Internationale Arbeitsorganisation

EUROPA UND ZENTRALASIEN

10. Europäische Regionalkonferenz

MULTINATIONALE UNTERNEHMEN, ENTWICKLUNG UND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT

Bericht über die Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in Europa und Zentralasien

Istanbul, Türkei
2.-5. Oktober 2017

Multinationale Unternehmen, Entwicklung und menschenwürdige Arbeit

Bericht über die Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in Europa und Zentralasien

INTERNATIONALES ARBEITSAMT

Copyright © Internationale Arbeitsorganisation 2017

Erste Auflage 2017

Veröffentlichungen des Internationalen Arbeitsamtes sind gemäß Zusatzprotokoll 2 des Welturheberrechtsabkommens urheberrechtlich geschützt. Gleichwohl sind kurze Auszüge ohne Genehmigung zulässig, sofern die Quelle angegeben wird. Das Recht zur Wiedergabe und Übersetzung ist zu beantragen bei ILO Publications (Rights and Permissions), Internationales Arbeitsamt, CH-1211 Genf 22, Schweiz, oder per E-Mail: rights@ilo.org. Dem Internationalen Arbeitsamt sind solche Anträge willkommen.

Bibliotheken, Institutionen und andere Nutzer, die bei einer Urheberrechtsorganisation registriert sind, können gemäß den ihnen für diesen Zweck ausgestellten Lizenzen Vervielfältigungen anfertigen. Siehe www.ifrro.org für die Urheberrechtsorganisation in Ihrem Land.

Multinationale Unternehmen, Entwicklung und menschenwürdige Arbeit: Bericht über die Förderung und Anwendung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in Europa und Zentralasien / Internationales Arbeitsamt. Genf: IAA, 2017.

ISBN 978-92-2-728447-9 (print)
ISBN 978-92-2-728448-6 (web pdf)

International Labour Office. Multinational Enterprises and Enterprise Engagement Unit; International Labour Organization. European Regional Meeting (10th: 2017: Istanbul, Turkey).

multinational enterprise / promotion of employment / employment creation / ILO Declaration / foreign investment / trend / Europe / Central Asia

03.04.9

Auch verfügbar in English: *Multinational enterprises, development and decent work: Report on the promotion and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in Europe and Central Asia*, ISBN 978-92-2-119773-7 (print) und 978-92-2-119774-4 (web pdf), Genf 2017; in Spanisch: *Empresas Multinacionales, Desarrollo y Trabajo Decente: Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en Europa y Asia Central*, ISBN 978-92-2-330851-3 (print) und 978-92-2-330852-0 (web pdf), Genf, 2017; in Französisch: *Entreprises Multinationales, Développement et Travail Décent: Rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Europe et Asie Centrale*, ISBN 978-92-2-231310-5 (print) und 978-92-2-231311-2 (web pdf), Genf, 2017; in Russisch: Многонациональные корпорации, развитие и достойный труд: Доклад о содействии и применении Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, в Европе и Центральной Азии, ISBN 978-92-2-431073-7 (print) und 978-92-2-431074-4 (web pdf), Genf 2017.

ILO Cataloguing in Publication Data

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Verantwortung für Meinungen, die in unterzeichneten Artikeln, Studien oder anderen Beiträgen geäußert werden, liegt ausschließlich bei ihren Autoren, und die Veröffentlichung der darin geäußerten Meinungen bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt.

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

Informationen über Veröffentlichungen und digitale Erzeugnisse des IAA sind erhältlich unter: www.ilo.org/publns.

This publication was produced by the Document and Publications Production, Printing and Distribution Branch (PRODOC) of the ILO.

Graphic and typographic design, layout and composition, printing, electronic publishing and distribution.

PRODOC endeavours to use paper sourced from forests managed in an environmentally sustainable and socially responsible manner.

Code: DTP-WEI-REP

Vorwort

Der vorliegende Bericht ist Bestandteil der Strategie, die der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts im März 2014 im Hinblick auf die verstärkte Förderung der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) annahm. Die Strategie sieht Fördermaßnahmen, darunter Sensibilisierung, Kapazitätsaufbau und Unterstützung auf Landesebene, sowie einen Mechanismus zur Informationsbeschaffung vor.

Dieser Mechanismus besteht aus einem kurzen Fragebogen, der den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in einer bestimmten Region parallel zu einer IAO-Regionaltagung zugesandt wird. Anhand der eingegangenen Antworten erstellt das Amt einen Bericht, der anschließend während dieser IAO-Regionaltagung in eine dreigliedrige Diskussion über die Förderung und Anwendung der MNU-Erklärung einfließt.

Der erste derartige Bericht wurde für die 18. Amerikanische Regionaltagung (Lima, Peru, 13.–16. Oktober 2014) erstellt, der zweite für die 13. Afrikanische Regionaltagung (Addis Abeba, Äthiopien, 30. November–3. Dezember 2015) und der dritte für die 16. Regionaltagung für Asien und den Pazifik (Bali, Indonesien, 6.–9. Dezember 2016). Der vierte Bericht in der Reihe, der hier vorgelegt wird, stützt sich auf die Antworten der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der Mitgliedstaaten in der IAO-Region Europa und Zentralasien und soll als Beitrag für eine Sonderplenardebatte während der 10. Europäischen Regionaltagung (Istanbul, Türkei, 2.–5. Oktober 2017) dienen.

Er enthält wichtige Überlegungen zur Förderung und Anwendung der MNU-Erklärung in der Region, insbesondere vor dem Hintergrund der Annahme der revidierten MNU-Erklärung und ihrer operativen Instrumente durch den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts im März 2017. Der Bericht – so hoffen wir – wird Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Fortsetzung des Dialogs anregen, den Austausch von Erfahrungen und Erkenntnissen fördern und zur Ermittlung von Chancen und Herausforderungen in den von der MNU-Erklärung erfassten Bereichen auf nationaler und regionaler Ebene beitragen. Zudem wird er als Informationsgrundlage für die Erarbeitung eines globalen Berichts dienen, der die Ergebnisse aller regionalen Berichte sowie der bei den vier Regionaltagungen der IAO abgehaltenen dreigliedrigen Diskussionen und formulierten Empfehlungen zusammenführt und dem Verwaltungsrat im Jahr 2018 vorgelegt wird.

Das für die Ausarbeitung dieses Berichts zuständige Fachreferat für multinationale Unternehmen und Einbindung von Unternehmen, das zur Hauptabteilung Unternehmen gehört, möchte den Regierungen und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die sich die Zeit genommen haben, den Fragebogen auszufüllen und zurückzusenden, herzlich danken. Unser Dank gilt auch den in der Zentrale und den Außenämtern tätigen Mitarbeitern der IAO, insbesondere dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber (ACT/EMP) und dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer (ACTRAV), für ihre Unterstützung, Beratung und Beiträge in den verschiedenen Phasen der Informationsbeschaffung und Ausarbeitung dieses Berichts.

Vic van Vuuren
Direktor
Hauptabteilung Unternehmen

Githa Roelans
Leiterin
Einheit Multinationale Unternehmen und Zusammenarbeit mit Unternehmen

Danksagung

Dieser Bericht wurde vom Fachreferat für multinationale Unternehmen und Einbindung von Unternehmen (ENT/MULTI) erstellt. Er wurde von Franklin Riboud gemeinsam mit Johannes Weiss verfasst. Emily Sims und Annie Van Klaveren steuerten fachliche Hinweise bei und übernahmen die redaktionelle Betreuung. Irina Akimova leistete administrative Unterstützung.

Die englische Fassung des Berichts wurde von John Dawson redigiert; Mónica Moreno-Corregidor übersetzte und redigierte die spanische Fassung, Joël Cathenod übersetzte und redigierte die französische Fassung, Oleg Svetlov übersetzte und redigierte die russische Fassung und Klaus Birker und Dirk Wels übersetzten und redigierten die deutsche Fassung.

Die deutsche und russische Abteilung des Bereichs Offizielle Dokumente (OFFDOC) haben die deutsche und russische Fassung gegengelesen.

Priscille Latchman (DTP/PRODOC) gestaltete das Deckblatt. Umfassende Betreuung bei der Erstellung des Berichts leistete der Bereich Produktion, Druck und Vertrieb von Dokumenten und Veröffentlichungen (PRODOC).

Inhalt

Vorwort 5

Danksagung 7

Abkürzungsverzeichnis 13

Zusammenfassung 15

1. Einleitung 17

2. Die MNU-Erklärung 19

2.1 Empfehlungen der MNU-Erklärung 19

2.2 Verknüpfung mit nachhaltigen Unternehmen und nachhaltiger Entwicklung 20

2.3 Überprüfung der MNU-Erklärung 21

3. Ausländische Direktinvestitionen und multinationale Unternehmen in Europa und Zentralasien 23

3.1 ADI-Trends in der Region 23

3.1.1 *ADI-Zuflüsse* 24

3.1.2 *ADI-Abflüsse* 26

3.1.3 *Intraregionale ADI* 30

3.2 Attraktive Sektoren für ADI in Europa und Zentralasien 31

3.3 ADI und menschenwürdige Arbeit 32

3.4 Investitionspolitische Maßnahmen und Initiativen zur Verstärkung der positiven Wirkung von ADI 34

4. Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung in Europa und Zentralasien 37

4.1 Bewusstsein für die Grundsätze der MNU-Erklärung 38

4.2 Herausforderungen und Chancen in Bezug auf die Tätigkeit von MNUs in Europa und Zentralasien 41

4.2.1 *Beschäftigung* 41

4.2.2 *Ausbildung* 45
4.2.3 *Arbeits- und Lebensbedingungen* 47
4.2.4 *Arbeitsbeziehungen* 49
4.2.5 *Sonstige* 52
4.3 Dialog und Konsultationen 54
4.3.1 *Regierungen* 54
4.3.2 *Arbeitgeberverbände* 57
4.3.3 *Arbeitnehmerverbände* 58
4.4 Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung 60
4.4.1 *Regierungen* 61
4.4.2 *Arbeitgeberverbände* 62
4.4.3 *Arbeitnehmerverbände* 63
4.5 Sonstige Informationen 64

5. Abschließende Bemerkungen 65

Quellenangaben 67

Anhänge

I. Fragebogen für Regierungen, Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerverbände 73
II. Liste der auskunftgebenden Regierungen, Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerverbände 78
III. Grundsätze der MNU-Erklärung (fünfte Ausgabe, März 2017) 80
IV. Liste der Ratifizierungen von grundlegenden Übereinkommen der IAO durch Mitgliedstaaten in Europa und Zentralasien 82
V. Liste der Ratifizierungen anderer Übereinkommen, auf die in der MNU-Erklärung Bezug genommen wird 84
VI. Arbeitslosenquote (%), Länder Europas und Zentralasiens, 2012–16 90

Abbildungen

3.1 ADI-Zuflüsse 2006–15 24
3.2 ADI-Abflüsse 2006–15 27
4.1 Den Bereichen der MNU-Erklärung von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden beigemessene Relevanz (%) 40
4.2 Dialog und Konsultationen, Regierungen 54
4.3 Dialog und Konsultationen, Arbeitgeberverbände 57
4.4 Dialog und Konsultationen, Arbeitnehmerverbände 59
4.5 Von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden organisierte Veranstaltungen und Initiativen 61

Kästen

3.1 Europäische Union 24
3.2 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS) 25
3.3 Regionaler Kooperationsrat 26
3.4 Kooperationsrat der turksprachigen Länder 26
3.5 Rolle der Europäischen Zentralbank 27
4.1 Unternehmen und menschenwürdige Arbeit: Förderung der MNU-Erklärung in Gastländern 62
4.2 Förderung des sozialen Dialogs in der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien 63

Tabellen

3.1 Europäische und zentralasiatische Länder in der Rangliste der 20 wichtigsten Ursprungsländer von ADI-Abflüssen 28
3.2 Europäische und zentralasiatische Unternehmen in der UNCTAD-Rangliste der 100 führenden nichtfinanziellen MNUs nach Auslandsvermögen, 2015 29
4.1 Von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden eingegangene Antworten 37
4.2 In der MNU-Erklärung behandelte Bereiche 38
4.3 Den Bereichen der MNU-Erklärung von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden beigemessene Relevanz (%) 39
4.4 Veranstaltungen oder Initiativen zur Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden 60

Abkürzungsverzeichnis

BIP	Bruttoinlandsprodukt
MNU-Erklärung	Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik
GUS	Gemeinschaft Unabhängiger Staaten
ADI	ausländische Direktinvestitionen
IAA	Internationales Arbeitsamt
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
MNU	multinationales Unternehmen
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
UNCTAD	Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung

Zusammenfassung

Dieser Bericht bietet einen Überblick über die Entwicklung ausländischer Direktinvestitionen (ADI) in Europa und Zentralasien und über die damit verbundenen Chancen und Herausforderungen für die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit. Zudem werden ausführlich die Initiativen geschildert, die von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in den IAO-Mitgliedstaaten der Region ergriffen wurden, um verstärkt auf die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) aufmerksam zu machen und die Umsetzung der darin enthaltenen Empfehlungen zu fördern.

2015 entfielen auf die Region Europa und Zentralasien mehr als ein Drittel der weltweiten ADI-Zuflüsse und nahezu die Hälfte der Abflüsse. Dabei handelte es sich zumeist um intraregionale ADI-Ströme, insbesondere innerhalb der Europäischen Union und innerhalb der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS). Die ADI-Zuflüsse in die Region sowie die Abflüsse aus der Region sind – gemessen an den weltweiten ADI-Strömen – geringer als 2006. Zudem stammen die ADI-Zuflüsse in die Region zunehmend aus Volkswirtschaften außerhalb der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), insbesondere aus China. Generell zieht der Sektor Finanz- und sonstige Dienstleistungen die Mehrzahl der ADI in der Region an, insbesondere in Westeuropa. Dagegen fließen die in den Mitgliedstaaten der GUS getätigten ADI vor allem in den Bereich der natürlichen Ressourcen und das verarbeitende Gewerbe. Auch wenn der Zufluss von Investitionen in die Region mit der Schaffung von Arbeitsplätzen einhergeht, ist dies in Bezug auf menschenwürdige Arbeit nicht ganz unproblematisch. Die Arbeitslosigkeit ist hoch, atypische Beschäftigungsformen finden zunehmend Verbreitung, die Ungleichheit wächst, und in einigen Ländern steigt der Anteil der Arbeitnehmer in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. In der Region ansässige multinationale Unternehmen (MNUs) sind wichtige grenzüberschreitende Investoren und beteiligen sich aktiv an globalen Lieferketten. In dieser Hinsicht kommt den Regierungen und Sozialpartnern in der Region eine entscheidende Rolle dabei zu, sicherzustellen, dass MNUs unabhängig davon, ob sich ihr Sitz innerhalb oder außerhalb der Region befindet, durch ihre Tätigkeit zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen beitragen.

Im Rahmen des vom Verwaltungsrat auf seiner 320. Tagung im März 2014 beschlossenen Folgemechanismus der MNU-Erklärung wurde über verschiedene Kanäle ein Fragebogen an die Regierungen und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände der Mitgliedstaaten versandt, die an der 10. Europäischen Regionaltagung teilnehmen. Insgesamt gingen 84 Antworten von 44 Ländern (86 % der Mitgliedstaaten in der Region) ein. Auch

wenn jedes Land andere Erfahrungen bei der Verstärkung der positiven Wirkung von ADI gemacht hat, vertraten die auskunftgebenden Stellen oft sehr ähnliche Auffassungen in der Frage, welche Bereiche der MNU-Erklärung in ihrem nationalen Kontext relevant seien.

Der am häufigsten als relevant benannte Bereich war Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen (in 79 % der Antworten), gefolgt von Beschäftigungsförderung (71 %) und Arbeitsschutz (68 %). Nahezu einheitlich entschieden sich die drei Mitgliedsgruppen für die Bereiche Sicherheit der Beschäftigung (im Durchschnitt von 62 % der auskunftgebenden Stellen ausgewählt: von 67 % der Regierungen, 57 % der Arbeitgeberverbände und 61 % der Arbeitnehmerverbände) und Ausbildung (60 %, 67 % bzw. 57 %). Unterschiedliche Gewichtungen zwischen den Mitgliedsgruppen waren vor allem in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht sowie hinsichtlich Kollektivverhandlungen festzustellen. Beiden Bereichen wurde von fast allen Arbeitnehmerverbänden Relevanz beigemessen (71 % bzw. 79 %), in geringerem Maße dagegen von Arbeitgeberverbänden (43 % bzw. 52 %). Auch die große Mehrheit der antwortenden Regierungen sah diese beiden Bereiche als relevant an (60 % bzw. 63 %).

Zudem wurde in den Antworten Auskunft über die mit der Tätigkeit von MNUs verbundenen Herausforderungen und Chancen gegeben. Vielfach wurde bekundet, dass die Empfehlungen der MNU-Erklärung zwar relevant seien, ihre volle Umsetzung jedoch durch eine Reihe von Schwierigkeiten und die wirtschaftlichen Gegebenheiten behindert werde. Als Herausforderungen wurden unter anderem das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, Probleme im Zusammenhang mit Ausfuhr-Freizonen, die Praxis der MNUs bei der Unterauftragsvergabe, welche negative Folgen für die Rechte der Arbeitnehmer habe, und der Mangel an menschenwürdigen Arbeitsbedingungen entlang der Lieferketten genannt. Allerdings wurde auch auf Chancen verwiesen, darunter die im Vergleich zu inländischen Unternehmen größere Fähigkeit der MNUs, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen, ihren Beschäftigten Ausbildungsangebote bereitzustellen, höhere Löhne zu zahlen und bessere Arbeitsschutzstandards zu bieten sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu fördern.

Die auskunftgebenden Stellen beschrieben verschiedene Mechanismen zur Förderung des Dialogs und der Konsultationen über die Tätigkeit der MNUs. Den Antworten zufolge fand auf formeller Ebene eine umfangreiche Kontakt- und Zusammenarbeit zwischen Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden mit MNUs statt: Ein Drittel von ihnen gab an, eine Kontaktstelle für ausländische MNUs eingerichtet zu haben. Zudem hielt mehr als ein Drittel der auskunftgebenden Mitglieder jeder Gruppe Konsultationen mit ausländischen MNUs oder mit Regierungen und Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerverbänden anderer Länder ab.

Nahezu die Hälfte der auskunftgebenden Stellen organisierte in jüngster Zeit Veranstaltungen zur Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung. Annähernd die Hälfte dieser Veranstaltungen oder Initiativen wurde mit fachlicher Unterstützung der IAO durchgeführt, mehr als die Hälfte mit Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden anderer Länder und knapp zwei Drittel mit Regierungen und/oder Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden desselben Landes.

In einer Reihe von Antworten wurde das Amt ersucht, sich verstärkt um eine Förderung der MNU-Erklärung in Europa und Zentralasien zu bemühen, und die Bereitschaft bekundet, die eigenen Fördermaßnahmen zu verstärken. Mehrfach wurde darin auch hervorgehoben, dass die Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen in dieser Frage vertieft werden müsse. In einigen Antworten wurde unterstrichen, wie wichtig angemessene regulatorische und politische Rahmenbedingungen für die effektive Förderung der Anwendung der in der MNU-Erklärung niedergelegten Grundsätze seien, in anderen dagegen der Bedarf an weiteren Forschungsarbeiten zu den Aktivitäten der MNUs betont. Mehrere Regierungen äußerten ihre Absicht, für ihre bevorstehenden Fördermaßnahmen die jüngste Revidierung der MNU-Erklärung und ihrer operativen Instrumente heranzuziehen.

Schließlich bekundeten zahlreiche auskunftgebende Stellen ihr Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit mit der IAO bei der Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung in der Region.

Einleitung

1

Dieser Bericht bietet einen Überblick über die Aktivitäten, die von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in den Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in der Region Europa und Zentralasien[1] durchgeführt wurden, um verstärkt auf die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung) aufmerksam zu machen und die Umsetzung der darin enthaltenen Empfehlungen zu fördern.

Der Bericht stützt sich auf Informationen aus einem Fragebogen, der den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der 51 Mitgliedstaaten der IAO in der Region zugesandt wurde, welche an der 10. Europäischen Regionaltagung teilnehmen werden. Der Fragebogen wurde im Januar 2017 über verschiedene Kanäle versandt. Die Antworten gingen bis zum 15. Mai 2017 ein.

Die hohe Zahl der Antworten von Regierungen und von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden – insgesamt 84 – ist ein klares Indiz für ihr Interesse an den Chancen und Herausforderungen für menschenwürdige Arbeit und inklusives Wachstum in der Region, die mit ausländischen Direktinvestitionen (ADI) und der Tätigkeit multinationaler Unternehmen (MNUs) verbunden sind.

Die Region ist von etlichen Gegensätzen geprägt: Viele der weltweit größten MNUs haben ihren Sitz in der Region und sind maßgebliche Akteure in globalen Lieferketten. Zudem sind einige der Volkswirtschaften in der Region für ihre Weiterentwicklung stark auf den Zufluss von ADI angewiesen. Die Region exportiert vielfältige Waren und Dienstleistungen, von unverarbeiteten natürlichen Ressourcen bis hin zu komplexen Industrieerzeugnissen. Während einige Länder in der Region zu den wohlhabendsten der Welt zählen, verzeichnen andere anhaltende chronische Armut, Ungleichheit und Informalität. Darüber hinaus wurde die Region in den vergangenen Jahren von diversen wirtschaftlichen und sozialen Krisen getroffen, die sich weiterhin negativ auf die Arbeitsmärkte, die soziale Stabilität und die nachhaltige Entwicklung auswirken. Vor diesem Hintergrund ist die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen ein zentrales Anliegen. Europa und Zentralasien ist auch die einzige Region, in der sämtliche Mitgliedstaaten alle acht grundlegenden

1. Für die Zwecke dieses Berichts umfasst die Region Europa und Zentralasien die Länder der Europäischen Union, die sonstigen west- und nordeuropäischen Länder, die Länder des Westbalkans, die Länder der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten sowie Georgien, Israel und die Türkei.

Übereinkommen ratifiziert haben.[2] Die Annahme der revidierten MNU-Erklärung[3] erfolgt daher genau zum richtigen Zeitpunkt, soll sie den Regierungen der Heimat- und Gastländer, den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie den MNUs doch Anleitung im Hinblick auf mehr und bessere Arbeitsplätze sowohl in der Region als auch darüber hinaus geben.

Der hier vorgelegte Bericht über die Anwendung der MNU-Erklärung in Europa und Zentralasien gliedert sich wie folgt:

- Kapitel 2 bietet einen Überblick über die MNU-Erklärung und die darin enthaltenen Empfehlungen mit dem Ziel, das Potenzial der ADI und der Tätigkeit der MNUs für menschenwürdige Arbeit und Entwicklung auszuschöpfen.
- In Kapitel 3 werden die wesentlichen Merkmale von ADI in der Region, die Zusammensetzung der ADI nach Wirtschaftszweigen, die Schnittstelle zwischen ADI und menschenwürdiger Arbeit und die politischen Initiativen zur besseren Ausrichtung der ADI an regionalen und nationalen Entwicklungsagenden beschrieben.
- In Kapitel 4 werden die Fragebogenantworten analysiert, die die Regierungen sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände der IAO-Mitgliedstaaten in Europa und Zentralasien zu der Thematik der Förderung und Anwendung der Grundsätze der MNU-Erklärung auf der Landesebene vorgelegt haben.
- Kapitel 5 schließlich enthält Ausführungen zu wichtigen Fragestellungen und Vorschlägen, die die weitere Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung im Hinblick auf ihre breitere Anwendung in der Region betreffen.

2. Die acht grundlegenden Übereinkommen sind: das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948, das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, das Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangs- oder Pflichtarbeit, das Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957, das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, das Übereinkommen (Nr. 182) zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958. Einzelheiten siehe Anhang IV.

