperiode hat bestätigt, dass soziale Gerechtigkeit nicht durch Einzelinitiativen erreicht wird, sondern durch eine systematische Koordinierung, durch die die Grundsätze menschenwürdiger Arbeit in wirtschafts-, sozial- und umweltpolitischen Maßnahmen auf allen Ebenen verankert werden. Der Einfluss der IAO ist am stärksten, wenn sie eine solide Fachwissens- und Faktengrundlage bereitstellt, die es anderen Organisationen ermöglicht, die Ziele der sozialen Gerechtigkeit in ihre eigenen Strategien und Tätigkeiten zu integrieren. Um ihr Potenzial voll auszuschöpfen, muss sich die Globale Koalition von einer Plattform, die in erster Linie dem Dialog dient, zu einer Plattform entwickeln, die auch eine stärkere Politikabstimmung zwischen den Partnern fördert. Parallel dazu sollte die IAO auch weiterhin die institutionellen Kapazitäten der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer stärken, damit diese sich effektiv an Debatten zur makroökonomischen Politik beteiligen können, und so dazu beitragen, soziale Gerechtigkeit als eine Triebkraft der Wirtschaftsleistung anstatt als sozialen Kostenfaktor zu positionieren.

- 269.** Schließlich muss das Amt auf der Grundlage der Ergebnisse der internen Überprüfung der IAO die anhaltenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der fragmentierten Leistungserbringung angehen, die teilweise mit seiner internen Struktur zusammenhängen. Beispielsweise haben die Erfahrungen während der Zweijahresperiode gezeigt, dass die Positionierung der Aktionsprogramme außerhalb der Fachabteilungen eine zusätzliche Komplexitätsebene schuf, die, wenn sie nicht sorgfältig gesteuert wurde, zu Überschneidungen und Doppelarbeit führen konnte. Die für das erste Halbjahr 2026 geplante interne Überprüfung der Funktionsweise der Aktionsprogramme wird Gelegenheit bieten, die Wirksamkeit dieses Durchführungsansatzes zu bewerten, festzulegen, ob und wie er 2026–27 fortgesetzt werden soll, und zu fundierten Entscheidungen über künftige institutionelle Regelungen beizutragen.

Wirksamer und effizienter Einsatz von Ressourcen zugunsten besserer Ergebnisse und Wirkung

- 270.** Während der Zweijahresperiode konsolidierte die IAO den Prozess der Verlagerung auf ein ergebnis- und wirkungsorientiertes Management. Kohärentere Planungsrahmen, die ergebnisorientierte Arbeitspläne, Indikatoren und Zeitpläne miteinander verbanden, förderten eine diszipliniertere Durchführung. Gestärkte Überwachungs- und Datensysteme verbesserten die Fähigkeit des Amtes, Fortschritte zu verfolgen, faktengestützte Anpassungen zu unterstützen und die Rechenschaftspflicht zu stärken.
- 271.** Außerdem wurden in der Zweijahresperiode greifbare Fortschritte im Prozess des digitalen Wandels erzielt. Der Einsatz generativer KI-Tools und die Modernisierung interner Verwaltungsabläufe verbesserten die mehrsprachige Kommunikation und beschleunigten die Politikanalyse, während die Umstellung auf cloudbasierte Systeme die Datensicherheit erhöhte und die Zusammenarbeit zwischen der Zentrale und den Außenämtern erleichterte. Insgesamt haben diese Fortschritte die Fähigkeit der Organisation unter Beweis gestellt, als moderne multilaterale Institution zu operieren, die Technologie nutzt, um die Produktivität zu steigern und den Mitgliedsgruppen eine raschere, datenbasierte Unterstützung bereitzustellen.
- 272.** Gleichzeitig schränkten mehrere Hindernisse die Umsetzung dieser Bemühungen hin zu Ergebnissen von konsistenter Wirkung ein. Das ergebnisorientierte Management ist nach wie vor ungleichmäßig in der Organisation verankert, und es bestehen weiterhin Lücken bei den aufgeschlüsselten Daten und bei der Fähigkeit, Ergebnisse und Wirkungen über mehrere Zweijahresperioden hinweg zu bewerten. Der Aufbau institutioneller Kapazitäten verlief langsamer als erwartet, insbesondere in einem Umfeld mit begrenzten Ressourcen. Die Erfahrung hat zudem gezeigt, dass die Abstimmung zwischen Planung, Haushaltsaufstellung und Ressourcenzuwei-

sung weiter verbessert werden muss, um die Effizienz zu steigern. Obwohl das Potenzial digitaler und KI-gestützter Tools eindeutig ist, sind sie nach wie vor nur teilweise in die programmatischen Kernprozesse integriert, und die Anforderungen in den Bereichen Ethik, Steuerung und Veränderungsmanagement verlangen nachhaltige Aufmerksamkeit.

- 273.** Dementsprechend legte das Amt zunehmend Wert auf Fokussierung und Selektivität und konzentrierte seine Ressourcen auf eine geringere Zahl klar definierter Prioritäten, um tiefgreifendere und dauerhaftere institutionelle Veränderungen zu fördern. Die Bemühungen zur Modernisierung der Abläufe förderten den Ansatz einer einheitlich handelnden Organisation ("One ILO") durch eine stärker integrierte Planung, eine engere Abstimmung zwischen Strategien und Ressourcen sowie gestraffte Prozesse zur Verbesserung der Flexibilität und Effizienz der Organisation. Das Amt weitete außerdem den Einsatz von Diagnose-, Modellierungs- und Analyseinstrumenten aus, um grundsatzpolitische Entscheidungen und Finanzierungsstrategien direkt zu beeinflussen, und erprobte gleichzeitig generative KI-Anwendungen, um Routineaufgaben zu automatisieren, Analysen zu beschleunigen und den Wissensaustausch zu stärken.



Die Koordinierung durch das Amt unterstützte zwar die thematische Abstimmung, aber Komplexität und Fragmentierung behinderten die Schaffung von Kohärenz. Obwohl Instrumente zur Verfolgung und Kontrolle von Maßnahmen vorhanden sind, werden sie nicht konsequent eingesetzt, und die Folgemaßnahmen beschränkten sich häufig auf die Berichterstattung, wodurch die Wirkung von Entscheidungen und die allgemeine Wirksamkeit verringert wurden.

IAO, Independent high-level evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme strategies and activities in ILO-subregion of Central America with emphasis on Costa Rica, Honduras and Mexico (2020–24), 2025, 14.

- 274.** Aus dieser Erfahrung lassen sich mehrere Lehren ziehen, die als Orientierung für die Programmplanung und die organisatorischen Reformen in der nächsten Zweijahresperiode dienen sollten. Erstens muss Selektivität ein Kernprinzip der Programmplanung bleiben. Die Konzentration finanzieller und personeller Ressourcen auf eine begrenzte Anzahl von Prioritäten mit hoher Wirkung ist unerlässlich für einen dauerhaften institutionellen Wandel. Dies erfordert eine klarere Prioritätensetzung auf der Ergebnis- und der Landesebene, eine stärkere Abstimmung zwischen Programmzielen und Haushaltstiteln sowie eine klarere Zielabwägung bei begrenzten Ressourcen. Gleichzeitig muss das ergebnisorientierte Management umfassender im gesamten Zyklus der Programmplanung verankert werden - von der strategischen Planung und Mittelzuweisung bis hin zur Überwachung, Bewertung und Berichterstattung -, mit weniger, aber strategischeren Indikatoren und stärkeren Mechanismen zur Verfolgung der Ergebnisse und Wirkungen über mehrere Zweijahresperioden hinweg und unterstützt durch verbesserte aufgeschlüsselte Daten.
- 275.** Zweitens hat die Zweijahresperiode deutlich gemacht, dass eine prozessintensive Verwaltungskultur weiter die Fähigkeit der Organisation einschränkt, in einem zunehmend volatilen globalen Umfeld effektiv zu reagieren. Hohe Transaktionskosten und fragmentierte Geschäftsprozesse nehmen den Mitarbeitern Zeit für hochwertige Fach- und Politikberatungsarbeit. Eine wichtige Lehre ist die, dass die Dezentralisierung von Fachwissen nur dann ihren vollen Nutzen entfalten kann, wenn sie durch global standardisierte und gestraffte Verwaltungssysteme unterstützt wird. Aufbauend auf den Ergebnissen der IAO-Überprüfung sollten die Reformen daher beschleunigt werden, um die administrativen Unterstützungsfunktionen zu konsolidieren, Transaktionsaufgaben zu zentralisieren und Verwaltungsabläufe zu standardisieren. Bei diesen Reformen geht es nicht nur um Effizienzsteigerungen; sie sind unerlässlich, um Fachkapazitäten für die inhaltliche

Arbeit freizusetzen und die Fähigkeit der Organisation zu stärken, in großem Umfang Wirkung zu erzielen.

- 276.** Schließlich bestätigte die Zweijahresperiode, dass der digitale Wandel ein strategischer Förderfaktor sowohl für die Programmdurchführung als auch für die Organisationsreform ist. In der nächsten Zweijahresperiode sollte ein entschiedener Übergang von der Experimentierphase zur Skalierung verantwortungsvoller digitaler und KI-gestützter Lösungen erfolgen, die durch klare Steuerungsrahmen, ethische Schutzbestimmungen und ein aktives Veränderungsmanagement untermauert sind. Dies ist von entscheidender Bedeutung, um die Effizienz zu verbessern, Kapazitäten auf höherwertige Tätigkeiten zu verteilen und die Rolle der IAO bei der Gestaltung eines inklusiven, fairen und gut geregelten digitalen Wandels in der Arbeitswelt zu stärken.