3. Siehe Kapitel 2.

Die MNU-Erklärung

2

2.1 Empfehlungen der MNU-Erklärung

MNUs können zum wirksameren Einsatz von Kapital, Technologie und Arbeitskräften beitragen, das wirtschaftliche und soziale Wohl fördern, den Lebensstandard verbessern und Grundbedürfnisse erfüllen, Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen und dort, wo diese MNUs tätig sind, zur Ausübung der grundlegenden Menschenrechte, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, beitragen. Ihre Tätigkeit kann allerdings auch zu Missbräuchen der Konzentration wirtschaftlicher Macht und zu Konflikten mit den staatlichen Entwicklungszielen und den Interessen der Arbeitnehmer führen.

In der MNU-Erklärung der IAO wird die wichtige Rolle dieser Unternehmen bei der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung und bei der Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit für alle anerkannt. Ziel der Erklärung ist es, den positiven Beitrag der MNUs zu fördern und potenzielle negative Auswirkungen zu vermindern und zu beheben. Die MNU-Erklärung ist das einzige dreigliedrig vereinbarte globale Instrument, in dem Empfehlungen an MNUs ausgesprochen werden.[4] Sie richtet sich jedoch auch an Regierungen und die Sozialpartner, und die darin enthaltenen Empfehlungen „sind als Richtlinien für die Regierungen, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände der Heimat- und Gastländer und die multinationalen Unternehmen bei solchen Maßnahmen und solchen Sozialpolitiken, einschließlich derjenigen, die auf den Grundsätzen der Verfassung und der einschlägigen Übereinkommen und Empfehlungen der IAO beruhen, gedacht, die den sozialen Fortschritt und menschenwürdige Arbeit fördern würden." (IAA, 2017a, S. 2). In der MNU-Erklärung werden die MNUs – und alle anderen Unternehmen – aufgefordert, die innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu befolgen, die internationalen Normen (darunter die internationalen Arbeitsnormen[5] und die Menschenrechtsübereinkünfte der Vereinten Nationen) zu achten und Entwicklungsprioritäten zu unterstützen.

---

4. Festzuhalten ist, dass „multinationale Unternehmen" nach der Definition in der MNU-Erklärung öffentliche, gemischtwirtschaftliche oder private Unternehmen sind, die Produktions-, Vertriebs-, Dienstleistungs- oder sonstige Einrichtungen außerhalb des Landes besitzen oder kontrollieren, in dem sie ansässig sind. Sie können klein oder groß sein und ihren Sitz in jedem Teil der Welt haben. Der Ausdruck bezeichnet die verschiedenen Glieder (Muttergesellschaften oder lokale Tochtergesellschaften oder beide oder aber auch die gesamte Struktur) entsprechend der Aufgabenteilung zwischen diesen Gliedern. In der MNU-Erklärung wird zudem anerkannt, dass multinationale Unternehmen häufig durch Beziehungen zu anderen Unternehmen tätig sind, die sie im Rahmen ihres allgemeinen Produktionsprozesses unterhalten.

5. Ein Verzeichnis dieser Übereinkommen und Empfehlungen findet sich in Anhang I der MNU-Erklärung (5. Ausgabe, März 2017).

In der MNU-Erklärung wird die Rolle von Regierungen, Unternehmen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden klargestellt und darauf aufmerksam gemacht, wie wichtig eine stärkere Ausrichtung der Unternehmensrichtlinien und -programme an der öffentlichen Politik und den Entwicklungszielen im Land der Geschäftstätigkeit ist. Mit Nachdruck wird ein Dialog zwischen den Regierungen der Heimat- und Gastländer, zwischen den Unternehmen, Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmern auf betrieblicher Ebene befürwortet. Die MNU-Erklärung befasst sich mit fünf Schwerpunktbereichen: allgemeine Maßnahmen, Beschäftigung, Ausbildung, Arbeits- und Lebensbedingungen und Arbeitsbeziehungen.[6]

2.2 Verknüpfung mit nachhaltigen Unternehmen und nachhaltiger Entwicklung

Unternehmen, die die innerstaatlichen Rechtsvorschriften befolgen und den Empfehlungen der MNU-Erklärung nachkommen, tragen zu nachhaltiger Entwicklung bei, insbesondere zu ihrer sozialen Säule.

Die Förderung nachhaltiger Unternehmen ist Gegenstand einer breiten und weitreichenden internationalen Debatte, und die zentrale Rolle des privaten Sektors bei der Bewältigung von Entwicklungsherausforderungen, einschließlich der Schaffung von Beschäftigung, wird zunehmend anerkannt (IAA, 2007, S. 1).

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung mit ihren Zielen zu inklusiver, gleichberechtigter und hochwertiger Bildung und Möglichkeiten lebenslangen Lernens, ökologischer Nachhaltigkeit und inklusivem Wirtschaftswachstum sowie produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle liefert daher wertvolle Orientierungshilfe für die Region und bietet den Unternehmen eine einmalige Gelegenheit, sich mit nachhaltiger Entwicklung zu befassen, ihre Strategien zu überdenken und ihre Leistung zu bewerten.

Die Förderung nachhaltiger Unternehmen ist ein wesentlicher Aspekt der Agenda für menschenwürdige Arbeit der IAO, in der es darum geht, die Rechtsstaatlichkeit, die Institutionen und die ordnungspolitischen Systeme zu stärken, die Unternehmen förderlich sind, und sie anzuregen, auf nachhaltige Weise zu agieren. Dreigliedrigkeit, die auch sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen umfasst, ist eine entscheidende Voraussetzung für die Verwirklichung dieses Ziels. Zudem wird in der Erklärung der IAO von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung bekräftigt, dass die Verpflichtungen und Bemühungen der Organisation und ihrer Mitglieder, den Verfassungsauftrag der IAO zu erfüllen und produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit ins Zentrum der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu rücken, auf den vier unteilbaren, zusammenhängenden und sich gegenseitig stützenden strategischen Zielen der Agenda für menschenwürdige Arbeit beruhen sollten, nämlich Beschäftigung, Sozialschutz, sozialer Dialog sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Einen Verweis auf die Rolle der MNUs enthält das Vorwort zur Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, in dem auch die besondere Bedeutung der MNU-Erklärung anerkannt wird, wenn es darum geht, der zunehmenden Rolle dieser Akteure bei der Verwirklichung der Ziele der Organisation Rechnung zu tragen.

Nachhaltige Unternehmen können beliebiger Größe – von Kleinst- bis zu Großunternehmen – und beliebiger Art – darunter öffentliche und multinationale Unternehmen sowie Genossenschaften und soziale Unternehmen – sein. In Anbetracht der ständigen Zunahme von ADI, der Breite und Tiefe der Geschäftsaktivitäten von MNUs und der Zahl direkter, indirekter und induzierter Arbeitsplätze, die sie weltweit bereitstellen, ist das Konzept nachhaltiger Unternehmen für große Unternehmen umso relevanter. Ein nachhaltiges MNU ist somit ein Unternehmen, das bestrebt ist, die positiven wirtschaftlichen, sozialen und

6. Eine Zusammenfassung der die Regierungen und Unternehmen betreffenden Bestimmungen der MNU-Erklärung (5. Ausgabe, März 2017) wird in Anhang III vorgelegt.

ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit zu maximieren, und das die Begrenzung und Abschwächung ihrer negativen Folgen vorausschauend und konsequent angeht.

In den von der 96. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2007) angenommenen „Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen" wird die wichtige Rolle der Regierungen betont, durch angemessene rechtliche und politische Rahmenbedingungen sowie gestärkte Institutionen und ordnungspolitische Systeme, in denen Unternehmen agieren, ein förderliches Umfeld zu schaffen (IAA, 2007), und auch in den „Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten" (IAA, 2016a) werden einschlägige Empfehlungen an Regierungen und sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände dahingehend ausgesprochen, die Steuerungssysteme und -maßnahmen zu stärken, um Kohärenz zwischen wirtschaftlichen Ergebnissen und menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten zu erreichen.

In der MNU-Erklärung werden die Regierungen der IAO-Mitgliedstaaten, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und die in ihrem Hoheitsgebiet tätigen MNUs aufgefordert, die in der Erklärung niedergelegten Grundsätze zu achten.

2.3 Überprüfung der MNU-Erklärung

Die ursprünglich 1977 verabschiedete MNU-Erklärung wurde mehrfach geändert, zuletzt im März 2017, als der Verwaltungsrat nach einem dreigliedrigen Überprüfungsprozess die fünfte Ausgabe verabschiedete. In der revidierten Fassung wird die MNU-Erklärung in den breiteren Kontext menschenwürdiger Arbeit und nachhaltiger Entwicklung gestellt, insbesondere durch Bezugnahmen auf die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Zudem wird der Erkenntnis Rechnung getragen, dass MNUs die Entwicklung nicht nur mittels ihrer eigenen Aktivitäten, sondern auch durch Beziehungen zu anderen Unternehmen beeinflussen, die sie im Rahmen ihres allgemeinen Produktionsprozesses unterhalten.

Aufbauend auf jüngeren IAO-Instrumenten enthält der revidierte Text neue Bestimmungen zu folgenden Themen: grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Chancengleichheit und Gleichbehandlung sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, soziale Sicherheit, Übergang zur formellen Wirtschaft, Löhne, Arbeitsschutzstandards, einschließlich einer auf Prävention ausgerichteten Arbeitsschutzkultur, und Recht der Arbeitnehmer auf Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Zudem gibt er Orientierungshilfe zur Sorgfaltspflicht und zu wirksamen Mechanismen für die Behandlung von Beschwerden und Arbeitsstreitigkeiten. Ferner wird die Rolle der Regierungen von Heimat- und Gastländern von MNUs bei der Förderung gesunder sozialer Praktiken unter diesen Unternehmen in Übereinstimmung mit der MNU-Erklärung hervorgehoben. Darüber hinaus enthält das Instrument einen neuen Anhang II mit operativen Instrumenten, die alle Parteien zur Akzeptanz der in der MNU-Erklärung niedergelegten Grundsätze anregen sollen. Dazu gehören Förderaktivitäten (regionale Folgemechanismen, dreigliedrig ernannte nationale Kontaktstellen für die Förderung auf nationaler Ebene, fachliche Unterstützung seitens der IAO auf der Landesebene und über das IAA-Helpdesk für Unternehmen zu internationalen Arbeitsnormen), die Erleichterung des Dialogs zwischen Unternehmen und Gewerkschaften und das Verfahren zur Behandlung von Streitigkeiten bezüglich der Anwendung der MNU-Erklärung durch eine Auslegung ihrer Bestimmungen (Auslegungsverfahren).

Ausländische Direktinvestitionen und multinationale Unternehmen in Europa und Zentralasien

3

Ausländische Direktinvestitionen (ADI)[7] und die multinationalen Unternehmen, die diese Investitionsentscheidungen treffen, spielen für die Volkswirtschaften und Arbeitsmärkte der Region Europa und Zentralasien eine wesentliche Rolle. Dieses Kapitel bietet einen kurzen Überblick über die wichtigsten ADI-Trends in der Region, ihre Auswirkungen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und Beispiele für politische Initiativen mit dem Ziel, das Potenzial dieser Investitionen für die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen auszuschöpfen.

3.1 ADI-Trends in der Region

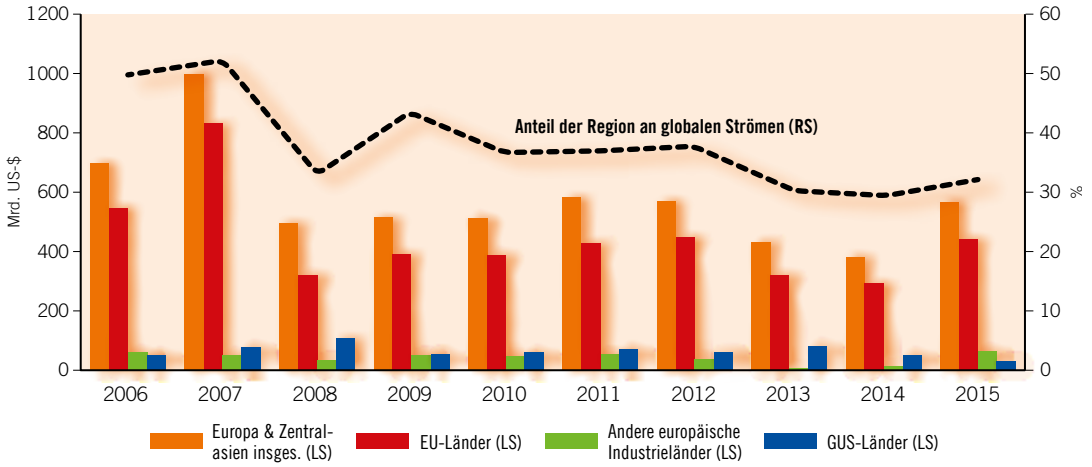
Einige der Länder in der Region Europa und Zentralasien weisen weltweit mit die höchsten ADI-Abflüsse sowie beträchtliche Zuflüsse auf. Während der Anteil der Region an den globalen ADI-Strömen 2007 noch 50 % betrug, waren es 2015 allerdings nur etwa 30 %. Nach vier Jahren des Rückgangs in Folge erhöhte sich der Wert der ADI-Ströme 2015 dank eines sprunghaften Anstiegs der Zahl der Fusionen und Übernahmen, insbesondere in westeuropäischen Ländern, und der günstigen finanziellen Bedingungen, die die Europäische Zentralbank mit ihren Anreizmaßnahmen geschaffen hatte. Auch die Investitionsflüsse von China nach Europa nahmen weiter zu. Im Zusammenspiel reichten diese Faktoren aus, die wirtschaftlich unsichere Lage zu überwinden, die hauptsächlich auf ein schleppendes Wirtschaftswachstum zurückzuführen war. Darüber hinaus hatten die Sanktionen, die im Zuge des anhaltenden Konflikts in der Ukraine gegen die Russische Föderation verhängt wurden, und gesunkene Rohstoffpreise negativen Einfluss auf die Investitionen in Nachbarländern (Hanemann und Huotari, 2016; UNCTAD, 2016, S. 6).

7. Laut Definition sind ADI „Investitionen, bei denen eine langfristige Beziehung besteht und die dadurch gekennzeichnet sind, dass eine in einer Volkswirtschaft ansässige Unternehmenseinheit (ausländischer Direktinvestor oder Muttergesellschaft) ein dauerhaftes Interesse an einem in einem anderen Wirtschaftsgebiet ansässigen Unternehmen (ADI-Unternehmen oder Tochtergesellschaft oder Auslandsunternehmenseinheit) hat und kontrollierenden Einfluss darauf ausübt. ... Diese Investitionen betreffen sowohl die erste Transaktion zwischen den beiden Unternehmen als auch alle nachfolgenden Transaktionen zwischen ihnen sowie zwischen den Auslandsunternehmenseinheiten“ (UNCTAD, 2007, S. 245).

3.1.1 ADI-Zuflüsse

2015 war etwa ein Drittel der globalen ADI-Zuflüsse für die Region Europa und Zentralasien bestimmt, ein Rückgang gegenüber dem 2007 verzeichneten Anteil von 52 %. Die ADI-Ströme in Richtung Europa und Zentralasien fielen zwischen 2007 und 2014 von 996 Mrd. US-$ auf 380 Mrd. US-$, bevor sie 2015 wieder spürbar anstiegen, und zwar auf 565 Mrd. US-$. In Abbildung 3.1 sind die der Region zufließenden ADI-Ströme im Zeitraum 2006–15 dargestellt. 94 % aller ADI in der Region werden in drei Ländergruppen getätigt: Europäische Union (Kasten 3.1), weitere europäische Industrieländer (Island, Norwegen und die Schweiz) und Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS). Andere Länder der Region sind aufgrund des relativ geringen Umfangs ihrer ADI-Ströme nicht in der Grafik ausgewiesen. Dazu zählen Israel, die Türkei und die Länder im Westbalkan (UNCTAD, 2016).

Abbildung 3.1 ADI-Zuflüsse 2006–15



LS = Achse linke Seite, RS = Achse rechte Seite.

Quelle: UNCTAD, 2016.

Kasten 3.1 Europäische Union

Handel ist seit jeher eine bestimmende Größe der Europäischen Union mit ihren 28 Mitgliedstaaten: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich, Ungarn und Zypern.* Die Europäische Union bildet einen umfassenden Binnenmarkt, der in den meisten Fällen einen freien Waren-, Dienstleistungs-, Kapital- und Personenverkehr innerhalb der EU ermöglicht. Was zunächst vor allem als Wirtschaftsgemeinschaft gedacht war, ist nun zu einer Organisation geworden, die Aufgaben in so verschiedenen Politikfeldern wie Klimaschutz, Umwelt, Außenbeziehungen, Gesundheit, Justiz und Migration wahrnimmt (Europäische Union, 2017; BBC, 2017).

* 2016 stimmte das Vereinigte Königreich dafür, die Europäische Union zu verlassen, und leitete 2017 das Austrittsverfahren ein.

Auf Deutschland, Frankreich und das Vereinigte Königreich entfielen 2015 insgesamt 114 Mrd. US-$ und damit 20 % aller ADI-Zuflüsse nach Europa und Zentralasien. Allerdings war ihr Anteil an den Zuflüssen in die Region im vergangenen Jahrzehnt rückläufig, während andere Länder wie die Niederlande, die Schweiz und Irland relativ gesehen erheblich zulegten. Wachsende Kapitalströme sind ein wichtiges Anliegen der sich rasch

entwickelnden Initiative „16+1“,[8] die zwischen mittel- und osteuropäischen Volkswirtschaften einerseits und China andererseits besteht.

Auch die Mitgliedstaaten der GUS (Kasten 3.2) ziehen umfangreiche ADI an, wenngleich diese Zuflüsse im vergangenen Jahrzehnt nur etwa ein Siebtel des Werts der Europäischen Union betrugen. Ein Großteil der Investitionen in den GUS-Ländern wird im Zusammenhang mit Erdöl- und Erdgasprojekten getätigt und ist den Preisschwankungen bei diesen Rohstoffen unterworfen. 2008 empfingen die GUS-Länder 22 % der ADI-Zuflüsse in die Region, 2015 dagegen nur 5 % (UNCTAD, 2016). Zwar ist die Russische Föderation nach wie vor das wichtigste Bestimmungsland, doch ging der Anteil ihrer ADI-Zuflüsse zwischen 2013 und 2015 von 68 % auf 34 % zurück (EIU, 2016; UNCTAD, 2016). Die Entwicklungsländer gewinnen in den GUS-Ländern als Investoren an Bedeutung. Zwischen 2010 und 2015 vervierfachte sich der Bestand an ADI aus China von 6 Mrd. US-$ auf 23 Mrd. US-$. Die Russische Föderation und Kasachstan waren in letzter Zeit Empfänger umfangreicher Investitionen im Erdöl- und Erdgassektor, die ihren Ursprung in China, Indien, der Islamischen Republik Iran und Katar hatten (UNCTAD, 2017).

Kasten 3.2 Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS)

Die GUS ist ein Zusammenschluss von elf Ländern:* Armenien, Aserbaidschan, Belarus, Kasachstan, Kirgisistan, Republik Moldau, Russische Föderation, Tadschikistan, Turkmenistan, Ukraine und Usbekistan. Sie hat hauptsächlich den Zweck, die staatliche Politik ihrer Mitglieder in den Bereichen Wirtschaft, Außenbeziehungen, Verteidigung, Einwanderung, Umwelt und Rechtsdurchsetzung zu koordinieren.

Fünf GUS-Mitglieder gehören zudem der Eurasischen Wirtschaftsgemeinschaft an: Armenien, Belarus, Kasachstan, Kirgisistan und die Russische Föderation. 2014 wurde ein Vertrag zur Errichtung eines Binnenmarkts zwischen diesen Ländern unterzeichnet, der den freien Verkehr von Waren, Dienstleistungen, Kapital und Arbeitskräften ermöglicht.

Darüber hinaus bilden die fünf Mitgliedstaaten der Eurasischen Wirtschaftsunion gemeinsam mit der Ukraine, der Republik Moldau und Usbekistan die Freihandelszone der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten.

* Georgien trat im August 2009 offiziell aus der GUS aus.

Die ADI-Ströme in die südosteuropäischen Länder,[9] die sich im Regionalen Kooperationsrat (Kasten 3.3) zusammengeschlossen haben, sind zwar geringer als die Ströme in die GUS-Länder, jedoch nicht im selben Umfang rückläufig und nehmen dank der sich verbessernden makroökonomischen Lage und des EU-Beitrittsprozesses, die beide weiterhin zu einer besseren Risikowahrnehmung seitens der Investoren beitragen, sogar zu. Diese Ströme sind hauptsächlich Investitionen westeuropäischer Anleger zuzuschreiben, doch wächst auch die Präsenz von Investoren aus den Nachbarländern. ADI fließen weitgehend in das verarbeitende Gewerbe (UNCTAD, 2016).

Ebenso hatte auch die Türkei in den letzten Jahren eine Zunahme der ADI-Zuflüsse zu verzeichnen, die durch eine sprunghafte Zunahme von Abschlüssen grenzüberschreitender Fusionen und Übernahmen, insbesondere in der Finanzdienstleistungsbranche, beflügelt wurde. Für einen großen Teil dieser Zuflüsse waren Investoren aus Katar verantwortlich (UNCTAD, 2016). Ein hoher Anteil entfiel auch auf China und Deutschland, die in die Energiebranche und die Automobilindustrie investierten (Ewing, 2017). Die Türkei ist Mitglied im Kooperationsrat der turksprachigen Länder (Kasten 3.4).

8. Die 16 mittel- und osteuropäischen Länder sind Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Estland, Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Kroatien, Lettland, Litauen, Montenegro, Polen, Rumänien, Serbien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn. Das Dialogforum hielt seine erste Tagung 2012 in Warschau (Polen) ab. Der fünfte und bislang letzte Gipfel fand im November 2016 in Riga (Lettland) statt (Tiezzi, 2015; Zeneli, 2016).

9. In der Sicht der Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung (UNCTAD) umfasst die Subregion die folgenden Länder: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien, Montenegro und Serbien.

Kasten 3.3 Regionaler Kooperationsrat

Der Regionale Kooperationsrat, der 2008 in Sofia (Bulgarien) offiziell ins Leben gerufen wurde, ist ein Rahmen für die Förderung der regionalen Zusammenarbeit und der europäischen und euro-atlantischen Integration Südosteuropas. Dem Regionalen Kooperationsrat gehören 46 Länder, Organisationen und internationale Finanzinstitutionen an. Folgende südosteuropäische Staaten sind Mitglied: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien, Griechenland, Kosovo*, Kroatien, Montenegro, Republik Moldau, Rumänien, Serbien, Slowenien und Türkei. Der Regionale Kooperationsrat arbeitet derzeit darauf hin, „die Hindernisse für erhöhte Mobilität, verstärkte Vernetzung und gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit in den südosteuropäischen Ländern abzubauen – und nach Möglichkeit zu beseitigen – und zugleich zu einer besseren Regierungsführung, einem funktionsfähigeren Rechtsstaat und höherer Sicherheit in der Region beizutragen." Gegenwärtig befasst sich der Rat mit der Umsetzung der Wachstumsstrategie für Südosteuropa 2020: Arbeitsplätze und Wohlstand in einer europäischen Perspektive, die von sechs südosteuropäischen Ländern** angenommen wurde und konkrete Zielvorgaben für 2020 enthält, darunter eine Ausweitung des Handels und der ADI-Ströme innerhalb der Region.***

* Entsprechend der Definition in der Resolution 1244 (1999) des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen. ** Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien, Kosovo (siehe vorherige Fußnote), Montenegro und Serbien. *** Website des Regionalen Kooperationsrats: http://www.rcc.int/pages/2/about-us.

Kasten 3.4 Kooperationsrat der turksprachigen Länder

Das Ziel des 2009 gegründeten Kooperationsrats der turksprachigen Länder ist die Weiterentwicklung der multilateralen Zusammenarbeit zwischen den turksprachigen Ländern. Aserbaidschan, Kasachstan, Kirgisistan und Türkei. Eines der Ziele, die in der Gründungsvereinbarung des Rates aufgestellt wurden, besteht in der „Schaffung günstiger Bedingungen für Handel und Investitionen". In den letzten Jahren wurden unter dem Dach des Rates mehrere Kooperationsmechanismen eingerichtet, darunter der World Turkish Business Council, der die wirtschaftliche Zusammenarbeit stärken soll, indem Institutionen des Privatsektors aus den vier Ländern zusammengebracht werden.*

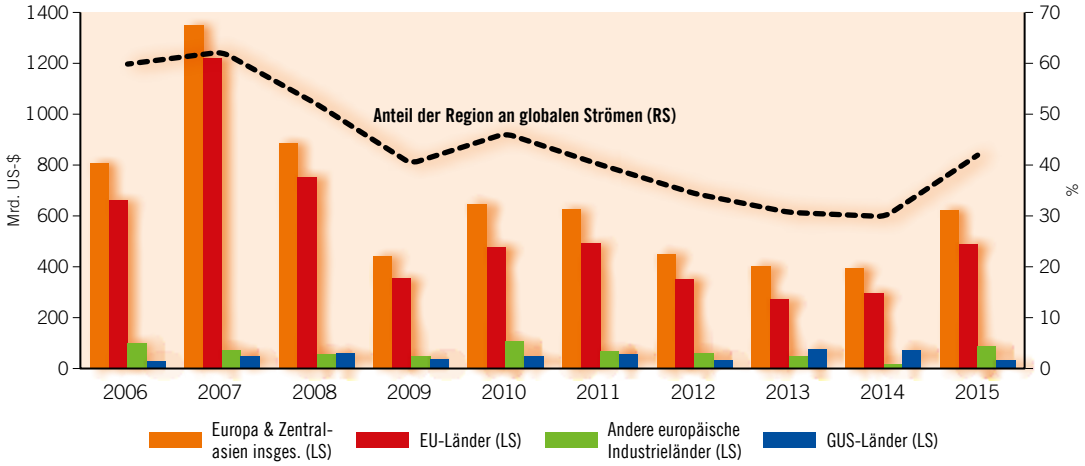
* Website des Kooperationsrats der turksprachigen Länder: http://www.turkkon.org/en-US/HomePage.

Die chinesischen Investitionen in Europa haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen: 2016 investierten chinesische Unternehmen in der Europäischen Union 37 Mrd. US-$, was einem Anstieg um 77 % im Vergleich zum Vorjahr entspricht. In jüngster Zeit weitete China seine zunächst in Deutschland, Frankreich, Italien und dem Vereinigten Königreich konzentrierte Investitionstätigkeit auf andere Länder aus, die über die entsprechenden Technologieressourcen und Produktionsstätten verfügen (Hanemann und Huotari, 2016). Sofern die Kartellbehörden ihre Zustimmung erteilen, wäre der Abschluss zwischen dem staatlichen Unternehmen ChemChina und dem Schweizer Agrokonzern Syngenta im Wert von 43 Mrd. US-$ die bislang größte Auslandsinvestition eines chinesischen Unternehmens. Um die Kapitalflucht einzudämmen, führte Beijing jedoch unlängst wieder Obergrenzen für Auslandsinvestitionen ein, die sich 2017 auf die ADI-Ströme nach Europa auswirken könnten (fDi Intelligence, 2017).

3.1.2 ADI-Abflüsse

ADI-Abflüsse aus Europa und Zentralasien machen derzeit 42 % des globalen Werts aus, während es 2007 noch 62 % gewesen waren. Zwischen 2010 und 2014 schrumpften sie von 1347 Mrd. US-$ auf 393 Mrd. US-$, stiegen 2015 jedoch wieder deutlich an, und zwar auf 622 Mrd. US-$. Etwa 98 % der Abflüsse aus der Region haben ihren Ursprung in der Europäischen Union, Island, Norwegen, der Schweiz und der GUS (Abb. 3.2).

Abbildung 3.2 ADI-Abflüsse 2006–15



LS = Achse linke Seite, RS = Achse rechte Seite.

Quelle: UNCTAD, 2016.

Ausschlaggebend für den jüngsten Anstieg war vor allem die Tatsache, dass MNUs aus Ländern der Europäischen Region und anderen europäischen Industrieländern im Gefolge der Finanzkrise von 2008–09 wieder als wichtige Investoren auftraten. Ihre abfließenden ADI erhöhten sich 2015 um 85 % auf 576 Mrd. US-$, was etwa 40 % der weltweiten ADI-Abflüsse entsprach. Hintergrund dieses Trends war der deutliche Wiederanstieg bei grenzüberschreitenden Fusionen und Übernahmen: Der Nettowert dieser Käufe erhöhte sich 2015 auf 318 Mrd. US-$ und damit auf mehr als das Fünffache des Vorjahreswerts von 57 Mrd. US-$,[10] weitgehend eine Folge der günstigeren finanziellen Bedingungen, die die Europäische Zentralbank mit ihren Anreizmaßnahmen geschaffen hatte (Kasten 3.5) (UNCTAD, 2016, S. 6; Deutsche Welle, 2017).

Kasten 3.5 Rolle der Europäischen Zentralbank

Die Europäische Zentralbank ist die zuständige Zentralbank für die 19 Länder umfassende Eurozone, d. h. die 19 Länder, die den Euro als gemeinsame Währung eingeführt haben: Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Portugal, Slowakei, Slowenien, Spanien und Zypern. Die Europäische Zentralbank ist damit betraut, Preisstabilität zu wahren, indem sie die Leitzinsen festlegt und die Geldmenge der Eurozone steuert. Nach dem Ausbruch der Staatsschuldenkrise in der Eurozone, die von 2009 bis 2011 andauerte, führte die Europäische Zentralbank eine Reihe geldpolitischer Maßnahmen durch, darunter einen Plan für eine quantitative Lockerung im Umfang von 1,2 Bio US-$, ein unbegrenztes Anleihekaufprogramm und die Festsetzung negativer Zinssätze (McBride und Alessi, 2015; CNN, 2017).

Aufgrund des Zuwachses bei den Investitionen europäischer MNUs, der von mehreren Mega-Abschlüssen getragen wurde, sortierte sich das Feld der 20 wichtigsten Investorenländer 2015 neu (Tabelle 3.1). Aufsteiger in der Rangliste waren insbesondere die Schweiz (zwischen 2014 und 2015 von Rang 153 auf Rang 7), Belgien (von Rang 32 auf 11) und Irland (von Rang 9 auf Rang 5) (UNCTAD, 2016, S. 6). Die Niederlande, Irland und Deutschland waren 2015 die europäischen Länder mit den höchsten ADI-Abflüssen.

10. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass der Wert von 2014 ungewöhnlich niedrig war, da der britische Konzern Vodafone seinen Anteil am US-amerikanischen Mobilfunkbetreiber Verizon Wireless verkaufte. Selbst wenn jedoch der Effekt dieses konkreten Abschlusses unberücksichtigt bleibt, war der Anstieg des Werts der Nettokäufe europäischer MNUs mit 70 % noch immer beträchtlich.

Tabelle 3.1 Europäische und zentralasiatische Länder in der Rangliste der 20 wichtigsten Ursprungsländer von ADI-Abflüssen

Rang 2015	Rang 2014	Ursprungsland	ADI-Abflüsse 2015 (in Mrd. US-$)	ADI-Abflüsse 2014 (in Mrd. US-$)
1	*1*	*Vereinigte Staaten*	*300*	*317*
2	*4*	*Japan*	*129*	*114*
3	*3*	*China*	*128*	*123*
4	7	Niederlande	113	56
5	9	Irland	102	43
6	5	Deutschland	94	106
7	153	Schweiz	70	–3
10	15	Luxemburg	39	23
11	32	Belgien	39	5
13	10	Frankreich	35	43
14	12	Spanien	35	35
16	14	Italien	28	27
17	6	Russische Föderation	27	64
18	22	Schweden	24	9
19	16	Norwegen	19	18

Hinweis: Die drei Spitzenreiter (Vereinigte Staaten, Japan und China) wurden als Bezugspunkt in die Tabelle aufgenommen.

Quelle: UNCTAD, 2016, S. 6.

Im genannten Zeitraum fiel die Russische Föderation in der Rangliste zurück: Ihre ADI-Abflüsse sanken zwischen 2013 und 2015 von 70 Mrd. US-$ auf 27 Mrd. US-$, und zugleich schrumpfte ihr Anteil an den Abflüssen in der Region insgesamt von 17 % auf 4 %. Hauptauslöser für diesen Rückgang waren die von einigen Ländern[11] verhängten Wirtschaftssanktionen (unter anderem Beschränkungen des Zugangs zu internationalen Kapitalmärkten), die Talfahrt des Erdölpreises und der Absturz des russischen Rubels. Zudem wurden neue politische Maßnahmen zur Eindämmung des „Roundtripping" von Investitionen[12] getroffen, unter anderem ein Gesetz über „Deoffshorisierung" von Ende 2014, das insbesondere eine Verringerung der Abflüsse nach Zypern von 23 Mrd. US-$ im Jahr 2014 auf 7 Mrd. US-$ im Folgejahr bewirkte. Auch die Investitionstätigkeit russischer multinationaler Unternehmen in wichtigen Industrieländern ließ nach, etwa in Deutschland, den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten (UNCTAD, 2016, S. 6 und S. 32; EIU, 2016).

In der Region sind einige der in Bezug auf Auslandsinvestitionen wichtigsten Unternehmen beheimatet: Wie aus Tabelle 3.2 ersichtlich ist, haben von den 100 führenden nichtfinanziellen MNUs – gemessen am Wert ihres Auslandsvermögens – 59 ihren Firmensitz in Europa und Zentralasien. Das Unternehmen mit der weltweit höchsten Menge ausländischer Investitionen stammt aus der Region: Die Royal Dutch Shell verfügt außerhalb des Vereinigten Königreichs über Vermögenswerte in Höhe von 288 Mrd. US-$ und beschäftigt dort 68 000 Mitarbeiter. Auch die Unternehmen mit der dritt- und vierthöchsten Zahl von Beschäftigten außerhalb ihres Heimatlands sind in der Region ansässig: Der Automobilhersteller Volkswagen hat mehr als 330 000 Beschäftigte außerhalb Deutschlands; für den Schweizer Nahrungsmittel- und Getränkeunternehmen Nestlé sind im Ausland über 320 000 Mitarbeiter tätig.

11. Unter anderem die Vereinigten Staaten und Kanada sowie die Europäische Union.
12. „Round-Tripping" kann auftreten, wenn MNUs ein anderes, im Ausland ansässiges MNU übernehmen oder mit ihm fusionieren, das selbst bereits Tochterunternehmen im Heimatland des Erwerbers besitzt.

Tabelle 3.2 Europäische und zentralasiatische Unternehmen in der UNCTAD-Rangliste der 100 führenden nichtfinanziellen MNUs nach Auslandsvermögen, 2015

Rang	Name des Unternehmens	Heimatland	Wirtschaftszweig
1	Royal Dutch Shell plc	Vereinigtes Königreich	Bergbau, Steine und Erden und Erdöl
4	Total S.A.	Frankreich	Erdölraffinerie und verwandte Produkte
5	BP plc	Vereinigtes Königreich	Mineralölverarbeitung und damit verbundene Tätigkeiten
8	Volkswagen AG	Deutschland	Kraftfahrzeuge
9	Vodafone Group plc	Vereinigtes Königreich	Telekommunikation
11	Anheuser-Busch InBev NV	Belgien	Nahrungsmittel und Getränke
14	Enel SpA	Italien	Elektrizität, Gas und Wasser
15	Daimler AG	Deutschland	Kraftfahrzeuge
16	Eni SpA	Italien	Mineralölverarbeitung und damit verbundene Tätigkeiten
18	Glencore Xstrata PLC	Schweiz	Bergbau, Steine und Erden und Erdöl
19	Siemens AG	Deutschland	Maschinenherstellung
20	Telefónica S.A.	Spanien	Telekommunikation
22	Nestlé S.A.	Schweiz	Nahrungsmittel und Getränke
23	Deutsche Telekom AG	Deutschland	Telekommunikation
25	Allergan plc	Irland	Pharmazeutika
26	BMW AG	Deutschland	Kraftfahrzeuge
28	EDF S.A.	Frankreich	Elektrizität, Gas und Wasser
29	Iberdrola S.A.	Spanien	Elektrizität, Gas und Wasser
30	Rio Tinto plc	Vereinigtes Königreich	Bergbau, Steine und Erden und Erdöl
31	Fiat Chrysler Automobiles	Vereinigtes Königreich	Kraftfahrzeuge
32	Engie	Frankreich	Elektrizität, Gas und Wasser
36	E.ON AG	Deutschland	Elektrizität, Gas und Wasser
37	ArcelorMittal	Luxemburg	Metalle und Metallerzeugnisse
38	Sanofi	Frankreich	Pharmazeutika
41	Altice NV	Niederlande	Telekommunikation
42	Airbus Group N.V.	Frankreich	Luftfahrzeuge
43	Novartis AG	Schweiz	Pharmazeutika
46	Roche AG	Schweiz	Pharmazeutika
49	GlaxoSmithKline plc	Vereinigtes Königreich	Pharmazeutika
50	Statoil ASA	Norwegen	Mineralölverarbeitung und damit verbundene Tätigkeiten
52	Lafargeholcim Ltd	Schweiz	Stein-, Ton-, Glas- und Betonprodukte
54	Orange S.A.	Frankreich	Telekommunikation
56	BASF SE	Deutschland	Chemikalien und verwandte Produkte
59	BG Group plc	Vereinigtes Königreich	Bergbau, Steine und Erden und Erdöl
61	Robert Bosch GmbH	Deutschland	Kraftfahrzeuge
62	Repsol YPF S.A.	Spanien	Mineralölverarbeitung und damit verbundene Tätigkeiten

Rang	Name des Unternehmens	Heimatland	Wirtschaftszweig
63	Anglo American plc	Vereinigtes Königreich	Bergbau, Steine und Erden und Erdöl
64	Unilever plc	Vereinigtes Königreich	Nahrungsmittel und Getränke
66	Christian Dior S.A.	Frankreich	Textilien, Bekleidung und Leder
68	Imperial Brands plc	Vereinigtes Königreich	Tabak
69	AstraZeneca plc	Vereinigtes Königreich	Pharmazeutika
72	Bayer AG	Deutschland	Pharmazeutika
73	RWE AG	Deutschland	Elektrizität, Gas und Wasser
75	Schneider Electric S.A.	Frankreich	Elektrizität, Gas und Wasser
76	SABMiller plc	Vereinigtes Königreich	Nahrungsmittel und Getränke
77	Liberty Global plc	Vereinigtes Königreich	Telekommunikation
78	SAP SE	Deutschland	Computer und Datenverarbeitung
81	British American Tobacco plc	Vereinigtes Königreich	Tabak
83	Heineken NV	Niederlande	Nahrungsmittel und Getränke
84	National Grid plc	Vereinigtes Königreich	Elektrizität, Gas und Wasser
87	AP Moller - Maersk A/S	Dänemark	Transporte und Lagerung
88	Renault S.A.	Frankreich	Kraftfahrzeuge
89	WPP plc	Vereinigtes Königreich	Unternehmensleistungen
90	Linde AG	Deutschland	Chemikalien und verwandte Produkte
91	Diageo plc	Vereinigtes Königreich	Nahrungsmittel und Getränke
92	Teva Pharmaceutical Industries Ltd	Israel	Pharmazeutika
93	Vattenfall AB	Schweden	Elektrizität, Gas und Wasser
94	Volvo AB	Schweden	Kraftfahrzeuge
96	Fresenius SE & Co KGaA	Deutschland	Gesundheitsdienste

Source: UNCTAD, 2016.

ADI-Abflüsse aus Ländern der Europäischen Union machen etwa drei Viertel der Abflüsse aus der Region insgesamt aus (UNCTAD, 2016). Das wichtigste Zielland für ADI aus der Europäischen Union waren 2015 die Vereinigten Staaten (37 % der Abflüsse), gefolgt von der Schweiz, Bermuda und Brasilien (12 %, 5 % bzw. 5 %). Der Anteil der Länder Asiens (außer den Ländern des Nahen und Mittleren Ostens) betrug 12 %. Die wichtigsten Standorte waren China, Hongkong (China) und Singapur. Finanz- und Versicherungsdienstleistungen machen 39 % aller Abflüsse aus. 27 % der Ströme entfallen auf das verarbeitende Gewerbe. Dienstleistungen ohne Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sind für 20 % verantwortlich (Eurostat, 2017).

3.1.3 Intraregionale ADI

Die ADI-Tätigkeit erstreckt sich vorrangig auf innereuropäische Projekte: 2015 wurden mehr als 54 % der grenzüberschreitenden Vorhaben in der Region von MNUs in anderen Ländern der Region finanziert (Ernst & Young Global Ltd, 2016).

Der wichtigste Motor für intraregionale ADI und die wirtschaftliche Zusammenarbeit in der Region war die Errichtung des Europäischen Binnenmarkts. Die ADI-Ströme zwischen den Ländern der Europäischen Union stiegen zwischen 1992 und 2007, also vor der globalen Finanzkrise, von 64 Mrd. € auf 730 Mrd. €. 2010 hatten die Ströme innerhalb der

Europäischen Union einen Wert von 260 Mrd. €, was einem Anteil an den Strömen der Subregion von etwa 40 % entsprach (Europäische Kommission, 2012, S. 14; Dahlberg, 2015, S. 26–27).

Wichtige Impulse für die intraregionale ADI in der Region Europa und Zentralasien gingen auch von der wirtschaftlichen Zusammenarbeit zwischen den GUS-Staaten aus. Russische MNUs sind die größten Investoren der Subregion und vereinten 2015 nahezu 80 % der gesamten ADI innerhalb der GUS-Länder auf sich. Auf Kasachstan entfielen 12 % aller abfließenden ADI, auf Aserbaidschan 5 % (EDB, 2016, S. 6).

3.2 Attraktive Sektoren für ADI in Europa und Zentralasien

In der Europäischen Union sind Finanz- und Versicherungsdienstleistungen der Wirtschaftszweig, der die weitaus meisten ADI anzieht. Ende 2013 entfielen 72 % aller abfließenden ADI-Bestände[13] auf den Sektor Finanzdienstleistungen (3655 Mrd. € von insgesamt €4180 Mrd. €). Abgesehen von der Finanzbranche sind Dienstleistungen der attraktivste Sektor für ADI mit einem Anteil von 55 % der nichtfinanziellen ADI-Bestände. Den größten Teilsektor bilden dabei freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten. Auf das verarbeitende Gewerbe entfielen 34 % der nichtfinanziellen ADI-Bestände (Eurostat, 2016).

Bei einer näheren Betrachtung der drei größten Volkswirtschaften in der Europäischen Union treten Ähnlichkeiten in Bezug auf die Wirtschaftszweige zutage, die die meisten Investitionen erhalten. In Frankreich zieht der Dienstleistungssektor rund drei Viertel der gesamten ADI an. 2014 flossen nahezu 60 % der ADI in den Sektor Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, gefolgt von der Immobilienwirtschaft (19 %) und dem verarbeitendem Gewerbe (9 %). Trotz wachsender Konkurrenz aus Spanien und dem Vereinigten Königreich hat Frankreich erfolgreich mehrere Forschungs- und Entwicklungscluster in Branchen wie Biotechnologie, Elektrotechnik, Finanzdienstleistungen und Softwareentwicklung geschaffen, die sich zu Magneten für ADI entwickelt haben; 9 % der Projekte betreffen Aktivitäten im Bereich Forschung und Entwicklung. Im Vereinigten Königreich sind die Bereiche Finanzdienstleistungen, Elektronik und Automobilherstellung von jeher für einen beträchtlichen Anteil der ADI-Zuflüsse verantwortlich. Sie stellen weiterhin Schlüsselbranchen dar, doch werden Biotechnologie, Unternehmensleistungen, Energieerzeugung, Informationstechnologie und Softwareentwicklung für ADI immer attraktiver. In Deutschland wird der ADI-Bestand zunehmend auch von Dienstleistungen geprägt, wenngleich das verarbeitende Gewerbe nach wie vor erhebliche Investitionen anzieht (EIU, 2016).

Die ADI-Ströme in die GUS-Länder kommen hauptsächlich dem Sektor Rohstoffgewinnung und dem verarbeitenden Gewerbe zugute. Innerhalb der Russischen Föderation ist die Verteilung der ADI-Zuflüsse sowohl sektorbezogen als auch geografisch stark konzentriert. Ein Viertel des Bestands entfällt auf die Gewinnung von Brennstoffen und Energieprodukten, während das verarbeitende Gewerbe und der Einzelhandel jeweils 20 % ausmachen. Vor 2014 war in einer Vielzahl von Branchen, darunter der Automobil- und Pharmaindustrie, ein spürbarer Anstieg der Investitionen festzustellen. Seitdem sind die Neuinvestitionen im Einzelhandel und im verarbeitenden Gewerbe infolge der Abwertung des russischen Rubels und anhaltender Rezession jedoch drastisch zurückgegangen. Die ADI-Bestände sind vor allem in St. Petersburg und Moskau konzentriert, daneben aber auch in energieproduzierenden Regionen wie Archangelsk und Sachalin (EIU, 2016; EDB, 2016). In Kasachstan werden die meisten ausländischen Investitionen im Bereich der natürlichen Ressourcen (Erdöl und Erdgas, aber auch Uran, Gold und sonstiger Bergbau) getätigt. In den letzten Jahren hat die Regierung Investitionen in Sektoren des verarbeitenden Gewerbes gefördert (Deloitte, 2016).

13. ADI-Bestände können definiert werden als Maß, das die gesamte Menge an Direktinvestitionen zu einem bestimmten Zeitpunkt betrachtet. Der Bestand an ADI-Zuflüssen („Inward"-Bestand) entspricht dem Gesamtwert der Eigenkapitalbeteiligung ausländischer Investoren an einheimischen Unternehmen im Meldeland und der an sie geleisteten Nettodarlehen. Darüber hinaus misst der Bestand an ADI-Abflüssen („Outward"-Bestand) den Gesamtwert der Eigenkapitalbeteiligung einheimischer Investoren im Ausland und der an sie geleisteten Nettodarlehen (OECD, 2017).

3.3 ADI und menschenwürdige Arbeit

Wenngleich die Region Europa und Zentralasien in den vergangenen Jahren ein positives Wirtschaftswachstum verzeichnete,[14] kämpft sie noch immer mit den Nachwirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2007–08, insbesondere was ihre Folgen für die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt betrifft. Trotz eines Rückgangs ist die Arbeitslosenquote weiterhin hoch und liegt über dem Vorkrisenstand.[15] Bei den neu entstandenen Arbeitsplätzen finden atypische Beschäftigungsformen zunehmend Verbreitung (IAA, 2015).

In Nord-, Süd- und Westeuropa entwickelte sich die Wirtschaftstätigkeit schleppend und dürfte 2017 nur mäßig wachsen. Faktoren wie der erwartete Anstieg der Energiepreise (Europäische Kommission, 2016), eine schwächere Gesamtnachfrage der wichtigsten Handelspartner und das Votum des Vereinigten Königreichs für den Austritt aus der Europäischen Union dürften das Vertrauen der Investoren untergraben und sich negativ auf die Schaffung von Arbeitsplätzen auswirken. Die subregionale Arbeitslosenquote wird 2017 Prognosen zufolge einen Stand von 9,1 % erreichen. Teilzeitarbeit, die zunehmend Verbreitung findet, hatte 2015 einen Anteil an der Gesamtbeschäftigung in der Europäischen Union von 21 %. Auf befristete Arbeitsverträge, deren Zahl in einigen Ländern der Europäischen Union zunimmt, entfallen 14 % aller Arbeitsplätze. Etwa 62 % der befristet Beschäftigten sind unfreiwillig in dieser Situation, während 28 % der Teilzeitbeschäftigten lieber einer Vollzeittätigkeit nachgehen würden (IAA, 2017b). In den letzten Jahren nahm auch die Ungleichheit zu, da sich das Wachstum der Reallöhne verlangsamte und in einigen Ländern sogar rückläufig war, was zum Schrumpfen der Mittelschicht beitrug (IAA, 2016b).