► Anhang I

Ratifikationen der internationalen Arbeitsnormen in 2024–25

Instrument	Anzahl der Ratifikationen	Mitgliedstaaten
Grundlegende Übereinkommen	28	
P29 – Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930	2	Brasilien, Pakistan
Ü100 – Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951	1	Brunei Darussalam
Ü138 – Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973	2	Gibraltar (Anwendbarkeitserklärung), St. Lucia
Ü155 – Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981	9	Angola, Bangladesch, Barbados, Bulgarien, Chile, Malaysia, Mosambik, Thailand, Usbekistan
Ü182 – Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999	1	Gibraltar (Anwendbarkeitserklärung)
Ü187 – Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006	13	Angola, Australien, Bangladesch, Barbados, Brunei Darussalam, Bulgarien, Karibischer Teil des Königreichs der Niederlande (Anwendbarkeitserklärung), Königreich der Niederlande, São Tomé und Príncipe, Samoa, Saudi-Arabien, St. Lucia, Uruguay
Ordnungspolitische Übereinkommen	5	
Ü81 – Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947	1	Philippinen
Ü122 – Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964	2	Angola, Côte d'Ivoire
Ü129 – Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969	1	Suriname
Ü144 – Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976	1	Thailand
Fachliche Übereinkommen	68	
Ü95 – Übereinkommen (Nr. 95) über den Lohnschutz, 1949	1	Usbekistan
Ü102 – Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952	3	Angola, São Tomé und Príncipe, Suriname
Ü131 – Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970	3	Belgien, Kasachstan, Suriname
Ü132 – Übereinkommen (Nr. 132) über den bezahlten Urlaub (Neufassung), 1970	1	Usbekistan

Instrument	Anzahl der Ratifikationen	Mitgliedstaaten
Ü149 – Übereinkommen (Nr. 149) über das Krankenpflegepersonal, 1977	1	Barbados
Ü156 – Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981	4	Dominikanische Republik, Kolumbien, Namibia, Usbekistan
Ü158 – Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982	1	São Tomé und Príncipe
Ü160 – Übereinkommen (Nr. 160) über Arbeitsstatistiken, 1985	2	Barbados, Pakistan
Ü161 – Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985	1	Angola
Ü167 – Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988	1	Spanien
Ü175 – Übereinkommen (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit, 1994	1	Usbekistan
Ü176 – Übereinkommen (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995	1	Chile
Ü181 – Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997	2	Dschibuti, Kirgisistan
Ü183 – Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000	2	Spanien, Suriname
Ü184 – Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001	2	Deutschland, Spanien
Ü185 – Übereinkommen (Nr. 185) über Ausweise für Seeleute (Neufassung), 2003, in der geänderten Fassung	2	Barbados, Côte d'Ivoire
P155 – Protokoll von 2002 zum Übereinkommen über den Arbeitsschutz, 1981	3	Barbados, Mosambik, Thailand
MLC, 2006 – Seearbeitsübereinkommen, 2006, in der geänderten Fassung (MLC, 2006)	7	Ägypten, Angola, Ecuador, Georgien, Guinea-Bissau, Komoren, Pakistan
Ü188 – Übereinkommen (Nr. 188) über die Arbeit in der Fischerei, 2007	3	Belgien, Côte d'Ivoire, Ghana
Ü189 – Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011	4	Angola, Barbados, Côte d'Ivoire, Seychellen
Ü190 – Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019	18	Angola, Armenien, Bangladesch, Costa Rica, Dänemark, Estland, Finnland, Kirgisistan, Republik Moldau, Montenegro, Mosambik, Österreich, Philippinen, Portugal, Rumänien, Sambia, Samoa, Zypern
Ü191 – Übereinkommen (Nr. 191) über ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld (Folgeänderungen), 2023	5	Australien, Guatemala, Norwegen, Tschechien, Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland

► Anhang II

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben, zu erbringende Leistungen und Leistungsindikatoren: Zielvorgaben und erreichte Ergebnisse

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
1. Wirkungsvolle, modernisierte nor- mative Maßnahmen für soziale Gerech- tigkeit	1.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die internationalen Arbeits- normen zu ratifizieren	1.1.1. Anzahl der Ratifikatio- nen:							
		a) grundlegender und ord- nungspolitischer Über- einkommen/Protokolle;	35	33	6	8	1	11	7
		b) aktueller fachlicher Übereinkommen	70	68	20	14	0	7	27
	1.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die wirksame Anwen- dung der internationa- len Arbeitsnormen voranzutreiben	1.2.1. Anzahl der Fälle von Fortschritten bei der Anwendung ratifizierter Übereinkommen, die die Aufsichtsorgane mit Befrie- digung zur Kenntnis genommen haben	50	51	14	8	2	12	15
		1.2.2. Prozentsatz neuer UN-Kooperationsrahmen, die Maßnahmen enthalten, um Fragen anzugehen, auf die von den Aufsichtsorga- nen der IAO hingewiesen wurde	30% (entspricht 12 UNSDCF)	18	9	4	1	1	3

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
	1.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, sich an normativen Maßnahmen zu beteiligen	1.3.1. Prozentsatz der am 1. September fälligen Berichte über die Anwendung ratifizierter Übereinkommen, die rechtzeitig eingegangen sind und Antworten auf Stellungnahmen der Aufsichtsorgane enthalten	40% im Jahr 2024 40% im Jahr 2025	42% in 2024 55% in 2025					
		1.3.2. Anzahl der Mitgliedsstaaten mit dreigliedrigen Mechanismen, dank deren die Mitgliedsgruppen sich wirksam an der Durchführung internationaler Arbeitsnormen auf der nationalen Ebene, einschließlich der Berichterstattung an die Aufsichtsorgane, beteiligen können	20	17	2	5	2	7	1
	1.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen	1.4.1. Anzahl der Mitgliedsstaaten, in denen es neue oder verbesserte Politiken und Programme gibt, die die einander verstärkende Wechselwirkung zwischen zwei oder mehr grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit thematisieren	20	24	10	5	0	5	4

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
2. Starke, repräsentative und einflussreiche dreigliedrige Mitgliedsgruppen und ein wirksamer sozialer Dialog		1.4.2. Anzahl der an der Allianz 8.7 beteiligten Länder mit Wegbereiter-Status, die Maßnahmen gegen Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel ergriffen haben	17	22	9	8	0	4	1
	1.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Partner und Interessenträger, sektorspezifische internationale Arbeitsnormen, Verhaltenskodizes, Leitlinien und Instrumente anzuwenden	1.5.1. Anzahl der Mitgliedsstaaten mit neuen oder verbesserten Initiativen zur Anwendung der sektorspezifischen Normen der IAO und der vom Verwaltungsrat gebilligten sektorspezifischen Verhaltenskodizes und Leitlinien	13	10	6	2	0	2	0
	2.1. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, stark, unabhängig und repräsentativ zu sein	2.1.1. Anzahl der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die verbesserte Systeme für die Verwaltungsführung, Strategien zur Erweiterung der Vertretung und/oder eine verbesserte Erbringung von Dienstleistungen vorweisen können	36	38	15	11	1	7	4
		2.1.2. Anzahl der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände, die Analysen zu den sich verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durchführen und							

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
		Lobbyarbeit betreiben, um Einfluss auf die Politikgestaltung zu nehmen	24	17	1	7	1	5	3
	2.2. Erhöhte institutionelle und fachliche Kapazität der Arbeitnehmerverbände sowie erhöhte Fähigkeit zur Vertretung und politischen Einflussnahme	2.2.1. Anzahl der nationalen Arbeitnehmerverbände mit innovativen Strategien zur Gewinnung neuer Arbeitnehmergruppen und/oder zur Verbesserung ihrer Dienstleistungen	38	35	9	6	5	13	2
		2.2.2. Anzahl der Arbeitnehmerverbände, die Vorschläge unterbreiten, die im Rahmen von Mechanismen des sozialen Dialogs für die Politikgestaltung erörtert werden	38	31	10	9	3	7	2
	2.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den sozialen Dialog einflussreicher und die Institutionen und Verfahren im Bereich der Arbeitsbeziehungen wirksamer zu gestalten	2.3.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen es neu eingerichtete oder gestärkte Institutionen und Prozesse für den sozialen Dialog gibt	34	34	9	9	1	10	5
		2.3.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen es neu entwickelte oder gestärkte Politiken oder Praktiken gibt zur Förderung von:							
		a) Kollektivverhandlungen;	19	16^(*)	8	2	0	6	0
		b) betrieblicher Zusammenarbeit	8	13^(*)	2	1	1	8	1

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
3. Volle und produktive Beschäftigung für gerechte Übergänge	2.4. Erhöhte institutionelle Kapazität der Arbeitsverwaltungen	2.3.3. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen es neu eingerichtete oder reformierte regulatorische oder institutionelle Rahmen für die wirksame Prävention und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten gibt	19	8	2	4	0	2	0
		2.4.1. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen die Politiken und Rahmen für die Arbeitsverwaltung, auch durch Reformen des Arbeitsrechts, verbessert werden	20	16	9	3	0	3	1
		2.4.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, in denen die Politiken, Strategien und Arbeitsaufsichtsbehörden zur besseren Einhaltung der nationalen Arbeitsgesetzgebung gestärkt werden	36	30	11	7	1	7	4
	3.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, umfassende beschäftigungspolitische Rahmen zu entwickeln und umzusetzen	3.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit umfassenden beschäftigungspolitischen Rahmen	29	33	11	6	2	11	3
		3.1.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, deren Investitionsentscheidungen und -maßnahmen zur Schaffung von							