Ein entgegengesetzter Trend war bei der Wirtschaftslage in Osteuropa sowie in Zentral- und Westasien zu beobachten: Mit der Stabilisierung der Ölpreise verzeichnete die Subregion 2016 ein positives Wirtschaftswachstum, das 2017 2 % erreichen dürfte. Es ist jedoch nicht zu erwarten, dass diese Erholung mit sinkenden Arbeitslosenzahlen einhergeht, da die Rohstoffsektoren, die die meisten Investitionen anziehen, nur ein begrenztes Potenzial für neue Arbeitsplätze haben (IAA, 2017b). Jugendliche sind besonders betroffen: In einigen Ländern der GUS haben mehr als 3 von 10 jungen Frauen und Männern nach wie vor keine Arbeit. Eine weitere bedeutende Herausforderung ist Informalität, die in der Regel 30 % bis 50 % des offiziellen BIP der Länder in der Subregion erwirtschaftet (IAA, 2015). Zudem ist der Anteil der Arbeitnehmer in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen weiterhin hoch: 30 % der Erwerbstätigen in Zentral- und Westasien sind Solo-Selbständige und mithelfende Familienangehörige.[16] In Osteuropa ist dieser Anteil zwar niedriger, nimmt jedoch zu, und in der Mehrzahl der Länder wächst die Ungleichheit (ganz besonders in Bulgarien, Polen und Ungarn), denn mehr Menschen müssen mit weniger als 60 % des mittleren Einkommens (Median) auskommen (IAA, 2017b).

Vor diesem Hintergrund sind die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der gesamten Region entscheidende Prioritäten. Da die Region Europa und Zentralasien Heimat für viele MNUs ist, die innerhalb der Region und in anderen Teilen der Welt Investitionen tätigen, kann sie maßgeblich zur Verwirklichung dieser Ziele beitragen, insbesondere im Kontext der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

MNUs haben in den Ländern, in denen sie tätig sind, potenziell eine positive Wirkung auf Arbeitsplatzschaffung, Qualifizierung und Arbeitsbedingungen. Dies hängt jedoch weitgehend von einer Reihe von Faktoren ab, etwa der Art der Investitionen, der Zielbranche, dem Vorliegen von Leistungsanforderungen, dem Grad der Integration in die lokale Wirtschaft, der Stärke der Arbeitsmarktinstitutionen und der Einhaltung der innerstaatlichen

14. Nach Statistiken der Weltbank stieg das Bruttoinlandsprodukt (BIP) zu Marktpreisen in der Region Europa und Zentralasien im Zeitraum 2012–15 um jährlich 0,1 % bis 1,7 %.

15. IAO-Statistiken zufolge belief sich die Arbeitslosenquote für die Region insgesamt 2016 auf 8,2 % und war damit seit 2010 tendenziell rückläufig, lag aber immer noch über dem 2008 verzeichneten Wert von 7,2 %.

16. Unter „Solo-Selbstständigen" werden Personen verstanden, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben und dabei keine ständig angestellten Mitarbeiter beschäftigen. „Mithelfende Familienangehörige" sind Personen, die eine selbstständige Tätigkeit in einem Betrieb ausüben, der von einem Familienmitglied geleitet wird, aber zu wenig in die Leitung eingebunden sind, um als Partner zu gelten.

Rechtsvorschriften bei ihrer Tätigkeit. So entfalten Investitionen in bestimmten Sektoren tendenziell ein höheres Beschäftigungspotenzial als in anderen. Allgemein entstehen durch ADI mehr Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe und in der Dienstleistungsbranche – den Sektoren, die in der Europäischen Union die meisten ADI-Zuflüsse verzeichnen. Dagegen sind Länder, in denen ADI hauptsächlich in Rohstoffsektoren getätigt werden – die in einigen Mitgliedstaaten der GUS präsenter sind – zur Schaffung von Arbeitsplätzen auf andere Mittel angewiesen.[17] In dieser Hinsicht kommt Qualifizierungs- und Berufsbildungsmaßnahmen eine wesentliche Rolle dabei zu, die Attraktivität von Sektoren mit höherem Beschäftigungspotenzial für ausländische Investoren zu steigern, indem der örtlichen Bevölkerung die in anspruchsvolleren Industriezweigen geforderten Fähigkeiten vermittelt werden. Bei ADI-Strömen in Greenfield-Projekte[18] – die zu Unternehmensgründungen oder zur Ansiedlung neuer Aktivitäten führen – entstehen direkt wie indirekt neue Arbeitsplätze. Investitionen in bestehende Unternehmen haben eine geringere positive Wirkung und können die Schaffung von Arbeitsplätzen negativ beeinflussen, unter anderem wenn sie mit Umstrukturierung und Personalabbau einhergehen oder die einheimische Konkurrenz verdrängen (IAA, 2014). Festzuhalten ist jedoch, dass es bei der Förderung menschenwürdiger Arbeit nicht nur auf die Zahl der Arbeitsplätze ankommt, sondern auch auf ihre Qualität.

Regierungen und Unternehmen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden kommt somit eine entscheidende Rolle dabei zu, „den positiven Beitrag, den MNUs zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt und zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit für alle leisten können, zu fördern und zugleich die Schwierigkeiten, zu denen es durch ihre verschiedenen Tätigkeiten kommen kann, zu vermindern und zu beheben“ (IAA, 2017a).

Nicht nur mit ADI, sondern auch mit ihren globalen Lieferketten können europäische und zentralasiatische MNUs positive Effekte hervorrufen und zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung beitragen. Europa und Zentralasien ist nach dem Nahen Osten und Nordafrika die Region mit der größten Offenheit für Handel (Weltbank, 2017). Insbesondere die Europäische Union zeichnet sich durch die weltweit höchste Beteiligung an globalen Lieferketten aus (IAA, 2016c). MNUs und Regierungen der Region haben daher diesbezüglich wichtige Aufgaben, etwa indem sie Unternehmen ermuntern, ihre Sorgfaltspflicht wahrzunehmen und gesunde soziale Praktiken in der Region und darüber hinaus zu fördern.

Während europäische MNUs seit mehreren Jahrzehnten als wichtige Investoren in anderen Regionen auftreten, ist die Zunahme der ADI-Ströme von Entwicklungsländern nach Europa und Zentralasien ein relativ neues Phänomen. Insbesondere die chinesischen Investitionen in der Europäischen Union stiegen zwischen 2013 und 2016 um mehr als das Fünffache auf 35 Mrd. € (siehe Abschnitt 3.1.1). Diese Investitionen bringen Kapital, das zur Förderung von Forschung, Produktentwicklung und Infrastruktur benötigt wird, und lassen daher oft Arbeitsplätze entstehen. Andererseits wird kritisiert, dass sie die Arbeitsbedingungen unterminierten (niedrigere Löhne und längere Arbeitszeiten) und allgemein die Arbeitnehmerrechte einschränkten (Lim, 2011; Deutsche Welle, 2013). Angesichts dessen, dass MNUs aus Entwicklungsländern eine größere Nähe zu ihren europäischen Kunden suchen oder ihr Geschäft durch die Übernahme europäischer Unternehmen internationalisieren,[19] wird die Befürchtung laut, ihre Investitionen könnten einen „Unterbietungswettlauf“ in

17. Andere Mittel wären beispielsweise öffentliche oder private Investitionen, die aus dem Land selbst stammen.

18. Greenfield-Investitionen (Investitionen „auf der grünen Wiese“) betreffen im Gegensatz zu Brownfield-Investitionen die Beteiligung ausländischer Investoren an neuen Projekten und sind mit „neuen Nettokapitalanlagen und der Schaffung von Arbeitsplätzen für das Gastland“ verbunden. Nicht enthalten darin sind Investitionen in Fusionen und Übernahmen, bei denen ein Wechsel des Eigentums am Kapital bestehender Unternehmen stattfindet (fDi Intelligence, 2016).

19. Beispiele für Investitionen in Form von Fusionen und Übernahmen sind der Aufkauf des italienischen Reifenherstellers durch das chinesische Staatsunternehmen ChemChina, der unlängst für 7,7 Mrd. US-$ vollzogen wurde, und die bevorstehende Übernahme des Schweizer Agrokonzern Syngenta für 43 Mrd. US-$. Die chinesische Geely Holding erwarb den in Schweden ansässigen Fahrzeughersteller Volvo im Jahr 2010 für 1,5 Mrd. US-$. Auch indische MNUs, etwa die Tata-Gruppe und ArcelorMittal, haben unlängst Unternehmen in Europa übernommen. MNUs haben ihre Präsenz in der Region auch durch Greenfield-Investitionen ausgebaut, insbesondere in der Elektronikindustrie. Derartige Unternehmen sind unter anderem der taiwanesische Hersteller Foxconn Technology Group und der chinesische Konzern Huawei Technologies.

Bezug auf die Arbeitsbedingungen in Europa und Zentralasien auslösen. Aus Forschungsarbeiten geht allerdings hervor, dass diese MNUs die Arbeitspraktiken in ihrem Heimatland nicht einfach auf ihre europäischen Tochtergesellschaften übertragen. Andere Faktoren wie die Art der Investition, die Struktur des örtlichen Arbeitsmarkts, lokale Vorschriften und die Tätigkeit der Arbeitnehmerverbände sind sämtlich maßgeblich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Gastland (Andrijasevic, 2016; Smith, 2016). Daher ist es unerlässlich, dass die Regierungen bei ihren Strategien für die Anwerbung von Investitionen und ihren innerstaatlichen Vorschriften auf die Förderung menschenwürdiger Arbeit achten. Zudem sollten MNUs „ihren Arbeitnehmern keine ungünstigeren Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten als vergleichbare Arbeitgeber in dem Gastland". (IAA, 2017a).

3.4 Investitionspolitische Maßnahmen und Initiativen zur Verstärkung der positiven Wirkung von ADI

Bei der einzelstaatlichen Investitionspolitik in Europa und Zentralasien sowie in anderen Regionen der Welt steht weiterhin im Mittelpunkt, die Verfahren für die Investitionstätigkeit zu erleichtern und Wirtschaftsbereiche zu liberalisieren, um Investoren anzuziehen und dadurch möglichst das Wirtschaftswachstum anzukurbeln. 2015 wurden 25 der weltweit 96 investitionspolitischen Maßnahmen, die sich auf ADI auswirken, in Europa und den Transformationsländern getroffen.[20] Eine erhebliche Zahl dieser Maßnahmen diente vor allem der Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und staatseigener Unternehmen. Eine weitere Maßnahme bestand in der Straffung der Erteilung von Gewerbegenehmigungen. Kasachstan etwa richtete eine zentrale Anlaufstelle ein, bei der Investoren mehr als 350 Genehmigungen und Lizenzen beantragen können, ohne verschiedene Ministerien oder Regierungsstellen aufsuchen zu müssen, und setzte einen Rat ausländischer Investoren ein, der unter dem Vorsitz des kasachischen Präsidenten den direkten Dialog zwischen ausländischen Investoren und der Regierung fördern soll. Die Tschechische Republik lockerte die Anspruchsvoraussetzungen für nationale und internationale Investoren, erweiterte die Palette der staatlich geförderten Aktivitäten und gewährte Immobiliensteuerbefreiungen für Investoren (UNCTAD, 2016, S. 92–93; EDB, 2009). Anzumerken ist jedoch Folgendes: Um die positive Wirkung von ADI zu verstärken, sollten die investitionspolitischen Maßnahmen und Initiativen nicht nur ADI in größerem Umfang anziehen, sondern auch gewährleisten, dass die Investitionen zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen und zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit für alle beitragen. Zugleich sollten die Regierungen, die den Dialog mit Investoren erleichtern, eine Einbindung der Sozialpartner in Betracht ziehen.

Über die Förderung und Liberalisierung der Investitionstätigkeit hinaus nehmen Regierungen – sowohl diejenigen in der Region Europa und Zentralasien als auch aus diejenigen, die Handelsvereinbarungen mit der Region schließen – arbeitsrechtliche Bestimmungen in internationale Handelsabkommen auf. Diese multilateralen und bilateralen Vereinbarungen enthalten Festlegungen und Regeln für grenzüberschreitende Investitionen, zielen aber auch darauf ab, den positiven Beitrag von ADI zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung zu verstärken. Durch den Einfluss auf Investitionsentscheidungen schaffen sie häufig Rahmenbedingungen für die Förderung der Quantität, aber auch der Qualität der durch ausländische Investitionen entstandenen Arbeitsplätze. Spezielle Bestimmungen können vielfältige Themen betreffen, darunter Arbeitsschutz, die Achtung anderer Arbeitnehmerrechte und Umweltschutz. Bestimmungen dieser Art werden zudem häufiger als früher in Handelsabkommen aufgenommen. Während sie nur in 11 % der im Zeitraum 1962–2011 geschlossenen bilateralen Investitionsverträge enthalten waren, betrug dieser Anteil im Zeitraum 2012–14 63 % (UNCTAD, 2016, S. 114).

20. Nach der Definition der UNCTAD umfassen die „Transformationswirtschaften" „Südosteuropa, die Gemeinschaft Unabhängiger Staaten und Georgien" (UNCTAD, 2016, S. 216).

In der Region Europa und Zentralasien gibt es mannigfaltige Beispiele dafür, wie die Regierungen in Handelsvereinbarungen auf Mechanismen zurückgreifen, die die positiven Auswirkungen der Aktivitäten von MNUs auf die Entwicklung fördern. So enthält das im Oktober 2016 unterzeichnete umfassende Wirtschafts- und Handelsabkommen zwischen der Europäischen Union und Kanada ein Kapitel „Handel und nachhaltige Entwicklung", in dem es heißt: „Die Vertragsparteien erkennen an, dass wirtschaftliche Entwicklung, soziale Entwicklung und Umweltschutz sich gegenseitig beeinflussende und verstärkende Komponenten einer nachhaltigen Entwicklung sind, und bekräftigen ihre Entschlossenheit, die Entwicklung des internationalen Handels in einer Weise zu fördern, die dem Ziel einer nachhaltigen Entwicklung zum Wohle der heutigen und künftigen Generationen gerecht wird." Zudem wird mit dem Abkommen ein gemeinsamer Ausschuss für Handel und nachhaltige Entwicklung eingesetzt, dessen Ziel es ist, die Auswirkungen des Abkommens auf die nachhaltige Entwicklung zu überwachen und zu überprüfen (Europäische Kommission, 2017).

In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Initiativen ergriffen, um europäische Unternehmen zu einem verantwortlichen Geschäftsgebaren anzuregen. Die Europäische Kommission beschloss 2011 eine neue Strategie für die soziale Verantwortung der Unternehmen, das dritte europäische Politikkonzept zur sozialen Verantwortung der Unternehmen. Demnach sind die Unternehmen für die negativen und positiven Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Gesellschaft verantwortlich, und zwar sowohl bei ihrer eigenen Unternehmenstätigkeit als auch bei ihren Wechselbeziehungen mit externen Akteuren (Europäische Kommission, 2011). Dieser Ansatz steht im Einklang mit der zweifachen Zielsetzung der MNU-Erklärung der IAO.[21] In ihrer Strategie fordert die Kommission alle in Europa ansässigen multinationalen Unternehmen auf, bis 2014 ein deutliches Bekenntnis zur Beachtung der Grundsätze der MNU-Erklärung abzugeben. Das Europäische Parlament nahm 2014 eine Richtlinie zur Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen an, wonach große Unternehmen und ihre Mutterunternehmen verpflichtet sind, Informationen zu sozialen Aspekten und umweltbezogene Informationen – im Rahmen ihrer Lageberichte – offenzulegen. Die Unternehmen müssen diese Berichte ab 2018 veröffentlichen (Europäische Kommission, 2014).

Die Europäische Union finanziert über ihre Grenzen hinaus Projekte zur Förderung einer sozial verantwortlichen Unternehmenspraxis. So läuft in Südosteuropa seit 2011 das Projekt „Soziale Verantwortung von Unternehmen für alle". Ziel des Projekts ist es, in Partnerschaft mit Arbeitgeberverbänden in Aserbaidschan, Bulgarien, der Ehemaligen Jugoslawischen Republik Mazedonien, Kroatien, Montenegro, Rumänien, Serbien und der Türkei die positiven Auswirkungen zu fördern, die Unternehmen in diesen Ländern auf die Gesellschaft haben können, und soziale, ökologische, ethische, Menschenrechts- und Verbraucherbelange in ihre Geschäftstätigkeiten und ihre Kernstrategie zu integrieren. Zudem erhalten diese Unternehmen durch Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen Orientierungshilfe bei der Berichterstattung über soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit.

Viele Mitgliedstaaten der Europäischen Union und andere west- und nordeuropäische Länder haben nationale Politikkonzepte zur Förderung der sozialen Verantwortung von Unternehmen beschlossen. In Deutschland etwa hat die Bundesregierung eine Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (CSR) festgelegt, die sich an Unternehmen jeder Größe richtet. Sie hat unter anderem das Ziel, den bestehenden CSR-Ordnungsrahmen zu festigen und ihm in der Entwicklungszusammenarbeit und in anderen internationalen Kontexten mehr Gewicht zu geben. Um dieses Ziel zu erreichen, leistet die deutsche Regierung finanzielle und politische Unterstützung für Initiativen und Instrumente wie die MNU-Erklärung der IAO, die Global Reporting Initiative, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, den Globalen Pakt der Vereinten Nationen und die Extractive Industry Transparency Initiative (BMAS, 2010; GRI, 2010). Norwegen führte

21. In Absatz 2 der Erklärung heißt es: „Das Ziel der [MNU-Erklärung] ist es, den positiven Beitrag, den multinationale Unternehmen zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt leisten können, zu fördern und die Schwierigkeiten, zu denen es durch ihre verschiedenen Tätigkeiten kommen kann, zu vermindern und zu beheben."

unlängst Rechtsvorschriften ein, wonach große Unternehmen darüber Bericht erstatten müssen, wie sie soziale Verantwortung in ihre Geschäftsstrategien integrieren (GRI, 2013).

Zudem stellen die Regierungen in der Region mit politischen Maßnahmen sicher, dass die Auswirkungen der Tätigkeit einheimischer Unternehmen, die sich global ausrichten, bewertet werden und ihre Investitionen zur sozioökonomischen Entwicklung im Ausland beitragen. Im Vereinigten Königreich etwa erließ die Regierung mit dem „Modern Slavery Act" den ersten Rechtsakt speziell zur Verhütung und Strafverfolgung von moderner Sklaverei und zum Schutz der Opfer. Bestandteil des Gesetzes ist eine Bestimmung zur Transparenz von Lieferketten (Kelly, 2015; Chandran, 2015, 2016). Frankreich nahm ein Gesetz an, das allen im Land tätigen Unternehmen mit einer bestimmten Mindestzahl von Beschäftigten[22] vorschreibt, ihre Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden entlang der gesamten Wertkette einzuhalten und öffentlich darüber Bericht zu erstatten (Barbière und White, 2017; Kippenberg, 2017). In den Niederlanden beschloss die Zweite Kammer der Generalstaaten unlängst einen Gesetzesentwurf, der – sofern er vom Senat bestätigt wird – vorsieht, dass niederländische und andere Unternehmen, die Erzeugnisse in den Niederlanden vertreiben, im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht ermitteln müssen, ob es in ihrer Lieferkette zu Kinderarbeit kommt (OneWorld, 2017).

22. Die Schwelle liegt bei 5000 Beschäftigten für Unternehmen mit Sitz in Frankreich und 10000 Beschäftigten für Unternehmen mit Sitz im Ausland (Assemblée Nationale, 2016).

Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung in Europa und Zentralasien

4

Dieses Kapitel vermittelt einen Überblick über die Antworten auf den Fragebogen, die von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden aus der Region Europa und Zentralasien eingegangen sind.[23] Die IAO hat die Korrektheit der übermittelten Informationen nicht überprüft, weshalb es keine Billigung vonseiten der IAO bedeutet, wenn bestimmte Rechtsvorschriften, Politikkonzepte, Maßnahmen und Aktivitäten sowie andere Kommentare auskunftgebender Stellen hier erwähnt werden. Gleichermaßen ist eine Nichterwähnung nicht als Missbilligung aufzufassen.

Der Fragebogen wurde Anfang Januar 2017 über verschiedene Kanäle an die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der 51 Mitgliedstaaten verteilt, die an der 10. Regionaltagung teilnehmen. Nach einer Verlängerung der ursprünglich angegebenen Frist nahm das Amt Antworten bis zum 15. Mai 2017 entgegen. Insgesamt gingen 84 Antworten[24] aus 44 der 51 an der Regionaltagung teilnehmenden Mitgliedstaaten ein. Dies bedeutet, dass aus 86,2 % der IAO-Mitgliedstaaten in der Region mindestens eine Antwort einging (Tabelle 4.1).

Tabelle 4.1 Von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden eingegangene Antworten

Eingegangene Antworten von	Zahl
Regierungen	33
Arbeitgeberverbänden	22
Arbeitnehmerverbänden	29
Insgesamt	84

Aus zehn Ländern – Bosnien und Herzegowina, Deutschland, Kasachstan, Kirgisistan, Montenegro, Norwegen, Portugal, Serbien, der Türkei und der Ukraine – gingen Antworten von allen drei Gruppen ein: Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden. Keine Antworten von auch nur einer der drei Gruppen gingen aus Lettland, Luxemburg, Rumänien, San Marino, Slowenien, Turkmenistan und dem Vereinigten Königreich ein. Die Regierung von Österreich (sowohl durch das Bundesministerium für

23. Die Fragebögen, die an Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände verteilt wurden, können in Anhang I eingesehen werden.

24. Die Liste der Stellen, die Auskunft erteilt haben, findet sich in Anhang II.

Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz als auch durch die Bundesarbeitskammer), die IG Metall (ein deutscher Arbeitnehmerverband) und der Verband der Arbeitgeber und Industriellen Zyperns antworteten in Form eines Briefes, ohne den ausgefüllten Fragebogen zurückzusenden. In dem Bericht wurden die bereitgestellten Informationen berücksichtigt; diese Antworten wurden jedoch von der quantitativen Analyse ausgeschlossen. Ferner teilten drei Regierungen mit, dass sie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in ihren Ländern konsultiert hätten: die Regierungen von Dänemark,[25] Finnland,[26] und der Niederlande.[27] Diese Regierungen verteilten die ausgefüllten Fragebögen an die Sozialpartner mit der Bitte um Abgabe von Kommentaren und Bemerkungen vor der Übermittlung an die IAO. Für den Zweck dieses Berichts und seiner quantitativen Analyse wurden diese Fragebögen als Regierungsantworten gewertet und nicht als Antworten anderer Organisationen.

4.1 Bewusstsein für die Grundsätze der MNU-Erklärung

„Welche Bereiche der MNU-Erklärung sind unter Berücksichtigung der politischen und wirtschaftlichen Situation in ihrem Land in Bezug auf die Tätigkeit multinationaler Unternehmen relevant?“

Tabelle 4.2 zeigt die in der MNU-Erklärung behandelten Bereiche.

Tabelle 4.2 In der MNU-Erklärung behandelte Bereiche

Bereiche	
Beschäftigung	Beschäftigungsförderung
	Chancengleichheit und Gleichbehandlung
	Sicherheit der Beschäftigung
Ausbildung	Ausbildung
Arbeits- und Lebensbedingungen	Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen
	Mindestalter
	Arbeitsschutz
Arbeitsbeziehungen	Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht
	Kollektivverhandlungen
	Beratungen
	Behandlung von Beschwerden
	Beilegung von Arbeitskonflikten

Hinweis: Diese Struktur folgt der Ausgabe der MNU-Erklärung von 2006, weil der Fragebogen vor der Annahme der revidierten MNU-Erklärung durch den Verwaltungsrat im März 2017 versandt wurde.

25. Die Regierung von Dänemark teilte mit, Antworten der folgenden Verbände eingearbeitet zu haben: der Dänischer Arbeitgebervereinigung, des Dänischen Gemeindeverbands, des Dänischen Gewerkschaftsbunds, der Zentralorganisation der Angestelltengewerkschaften Dänemarks und des Dachverbands der dänischen Akademiker.