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
		mehr und besseren Arbeits- plätzen auf von der IAO unterstützten Bewertungen der Auswirkungen auf die Beschäftigung beruhen	9	9	4	0	1	1	3
	3.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, inklusive, nachhaltige und widerstandsfähige Systeme für Qualifizie- rung und lebenslanges Lernen zu entwickeln	3.2.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit inklusiveren Politiken, Strategien, Syste- men und Steuerungsmecha- nismen für Qualifizierung und lebenslanges Lernen	16	22	11	3	2	6	0
		3.2.2. Anzahl der Mitglied- staaten mit verbesserten institutionellen Kapazitäten für die : a) frühzeitige Erkennung des Qualifikationsbe- darfs und Abstimmung der Qualifikationen auf Erfordernisse; b) Steuerung der Systeme für Qualifizierung und lebenslanges Lernen	23	25	10	4	1	7	3
		3.2.3. Anzahl der Mitglied- staaten mit innovativen, flexiblen und inklusiven Programmen bzw. Syste- men für Qualifizierung, Anerkennung von Qualifi- kationen, Berufsausbildung und arbeitsbasiertes Lernen	24	32	16	3	3	6	4

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
		3.2.4. Anzahl der Personen, die mit Unterstützung der IAO Angebote im Bereich Qualifizierung und lebens- langes Lernen genutzt haben	400.000 Personen	700.000 Personen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
	3.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Poli- tiken und Strategien zur Schaffung menschen- würdiger Arbeit in länd- lichen Gebieten auszuar- beiten und umzusetzen	3.3.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit Maßnahmen zugunsten menschenwür- diger Arbeit in ländlichen Gebieten	21	23	9	6	1	5	2
	3.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, wirksame und effiziente Arbeitsmarktprogramme und -dienste zur Unter- stützung von Übergän- gen zu entwickeln	3.4.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit gestärkten und wirksamen Arbeitsvermitt- lungsdiensten und Arbeits- marktprogrammen zur Unterstützung von Über- gängen zu menschenwürdi- ger Arbeit, darunter für Frauen, junge Menschen und ältere Menschen	18	28	7	10	1	4	6
		3.4.2. Anzahl der Arbeits- tage, die mit Unterstützung der IAO durch inklusive beschäftigungsintensive Investitionsprogramme zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen generiert werden	mindestens 1 Million Arbeitstage	1.719.780 Arbeitstage	527.000	-	899.780	293.000	-

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
4. Nachhaltige Unter- nehmen für inklusiv- es Wachstum und menschenwürdige Arbeit	3.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine menschenwürdige Beschäftigung für junge Menschen zu fördern	3.5.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit integrierten Jugendbeschäftigungs- und -qualifizierungsprogram- men, unter anderem mit Schwerpunkt auf der grünen, der digitalen und der Pflege- und Betreu- ungswirtschaft sowie ande- ren aufstrebenden Wirt- schaftszweigen	10	15	3	4	1	3	4
	4.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, ein förderliches Umfeld für Unternehmertum, nachhaltige Unterneh- men, menschenwürdige Arbeit und Produktivitäts- wachstum zu schaffen	4.1.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit einer Strategie und/oder einem Aktions- plan zur Verbesserung des förderlichen Umfelds für die Gründung und das Wachstum nachhaltiger Unternehmen	11	11	5	1	1	2	2
	4.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, die Entwicklung wider- standsfähigerer, inklusi- verer und nachhaltiger Unternehmen in Lieferketten und ein verantwortungsbewuss- tes unternehmerisches Handeln zugunsten menschenwürdiger Arbeit zu fördern	4.2.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit Politiken und Maßnahmen zur Förderung eines verantwortungsbe- wussten unternehmeri- schen Handelns zugunsten von menschenwürdiger Arbeit, auch in Lieferketten, die sich auf die in der Drei- gliedrigen Grundsatzerklä- rung der IAO über multina- tionale Unternehmen und Sozialpolitik gegebenen Leitvorgaben stützen	22	19	5	9	1	4	0

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
5. Geschlechter- gleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehand- lung für alle	4.3. Verstärkte Unterstüt- zung für Unternehmen – insbesondere KKMU – zur Verwirklichung men- schenwürdiger Arbeit und zur Verbesserung der Produktivität	4.3.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit wirksamen Interventionen zur Unter- stützung von Produktivität, Unternehmertum und grünen Geschäftsmodellen	36	47	21	12	4	7	3
	4.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, den Übergang von Unternehmen zur for- mellen Wirtschaft zu erleichtern	4.4.1. Anzahl der Mitglied- staaten, die Maßnahmen ergriffen haben, um den Übergang von Unterneh- men und der von diesen beschäftigten Arbeitneh- mern zur Formalität zu erleichtern	17	13	4	3	1	4	1
	4.5. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, eine starke und wider- standsfähige Sozial- und Solidarwirtschaft für menschenwürdige Arbeit aufzubauen	4.5.1. Anzahl der Mitglied- staaten, die sozial- und solidarwirtschaftliche Elemente in neue oder bestehende Politiken oder Rechtsvorschriften aufge- nommen haben	6	22	9	6	3	3	1
	5.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, eine transformative Agenda für Geschlech- tergleichstellung, Nicht- diskriminierung und Inklusion zu entwickeln und umzusetzen	5.1.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit neuen oder ver- besserten Politiken und Rechtsvorschriften, die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt enthalten	21	23	5	5	2	5	6

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
		5.1.2. Anzahl der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen oder von Angehörigen von mindestens einer der folgenden Gruppen getroffen haben: indigene oder in Stämmen lebende Völker, Menschen mit HIV oder Menschen, die aufgrund der Rasse oder der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität diskriminiert werden	22	22	7	6	2	5	2
	5.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Investitionen und menschenwürdige Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft zu fördern	5.2.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit geschlechtergerechten makroökonomischen Politiken oder Strategien, die auf die Finanzierung des Ausbaus der Infrastruktur für Pflege und Betreuung, des Sozialschutzes, der öffentlichen Pflege- und Betreuungsdienste oder pflege- und betreuungspolitischer Maßnahmenpakete abzielen und dabei die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze fördern	10	11	1	3	1	4	2

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
		5.2.2. Anzahl der Mitglied- staaten mit Gesetzen, Poli- tiken und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeit- nehmerrechte und der Arbeitsbedingungen von Pflege- und Betreuungs- kräften, einschließlich Hausangestellten	16	22	3	7	2	4	6
		5.2.3. Anzahl der Pflege- und Betreuungskräfte, die von Maßnahmen zur Ver- besserung der Arbeitneh- merrechte und der Arbeits- bedingungen erfasst werden	noch zu erörtern	15 Millionen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
		5.2.4. Anzahl der Mitglied- staaten, die über Maßnah- men verfügen, die auf eine ausgewogenere Verteilung der Familienpflichten zwischen Frauen und Männern abzielen	6	14	3	4	1	2	4
	5.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, diskriminierungs- bedingte Gewalt und Belästigung bei der Arbeit zu verhüten und anzugehen	5.3.1. Anzahl der Mitglied- staaten, die Maßnahmen zur Ratifizierung und Umsetzung des IAO-Über- einkommens Nr. 190 und der IAO-Empfehlung Nr. 206 getroffen haben	29	32	7	5	2	9	9

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
6. Schutz bei der Arbeit für alle	6.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten zur Verwirklichung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds	6.1.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit einer verbesser- ten Steuerung im Bereich Arbeitsschutz dank neuer Politiken oder Programme oder gestärkter Institutionen	38	28	16	3	2	6	1
		6.1.2. Anzahl der Mitglied- staaten mit nationalen Auf- zeichnungen und Meldesys- temen, die die regelmäßige Berichterstattung zu SDG- Indikator 8.8.1 ermöglichen	8	6	2	0	0	4	0
	6.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, angemessene Löhne festzusetzen und men- schenwürdige Arbeits- zeiten zu fördern	6.2.1. Anzahl der Mitglied- staaten, in denen Mitglieds- gruppen eine faktenge- stützte Lohnpolitik oder entsprechende Maßnah- men angenommen haben, einschließlich angemesse- ner gesetzlicher oder aus- gehandelter Mindestlöhne	15	21	9	0	0	9	3
		6.2.2. Anzahl der Mitglied- staaten, in denen Mitglieds- gruppen eine Strategie, eine Regelung oder sonstige Maßnahmen zu Arbeitszei- ten, Arbeitszeitregelungen oder arbeitsorganisatori- schen Regelungen ange- nommen haben, die den Bedürfnissen von Arbeit-							

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
		nehmern und Arbeitgebern gleichermaßen entsprechen	6	6	4	1	0	0	1
	6.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Arbeitnehmerschutz auf Gruppen von Arbeitnehmern mit einem hohen Ausschlussrisiko auszu- weiten	6.3.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit einer validier- ten Diagnose und/ oder mit Vorschriften, Politiken oder auf die Gewährleistung der Regelbefolgung abzielende Mechanismen zur Auswei- tung des Arbeitsschutzes auf Beschäftigte, die auf- grund ihrer Arbeitsverhält- nisse einem hohen Aus- schlussrisiko unterliegen	8	9	0	4	3	2	0
		6.3.2. Anzahl der Mitglied- staaten mit einer validier- ten Diagnose der informel- len Wirtschaft und/oder mit Politiken, Vorschriften oder auf die Gewährleistung der Regelbefolgung abzielende Mechanismen, um den Übergang informell Beschäf- tigter in formellen Unter- nehmen oder in Haushalten zur formellen Beschäfti- gung zu unterstützen	10	11	2	3	0	4	2
	6.4. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, faire und wirksame	6.4.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit Rahmen für die Arbeitsmigration oder insti- tutionellen Mechanismen							