26. Die Regierung von Finnland teilte mit, die folgenden Verbände konsultiert zu haben: den Hauptverband der finnischen Wirtschaft, den Zentralverband der finnischen Gewerkschaften, die Zentralorganisation der Angestelltengewerkschaften Finnlands, den Gewerkschaftsbund für akademische Berufe in Finnland, die kommunalen Arbeitgeber, die Behörde für den Staat als Arbeitgeber und den Finnischen Unternehmensverband.

27. Die Regierung der Niederlande teilte mit, ihre Antwort mit den folgenden Verbänden abgestimmt zu haben: dem Niederländischen Verband christlicher Gewerkschaften, dem Niederländischen Gewerkschaftsbund, dem Zentralverband der niederländischen Unternehmen und Arbeitgeber sowie MKB Nederland.

In der überwiegenden Mehrheit der Antworten von Regierungen (77 %) wurde die Beschäftigungsförderung als relevant eingestuft, gefolgt von Löhnen, Leistungen und Arbeitsbedingungen (73 %), Arbeitsschutz (70 %), Sicherheit der Beschäftigung (67 %), Chancengleichheit und Gleichbehandlung (63 %) und Kollektivverhandlungen (63 %). Die am seltensten als relevant genannten Bereiche waren Beratungen (40 %) und Behandlung von Beschwerden (40 %).

Alle bis auf vier der auskunftgebenden Arbeitgeberverbände (81 %) bekundeten die Relevanz der Beschäftigungsförderung, gefolgt von Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen (76 %) sowie Ausbildung (67 %). Die Bereiche, die am seltensten als relevant angekreuzt wurden, waren Behandlung von Beschwerden (14 %) und Beratungen (33 %), Beilegung von Arbeitskonflikten (33 %) und Mindestalter (33 %).

Was die Arbeitnehmerverbände betrifft, wurden Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen von der größten Zahl der auskunftgebenden Stellen als ein relevanter Bereich bezeichnet (86 %), gefolgt von Kollektivverhandlungen (79 %), Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht (71 %) sowie Arbeitsschutz (71 %). Die am seltensten als relevant aufgeführten Bereiche waren Behandlung von Beschwerden (21 %) und Mindestalter (39 %).

Mehr Details zu den Antworten auf diese Frage finden sich in Tabelle 4.3.

Tabelle 4.3 Den Bereichen der MNU-Erklärung von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden beigemessene Relevanz (%)

Bereiche		Durchschnitt	Regierungen	Arbeitgeberverbände	Arbeitnehmerverbände
Beschäftigung	Beschäftigungsförderung	70,9	76,7	81,0	57,1
	Chancengleichheit und Gleichbehandlung	49,4	63,3	38,1	42,9
	Sicherheit der Beschäftigung	62,0	66,7	57,1	60,7
Ausbildung	Ausbildung	60,8	60,0	66,7	57,1
Arbeits- und Lebensbedingungen	Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen	78,5	73,3	76,2	85,7
	Mindestalter	43,0	53,3	33,3	39,3
	Arbeitsschutz	68,4	70,0	61,9	71,4
Arbeitsbeziehungen	Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht	59,5	60,0	42,9	71,4
	Kollektivverhandlungen	65,8	63,3	52,4	78,6
	Beratungen	41,8	40,0	33,3	50,0
	Behandlung von Beschwerden	26,6	40,0	14,3	21,4
	Beilegung von Arbeitskonflikten	45,6	56,7	33,3	42,9
Keine		3,8	3,3	–	7,1
Sonstige		20,3	16,7	33,3	14,3

Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen war der von allen drei Gruppen im Durchschnitt am häufigsten genannte Bereich (ausgewählt von 79 % der auskunftgebenden Stellen). Er wurde jedoch von einem höheren Anteil von Arbeitnehmerverbänden aufgeführt (86 %) als von Regierungen und Arbeitgeberverbänden (73 % beziehungsweise 76 %). Behandlung von Beschwerden wurde über alle Gruppen am wenigsten häufig genannt (der Bereich wurde von 27 % der auskunftgebenden Stellen ausgewählt). Ein höherer Anteil von Regierungen (40 %) hielt diesen Bereich für relevant, verglichen mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden (14 % beziehungsweise 21 %).

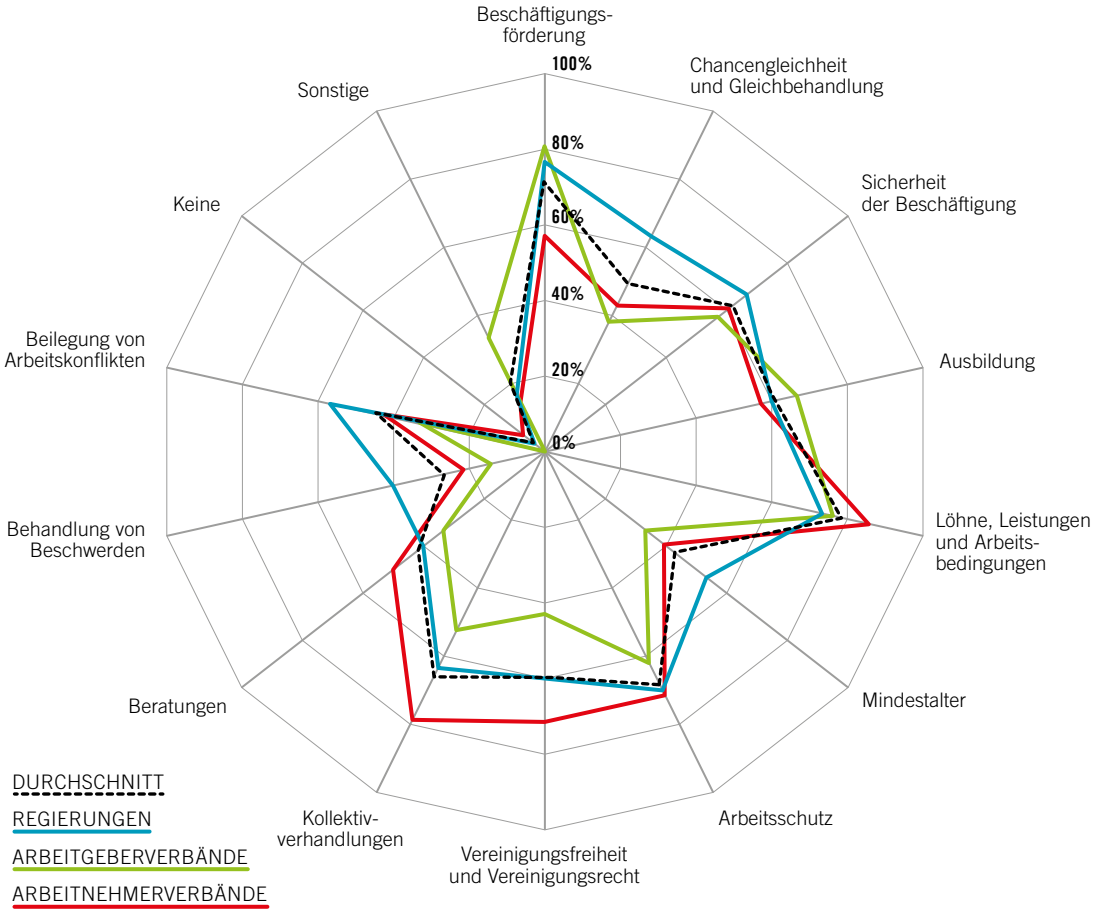
Was Ähnlichkeiten zwischen Gruppen betrifft, wurden folgende Bereiche gruppenübergreifend als relevant eingestuft: Sicherheit der Beschäftigung (ausgewählt von durchschnittlich 62 % der auskunftgebenden Stellen: 67 % der Regierungen, 57 % der Arbeitgeberverbände und 61 % der Arbeitnehmerverbände) sowie Ausbildung (durchschnittlich 61 %: 60 % der Regierungen, 67 % der Arbeitgeberverbände und 57 % der Arbeitnehmerverbände).

Unterschiede bei der Einstufung der Relevanz durch auskunftgebende Stellen aus den einzelnen Gruppen wurden ebenfalls festgestellt, insbesondere in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht sowie auf Kollektivverhandlungen. Beide Bereiche wurden von fast allen Arbeitnehmerverbänden als relevant eingestuft (71 % beziehungsweise 79 %), wohingegen weniger Arbeitgeberverbände dies taten (43 % beziehungsweise 52 %). Der Wert für Regierungen lag dazwischen, wenngleich eine Mehrheit sie als relevant einstufte (60 % beziehungsweise 63 %).

16 auskunftgebende Stellen stuften andere Bereiche als relevant ein und äußerten sich dazu: fünf Regierungen, sieben Arbeitgeberverbände und vier Arbeitnehmerverbände (siehe Abschnitt 4.2.5 für Details).

Abbildung 4.1 erfasst Ähnlichkeiten und Unterschiede bei den Antworten von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden.

Abbildung 4.1 Den Bereichen der MNU-Erklärung von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden beigemessene Relevanz (%)



Hinweis: Die Prozentwerte wurden berechnet, indem die Gesamtprozentpunkte pro Bereich durch die Zahl der Antworten nach Gruppe geteilt wurden, also 30 für Regierungen, 21 für Arbeitgeberverbände und 28 für Arbeitnehmerverbände. Der Durchschnitt entspricht den Gesamtprozentpunkten pro Bereich, geteilt durch die Gesamtzahl der Antworten. Beispiel: In 56 von 79 Antworten wurde „Beschäftigungsförderung" als einer der relevanten Bereiche der MNU-Erklärung eingestuft, was in einem Durchschnittswert von 71 % resultiert.

4.2 Herausforderungen und Chancen in Bezug auf die Tätigkeit von MNUs in Europa und Zentralasien

Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände wurden gebeten, mehr Informationen über die festgestellten Chancen und Herausforderungen in Bezug auf die Tätigkeit von MNUs in den Bereichen bereitzustellen, die sie als am relevantesten einstuften.

> *„Bitte machen Sie weitere Angaben zu den Bereichen, die Sie oben angekreuzt haben, einschließlich konkreter Herausforderungen und Chancen, und erläutern Sie, welche dieser Bereiche am relevantesten sind und warum."*
>
> *„Bitte beschreiben Sie in den oben angekreuzten Bereichen ... ergriffene Initiativen (Gesetzgebung, Politiken, Maßnahmen und Aktivitäten.)"*

In den nachstehenden Abschnitten werden eine Reihe von Beispielen für die genannten Herausforderungen und Chancen sowie von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ergriffene Initiativen präsentiert.

4.2.1 Beschäftigung

Das Beschäftigungskapitel der MNU-Erklärung behandelt Beschäftigungsförderung, Chancengleichheit und Gleichbehandlung sowie Sicherheit der Beschäftigung.

Viele auskunftgebende Stellen nannten Beschäftigungsförderung als einen der relevantesten Bereiche, was die Tätigkeit von MNUs betrifft.

> Wirksamer Arbeitskräfteeinsatz und Beschäftigungswachstum sind Prioritäten des Strategischen Entwicklungsprogramms in Armenien für den Zeitraum 2014–25. [Inoffizielle Übersetzung] (Arbeitsministerium, Regierung von Armenien)

> Unter Berücksichtigung des Umstands, dass insbesondere nach der Krise von 2008 die Arbeitslosigkeit sehr hohe Werte erreichte, ist die größte Herausforderung für Portugal die Senkung der Arbeitslosenquote. In diesem Kontext ist [der Verband] der Auffassung, dass Wachstum und Investitionen, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen, die wirkliche Priorität sind. Deshalb sind aus dem Blickwinkel [des Verbands] [ausländische Direktinvestitionen] und neue Geschäftsfelder wichtige Elemente zur Förderung der wirtschaftlichen Aktivität und der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. (Portugiesischer Industrieverband, Portugal)

> Die hohe Arbeitslosigkeit und insbesondere die hohe Jugendarbeitslosigkeit erfordern eine spezielle Anstrengung sowohl von nationalen als auch von multinationalen Unternehmen. Unter diesen Umständen ist Beschäftigungsförderung der wichtigste Aspekt der MNU-Erklärung für [die Türkei]. Wie in der MNU-Erklärung dargelegt, bieten [MNUs] türkischen Arbeitnehmern große Beschäftigungschancen durch ihre Partnerschaften mit nationalen Unternehmen in verschiedenen Sektoren wie Autoindustrie, Chemieindustrie oder Textilindustrie usw. (Türkische Vereinigung der Arbeitgeberverbände, Türkei)

> Alle Unternehmen einschließlich MNUs sollten sich auf menschenwürdige Arbeit und menschenwürdige Arbeitsbedingungen konzentrieren, indem sie arbeitsintensiver Fertigung zugunsten von mehr Beschäftigungsmöglichkeiten Priorität einräumen. (Gewerkschaftsdachverband Hak-İş, Türkei)

Damit MNUs eine positive Wirkung auf die Beschäftigungsförderung haben können, sollten Regierungen Stellungnahmen von Arbeitnehmerverbänden zufolge jedoch angemessene politische Rahmenbedingungen schaffen und Politikkohärenz sicherstellen.

> Es ist unerlässlich, dass es mit der Beschäftigungspolitik und der Politik für die soziale Entwicklung eines Landes übereinstimmt, [ausländische MNUs] „willkommen zu heißen."

Dafür ist es wichtig, dass im Vorfeld ein Dialog zwischen dem MNU, der Regierung, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften stattfindet, bei dem nicht nur der Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze mit Rechten Aufmerksamkeit gewidmet wird, sondern auch der Verantwortung des MNU in Bezug auf nachhaltiges Wachstum des Ansiedlungslandes. [Inoffizielle Übersetzung] (Allgemeine Arbeiterunion, Spanien)

Priorität sollte Investitionen eingeräumt werden, die die Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze, sozialen Schutz, die Vertiefung des sozialen Dialogs und die Anerkennung von Arbeitnehmerrechten begünstigen. Es ist wichtig, eine kohärente Politik zu verfolgen, die eine solide Grundlage für die Umsetzung von Politikkonzepten und Investitionen schaffen kann, die strategischen Ziele menschenwürdiger Arbeit betonen und auf diese Weise die Nachhaltigkeit und die Widerstandskraft von Volkswirtschaften im Kontext einer fairen Globalisierung fördern. (Allgemeiner Arbeitergewerkschaftsbund, Portugal)

Herausforderungen

Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage wurden von allen Gruppen als Herausforderung genannt,[28] vor allem in Ländern der GUS und Südosteuropas. Darunter werden verschiedene Formen von Ungleichgewichten zwischen den Qualifikationen der Erwerbsbevölkerung vor Ort und den von Unternehmen tatsächlich benötigten Qualifikationen verstanden.

Ein wichtiges Merkmal des Arbeitsmarkts in der Republik Armenien ist das chronische Missverhältnis zwischen Nachfrage und Angebot. [Inoffizielle Übersetzung] (Arbeitsministerium, Regierung von Armenien)

Das Wissensniveau und die Qualifikationen von Absolventen von höheren Schulen und Berufsschulen entsprechen nicht den Anforderungen der Arbeitgeber. (Arbeitgeberverband der Ukraine)

Zu den weiteren Problemen des Arbeitsmarkts in der Ukraine zählen hohe Arbeitslosenquoten von Akademikern, ein Missverhältnis zwischen Bildungsprogrammen und dem Marktbedarf sowie hohe Arbeitsmigration. (Gewerkschaftsbund der Ukraine)

Die informelle Wirtschaft wurde ebenfalls genannt,[29] insbesondere in GUS-Ländern. Die informelle Wirtschaft bezieht sich auf alle wirtschaftlichen Aktivitäten von Erwerbstätigen und Wirtschaftseinheiten, die im Recht oder in der Praxis nicht oder unzureichend durch formelle Regelungen abgedeckt sind.[30]

Der größte Teil der Erwerbsbevölkerung geht Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen im informellen Sektor der Wirtschaft nach. Außerdem gibt es in Tadschikistan zu viele saisonale oder befristete Arbeitsplätze, deren Anteil im Lauf der Zeit zugenommen hat. Eine Fach- oder Berufsausbildung und hohe Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen sind die Schlüsselindikatoren für die Verringerung der Armut. [Inoffizielle Übersetzung] (Arbeitgeberunion der Republik Tadschikistan)

In der Gesamtbetrachtung bleibt die Arbeitsmarktlage recht kompliziert. Offiziellen Angaben zufolge beträgt die Arbeitslosenquote 9,2 %. Das ist nicht viel höher als der Durchschnitt für die Länder der Europäischen Union (8,5 %), aber es gibt ein anderes Problem: 4 Millionen Arbeitnehmer (oder 26,4 % der Gesamterwerbsbevölkerung) sind in der informellen Wirtschaft beschäftigt (vorwiegend in der Landwirtschaft und im Einzelhandel). (Gewerkschaftsbund der Ukraine)

28. Arbeitsministerium, Regierung von Armenien; Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, Veteranen und soziale Angelegenheiten, Regierung von Serbien; Arbeitgeberverband der Ukraine; Gewerkschaftsbund der Ukraine.

29. Republikanische Arbeitgeberunion Armeniens; Arbeitgeberunion der Republik Tadschikistan; Gewerkschaftsbund der Ukraine.

30. In der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, enthaltene Definition.

In zwei Antworten von Arbeitnehmerverbänden wurde der potenzielle positive Beitrag von MNUs zur Beschäftigungsförderung gewürdigt, aber auch die Sorge zum Ausdruck gebracht, dass MNUs in Ausfuhr-Freizonen möglicherweise nicht immer Arbeitnehmerrechte respektieren.

> In vielen Fällen ... missachten MNUs die Vereinigungsfreiheit und das Vereinigungsrecht von Arbeitnehmern. In [Ausfuhr-Freizonen], in denen MNUs tätig sind, ist es für Gewerkschaften schwierig, Arbeitnehmer gewerkschaftlich zu organisieren und Gewerkschaften zu gründen, weil sie keinen Zugang zu diesen Unternehmen haben. (Nationaler Gewerkschaftsbund der Republik Moldau)

> Globale Liefer- und Wertschöpfungsketten entziehen sich häufig ... den Durchführungsbestimmungen und ... den Steuer- und Arbeitsgesetzen in den Ländern, in denen sie tätig sind (oft können sie sich für sie günstige Bedingungen sichern, beispielsweise für die Tätigkeit in [Ausfuhr-Freizonen], und fordern die Befreiung von den obengenannten Rechtsvorschriften). Andere schwerwiegende Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte werden registriert, beginnend mit der Verweigerung der Vereinigungsfreiheit und fehlender Bereitschaft, Kollektivvereinbarungen zu schließen. (Italienische Gewerkschaftsbünde,[31] Italien)

In Bezug auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung wurde die Sorge über mögliche diskriminierende Praktiken von MNUs zum Ausdruck gebracht.

> [In MNUs] entstehen Probleme im Zusammenhang mit Gleichbehandlung und Beratungen, die bisweilen die Intervention des Schlichtungsmechanismus und auch die Verweisung solcher Konflikte an das Arbeitsgericht erfordern. (Ministerium für sozialen Dialog, Verbraucherangelegenheiten und bürgerliche Freiheiten, Regierung von Malta)

Mehrere Arbeitnehmerverbände gaben an, dass durch die Praxis der Unterauftragsvergabe von MNUs beträchtliche Probleme im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit entstehen.

> Das Modell der Untervergabe ist im Arbeitsleben weit verbreitet. Dieser Trend verschlechtert die Arbeitsbedingungen, [insbesondere] Niedriglöhne, nicht angemeldete Beschäftigung [und] schlechte [Arbeitsschutz-]Maßnahmen. (Gewerkschaftsdachverband Hak-İş, Türkei)

> Ein drängendes Thema ist, wie sich Leiharbeit (Auslagerung) auf Standard- und direkte Beschäftigungsverhältnisse auswirkt. [Inoffizielle Übersetzung] (Gewerkschaftsbund der Republik Kasachstan)

> In der Ukraine wächst die Besorgnis, dass MNUs Fremdarbeitskräfte missbrauchen. MNUs gehen keine Beschäftigungsverhältnisse mit Beschäftigten ein, sondern veranlassen sie, als Einzelunternehmer tätig zu werden. Dies resultiert in Beschränkungen von Arbeitnehmer-, sozialen und wirtschaftlichen Rechten, weil die von den nationalen Arbeitsgesetzen gebotenen Garantien für Einzelunternehmer nicht gelten. (Gewerkschaftsbund der Ukraine)

> Informelle Arbeit, prekäre Kurzzeitverträge, Niedriglöhne, unsichere Arbeit, überlange Arbeitszeiten und unbezahlte Überstunden sind einige der wiederkehrenden Arbeitsbedingungen [in Lieferketten]. Dort finden wir häufig die am stärksten ausgebeuteten und verletzlichsten Teile der Erwerbsbevölkerung. Häufig handelt es sich bei in globalen Lieferketten tätigen Unternehmen um Kleinunternehmen, bei denen unfaire Praktiken weiter verbreitet und schwieriger festzustellen und abzustellen sind. Dies geschieht auch ..., wo Kleinstunternehmen häufig als Anbieter von Waren und Dienstleistungen einbezogen werden oder als Unterauftragnehmer in globalen Lieferketten tätig werden. (Italienische Gewerkschaftsbünde, Italien)

---

31. Eine Fragebogenantwort wurde von drei Verbänden gemeinsam abgegeben: dem Allgemeinen italienischen Gewerkschaftsbund, dem Italienischen Bund der Arbeitnehmergewerkschaften und der Italienischen Arbeitergewerkschaft.

Chancen

Mehrere Regierungen wiesen darauf hin, dass die Ansiedlung von MNUs neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Bürger der Gastländer eröffnete.

> MNUs sind effektiver und flexibler als einheimische Wirtschaftseinheiten und haben ihre Rolle und ihre Wirkung im ukrainischen Arbeitsmarkt gestärkt, vor allem, was die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Berufsausbildung betrifft. (Ministerium für Sozialpolitik, Regierung der Ukraine)

> Die Ansiedlung multinationaler Unternehmen kann eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Beschäftigungsquote im Land spielen. (Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Italien)

> Die Verwirklichung des Rechts darauf, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, die Gewährleistung gleichen Zugangs zu Beschäftigung und der Geschlechtergleichstellung in allen Bereichen des sozialen Lebens, auch in Bezug auf [MNUs], zählen zu den Prioritäten Bulgariens im Sozialbereich. MNUs eröffnen Chancen für mehr Beschäftigung weltweit und für Wissenstransfers; sie schaffen Bedingungen für Wirtschaftswachstum und wirtschaftliche Entwicklung sowie für die Verringerung der Armut. Wir betrachten MNUs als wichtige Quelle für Arbeitsplätze und halten es für wichtig, menschenwürdige Arbeit, nichtdiskriminierende Behandlung und die Förderung der Beteiligung von Frauen daran sowie einvernehmlichen sozialen Dialog sicherzustellen. (Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Bulgarien)

Chancen zur Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung wurden ebenfalls hervorgehoben.

> Im Kontext der Beschäftigungspolitik könnten MNUs von Maßnahmen für Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung profitieren (die im Einklang mit der nationalen Arbeitsgesetzgebung stehen) , als Reaktion auf den Bedarf aller Kategorien von Personen, die häufig Schwierigkeiten haben, eine dauerhafte Beschäftigung zu finden, beispielsweise bestimmte Frauen, bestimmte junge Arbeitnehmer, Personen mit Behinderungen, ältere Arbeitnehmer [und] Langzeitarbeitslose. (Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Bulgarien)

> MNUs stechen zweifellos als ein Beispiel für gute Praxis hervor, was Chancengleichheit und Gleichbehandlung, die Behandlung von Themen wie Geschlechtergleichstellung, [Beschäftigungsförderung für Personen mit Behinderungen] und die Beseitigung jeglicher Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Überzeugung usw. betrifft. (Serbischer Arbeitgeberverband, Serbien)

In einer Antwort wurde auch die Erwartung zum Ausdruck gebracht, dass MNUs höhere Beschäftigungsstandards bieten würden als die einheimischen Mindeststandards.

> Polen verfügt über moderne Beschäftigungs- und Arbeitsvorschriften, weshalb sich die Erwartungen an [MNUs] darauf konzentrieren, dass sie höhere Beschäftigungsstandards als die in Polen garantierten bieten und/oder dass sie neue Lösungen fördern – was die Methodologie für die Erweiterung der Qualifikationen von Beschäftigten, Chancengleichheit, den Karrierepfad oder Entlohnungsnormen betrifft, um nur einige zu nennen. (Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Polen)

In einer anderen Antwort wurde die Bedeutung politischer Handlungskonzepte gegen nicht angemeldete Arbeit hervorgehoben.

> In Bezug auf die Bekämpfung nicht angemeldeter Arbeit, was die am weitesten verbreitete Praxis in der Lieferkette von [MNUs] ist, sind die ab Juli 2015 geltenden Änderungen des Arbeitsgesetzes erwähnenswert, die einen separaten Typ von Arbeitsvertrag für

kurzzeitige saisonale Arbeit regeln – den Eintagesvertrag. Sein Hauptzweck ist die Beschränkung nicht angemeldeter Arbeit in der saisonalen Arbeit in der Landwirtschaft. (Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Bulgarien)

In den Fragebogenantworten wurden auch explizite Bemühungen erwähnt, die Beschäftigungssicherheit zu verbessern und die Arbeitnehmerrechte bei Unterauftragnehmern zu garantieren.

> Wir berücksichtigen Arbeitnehmer in den Untervergabeketten und beziehen sie in den Geltungsbereich der Kollektivverhandlungen ein, auch durch konkrete Bestimmungen und gesetzlichen Schutz. Besondere Aufmerksamkeit wird Arbeitnehmern in unsicheren Arbeitsverhältnissen und [ihren] Rechten bei der Arbeit [gewidmet]. (Italienische Gewerkschaftsbünde, Italien)

4.2.2 Ausbildung

Fast alle auskunftgebenden Stellen hoben die maßgebliche Rolle von Ausbildung bei der Beschäftigungsförderung (wie im Abschnitt oben erläutert), der Personalentwicklung und der Umgestaltung der Industrie hervor und benennen Herausforderungen und Chancen in diesem Bereich.

Herausforderungen

Eine Reihe auskunftgebender Stellen erwähnte die Herausforderung, angemessene Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten.

> Aufgrund fehlender notwendiger beruflicher Qualifikationen ist es unmöglich, eine geeignete Stelle zu finden. Es ist ratsam, Berufsausbildung, Fortbildung und Umschulung unmittelbar in den Ausbildungszentren des Arbeitsamtes oder gemäß den abgeschlossenen Verträgen in [MNUs] zu absolvieren. [Inoffizielle Übersetzung] (Arbeitsministerium, Regierung von Tadschikistan)

> Beschäftigungssicherheit und Ausbildung sind grundlegende Voraussetzungen für die Beschäftigung der Bevölkerung. In Kasachstan gibt es etwa 2 Millionen Selbstständige (etwa 28 % der Bevölkerung im Erwerbsalter), die zukünftig keine Sozialleistungen erhalten werden, weil sie keine Sozialbeiträge, Steuern oder Versicherungsprämien zahlen. [MNUs] können Selbstständige in ihre Unternehmenstätigkeit einbeziehen, indem sie geeignete Ausbildung anbieten. [Inoffizielle Übersetzung] (Arbeitgeberverband der Republik Kasachstan)

In einer Antwort wurde die besondere Herausforderung von Ausfuhr-Freizonen hervorgehoben, die als technologische industrielle Entwicklungszonen bezeichnet wurden, durch die ein Mangel an Qualifikationen im Rest der Wirtschaft entstehen könne.

> Zur Förderung ausländischer Investitionen in den [technologischen industriellen Entwicklungszonen] ging ein Teil der qualifizierten Erwerbsbevölkerung ... in den Zonen arbeiten, wodurch es zu einem künstlichen Mangel an qualifiziertem Personal kam. Für bestimmte Berufe, in denen es zu wenig qualifizierte Arbeitskräfte gab, musste deshalb zusätzlich Ausbildung geleistet werden, weil die Schüler und Studenten, die aus dem Bildungssystem ausscheiden, nicht den Bedarf der Arbeitgeber an ausgebildetem Personal decken. (Arbeitgeberverband von Mazedonien)

Chancen

In mehreren Antworten wurde die Erwartung zum Ausdruck gebracht, dass ausländische Direktinvestitionen und die Tätigkeit von MNUs zu besseren Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten führen.

In der Türkei sind Berufsausbildung und Lehrlingsausbildung zwei zentrale Instrumente für die Entwicklung von Humankapital. [Der Ausbildungs-]Aspekt der MNU-Erklärung ist hoch relevant für die Türkei, weil neue und nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten nur durch Investitionen [in] Humankapital geschaffen werden können. [MNUs] können zur Verbesserung der nationalen Politik für Berufsausbildung und Berufsberatung beitragen. Sie bieten auch Ressourcen für neue Ausbildungsprogramme und Möglichkeiten für eine Lehrlingsausbildung. (Türkische Vereinigung der Arbeitgeberverbände, Türkei)

[Der Verband] ist der Auffassung, das [ausländische Direktinvestitionen] zur Förderung und Schaffung von Beschäftigung sowie zu mehr Innovation, besserer Qualifizierung und Ausbildung hoher Qualität führen werden. Gleichermaßen werden neue Geschäftsfelder zu mehr Beschäftigung, [zur] Schaffung neuer und unterschiedlicher Arbeitsplätze und damit zur [Verbesserung] des Geschäftsumfelds in Portugal beitragen. (Portugiesischer Industrieverband, Portugal)

In verschiedenen Antworten wurde auf die notwendige Etablierung des richtigen Politikrahmens hingewiesen, um das Potenzial ausländischer Direktinvestitionen zur Verbesserung der Qualifizierung voll ausschöpfen zu können. Für solche Maßnahmen und Initiativen wurden Beispiele beschrieben.

Nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung, die breite Anwendung neuer Gerätschaften und Technologie in allen Lebensbereichen und die Einführung neuer Produktionstechnologie haben eine hoch gebildete und qualifizierte Erwerbsbevölkerung im Arbeitsmarkt notwendig gemacht. Diese Themen spiegelt der konzeptionelle Rahmen „Aserbaidschan 2020: ein Blick in die Zukunft“ wider. [Inoffizielle Übersetzung] (Ministerium für Arbeit und sozialen Schutz der Bevölkerung, Regierung von Aserbaidschan)

Ukrainische Gewerkschaften widmen der Entwicklung moderner Ausbildungssysteme viel Aufmerksamkeit. 2016 wurde ein Plan zur Umsetzung eines Nationalen Qualifizierungsrahmens ausgearbeitet, und Anfang 2017 wurden Anstrengungen zur Vereinheitlichung von Ansätzen zur Entwicklung fachlicher Standards unternommen. Dies wird es der Ukraine ermöglichen, eine wirksame Bildungsreform durchzuführen und qualifizierte Arbeitskräfte für sowohl einheimische Produzenten als auch MNUs auszubilden. [Inoffizielle Übersetzung] (Gewerkschaftsbund der Republik Ukraine)

Seit 2010 hat der kirgisische Gewerkschaftsbund ein System sozialer Partnerschaften im Bereich der beruflichen Bildung und Ausbildung aufgebaut. Arbeitnehmer in MNUs sollten entsprechend Möglichkeiten geboten werden, die notwendige Ausbildung zu erhalten, die den Bedarf von Unternehmen deckt und mit der Entwicklungspolitik des Landes übereinstimmt. Solche Ausbildung sollte Arbeitnehmern nach Möglichkeit die Gelegenheit bieten, Berufe zu erlernen, die in der Regel stark nachgefragt werden und dazu beitragen, eine Höherqualifizierung zu fördern. Dies sollte in Zusammenarbeit mit Behörden sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden erfolgen. [Inoffizielle Übersetzung] (Gewerkschaftsbund, Kirgisistan)

Arbeitgeberverbände hoben den wichtigen Beitrag hervor, den dreigliedrige Kommissionen zur Verringerung ausbildungsbezogener Probleme leisten könnten.

Anfang 2017 gründete der Arbeitgeberverband (Unternehmer) der Republik Kasachstan eine Soziale Allianz von Branchenverbänden und Spezialisierten Entwicklungsinstitutionen, um unter anderem Beschäftigungsprobleme auf der nationalen Ebene und auf der Ebene von Branchenverbänden und regionalen Wirtschaftsvereinigungen zu erörtern. Proaktive Diskussionen über Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Lohnfragen in Bezug auf Arbeitnehmer in MNUs werden in dreigliedrigen Kommissionen auf allen Ebenen – national, sektoral und regional – durchgeführt. [Inoffizielle Übersetzung] (Arbeitgeberverband der Republik Kasachstan)

Eine dreigliedrige Ausbildungskommission [wurde gebildet]. Sie entsendet Arbeitgeber in die Direktorien von Ausbildungseinrichtungen, entwickelt Lehrpläne, bewertet Qualifikationsanforderungen für den Arbeitsmarkt und entwickelt und veröffentlicht Materialien [zum Arbeitsschutz]. [Inoffizielle Übersetzung] (Republikanische Arbeitgeberunion Armeniens)

4.2.3 Arbeits- und Lebensbedingungen

Dieser Abschnitt deckt eingegangene Antworten zu den Bereichen Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen; Mindestalter; und Arbeitsschutz ab.

Herausforderungen

Mehreren Regierungen und Arbeitnehmerverbänden zufolge[32] ist Lebens- und Arbeitsbedingungen der Bereich mit einigen der wichtigsten Herausforderungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit von MNUs. Diese Herausforderungen stellen sich im Heimat- und im Gastland und häufig innerhalb der Lieferketten von MNUs.

> Ein besonders schwerwiegendes Problem entsteht in Bezug auf die Lieferanten von [MNUs] (die gesamte Lieferkette) und die Arbeitsbedingungen innerhalb der Kette. Unsicheres Arbeitsumfeld, unfairer Wettbewerb, ungeregelte Arbeit, Löhne unterhalb der Armutsgrenze, Zwangsarbeit und Kinderarbeit, Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte sind Praktiken, die in den Betrieben von [MNUs] und ihrer internationalen Produktionsnetze angetroffen werden. Um die nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung sicherzustellen, ist es unerlässlich, [diesen] Problemen entgegenzuwirken. (Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Bulgarien)

> Niedriglöhne, lange Arbeitszeiten, keine ordentliche Ausbildung und schlechte Arbeitsschutzbedingungen sind einige der Hauptprobleme in MNUs. (Allgemeiner Gewerkschaftsbund Portugals)

> Die Grundsätze der MNU-Erklärung beziehen sich auf den Umstand, dass Arbeitsbedingungen mindestens die Grundbedürfnisse von Arbeitnehmern und ihren Familien erfüllen sollten. Dieser Grundsatz wird in vielen MNUs nicht befolgt, die in Ländern tätig sind, die als „entwickelt" eingestuft werden, und noch viel weniger in Entwicklungsländern. [Inoffizielle Übersetzung] (Allgemeine Arbeiterunion, Spanien)

Eine Reihe von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden brachte ihre Besorgnis über Probleme im Zusammenhang mit Löhnen zum Ausdruck. Manche von ihnen[33] gaben an, dass Löhne niedrig seien und unregelmäßig gezahlt würden. Die Schweizer Regierung bekämpfte nach eigenen Angaben, was sie als Praktiken des „Lohndumpings" bezeichnete. Einige Regierungen[34] erwähnten die Notwendigkeit, das gleiche Entgelt für gleichwertige Arbeit zwischen Frauen und Männern sicherzustellen und das Geschlechtergefälle zu verringern, das in manchen MNUs oder bestimmten Branchen besteht. Der Arbeitgeberverband Montenegros wies auf die Komplexität der nationalen Gesetzgebung zu

32. Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Bulgarien; Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, berufliche Ausbildung und sozialen Dialog, Regierung von Frankreich; Allgemeiner Gewerkschaftsbund (Arbeitnehmerverband in Frankreich); italienische Gewerkschaftsbünde; Ministerium für Soziales und Beschäftigung, Regierung der Niederlande; Allgemeiner Gewerkschaftsbund Portugals (Arbeitnehmerverband); Allgemeine Arbeiterunion (Arbeitnehmerverband in Spanien); Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen (Arbeitnehmerverband in Spanien); Gewerkschaftsdachverband Hak-İş (Arbeitnehmerverband in der Türkei); Ministerium für Arbeit und soziale Entwicklung, Regierung von Kirgisistan.

33. Gewerkschaftsbund von Albanien; Ministerium für zivile Angelegenheiten, Regierung von Bosnien und Herzegowina; Bund der Gewerkschaften Montenegros; Allgemeiner Gewerkschaftsbund Portugals; Staatssekretariat für Wirtschaft, Schweizer Regierung; Schweizerischer Arbeitgeberverband (Arbeitgeberverband in der Schweiz).

34. Generaldirektion für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, Regierung von Portugal; Staatssekretariat für Wirtschaft, Schweizer Regierung; Ministerium für Sozialpolitik, Regierung der Ukraine.

Löhnen für ausländische MNUs hin. Der kirgisische Gewerkschaftsbund widersprach der Sichtweise der Regierung, dass die Löhne in Kirgisistan zu hoch seien und das Land unattraktiv für ausländische Investoren machen würden.

> [In einem Beschluss des Ministerrats von 2014] wird empfohlen, dass Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern analysieren und eine Strategie zur Korrektur potenziell nicht gerechtfertigter Unterschiede entwickeln. [Inoffizielle Übersetzung] (Generaldirektion für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, Portugal)

> Rechtsvorschriften in Montenegro (Arbeitsgesetz und Gesamtarbeitsvertrag) [beziehen sich] immer noch auf das veraltete System der Lohnberechnung, das heißt, der Schwierigkeitsgrad von Aufgaben ist ein obligatorischer Aspekt der Lohnsetzung. Generell wird davon ausgegangen, dass für multinationale Unternehmen der Umgang mit diesem Modell schwierig ist und es sie hindert, die Lohnmodelle aus ihrem Ursprungsland und flexiblere Entgeltformen zu übertragen. (Arbeitgeberverband Montenegros, Montenegro)

> Albanien ist ein Land mit einem niedrigeren [Durchschnitts-]Lohn in der Region … und zu den wichtigsten wirtschaftlichen und sozialen Problemen zählt, den aktuellen Mindestlohn anzuheben. (Gewerkschaftsbund von Albanien)

> Eine Reihe von Jahren hat das Wirtschaftsministerium der Republik Kirgisistan die Position vertreten, dass das Niveau der Garantien für Arbeitnehmer zu hoch sei, was die wirtschaftliche Situation in Kirgisistan für ausländische Investoren unattraktiv mache. Die Gewerkschaften haben einen kontinuierlichen sozialen Dialog zu diesem Thema geführt. [Inoffizielle Übersetzung] (Gewerkschaftsbund, Kirgisistan)

In Bezug auf den Arbeitsschutz machten mehrere Arbeitnehmerverbände[35] auf die dringend benötigten Verbesserungen in diesem Bereich aufmerksam, insbesondere in Unternehmen, die Teil globaler Lieferketten sind. Der Arbeitgeberverband von Mazedonien hob die Diskrepanz zwischen der Gesetzgebung und den tatsächlichen Praktiken von Unternehmen hervor. Die Handels- und Industriekammer von Usbekistan hielt es auch für notwendig, die nationale Gesetzgebung zu verbessern.

> Das Arbeitsschutzgesetz [in der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien] orientiert sich an den Richtlinien der Europäischen Union und regelt im Allgemeinen den Arbeitsschutzbereich gut. Dies gilt jedoch wahrscheinlich eher in der Theorie als in der Praxis, weil die Zahl der verletzten oder ums Leben gekommenen Arbeitnehmer in Mazedonien zu den höchsten in Europa zählt. Dies lässt es notwendig erscheinen, das Arbeitsschutzgesetz durch größeres Engagement, während Schulungen, mit Fachleuten aus den Unternehmen, die am meisten über die Art der Produktionsprozesse wissen, am [Arbeitsplatz] umzusetzen. (Arbeitgeberverband von Mazedonien, Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien)

> Wenngleich Usbekistan die Übereinkommen [der IAO zum Arbeitsschutz] nicht ratifiziert hat, spiegeln sich die grundlegenden Prinzipien anderer IAO-Übereinkommen im nationalen Recht wider. Gesetze müssen jedoch aktualisiert werden, um Fortschritte [beim Arbeitsschutz] zu erzielen und Unternehmen zu motivieren, mehr zu investieren, um sichere Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigten sicherzustellen. [Inoffizielle Übersetzung] (Handels- und Industriekammer von Usbekistan)

> Das Niveau des Arbeitsschutzes bei manchen der Lieferanten und abhängigen Vertragsnehmer von [MNUs], insbesondere in Lieferketten in Entwicklungsländern, ist absolut unzureichend. [Inoffizielle Übersetzung] Allgemeine Arbeiterunion, Spanien)

35. Gewerkschaftsbund von Albanien; Gewerkschaftsbund „Unabhängigkeit“ (Arbeitnehmerverband in Serbien); Allgemeine Arbeiterunion (Arbeitnehmerverband in Spanien); Gewerkschaftsdachverband Hak-İş (Arbeitnehmerverband in der Türkei).

Chancen

Mehrere Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände[36] wiesen darauf hin, dass MNUs im Allgemeinen bessere Arbeitsbedingungen als einheimische Unternehmen bieten, einschließlich höherer Löhne und höherer Arbeitsschutzstandards. Die Regierung von Polen machte darauf aufmerksam, dass MNUs die Chance bieten, menschenwürdige Arbeitsbedingungen international zu fördern.

> Man kann über die Rolle von [MNUs] bei der Förderung menschenwürdiger Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in Ländern sprechen, in denen solche Unternehmen tätig sind, insbesondere im Fall von Ländern mit einem niedrigen Standard der Arbeitsbedingungen. (Ministerium für Familie, Arbeit und Soziales, Regierung von Polen)

> [MNUs] sind definitiv führend und haben die höchsten Arbeitsschutzstandards. (Serbischer Arbeitgeberverband, Serbien)

> Die meisten MNUs bieten höhere Löhne, was zu einem höheren Lohnniveau im gesamten Land beitragen kann. (Nationaler Gewerkschaftsbund Moldaus, Republik Moldau)

In Bezug auf den Arbeitsschutz gaben mehrere Regierungen[37] an, in der jüngsten Zeit Konzepte zur Verbesserung der Praxis in diesem Bereich ausgearbeitet zu haben. Die Türkische Vereinigung der Arbeitgeberverbände argumentierte, dass MNUs mit ihren fortgeschritteneren Arbeitsschutzsystemen in einer Position seien, zur Entwicklung solcher nationaler Konzepte beizutragen.

> Mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds hat Bulgarien Arbeitsschutzprofile, Verhaltenskodexe mit Regeln und Prinzipien für den Arbeitsschutz sowie Modellsysteme für das Management beruflicher und gesundheitlicher Risiken in Unternehmen für die Wirtschaftssektoren mit Fertigungsprozessen entwickelt, bei denen entsprechender Risikoschutz geboten ist. (Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Bulgarien)

> Die Sicherheit und die Gesundheit von Arbeitnehmern [bleiben] ein wichtiges Thema in der Türkei. Mit ihren ausgefeilten Arbeitsschutzmanagementsystemen tragen [MNUs] zur Entwicklung von [Arbeitsschutz-]Konzepten in der Türkei bei. [MNUs] bieten aktuelle Informationen zu [Arbeitsschutz-]Standards in Übereinstimmung mit der [MNU-Erklärung]. (Türkische Vereinigung der Arbeitgeberverbände, Türkei)

4.2.4 Arbeitsbeziehungen

Dieser Abschnitt behandelt die Bereiche Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht, Kollektivverhandlungen, Beratungen, Behandlung von Beschwerden und Beilegung von Arbeitskonflikten.

Herausforderungen

In mehreren Antworten aus allen drei Gruppen[38] wurde Besorgnis über Praktiken in MNUs in Bezug auf die Arbeitsbeziehungen zum Ausdruck gebracht. Manche auskunftgebenden Stellen gaben an, dass der Dialog häufig vernachlässigt werde. Andere waren der Meinung,

---

36. Kroatischer Arbeitgeberverband; Ministerium für sozialen Dialog, Verbraucherangelegenheiten und bürgerliche Freiheiten, Regierung von Malta; Nationaler Arbeitgeberverband, Republik Moldau; Nationaler Gewerkschaftsbund Moldaus, Republik Moldau; Türkische Vereinigung der Arbeitgeberverbände; Serbischer Arbeitgeberverband.

37. Ministerium für Arbeit und sozialen Schutz der Bevölkerung, Regierung von Aserbaidschan; Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Bulgarien; Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Kasachstan; Arbeitsministerium, Regierung von Tadschikistan; Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit, Regierung der Türkei.

38. Union der Arbeitgeberverbände der Republika Srpska (Arbeitgeberverband in Bosnien und Herzegowina); Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Bulgarien; Allgemeiner Gewerkschaftsbund – Force Ouvrière (Arbeitnehmerverband in Frankreich); Isländischer Gewerkschaftsbund; Allgemeine Arbeiterunion (Arbeitnehmerverband in Spanien); Gewerkschaftsunion der Arbeiter (Arbeitnehmerverband in Spanien); Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen (Arbeitnehmerverband in Spanien); Arbeitsministerium, Regierung von Tadschikistan.

diese Praktiken würden sich vom Rahmen der Arbeitsbeziehungen in einheimischen Unternehmen unterscheiden.

> In Bezug auf die Auslandstätigkeiten französischer Unternehmen wies die nationale Kontaktstelle für die OECD darauf hin, dass die Probleme, denen sie am häufigsten begegne, die Arbeitsbedingungen und die Vereinigungsfreiheit betreffen würden. [Inoffizielle Übersetzung] (Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, berufliche Ausbildung und sozialen Dialog, Regierung von Frankreich)

> Es ist unerlässlich, dass MNUs genau wie einheimische Unternehmen am sozialen Dialog [teilnehmen]. (Union der Arbeitgeberverbände der Republika Srpska, Bosnien und Herzegowina)

> Es gibt keine wirklichen Beratungen – nur „Inszenierungen", die den Eindruck erwecken sollen. In manchen Unternehmen gibt es keine Unternehmenskultur, die die Arbeitnehmer einbezieht. Wenn in einem multinationalen Unternehmen eine Entscheidung in der Unternehmenszentrale getroffen wird, fügt sich das Management vor Ort. Es findet keine vorherige Befragung oder Beratung [mit Arbeitnehmern vor Ort] statt. [Inoffizielle Übersetzung] (Gewerkschaftsunion der Arbeiter, Spanien)

Insbesondere sahen viele auskunftgebende Stellen[39] Herausforderungen im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit in MNUs. Der Arbeitgeberverband der Republik Kasachstan erachtete eine größere Zahl starker und unabhängiger Gewerkschaften als notwendig, insbesondere um mit MNUs einen Dialog zu Themen im Zusammenhang mit Menschenrechten zu führen. Der Nationale Gewerkschaftsbund Moldaus erwähnte, dass die Vereinigungsfreiheit in MNUs, die in Ausfuhr-Freizonen tätig sind, besonders schwierig wahrzunehmen sei (siehe Abschnitt 4.2.1).

> Im Handelssektor ist es schwierig, auch nur repräsentative Gewerkschaftsverbände zu organisieren. Das Hauptproblem in [diesem] Sektor ist [die fehlende Achtung] der Vereinigungsfreiheit in [dem] Sinn, dass Arbeitnehmer nicht bereit sind, gewerkschaftlich organisiert zu werden, weil sie fürchten, [ihren] Arbeitsplatz zu verlieren oder [in eine niedrigere Besoldungsgruppe eingestuft zu werden]. (Gewerkschaftsbund von Montenegro)

> MNUs bekämpfen häufig aggressiv [die] Vereinigungsaktivitäten von Gewerkschaften. (Unabhängige und autonome Gewerkschaft „Solidarność", Polen)

Mehrere Arbeitgeberverbände brachten ihre Unzufriedenheit mit dem Umstand zum Ausdruck, dass MNUs ihr Vorgehen nicht mit repräsentativen Arbeitgeberverbänden im jeweiligen Tätigkeitsland koordinieren und stattdessen unmittelbar mit der Regierung kommunizieren.