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
7. Universeller Sozialschutz	Rahmen für die Arbeits- migration zu entwickeln	zum Schutz der Arbeitneh- merrechte von Arbeits- migranten und Flüchtlingen sowie zur Förderung der Kohärenz mit Beschäfti- gungs-, Qualifizierungs-, Sozialschutz- und anderen relevanten Politiken	23	29	14	4	2	9	0
		6.4.2. Anzahl der Mitglied- staaten mit neuen oder verbesserten Dienstleistun- gen zum Schutz der Arbeit- nehmerrechte von Arbeits- migranten und Flüchtlingen	28	27	6	7	1	12	1
		6.4.3. Anzahl bilateraler oder regionaler Rahmen für die Arbeitsmigration mit Überwachungs- und Über- prüfungsmechanismen zum Schutz der Arbeitneh- merrechte von Arbeits- migranten und Flüchtlingen	12	10	6	2	0	2	0
	7.1. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, Stra- tegien, Politiken und Rechtsrahmen im Bereich des Sozialschutzes zu entwickeln, die inklusiv, geschlechtergerecht und nachhaltig sind	7.1.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit neuen oder über- arbeiteten nationalen Sozial- schutzpolitiken, mit denen der Umfang und Erfassungs- bereich des Schutzes ausge- dehnt und/oder die Ange- messenhaft der Leistungen verbessert wird	36	30	13	4	3	8	2

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
8. Integrierte grund- satzpolitische und institutionelle Maß- nahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit	7.2. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die Sozialschutzsysteme zu stärken sowie eine trag- fähige und angemes- sene Finanzierung und eine fundierte Verwal- tungsführung zu gewährleisten	7.2.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit neuen oder überarbeiteten Politikmaß- nahmen, mit dem Ziel, die Steuerung und/oder Finan- zierung der Sozialschutzsys- teme zu stärken und so ihre Tragfähigkeit und die Erbrin- gung angemessener Leis- tungen zu gewährleisten	31	38	15	8	5	8	2
	7.3. Erhöhte Fähigkeit der Mitgliedstaaten, den Sozialschutz für inklusive Übergänge im Privat- und Erwerbs- leben und den Struktur- wandel zu nutzen	7.3.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit neuen oder überarbeiteten integrierten Politikmaßnahmen, auch im Bereich des Sozialschutzes, um Arbeitnehmer und Arbeitgeber während ihrer Übergänge im Privat- und Erwerbsleben zu unterstüt- zen und zu schützen	13	11	6	2	1	2	0
	8.1. Verbesserte Kohä- renz bei der multilate- ralen Unterstützung für die Entwicklung und Finanzierung integrier- ter grundsatzpolitischer Maßnahmen für soziale Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit	8.1.1. Anzahl der Mitglied- staaten, in denen an IAO- Initiativen zum Kapazitäts- aufbau teilnehmende drei- gliedrige Mitgliedsgruppen an der Entwicklung des UN- Kooperationsrahmens beteiligt waren 8.1.2. Anzahl der Mitglied- staaten mit Wegbereiter- Status im Rahmen des	35	32	17	5	1	5	4

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
		Globalen Förderinstru- ments für Arbeitsplätze und Sozialschutz mit dem Ziel gerechter Übergänge	16	18	7	2	0	7	2
		8.1.3. Anzahl der Partner, die der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit beigetreten sind	25	405^(**)	100	63	16	52	93
	8.2. Verbesserte Kohä- renz bei der Unterstüt- zung und den Maßnah- men zur Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formel- len Wirtschaft	8.2.1. Anzahl der Mitglied- staaten, die eine integrierte Strategie/einen integrierten Ansatz für Formalisierung umsetzen	8	19	7	5	0	5	2
	8.3. Verbesserte Kohä- renz bei der Unterstüt- zung und den Maßnah- men zur Erleichterung gerechter Übergänge zu ökologisch nachhal- tigen Volkswirtschaften und Gesellschaften	8.3.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit integrierten Politikmaßnahmen zur Erleichterung gerechter Übergänge zu ökologisch nachhaltigen Volkswirt- schaften und Gesellschaf- ten durch menschenwür- dige Arbeit	21	32	11	10	2	7	2
	8.4. Verbesserte Kohä- renz bei der Unterstüt- zung und den Maßnah- men zur Förderung von Ergebnissen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten	8.4.1. Anzahl der Mitglied- staaten mit einem integrier- ten Ansatz für menschen- würdige Arbeit in Lieferket- ten im Einklang mit der Strategie der IAO	11	4	1	1	1	1	0

Grundsatzpolitische Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse					
				Insgesamt	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und Pazifik	Europa und Zentralasien
	8.5. Verbesserte Kohärenz bei der Unterstützung und den Maßnahmen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in Krisen- und Postkrisensituationen	8.5.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit Politiken oder Programmen für menschenwürdige Arbeit, die die Fähigkeit der nationalen Akteure zur Krisenprävention, Krisenvorsorge, Krisenreaktion und Erholung von Krisen stärken	20	19	8	3	2	4	2

Quelle: Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und NORMLEX.

(*) Zwei Mitgliedstaaten in Afrika (Äthiopien und Senegal) und fünf Mitgliedstaaten in der Region Asien und Pazifik (Bangladesch, Indien, Pakistan, Sri Lanka und Vietnam) erzielten Ergebnisse sowohl im Bereich der Kollektivverhandlungen als auch der betrieblichen Zusammenarbeit.

(**) Neben nationalen und regionalen Institutionen sind 81 globale Organisationen, darunter UN-Einrichtungen, internationale Finanzinstitutionen und internationale Nichtregierungsorganisationen, Partner der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit.

► Anhang III

Unterstützende Ergebnisvorgaben, zu erbringende Leistungen und Leistungsindikatoren:
Zielvorgaben und erreichte Ergebnisse

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
A. Verbesserte Wissensgrundlage, Innovationen, Zusammenarbeit und Kommunikation zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit	A.1. Mehr und bessere Statistiken mittels verlässlicher Arbeitsmarktinformationssysteme	A.1.1. Anzahl der Mitgliedstaaten mit gestärkten Arbeitsmarktstatistiken, Normen und Informationssystemen auf der Grundlage verbesserter statistischer Erhebungen und der Nutzung anderer statistischer Quellen	20 Mitgliedstaaten	Erreicht: 46 Mitgliedstaaten <u>Afrika</u> : 22 <u>Amerika</u> : 10 <u>Arabische Staaten</u> : 2 <u>Asien und Pazifik</u> : 12
		A.1.2. Prozentualer Anstieg bei den jährlich an die UN gemeldeten Daten für SDG-Indikatoren, die in den Zuständigkeitsbereich der IAO fallen	Anstieg um 5% gegenüber der Ausgangsbasis – im Jahr 2023 an die globale UN-Datenbank für SDG-Indikatoren gemeldete Datenpunkte für 2020 und 2021 (15.016)	Nicht erreicht: Rückgang um 1% gegenüber der Ausgangsbasis (15.016) aufgrund von Verbesserungen bei der Datenqualität ^(*)
	A.2. Faktengestützte Forschungsarbeiten zur Förderung des am Menschen orientierten Ansatzes	A.2.1. Anzahl der Ergebnisse gemeinsamer Forschungsarbeiten mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstitutionen und führenden akademischen Einrichtungen, die sich speziell mit dem am Menschen orientierten Ansatz für die Zukunft der Arbeit befassen	Anstieg um 10% gegenüber der Ausgangsbasis (186 in 2022–23)	Erreicht: Anstieg um 91,4% gegenüber der Ausgangsbasis

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
		A.2.2. Anzahl der Verweise auf Forschungsarbeiten und Wissensprodukte der IAO in:	Anstieg um 5% gegenüber der Ausgangsbasis in jeder Kategorie:	Teilweise erreicht:
		a) Erklärungen und Ergebnisdokumenten globaler Foren, unter anderem der UN-Generalversammlung sowie der Gipfel der G20, der G7 und der BRICS-Staaten;	a) 768	a) +69,3%
		b) Berichten von UN-Institutionen und internationalen Finanzinstituten;	b) 807	b) -8,7%
		c) fachlich begutachteten akademischen Zeitschriften;	c) 2.539	c) -8,3%
		d) von Verbänden der Mitgliedsgruppen erstellten Dokumenten;	d) 573	d) -26,9%
		e) den Medien	e) 997 (WESO Trends)	e) k.A.
	A.3. Ermittlung, Unterstützung und Ausweitung innovativer Ansätze zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit	A.3.1. Anzahl der aktiven Netzwerke und der praxisorientierten Gemeinschaften für Wissensmanagement und Innovation	5	Erreicht: Einrichtung von 6 Netzwerken
	A.4. Ausgeweitete Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit zur Unterstützung der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben	A.4.1. Anteil und Zusammensetzung der freiwilligen Beiträge	Freiwillige Beiträge: 50%	Teilweise erreicht: Freiwillige Beiträge: 51,5% der gesamten Ausgaben der Zweijahresperiode
			Nicht zweckgebundene (HZK) und nicht streng zweckgebundene freiwillige Beiträge: 15%	12%
			UN-Mittel (Multi-Partner-Treuhandfonds und Mittel von UN-Institutionen): 15%	UN-Mittel: 9% der neuen Bewilligungen (darunter Finanzmittel von UN-Einrichtungen, die über die Europäische Kommission bereitgestellt werden)