> Die [MNUs] haben ihre eigenen Normen und betrachten die lokalen/nationalen Wirtschaftsverbände nicht als adäquate Akteure. Sie müssen jedoch zwangsläufig die lokalen Herausforderungen kennen. (Georgischer Arbeitgeberverband, Georgien)

> MNUs gründeten ihren eigenen Verband. Es gibt auch andere Formen von Vertretungen, beispielsweise Repräsentanzen ausländischer Handelskammern. Trotz Einladungen des Serbischen Arbeitgeberverbands in seiner Funktion als Sozialpartner nahmen sie jedoch nie an Kollektivverhandlungen teil oder beteiligten sich in irgendeiner Arbeitsgruppe für die Ausarbeitung von Gesetzesänderungen. Stattdessen setzten sie auf direkten Kontakt mit der Regierung. (Serbischer Arbeitgeberverband, Serbien)

---

39. Dachverband unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens; Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, berufliche Ausbildung und sozialen Dialog, Regierung von Frankreich; Allgemeiner Gewerkschaftsbund – Force Ouvrière (Arbeitnehmerverband in Frankreich); Allgemeiner Gewerkschaftsbund (Arbeitnehmerverband in Frankreich); Nationaler Arbeitgeberverband (Arbeitgeberverband in der Republik Moldau); Nationaler Gewerkschaftsbund Moldaus; Bund der Gewerkschaften Montenegros; Unabhängige und autonome Gewerkschaft „Solidarność" (Arbeitnehmerverband in Polen); Allgemeiner Gewerkschaftsbund Portugals; Gewerkschaftsbund „Unabhängigkeit" (Arbeitnehmerverband in Serbien); Ministerium für Beschäftigung, Regierung von Schweden; Türkischer Gewerkschaftsbund.

In Bezug auf Kollektivverhandlungen gaben einige Regierungen[40] an, aktiv den Abschluss von Kollektivvereinbarungen zu unterstützen, auch innerhalb von MNUs. Dem kirgisischen Gewerkschaftsbund zufolge zeigten manche MNUs trotz der aktiven Unterstützung der Regierung von Kirgisistan für Kollektivvereinbarungen wenig Bereitschaft, mit Arbeitnehmerverbänden zu verhandeln.

Chancen

Laut Angaben der Regierung von Malta verfügen die Arbeitnehmer in MNUs im Allgemeinen über repräsentative Arbeitnehmerverbände.

> Im Allgemeinen bieten [MNUs] gute Beschäftigungsbedingungen, und normalerweise werden ihre Belegschaften durch Gewerkschaften und einschlägige Betriebsräte vertreten. (Ministerium für sozialen Dialog, Verbraucherangelegenheiten und bürgerliche Freiheiten, Regierung von Malta)

In einer Antwort wurde darauf hingewiesen, dass zwischen den Unternehmenskulturen eines in verschiedenen Ländern tätigen MNUs Unterschiede bestehen können. Darin wurde auch die Auffassung vertreten, dass Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern – in diesem Fall zwischen Gewerkschaften – auf der internationalen Ebene positive Ergebnisse haben kann.

> [Eine Niederlassung eines deutschen MNU in der Ukraine] widersetzte sich nachdrücklich der Bildung der Gewerkschaft. Mit [der Unterstützung deutscher Gewerkschaften] verhandelten [wir] mit ... dem deutschen MNU. Danach willigte die Arbeitgeberseite in dem ukrainischen Unternehmen ein, mit den ukrainischen Gewerkschaften zusammenzuarbeiten. [Inoffizielle Übersetzung] (Lwiwer Regionalverband der Gewerkschaft der Automobil- und Landmaschinenarbeiter der Ukraine)

Viele Regierungen[41] verwiesen auf nationale Rechtsvorschriften, die in ihren Ländern mit dem Ziel verabschiedet worden seien, die Arbeitsbeziehungen auf der nationalen, sektoralen oder Unternehmensebene zu verbessern. Beispielsweise übermittelte die Regierung von Malta eine in dem Land erlassene Rechtsvorschrift, die Unternehmen verpflichtet, ihre Beschäftigen in bestimmten Situationen zu unterrichten und anzuhören.

> Die Vorschriften (über die Unterrichtung und Anhörung) von Beschäftigten ... etablieren einen allgemeinen Rahmen, der die Mindesterfordernisse für die Achtung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung von Beschäftigten in [Unternehmen und Tochterunternehmen] ab 50 Beschäftigten festlegt. (Ministerium für sozialen Dialog, Verbraucherangelegenheiten und bürgerliche Freiheiten, Regierung von Malta)

Eine Reihe von Arbeitnehmerverbänden[42] wies darauf hin, dass Kollektivverhandlungen eine entscheidende Rolle spielen und Verbesserungen in diesem Bereich dazu beitragen werden, alle anderen Grundsätze der MNU-Erklärung zu berücksichtigen. In zwei Antworten wurde außerdem die Notwendigkeit hervorgehoben, verschiedene Mechanismen für die Streitbeilegung besser zu fördern und zu nutzen.

---

40. Ministerium für zivile Angelegenheiten, Regierung von Bosnien und Herzegowina; Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Bulgarien.
41. Neben anderen: Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Bulgarien; Ministerium für Arbeit und Soziales, Regierung der Tschechischen Republik; Ministerium für sozialen Dialog, Verbraucherangelegenheiten und bürgerliche Freiheiten, Regierung von Malta.
42. Gewerkschaftsbund der Republik Kasachstan; Gewerkschaftsbund von Montenegro; Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen (Arbeitnehmerverband in Spanien).

> Auch wenn die Beilegung von Arbeitskonflikten in den letzten beiden Jahren verbessert wurde ..., ist es weiterhin notwendig, das Bewusstsein für die Beilegung von Konflikten durch Vermittlung zu schärfen. (Arbeitgeberverband von Mazedonien)

> [Einer der wichtigsten Bereiche der MNU-Erklärung] ist die Regelung von Beschäftigung, Ausbildung, Arbeitsschutz, Garantien für Gewerkschaftsaktivitäten und die Beilegung von Arbeitskonflikten durch Kollektivvereinbarungen. [Inoffizielle Übersetzung] (Gewerkschaftsbund der Republik Kasachstan)

4.2.5 Sonstige

Dieser Text gibt die Informationen wieder, die die auskunftgebenden Stellen zu anderen Tätigkeitsbereichen und Verhaltensweise von MNUs bereitstellten, die sie als relevant einstuften, die im Fragebogen jedoch nicht explizit aufgeführt waren.

Mehrere auskunftgebende Stellen[43] informierten über Initiativen in ihren Ländern, die Großunternehmen Berichtspflichten in Bezug auf die soziale Verantwortung von Unternehmen und nicht finanzielle Aspekte im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit auferlegen. Beispielsweise gab die Regierung von Portugal an, zur Verringerung des Geschlechtergefälles ein Konzept umgesetzt zu haben, das Staatsunternehmen verpflichtet, über die an männliche und weibliche Beschäftigte gezahlten Löhne Bericht zu erstatten. Vier Regierungen[44] verwiesen auch auf Konzepte im öffentlichen Beschaffungswesen zur Förderung der Nachhaltigkeit.

> In Frankreich wurde mit Artikel 116 des 2001 angenommenen Neuen Wirtschaftsgesetzes erstmalig die Verpflichtung zu Sozial- und Umweltberichterstattung für börsennotierte Unternehmen festgeschrieben, ohne Strafen vorzusehen. Diese Bestimmungen wurden durch Artikel 225 des im Juli 2010 angenommenen „Grenelle-2"-Gesetzes geändert, das den Umfang der Berichtspflichten für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten erweiterte. Das Gesetz schrieb auch vor, dass nicht finanzielle Daten von einem unabhängigen Prüfer zertifiziert werden müssen und führte das Konzept der Relevanz von Indikatoren ein, die von den Unternehmen selbst zu bewerten ist. [Inoffizielle Übersetzung] (Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, berufliche Ausbildung und sozialen Dialog, Regierung von Frankreich)

Viele Regierungen und Arbeitnehmerverbände[45] betonten, wie wichtig es ist, sich nicht nur auf MNUs zu konzentrieren, sondern auf die Praktiken aller Unternehmen einschließlich derjenigen, die in globale Lieferketten eingebunden sind.

> Die niederländische Regierung gab eine Studie zur Bestimmung von Wirtschaftssektoren in Auftrag, in denen von Lieferketten erhöhte Risiken in Bezug auf Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte sowie den Umweltschutz ausgehen könnten. Als Ergebnis wurden in der Studie 13 prioritäre Sektoren benannt. Diese Liste umfasst verschiedene Sektoren einschließlich der Textil-/Bekleidungsindustrie, Baugewerbe, Metalle und Elektronik, Erdöl und Erdgas, Landwirtschaft und der Lebensmittelindustrie. Bei der Analyse wurde

43. Kroatischer Arbeitgeberverband; Ministerium für Beschäftigung, Regierung von Dänemark; Allgemeiner Gewerkschaftsbund (Arbeitnehmerverband in Frankreich); Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Regierung von Deutschland; Ministerium für Arbeit und Soziales, Regierung von Norwegen; Generaldirektion für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, Regierung von Portugal.

44. Ministerium für Beschäftigung, Regierung von Dänemark; Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Regierung von Deutschland; Ministerium für Soziales und Beschäftigung, Regierung der Niederlande; Ministerium für Arbeit und Soziales, Regierung von Norwegen.

45. Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, Regierung von Belgien; Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Bulgarien; Dachverband unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens; Ministerium für Beschäftigung, Regierung von Dänemark; Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Regierung von Deutschland; italienische Gewerkschaftsbünde.

> ein breites Spektrum von Risiken einschließlich solcher Probleme wie Kinderarbeit, überlange Arbeitszeiten, Gesundheitsgefahren und Landnahme berücksichtigt. Seitdem führt die Regierung einen Dialog mit diesen Wirtschaftssektoren und ihren Akteuren in den Niederlanden mit dem Ziel, sich darüber zu verständigen, wie potenzielle Risiken in ihren Lieferketten verringert werden können. (Ministerium für Soziales und Beschäftigung, Regierung der Niederlande)

> Häufig handelt es sich bei in globalen Lieferketten tätigen Unternehmen um Kleinunternehmen, bei denen unfaire Praktiken weiter verbreitet und schwieriger festzustellen und abzustellen sind. (Italienische Gewerkschaftsbünde, Italien)

In Bezug auf diese Lieferketten wurde in mehreren Antworten darauf hingewiesen, dass MNUs den Sorgfaltspflichten genügen müssen. Die Regierung von Deutschland erwähnte, es sei die Aufgabe der Regierung, ihnen diesbezüglich Orientierungshilfe zu geben.

> Verantwortungsvolles und transparentes Lieferkettenmanagement (mit Erfüllung der Sorgfaltspflichten) ist wichtig, um die nachhaltige Entwicklung von Entwicklungsländern zu ermöglichen. Gefährdungen der Menschenrechte und Verstöße dagegen finden häufig auf den unteren Ebene der Lieferkette statt. Aufgrund der Fragmentierung und der Komplexität globaler Lieferketten kommt Unternehmen die Aufgabe der wirksamen Bestimmung, Prävention und Minderung dieser Risiken zu. Deshalb benötigen sie Orientierungshilfe und geeignete Instrumente, die [beispielsweise] von Staaten bereitgestellt werden könnten. Verantwortungsvolles und transparentes Lieferkettenmanagement bietet auch Chancen auf der Unternehmensebene: um die Produktivität zu steigern und Ressourcen einzusparen, Reputationsschäden und potenzielle Entschädigungen aufgrund von Schäden zu vermeiden sowie den steigenden Erwartungen von unterschiedlichen Interessengruppen wie Verbrauchern, Investoren, Beschäftigten und öffentlichen Stellen gerecht zu werden. Außerdem erfüllen nachhaltige Lieferketten international vereinbarte Verpflichtungen wie die Leitprinzipien der Vereinten Nationen [für Wirtschaft und Menschenrechte], [die von der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2016 angenommene Entschließung über menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten und die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen]. (Ministerium für Arbeit und Soziales, Regierung von Deutschland)

Mehrere Arbeitnehmerverbände[46] vertraten den Standpunkt, dass Regierungen ihrer Aufgabe, die Rechenschaftslegung von MNUs sicherzustellen, besser nachkommen müssten. Andere[47] hoben hervor, dass MNUs die Gesetze einhalten müssen.

> [MNUs] erhalten Steuervergünstigungen, und als Gegenleistung verpflichten sie sich gewöhnlich, eine bestimmte Zahl von Arbeitsplätzen zu schaffen sowie die soziale und wirtschaftliche Entwicklung in der Region zu fördern, in der sie ihren Standort haben. Die Erfüllung dieser Zusagen unterliegt jedoch keiner Kontrolle. (Allgemeiner Gewerkschaftsbund Portugals, Portugal)

Sonstige angesprochene Probleme umfassten die notwendige Förderung grüner Arbeitsplätze und die Bekämpfung von Korruption,[48] den zu großen Einfluss von MNUs auf politische Entscheidungsträger[49] und die Steuerumgehung und die Gewinnverlagerungspraktiken von MNUs.[50]

---

46. Allgemeiner Gewerkschaftsbund Portugals; Allgemeine Arbeiterunion (Spanien).
47. Allgemeiner Gewerkschaftsbund Portugals; Gewerkschaftsbund „Unabhängigkeit“ (Arbeitnehmerverband in Serbien).
48. Republikanische Arbeitgeberunion Armeniens.
49. Französischer Allgemeiner Gewerkschaftsbund.
50. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Regierung von Österreich.

4.3 Dialog und Konsultationen

„Bieten Sie in Ihrem Land einen offiziellen Vertreter oder eine offizielle Stelle, der die als Kontaktperson/Kontaktstelle für Vertreter ausländischer MNUs oder Mitglieder derselben Gruppe aus anderen Ländern in Bezug auf das Verhalten von MNUs fungiert?“

„Führen Sie in Ihrem Land mit ausländischen MNUs, Regierungen, Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden institutionelle Konsultationen über die Tätigkeit von MNUs durch?“

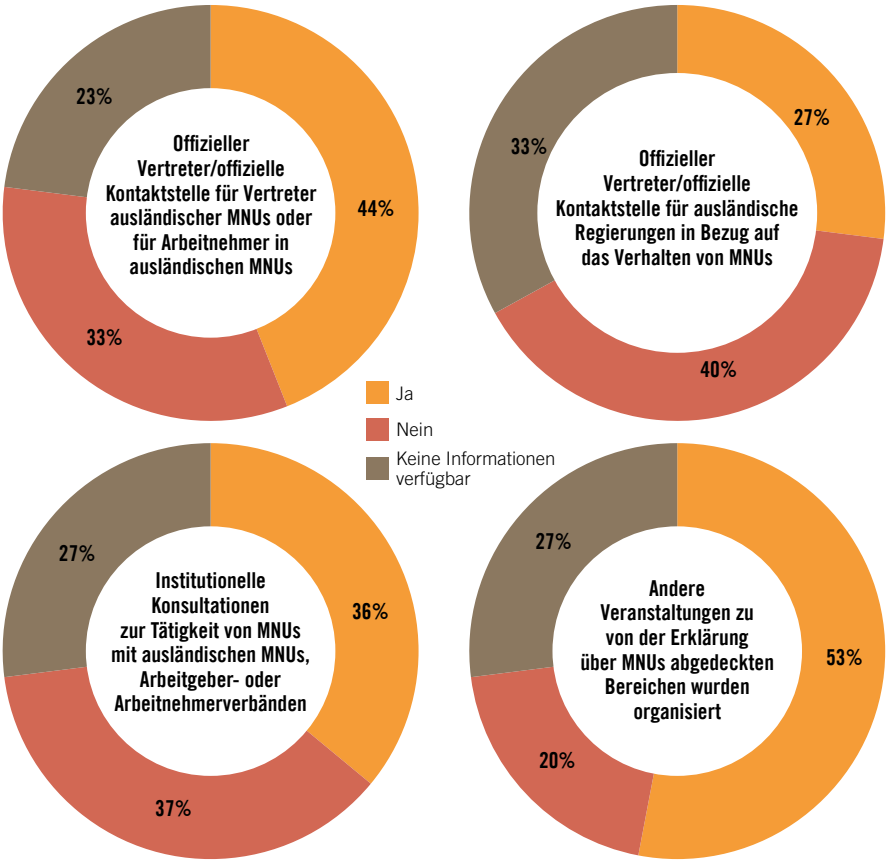
„Haben Sie zusätzlich zu institutionellen Konsultationen in den letzten Jahren Veranstaltungen zu den Bereichen organisiert, die in der MNU-Erklärung abgedeckt werden?“

Die eingegangenen Antworten lassen auf formelle Kontakte und Kooperationen aller drei Gruppen mit MNUs in beträchtlichem Umfang schließen.

4.3.1 Regierungen

Abbildung 4.2 fasst die Fragebogenergebnisse für die Regierungen im Abschnitt Dialog und Konsultationen zusammen.

Abbildung 4.2 Dialog und Konsultationen, Regierungen



Hinweis: Die Prozentwerte wurden berechnet, indem die Zahl der Antworten von Regierungen auf jede einzelne Frage („ja“, „nein“, „keine Informationen verfügbar“) durch die Gesamtzahl der antwortenden Regierungen dividiert wurde. Beispiel: 13 von 30 (43,3 %) antwortenden Regierungen bejahten die Frage „Bieten Sie in Ihrem Land einen offiziellen Vertreter oder eine offizielle Stelle, die als Kontaktperson/Kontaktstelle für Vertreter ausländischer MNUs einschließlich Arbeitnehmervertretern in ausländischen MNUs fungiert?“

Von den antwortenden Regierungen bestätigten 44 %, dass es offizielle Vertreter oder eine bestimmte Stelle gab, die als Kontaktperson/Kontaktstelle für Vertreter ausländischer MNUs fungierte(n). Mehrere Länder gaben an, dass dies eine der Aufgaben der nationalen Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen („OECD-Kontaktstelle") sei.[51] Regierungen, die die OECD-Leitsätze für MNUs unterzeichnet haben, sind zur Einrichtung einer solchen nationalen Kontaktstelle verpflichtet. Die nationale Kontaktstelle kann je nach Land bei einem oder mehreren Ministerien[52] angesiedelt sein und eine eingliedrige, zweigliedrige, dreigliedrige oder viergliedrige Struktur[53] aufweisen. Von den 30 Ländern in der Region Europa und Zentralasien mit einer nationalen OECD-Kontaktstelle[54] gaben acht Regierungen an, dass diese als die offiziellen Kontaktstellen für Vertreter ausländischer MNUs fungieren würden. Italien, die Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Schweden, die Tschechische Republik und Ungarn. Dänemark und Finnland gaben an, über eine nationale OECD-Kontaktstelle zu verfügen, hoben sie jedoch nicht als die dedizierte Kontaktstelle für ausländische MNUs hervor.

Mehrere auskunftgebende Stellen nannten Investitions-, Handels- oder Exportstellen als Kontaktstellen für ausländische MNUs. ABA – Invest in Austria (zusätzlich zur nationalen OECD-Kontaktstelle); die Estnische Investitionsagentur; in Deutschland sowohl Germany Trade & Invest als auch die Agentur für Wirtschaft & Entwicklung; Kazakh Invest in Kasachstan; und die Agentur für ausländische Investitionen und Exportförderung der Republik Mazedonien. Diese staatlichen Stellen haben die Aufgabe, Investitionen und Handel zu fördern oder zu erleichtern. Estland gab an, dass neben seiner Investitionsagentur auch die Handels- und Industriekammer sowie das Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur als Kontaktstellen fungieren würden. Tadschikistan nannte zwei Kontaktstellen: das Staatskomitee für Investitionen und Verwaltung von Staatsbesitz sowie das Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Handel. Kroatien zufolge fungiert die Wirtschaftskammer als Kontaktstelle.

Von den auskunftgebenden Regierungen gaben 27 % an, über einen offiziellen Vertreter oder eine offizielle Stelle zu verfügen, der/die als Kontaktperson/Kontaktstelle für Konsultationen mit ausländischen Regierungen über die Tätigkeit von MNUs fungiert.[55] In den meisten Fällen war die Kontaktstelle dasselbe Ministerium oder dieselbe Institution, das/die als die Kontaktstelle für Vertreter ausländischer MNUs fungiert. Belgien nannte internationale Institutionen, bei denen ein solcher Dialog stattfindet (OECD, IAO und die Europäische Union). Schweden gab an, in Peking, China, ein Zentrum für die soziale Verantwortung von Unternehmen eröffnet zu haben, das mit chinesischen Behörden und MNUs zusammenarbeite.

Von den auskunftgebenden Regierungen gaben 36 % an, auch institutionelle Konsultationen zur Tätigkeit von MNUs mit ausländischen MNUs, anderen Regierungen sowie Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden geführt zu haben.[56] Italien wies darauf hin, dass der Ausschuss für die nationalen OECD-Kontaktstellen eine Plattform für diese

---

51. Nationale Kontaktstellen für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind von Unterzeichnerregierungen eingerichtete Stellen zur Förderung und Umsetzung der OECD-Leitsätze. Nationale Kontaktstellen unterstützen Unternehmen und ihre Akteure dabei, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung der Leitsätze zu fördern und bieten eine Vermittlungs- und Schlichtungsplattform für die Lösung praktischer Probleme, die sich aus der Umsetzung der Leitsätze ergeben können (weitere Informationen sind verfügbar unter www.oecd.org).

52. In Polen beispielsweise untersteht die nationale OECD-Kontaktstelle der Regierung als Teil des Ministeriums für wirtschaftliche Entwicklung.

53. Beispielsweise gab die Tschechische Republik an, dass die nationale OECD-Kontaktstelle eine viergliedrige Struktur habe, weil in ihr die Regierung, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie nichtstaatliche Institutionen vertreten seien.

54. Nationale OECD-Kontaktstellen wurden in den folgenden Ländern eingerichtet: Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Israel, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Schweden, Schweiz, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ukraine, Ungarn und Vereinigtes Königreich.

55. Zu den Ländern, die erwähnten, über einen offiziellen Vertreter oder eine offizielle Stelle für solche Konsultationen zu verfügen, zählten Belgien, Estland, Italien, Kasachstan, die Niederlande, Schweden, Tadschikistan und Ungarn.

56. Aserbaidschan, Belgien, Bulgarien, Estland, Italien, Kasachstan, die Niederlande, Norwegen, Tadschikistan, die Tschechische Republik und Ungarn.

Konsultationen mit mehreren Akteuren biete. Belgien erwähnte ebenfalls die Rolle der nationalen OECD-Kontaktstelle und gab an, spezielle Konsultationsorgane für europäische MNUs eingerichtet zu haben.

Mehrere Regierungen[57] gaben an, Konsultationen mit MNUs zum Informationsaustausch durchgeführt zu haben, entweder über die Tätigkeit der nationalen OECD-Kontaktstelle, die Entwicklung nationaler Aktionspläne zu Wirtschaft und Menschenrechten (im Zusammenhang mit den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen) oder unabhängig. Diese Konsultationen hätten sich auf Themen wie Löhne, Chancengleichheit, sozialen Dialog, Sorgfaltspflichten und den Beitrag von MNUs zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung konzentriert. Zu den besonderen Antworten von Ländern zählten diejenigen der Tschechischen Republik zu Gehaltsunterschieden innerhalb von in unterschiedlichen Ländern der Europäischen Union tätigen MNUs; von Dänemark zu von der nationalen OECD- Kontaktstelle organisierten Diskussionen über sektorspezifische Sorgfaltspflichten und zu Unternehmensbeiträgen zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung; von Deutschland zu existenzsichernden Löhnen und zum sozialen Dialog; und von Tadschikistan zu Löhnen, zur Einhaltung von Rechtsvorschriften und zur Chancengleichheit.