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
	A.5. Verbesserte Kommunikation für eine gestärkte Kontakt- und Überzeugungsarbeit	A.4.2. Anzahl der neu eingegangenen oder fortgeführten Partnerschaften mit UN-Institutionen, internationalen Finanzinstitutionen und multilateralen Institutionen oder Multi-Akteur-Koalitionen, darunter Vereinbarungen im Rahmen der Süd-Süd-Zusammenarbeit	6 neue Partnerschaften	Erreicht: 9 neue Partnerschaften
		A.5.1. Anstieg der Nutzerzahlen in allen wichtigen globalen öffentlichen Online-Kanälen der IAO	10% Anstieg der IAO-Nutzerzahlen insgesamt	Erreicht: Anstieg um 14% bei allen Kanälen der sozialen Medien der IAO mit einem Anstieg um 27% auf LinkedIn und um 50% auf Instagram; Anstieg insgesamt um 40% bei Abonnenten für den Online-Newsletter über aktuelle Neuigkeiten der IAO („ILO’s news update“)
		A.5.2. Anzahl der Kommunikationspartnerschaften zur Erweiterung der Reichweite der IAO	4 neue Kommunikationspartnerschaften	Erreicht: 4 neue Kommunikationspartnerschaften
	B. Verbesserte Führungskompetenz und Leitung	B.1. Verbesserte Führungskompetenz und strategische Ausrichtung zur Gewährleistung der Wirkung in der Organisation	B.1.1. Maßgebende politische Orientierungshilfe der Leitungsorgane der IAO, um Führungskompetenz der Organisation bei der Förderung eines am Menschen orientierten Ansatzes für soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit auf der Grundlage der Jahrhunderterklärung der IAO zu gewährleisten	alle von der Internationalen Arbeitskonferenz gemäß der jeweiligen Tagesordnung angenommenen politikbezogenen Ergebnisdokumente; Unterstützung durch die UN, multilaterale Organisationen und Entwicklungspartner für die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
			politikbezogenen Ergebnisdokumente in einem der Ausgangsbasis entsprechenden oder darüber liegenden Umfang	
		B.1.2. Anteil der während der Zweijahresperiode entwickelten DWCP, die auf die globalen Ziele und den Ergebnisrahmen der IAO abgestimmt sind, von einem dreigliedrigen Lenkungsausschuss überwacht werden und auf dem UN-Kooperationsrahmen beruhen	100%	Teilweise erreicht: Alle neuen 15 DWCP, die während des Zweijahreszeitraums genehmigt wurden, wurden an den Ergebnisrahmen der IAO angepasst, aber nur 12 (75%) hatten zum Zeitpunkt der Berichterstattung einen dreigliedrigen Lenkungsausschuss eingerichtet. Darüber hinaus enthielten nur 5 neue DWCP, alle in Afrika, Ergebnisvorgaben, die wörtlich aus den entsprechenden Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen übernommen wurden.
	B.2. Wirksame und effiziente Unterstützung der Leitungsorgane bei der Entscheidungsfindung	B.2.1. Anteil der offiziellen Dokumente, die innerhalb der gesetzten Fristen veröffentlicht werden	100% der offiziellen Dokumente werden termingerecht elektronisch veröffentlicht.	Teilweise erreicht: 100% der Hintergrunddokumente für offizielle Tagungen wurden termingerecht veröffentlicht. 86% der der Konferenz vorgelegten Berichte wurden terminrecht veröffentlicht. 89% (VR.355 ausstehend) der für den Verwaltungsrat erstellten Dokumente wurden termingerecht veröffentlicht, was hauptsächlich auf Verzögerungen beim Erhalt von Informatio-

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
		B.2.2. Prozentuale Verringerung der Länge der zusammenfassenden Verhandlungsberichte der Konferenzausschüsse	20% Verringerung	nen von den Mitgliedsgruppen zurückzuführen ist, die in den Dokumenten berücksichtigt werden mussten. Erreicht: durchschnittliche Anzahl der Seiten der Berichte der Ausschüsse für die wiederkehrende Diskussion und die allgemeine Aussprache: 2024: -2% 2025: -24%; Anzahl der Seiten der Normensetzungsausschüsse: 2024: -31% 2025: -21% (Durchschnitt der beiden Ausschüsse)
		B.2.3. Prozentuale Verringerung der Länge der für die Verwaltungsrats-tagungen erstellten Dokumente	5% Verringerung	Erreicht: Im Zeitraum 2024–25: Verringerung der Anzahl der Seiten der dem Verwaltungsrat vorgelegten Dokumente um 11%
	B.3. Gestärkte Aufsicht und Evaluierung und gestärktes Risikomanagement zur Gewährleistung von Transparenz, Rechenschaftslegung und Lernen	B.3.1. Grad der Zufriedenheit des außeramtlichen Rechnungsprüfers mit den konsolidierten Finanzabschlüssen und damit verbundenen Offenlegungen und Prozessen	unverändertes Prüfungsgutachten des außeramtlichen Rechnungsprüfers	Erreicht: erneute Feststellungen „Unverändertes externes Prüfungsgutachten“ und „Vollständige Einhaltung der IPSAS“ sowohl für das am 31. Dezember 2023 als auch für das am 31. Dezember 2024 endende Haushaltsjahr

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
		B.3.2. Rechtzeitige und wirksame Umsetzung der Empfehlungen aus Prüfberichten	Alle mit der Aufgabe der Umsetzung von Empfehlungen der Aufsichtsorgane betrauten Einheiten unterbreiten ihre Aktionspläne innerhalb von 3 Monaten nach Vorlage des Prüfberichts. 95% der vom Management angenommenen Empfehlungen aus Prüfberichten werden innerhalb von 6 Monaten nach dem Datum des jeweiligen Prüfberichts zufriedenstellend umgesetzt.	In Arbeit: Die durchschnittliche Zeit für die Übermittlung von Aktionsplänen in Form von Durchführungsberichten zu den 11 einzelnen internen Prüfberichten und Beratungsvermerken betrug in der Zweijahresperiode (bis Oktober 2025) 4 Monate. Teilweise erreicht: Von den 11 internen Prüfberichten wurden 10 Berichte (90,9%) innerhalb von 6 Monaten nach dem Datum des Berichts zufriedenstellend bearbeitet, 1 Bericht (9,1%), der eine umfassende amtsweite Aktualisierung der Strategien erforderte, wurde innerhalb von 8 Monaten nach dem Datum des Berichts zufriedenstellend bearbeitet. Bis Oktober 2025 waren 100% der vom Management angenommenen Empfehlungen zufriedenstellend umgesetzt worden, darunter 75,4% vollständig, während 24,6% derzeit noch in Umsetzung befindlich sind mit einem klaren Aktionsplan und Zieldatum.
		B.3.3. Anteil der obligatorischen und organisationsweiten Evaluierungen, die fristgerecht abgeschlossen werden und den Qualitätsstandards der	95% (beibehaltener oder als Reaktion auf Änderungen im Portfolio übertroffener Anteil)	Erreicht: 98% Im Jahr 2024 wurden 66 unabhängige Evaluierungen abgeschlossen – ein erwünschter

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
		Evaluierungsgruppe der Vereinten Nationen (UNEG) sowie dem spezifischen Lernbedarf der IAO entsprechen		Rückgang um 11% gegenüber den 74 Evaluierungen des Vorjahres –, was die strategische Umsetzung des kriterienbasierten und integrierten Systems für die Evaluierungsplanung (CIEPS) und der gebündelten Evaluierungen widerspiegelt. Lediglich eine unabhängige Evaluierung verzögerte sich während der Zweijahresperiode.
		B.3.4. Anteil der Handlungsempfehlungen, die innerhalb von 12 Monaten nach Abschluss der Evaluierung vollständig oder teilweise umgesetzt wurden	95%	Teilweise erreicht: Im Jahr 2024 gingen 58 der 63 erforderlichen Managementantworten auf Empfehlungen aus unabhängigen Evaluierungen ein (92%), was 430 von insgesamt 465 Empfehlungen entspricht, die umgesetzt wurden. Davon wurden 85% der Empfehlungen „vollständig umgesetzt“ oder „teilweise umgesetzt“. Von den übrigen Empfehlungen wurden 10% noch nicht umgesetzt, für 3% sind keine Maßnahmen geplant und 2% der Empfehlungen wurden abgelehnt.
		B.3.5. Anteil der Einheiten und Funktionen mit entsprechendem Mandat, die über aktualisierte Risikoregister mit einschlägigen Risiken in Übereinstimmung mit den Anforderungen der Organisation verfügen	100%	Erreicht: 100% der beauftragten Einheiten und Funktionen haben ihre Risikoregister im Rahmen des jährlichen Aktualisierungszyklus 2024 angepasst. Der jährliche

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
		B.3.6. Anteil der eigens benannten Arbeitsabläufe und Fachbereiche der IAO, die Instrumente zur Anwendung des IAO-Rahmens für ökologische und soziale Nachhaltigkeit der IAO entwickelt haben	50%	Aktualisierungszyklus 2025 läuft derzeit und wird bis zum 31. März 2026 abgeschlossen sein. In Arbeit: Während der Zweijahresperiode hat die IAO zur Entwicklung eines UN-Modellansatzes für ökologische und soziale Nachhaltigkeit beigetragen und Austauschsitzen mit anderen UN-Einrichtungen abgehalten. Zwar gibt es noch keinen umfassenden Rahmen, doch wurden die Vorlage für das Projektdokument und die Checkliste aktualisiert, um die Social Risk Screening Checklist (Checkliste zur frühzeitigen Erkennung sozialer Risiken) einzubeziehen. Die sozialen Schutzmaßnahmen werden durch den PSEA-Arbeitsplan (PSEA – Prevention and Response to Sexual Exploitation and Abuse (Prävention und Bekämpfung von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch)) gestärkt. Darüber hinaus werden derzeit ein Leitpapier und operative Instrumente zur Rechenschaftspflicht gegenüber betroffenen Bevölkerungsgruppen (AAP – Accountability to Affected Populations) entwickelt.

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
C. Effektives, effizientes, ergebnisorientiertes und transparentes Management	C.1. Eine verbesserte digitale Umgebung und physische Infrastruktur zur Unterstützung wirksamer und effizienter Abläufe sowie sicherer und nachhaltiger Arbeitsplätze	C.1.1. CO ₂ -Ausstoß der IAO im Zusammenhang mit Flugreisen	Verringerung um 10% gegenüber der Ausgangsbasis im Zeitraum 2018–19 (19.057 tCO ₂)	Erreicht: Verringerung um 36% (12.284 tCO ₂ , Daten von 2022–23)
		C.1.2. Anzahl der bestehenden Anwendungen, die in das neue integrierte Arbeitsplatzmanagementsystem migriert werden	100% migrierte Anwendungen	Erreicht: 12 von 12 Anwendungen wurden migriert.
		C.1.3. Anzahl der Publikationsarten, die über die Plattformen zur Erstellung digitaler Veröffentlichungen erstellt werden	40% der für die Migration zu digitalen Publikationsplattformen benannten Veröffentlichungen wurden umgestellt.	Erreicht: Insgesamt wurden 179 Arbeitspapiere in fünf Sprachen umgestellt.
		C.1.4. Anteil der von der Zentrale erstellten Flaggschiffberichte, die den Mindeststandards für die Zugänglichkeit entsprechen	100% der erstellten Flaggschiffberichte erfüllen wenigstens die Mindeststandards für die Zugänglichkeit.	Erreicht: Alle sechs Flaggschiffberichte erfüllten die Mindeststandards für die Zugänglichkeit.
	C.2. Verbesserte Maßnahmen, Mechanismen und Ansätze zur Erleichterung eines integrierten, ergebnisorientierten Ressourcenmanagements	C.2.1. Grad der Konformität der IAO-Daten mit den Standards des OECD-DAC, der IATI und des UN Data Cube	90% der Finanzdaten der IAO werden in der IATI-Veröffentlichung der IAO abgedeckt.	Erreicht: IATI-Veröffentlichung deckt 90% der Finanzdaten der IAO ab (Dezember 2025)
			Senkung der Zahl der Datenqualitätsprobleme um 70%	Erreicht: Reduzierung der Qualitätsprobleme in Bezug auf veröffentlichte Daten um 80% (Dezember 2025)
		C.2.2. Prozentualer Anteil der durch die integrierte Verwendung von Finanzmitteln erzielten Ergebnisse	mindestens 80% in allen Regionen	Erreicht: 82% der gemeldeten Ergebnisse wurden durch die integrierte Verwendung von Mitteln aus dem ordentlichen Haushalt und Sondermitteln erzielt.

Unterstützende Ergebnisvorgaben	Zu erbringende Leistungen	Leistungsindikatoren	Zielvorgaben	Erreichte Ergebnisse
	C.3. Verbesserte Maßnahmen und Prozesse zur Gewährleistung eines vielfältigen, motivierten und leistungsstarken Personalbestands	C.3.1. Prozentualer Anteil der auf aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Stellen tätigen Bediensteten, die für mindestens ein Jahr die Stelle oder den Dienstort wechseln	Anstieg um 5% gegenüber der Ausgangsbasis (15% bis Ende 2023)	Nicht erreicht, aber wesentliche Fortschritte erzielt: 19% (2025)
		C.3.2. Prozentualer Anteil der Mitarbeiter, die angeben, dass ihr Vorgesetzter ein sicheres Arbeitsumfeld, eine gesunde Balance zwischen Beruf und Privatleben und persönliches Wohlbefinden fördert	Anstieg um 5% gegenüber der Ausgangsbasis (83% bis Ende 2023)	Nicht erreicht, aber wesentliche Fortschritte erzielt: 85% (2025)

(*) Diese Zielvorgabe wurde vor allem aufgrund von Verbesserungen bei der Datenqualität nicht erreicht. Im Rahmen umfassender Datenüberprüfungen wurden veraltete und nicht belegte Zahlen, insbesondere vollständig imputierte Werte ohne zugrunde liegende Erhebungen, für zwei Indikatoren entfernt, was trotz eines Anstiegs der Datenwerte für die meisten anderen Indikatoren zu einem leichten Rückgang insgesamt führte.

Quellen für Ergebnisvorgabe A: Dashboard für Ergebnisse in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, ILOSTAT, IAO-Webseiten, Flaggschiffberichte multilateraler Organisationen, IAO-Kommunikations-Dashboard, mit externen Partnern unterzeichnete Absichtserklärungen und Berichte zu Ausbildungsinitiativen.

Quellen für Ergebnisvorgabe B: Verwaltungsratsbeschlüsse, Managementsystem für offizielle Tagungen, Finanzberichte und geprüfte Finanzausweise, Bericht des Leitenden inneramtlichen Rechnungsprüfers, Rahmen für unternehmerisches Risikomanagement, Jährlicher Evaluierungsbericht der IAO.

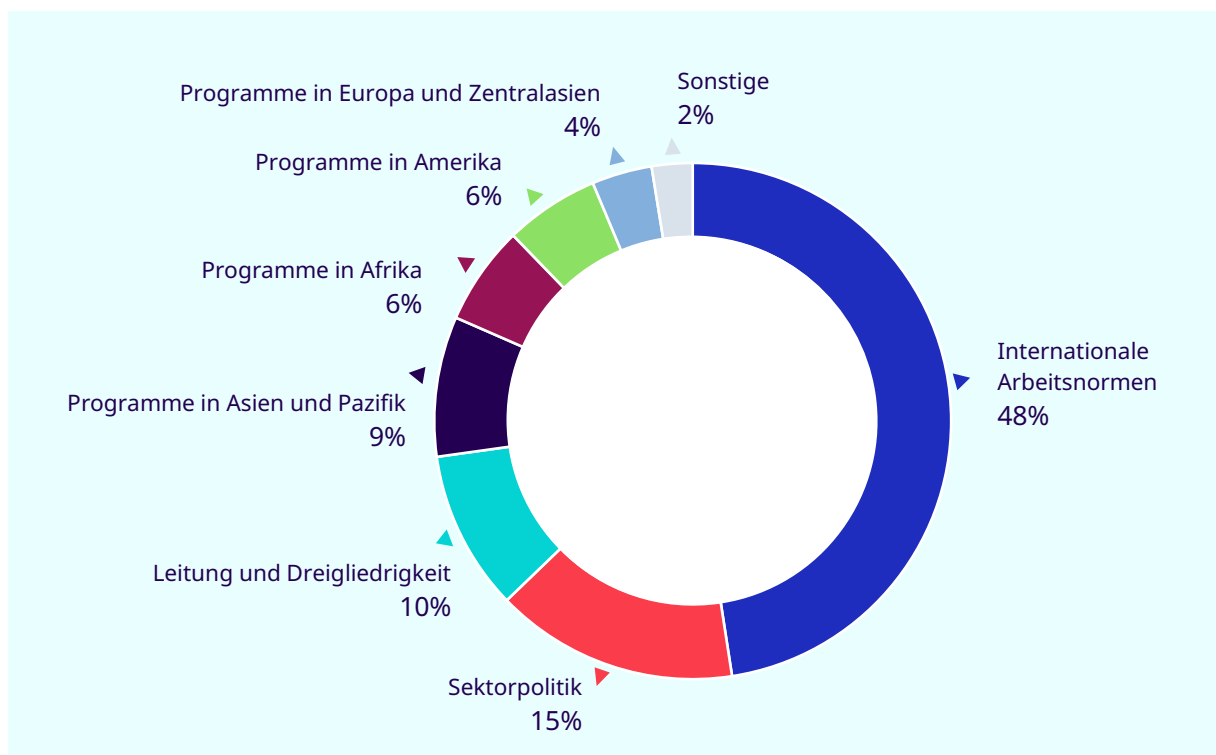
Quellen für Ergebnisvorgabe C: Informationsarchiv zu DWCP, Berichte der IAO-Landesbüros, Finanzberichte, Messgrößen und Analysen der IAO-Hauptabteilung Humanressourcen, IAO-Treibhausgasinventar, Bericht über das Projekt der Renovierung des Amtsgebäudes.

► Anhang IV

Detaillierte Finanzdaten

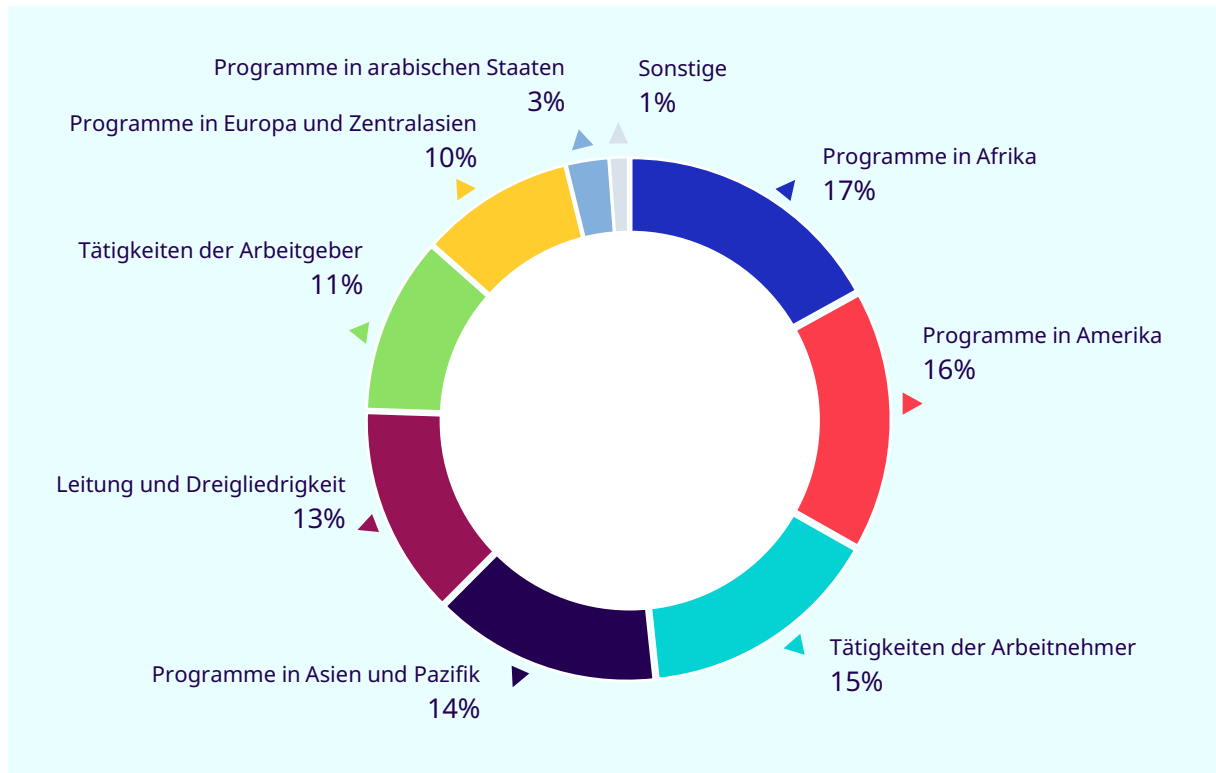
Die folgenden Abbildungen zeigen den Beitrag der IAA-Hauptabteilungen in der Zentrale und der Programme in den fünf Regionen der IAO zu den Gesamtausgaben des ordentlichen Haushalts nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe, gemessen an der Zeit, die vom Personal des internationalen höheren Dienstes für fachliche und analytische Arbeiten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit jeder der acht Ergebnisvorgaben aufgewendet wurde.⁴ Dies ist ein bedeutendes Maß des Beitrags zu den Ausgaben in Anbetracht dessen, dass die Personalkosten 70 Prozent der Gesamtmittel des ordentlichen Haushalts ausmachen

► **Abbildung IV.1. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 1**

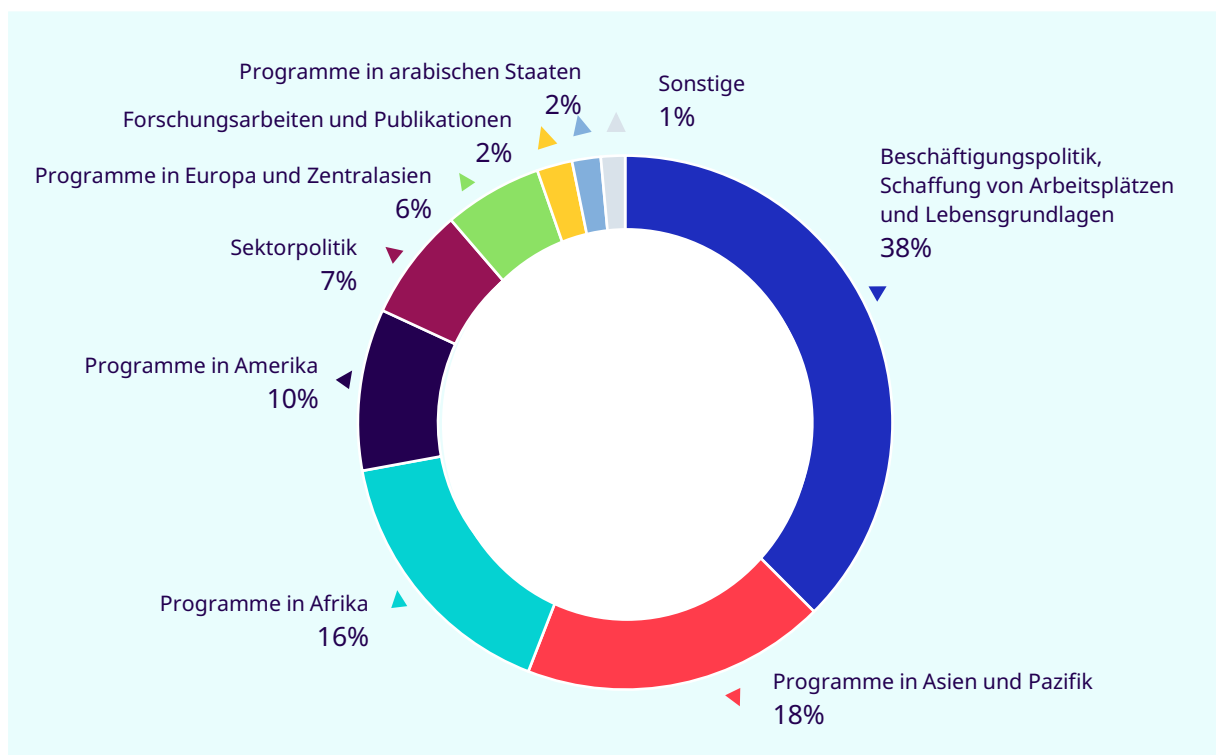


⁴ Die Kategorie „Sonstige“ umfasst Hauptabteilungen und regionale Programme, die jeweils weniger als 2 Prozent der Gesamtausgaben nach Ergebnisvorgaben beisteuern.

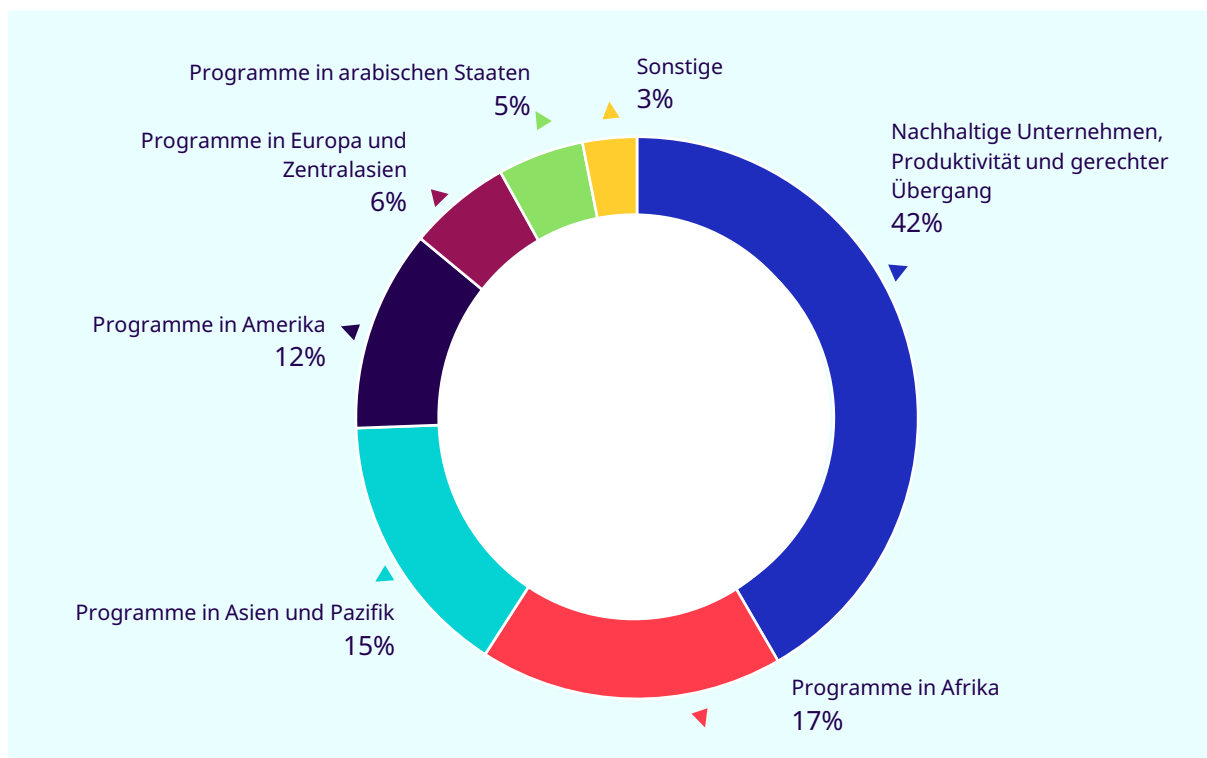
► **Abbildung IV.2. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 2**



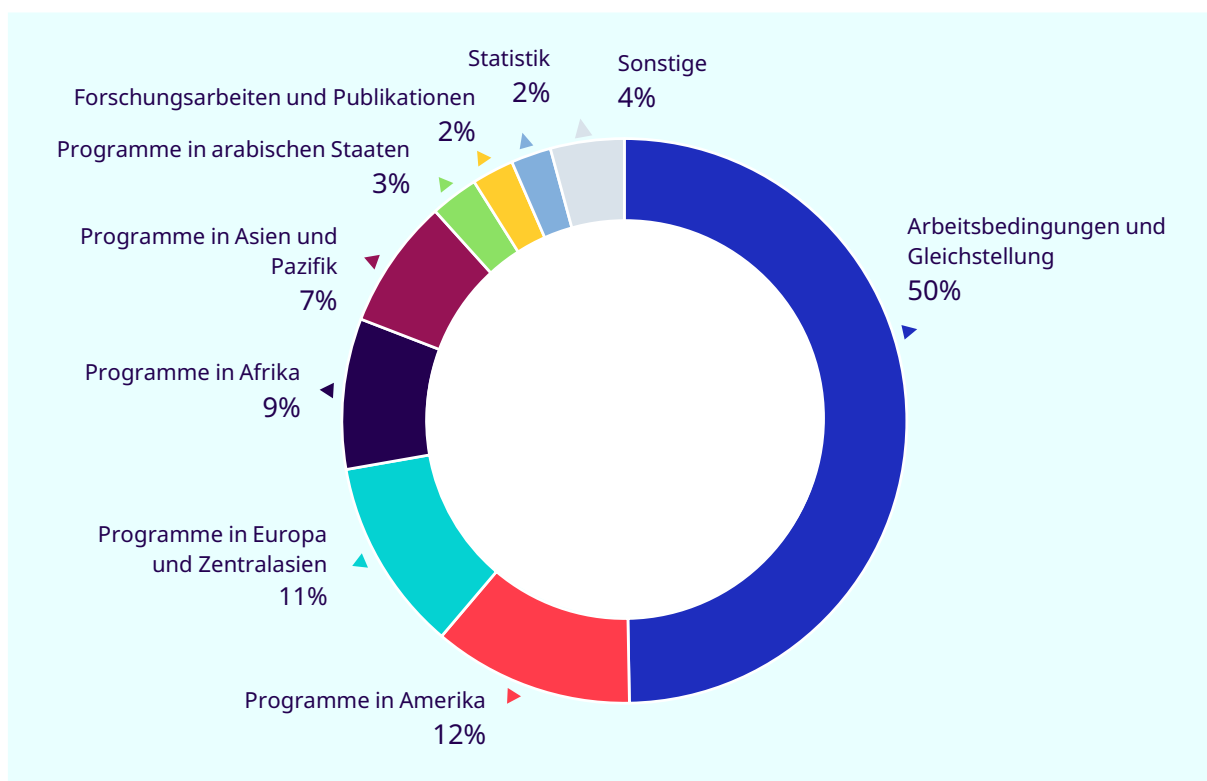
► **Abbildung IV.3. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 3**



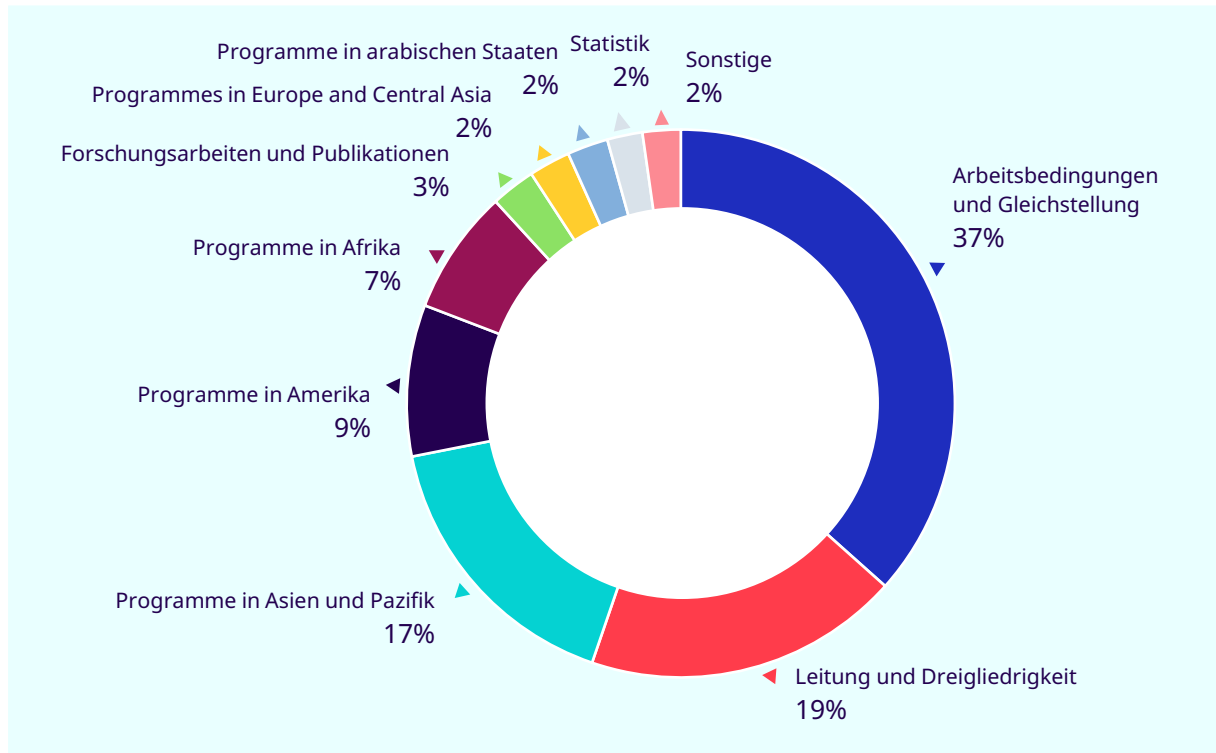
► **Abbildung IV.4. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 4**



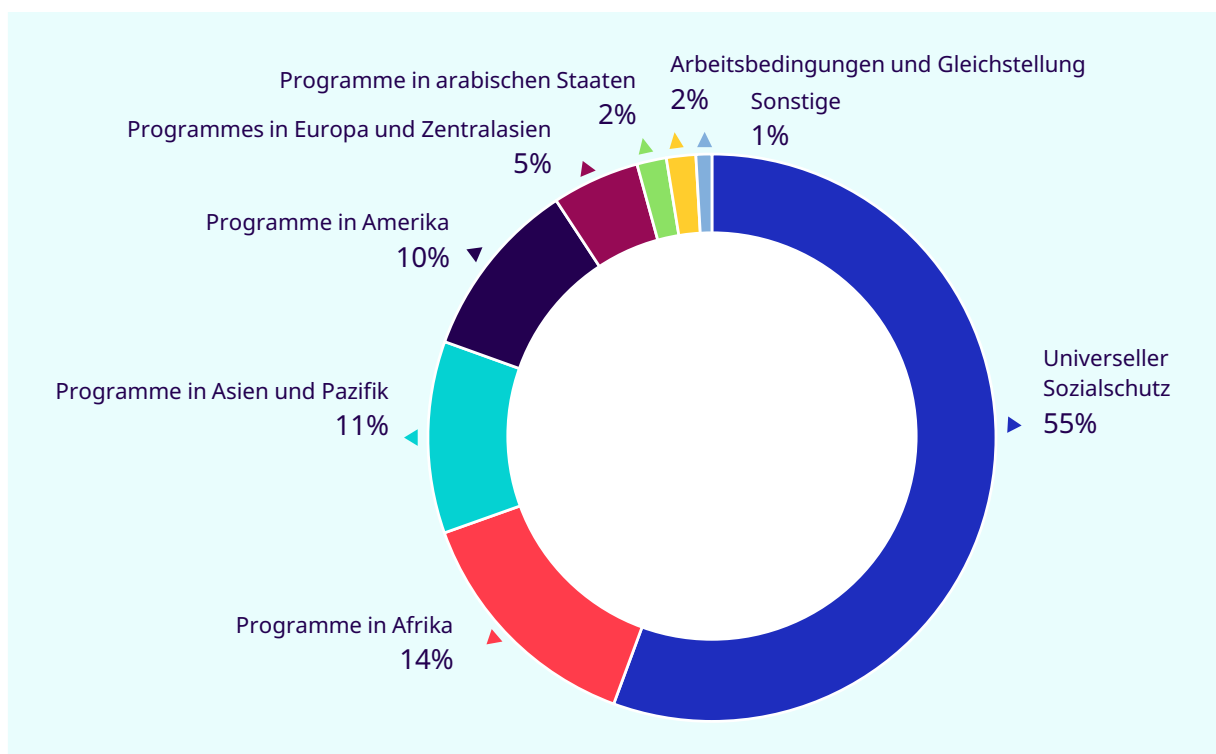
► **Abbildung IV.5. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 5**



► **Abbildung IV.6. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 6**



► **Abbildung IV.7. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 7**



► **Abbildung IV.8. Beitrag der IAA-Hauptabteilungen und Regionalprogramme zur grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe 8**