> Mit Führungskräften und Experten von MNUs wurden Tagungen und Konsultationen durchgeführt, um aktuelle Informationen zum Arbeitskräftebedarf (einschließlich Arbeitskräften aus dem Ausland) auszutauschen, Qualifikationsstandards zu entwickeln und einzuführen, den Arbeitskräftebedarf im Erdölsektor zu prognostizieren, für Arbeitslose und Stellensuchende Bildung und Ausbildung in MNUs anzubieten, gemeinsame soziale Projekte zur Verbesserung des sozialen Schutzes für verletzliche Gruppen (insbesondere Personen mit Behinderungen) durchzuführen usw. [Inoffizielle Übersetzung] (Ministerium für Arbeit und sozialen Schutz der Bevölkerung, Aserbaidschan)

Eine Reihe von Regierungen organisierte Dialoge mit MNUs in bestimmten Sektoren. Die Niederlande förderten sektorspezifische Initiativen zur verantwortungsbewussten Unternehmensführung von MNUs, die mit der Orientierungshilfe des Sozial- und Wirtschaftsrats der Niederlande in die Unterzeichnung von Multi-Stakeholder-Vereinbarungen mündeten. Die Mitwirkung der Regierung betraf die Förderung von Politikkohärenz, die Unterstützung von Prozessen, die zu den Vereinbarungen führten, die Unterzeichnung der Vereinbarungen als Partei und finanzielle Beiträge zu einigen der Vereinbarungen.

> Die Textil- und Bekleidungsindustrie und ihre Akteure erzielten im letzten Juli eine Vereinbarung. Sie kooperieren zu Themen wie Schutz vor Diskriminierung; Kinderarbeit; Zwangsarbeit; Einführung eines existenzsichernden Lohns; sowie sichere und gesunde Bedingungen für die Beschäftigten. Der Bankensektor erzielte im letzten Oktober eine Vereinbarung mit Gewerkschaften, [nichtstaatlichen Organisationen] und der Regierung [über verantwortungsbewusste Unternehmensführung] mit einem Schwerpunkt auf Menschenrechte und Bankwesen. Wir erwarten, dass der Gold-, der Gartenbau-, der Naturstein- und der Versicherungssektor diesem Beispiel bald folgen werden. Wir glauben, dass Vereinbarungen [über verantwortungsbewusste Unternehmensführung] wichtige Instrumente zur Verwirklichung unserer Nachhaltigkeitsziele sind, sei es unter dem Dach der [Ziele für nachhaltige Entwicklung]; des Übereinkommens von Paris [über Klimaänderungen]; oder der Verfolgung einer Kreislaufwirtschaft. Sie sind auch Instrumente, die unmittelbar zur wirksamen Umsetzung der Kapitel über nachhaltige Entwicklung in [Freihandelsabkommen] beitragen können. Es handelt sich um eine Form von Selbstregulierung, die in einer Vereinbarung mit mehreren Parteien resultiert und deshalb breite Unterstützung genießt. Diese sektoralen Vereinbarungen [über verantwortungsbewusste Unternehmensführung] können ehrgeiziger, besser zugeschnitten und sektorspezifischer sein und rascher verwirklicht werden, als dies mit Gesetzen je möglich wäre. (Ministerium für Soziales und Beschäftigung, Niederlande)

57. Darunter Dänemark, Deutschland, Tadschikistan und die Tschechische Republik.

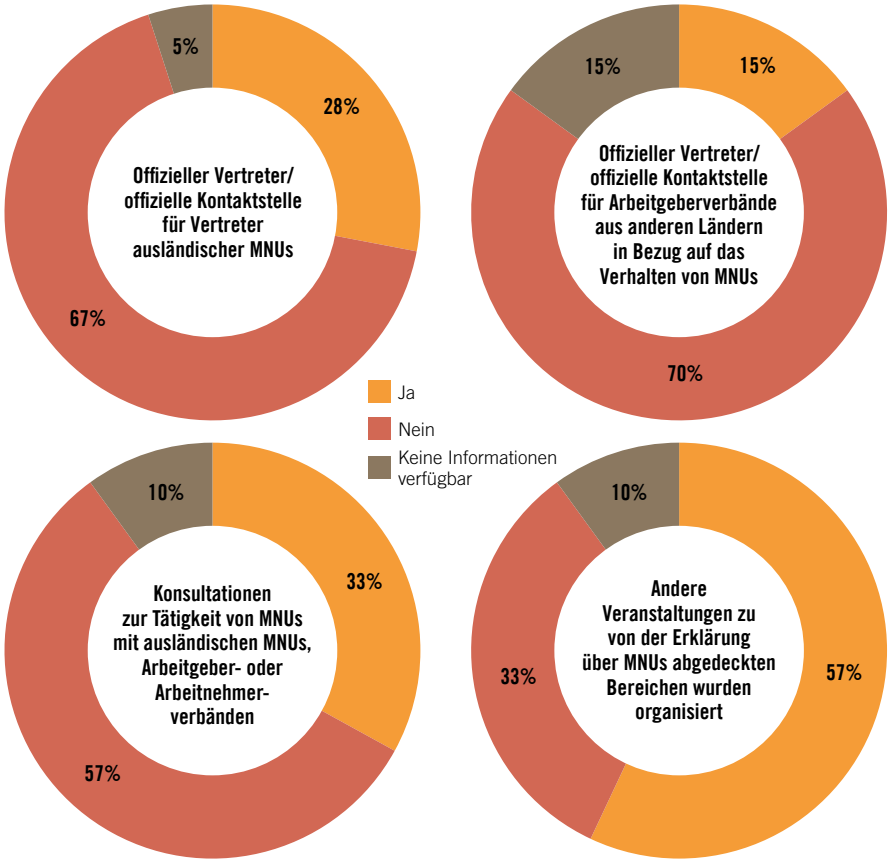
57 % der auskunftgebenden Regierungen gaben an, zusätzlich zur Durchführung institutioneller Konsultationen Veranstaltungen zu den Bereichen organisiert zu haben, die in der MNU-Erklärung abgedeckt werden. Zu den Beispielen für solche Veranstaltungen zählten Konsultationen im Zusammenhang mit den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie nationale Prozesse für die Entwicklung eines nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte oder Veranstaltungen, die von den nationalen OECD-Kontaktstellen organisiert wurden. Eine Regierung beschrieb ein Programm mit dem Ziel, durch die Förderung von Einkauf, Verarbeitung und Fertigung auf der lokalen Ebene mehr Verbindungen zwischen MNUs und einheimischen Unternehmen herzustellen.

> Die Regierung hat ein Cluster-Programm gestartet, dass die Zusammenarbeit zwischen MNUs und lokalen Unternehmen intensivieren soll. (Ministerium für Sozialpolitik, Regierung von Estland)

4.3.2 Arbeitgeberverbände

Abbildung 4.3 fasst die Fragebogenergebnisse für Arbeitgeberverbände im Abschnitt Dialog und Konsultationen zusammen.

Abbildung 4.3 Dialog und Konsultationen, Arbeitgeberverbände



Hinweis: Die Prozentwerte wurden berechnet, indem die Zahl der Antworten von Arbeitgeberverbänden auf jede einzelne Frage („ja“, „nein“, „keine Informationen verfügbar“) durch die Gesamtzahl der antwortenden Arbeitgeberverbände dividiert wurde. Beispiel: 6 von 21 (28,6 %) antwortenden Arbeitgeberverbänden bejahten die Frage „Bieten Sie in Ihrem Land einen offiziellen Vertreter oder eine offizielle Stelle, der/die als Kontaktperson/Kontaktstelle für Vertreter ausländischer MNUs fungiert?“

Von den auskunftgebenden Arbeitgeberverbänden gaben 28 % an, über offizielle Vertreter zu verfügen, die als Kontaktstellen für ausländische MNUs fungieren (Abbildung 4.3).

> Die multinationalen Unternehmen in der [Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien] sind Mitglieder des [Arbeitgeberverbands von Mazedonien)] und sind auch Vertreter in allen Räten und Arbeitsgruppen (wie dem [Wirtschafts- und Sozialrat], dem Arbeitsschutzrat und den Arbeitsgruppen [des Wirtschafts- und Sozialrats]. Folglich können sie auf allen Ebenen des Politikgestaltungsprozesses aktiv am sozialen Dialog teilnehmen. (Arbeitgeberverband von Mazedonien)

Zusätzlich verfügen 15 % über einen offiziellen Vertreter oder eine offizielle Stelle als Kontaktstelle für Arbeitgeberverbände aus anderen Ländern in Bezug auf das Verhalten von MNUs. Diesbezüglich verwies der Unternehmerverband von Mazedonien auf seine Beziehung zur Internationalen Arbeitgeber-Organisation.

Ein höherer Anteil der auskunftgebenden Stellen (33 %) gab an, Konsultationen zur Tätigkeit von MNUs mit ausländischen MNUs, der Regierung oder Arbeitnehmerverbänden durchzuführen. Wenngleich mehrere Verbände Konsultationen auf einer Ad-hoc-Grundlage erwähnten, gaben manche an, an Konsultationsplattformen teilzunehmen, entweder durch Investitionsförderungsagenturen wie im Beispiel der Union der Arbeitgeberverbände der Republika Srpska (Bosnien und Herzegowina) oder über Wirtschafts- und Sozialräte wie im Fall des Unternehmerverbands von Mazedonien.

Die Republikanische Arbeitgeberunion Armeniens nahm an Konsultationen zur Förderung der Jugendbeschäftigung im Zusammenhang mit der Tätigkeit von MNUs teil. Der Arbeitgeberverband Montenegros kooperierte mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden aus anderen Ländern bei der Umsetzung von Richtlinien der Europäischen Union zur Unterrichtung und Anhörung von Beschäftigten.

57 % der auskunftgebenden Arbeitgeberverbände gaben an, dass sie zusätzlich zur Durchführung institutioneller Konsultationen Veranstaltungen zu den Bereichen organisiert hätten, die in der MNU-Erklärung abgedeckt werden. Zu den Beispielen für solche Veranstaltungen zählten von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände organisierte Workshops zur sozialen Verantwortung von Unternehmen und Seminare zu länderübergreifenden Betriebsvereinbarungen und globalen Lieferketten.

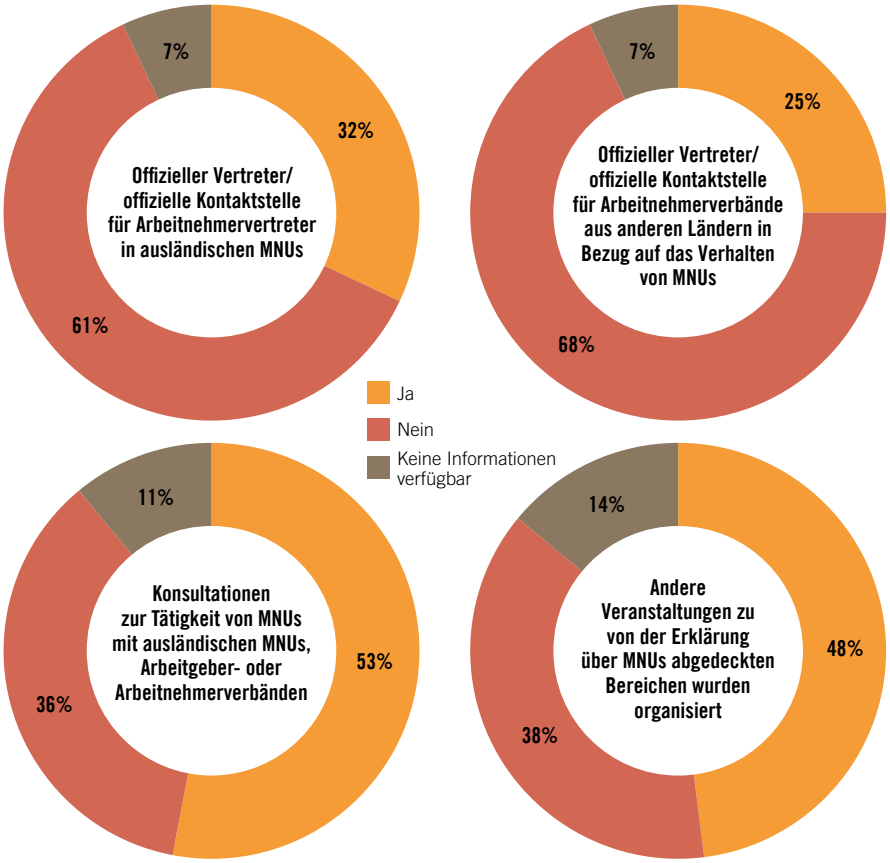
4.3.3 Arbeitnehmerverbände

Abbildung 4.4 fasst die Fragebogenergebnisse für Arbeitnehmerverbände im Abschnitt Dialog und Konsultationen zusammen.

Ein Drittel der antwortenden Arbeitnehmerverbände (32 %) bestätigte, Kontaktstellen für Vertreter von Arbeitnehmern ausländischer MNUs zu bieten (Abbildung 4.4). Häufig war die Kontaktstelle innerhalb von Gewerkschaftssektionen oder -vertretungen angesiedelt, wie beim Dachverband unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens oder beim Isländischen Gewerkschaftsbund. Der französische Allgemeine Gewerkschaftsbund – Force Ouvrière gab an, Kontakt solle mit der nationalen OECD-Kontaktstelle oder unmittelbar mit dem Arbeitnehmerverband aufgenommen werden. Die Allgemeine Arbeiterunion in Spanien verwies auf die nationalen sektoralen Gewerkschaftsbünde, die als Kontaktstelle fungieren würden.

Ein Viertel der auskunftgebenden Stellen (25 %) gab an, einen offiziellen Vertreter oder eine offizielle Stelle zu bieten, der/die als Kontaktstelle für Arbeitnehmerverbände aus anderen Ländern in Bezug auf das Verhalten von MNUs fungieren würde. In manchen Fällen war die Kontaktstelle innerhalb der Gewerkschaft bei einer Abteilung für internationale Angelegenheiten angesiedelt. In anderen befand sich die Kontaktstelle bei globalen Gewerkschaftsbünden: Der Türkische Gewerkschaftsbund gab an, bezüglich der Tätigkeit von MNUs mit der UNI Global Union und der Internationalen Transportarbeiter-Föderation kommuniziert zu haben. In einigen Antworten wurde erwähnt, dass die Kontaktstelle die nationale OECD-Kontaktstelle oder ihr zugehöriger Beratungsausschuss sei.

Abbildung 4.4 Dialog und Konsultationen, Arbeitnehmerverbände



Hinweis: Die Prozentwerte wurden berechnet, indem die Zahl der Antworten von Arbeitnehmerverbänden auf jede einzelne Frage („ja", „nein", „keine Informationen verfügbar") durch die Gesamtzahl der antwortenden Arbeitnehmerverbände dividiert wurde. Beispiel: 9 von 28 (32,1 %) antwortenden Arbeitnehmerverbänden bejahten die Frage „Bieten Sie in Ihrem Land einen offiziellen Vertreter oder eine offizielle Stelle, der/die als Kontaktperson/Kontaktstelle für Vertreter von Arbeitnehmern ausländischer MNUs fungiert?"

Die Gewerkschaftsunion der Arbeiter (Spanien) gab an, dass zusätzlich zur nationalen OECD-Kontaktstelle Kontakt auch über globale oder Europäische Betriebsräte möglich sei.

> Im Allgemeinen erfolgt der Kontakt über globale oder Europäische Betriebsräte. In Bezug auf spanische MNUs und ihre ausländischen Tochterunternehmen haben wir zu bestimmten Gelegenheiten Beschwerden ausländischer Gewerkschaften an die Zentrale des betreffenden Unternehmens in Spanien gemeldet. Wir sind auch Mitglied des Beratungsgremiums der nationalen [OECD-]Kontaktstelle. [Inoffizielle Übersetzung] (Gewerkschaftsunion der Arbeiter, Spanien)

Mehr als die Hälfte der auskunftgebenden Stellen (54 %) gab an, Konsultationen zur Tätigkeit von MNUs mit ausländischen MNUs, der Regierung oder Arbeitgeberverbänden durchzuführen. Mehrere auskunftgebende Stellen gaben an, im Rahmen der nationalen OECD-Kontaktstellen oder bei der Entwicklung nationaler Aktionspläne zu Wirtschaft und Menschenrechten (im Zusammenhang mit den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen) an solchen Konsultationen teilgenommen zu haben. Viele berichteten auch, mit anderen Organisationen zusammengearbeitet zu haben, sowohl auf der nationalen als auch auf der internationalen Ebene. Beispielsweise kooperierte der Verband der christlichen Gewerkschaften aus Belgien auf der internationalen Ebene zum Thema Internationaler Rahmenabkommen. Auf der nationalen Ebene nahm der Dachverband unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens an dreigliedrigen Diskussionen im Zusammenhang

mit Anforderungen an MNUs betreffend die Unterrichtung und Anhörung von Beschäftigen sowie über Defizite in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Lieferketten von MNUs in dem Land teil. Andere Verbände koordinierten Kampagnen und Seminare zur Bewusstseinsbildung.

> Seit August 2016 kooperiert [der Dachverband unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens] aktiv mit [der Konföderation der Arbeitgeber und Industriellen in Bulgarien] bei einem gemeinsamen Projekt „Menschenwürdige Arbeit für Lieferanten und Subunternehmer multinationaler Unternehmen". Hauptziele des Projekts sind die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze in Klein- und Mittelunternehmen, in einem Teil der Produktion und in Wertschöpfungsketten multinationaler Unternehmen sowie in anderen Großunternehmen durch die Verbesserung von Systemen und Mechanismen zur Unterstützung von Normen in Bezug auf Beschäftigung, soziale Sicherheit und Umwelt in [Klein- und Mittelunternehmen]. Das Projekt möchte 400 [Klein- und Mittelunternehmen] erreichen, die Unterauftragnehmer oder Lieferanten der [MNUs] und anderer großer Unternehmen in Bulgarien sind. (Dachverband unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens)

Schlussendlich gaben 50 % der antwortenden Gewerkschaften an, in den letzten Jahren Veranstaltungen ausgerichtet zu haben, die konkret den Bereichen gewidmet waren, die in der MNU-Erklärung abgedeckt werden. Viele von ihnen führten Ausbildungsmaßnahmen für ihre Mitglieder zur sozialen Verantwortung von Unternehmen durch, einschließlich Schulungen zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.

4.4 Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung

„Haben Sie in den letzten Jahren Veranstaltungen organisiert oder Initiativen ergriffen, die der Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung dienen sollten?"

„Wenn ja, waren darunter Veranstaltungen oder Initiativen, die Sie (1) gemeinsam mit oder unter Beteiligung der Regierung oder von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden; (2) gemeinsam mit Mitgliedern derselben Gruppe aus anderen Ländern; (3) mit Unterstützung der IAO organisiert/ergriffen haben?"

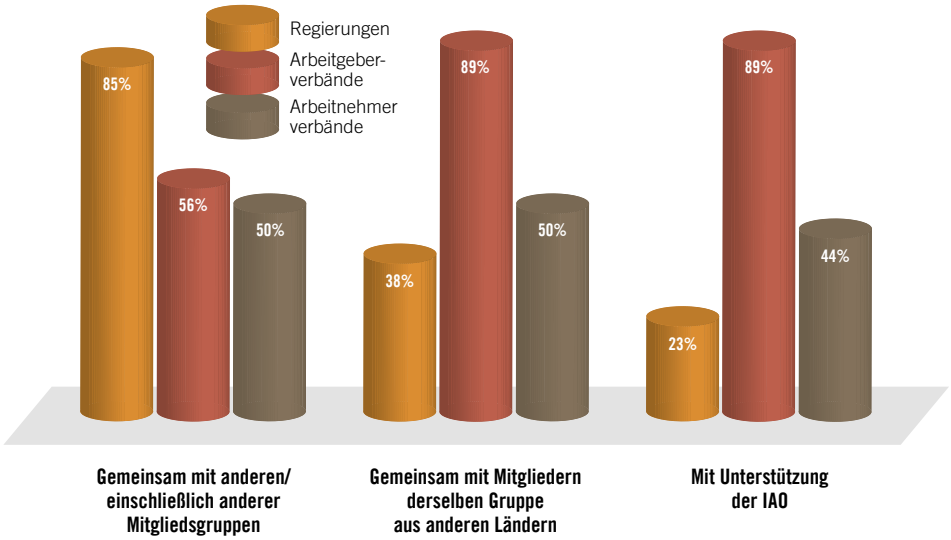
„Haben Sie Fördermaterialien zu den Grundsätzen der MNU-Erklärung entwickelt oder in Auftrag gegeben, die für die Öffentlichkeit in Sprachen verfügbar sind, die in Ihrem Land gesprochen werden?"

Insgesamt gaben 48 % der auskunftgebenden Stellen an, dass sie irgendeine Art von Förderaktivität durchgeführt hatten: 43 % der Regierungen, 43 % der Arbeitgeberverbände und 57 % der Arbeitnehmerverbände (Tabelle 4.4). Fast zwei Drittel der auskunftgebenden Stellen gaben an, Veranstaltungen mit anderen Parteien organisiert zu haben, mehr als die Hälfte mit Mitgliedern derselben Gruppe aus anderen Ländern und knapp weniger als die Hälfte mit Unterstützung der IAO.

Tabelle 4.4 Veranstaltungen oder Initiativen zur Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden

Stellen	Ja	Nein	Keine Informationen verfügbar
Regierungen	43 %	30 %	27 %
Arbeitgeberverbände	43 %	48 %	10 %
Arbeitnehmerverbände	57 %	36 %	7 %

Abbildung 4.5 Von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden organisierte Veranstaltungen und Initiativen



Hinweis: Dieses Schaubild zeigt die Häufigkeit, mit der gemeinsam mit anderen/einschließlich anderer Gruppen und/oder gemeinsam mit Mitgliedern derselben Gruppe aus anderen Ländern und/oder mit Unterstützung der IAO Veranstaltungen organisiert oder Initiativen ergriffen wurden. Die Prozentwerte wurden auf der Grundlage der Zahl der auskunftgebenden Stellen berechnet, die angaben, in den letzten Jahren Veranstaltungen organisiert oder Initiativen ergriffen zu haben, die der Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung dienen sollten.

Abbildung 4.5 bietet eine Übersicht über die prozentuale Verteilung von Antworten aus jeder Gruppe, aus denen hervorging, dass sie Veranstaltungen mit anderen Parteien aus demselben Land, mit Mitgliedern derselben Gruppe aus anderen Ländern und mit Unterstützung der IAO organisiert hatten. Sie zeigt, dass an fast allen von Regierungen organisierten Veranstaltungen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände teilnahmen. Arbeitgeberverbände organisierten überwiegend Veranstaltungen mit Arbeitgeberverbänden aus anderen Ländern und mit Unterstützung der IAO. Ungefähr die Hälfte der antwortenden Arbeitnehmerverbände gab an, Veranstaltungen mit anderen Gruppen, mit Arbeitnehmerverbänden aus anderen Ländern und mit Unterstützung der IAO organisiert zu haben.

4.4.1 Regierungen

13 auskunftgebende Regierungen organisierten Veranstaltungen oder führten Initiativen durch, um die Grundsätze der MNU-Erklärung zu fördern. Von diesen Regierungen gaben 85 % an, dass die Veranstaltungen gemeinsam mit oder einschließlich Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden organisiert wurden, 38 % mit Regierungen anderer Länder und 23 % mit Unterstützung der IAO.

Mehrere Regierungen[58] erwähnten, Veranstaltungen zu den Themen organisiert zu haben, die von der MNU-Erklärung abgedeckt werden. Frankreich bildete eine Arbeitsgruppe zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Lieferketten von MNUs im Textilsektor, durch die die MNU-Erklärung gefördert wurde. Die Regierung finanzierte auch ein Projekt zur Förderung der Anwendung der Grundsätze der MNU-Erklärung in Côte d'Ivoire und im Senegal (Kasten 4.1). Manche Regierungen erwähnten zudem, Förderveranstaltungen zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen organisiert zu haben, in denen auf die Grundsätze der MNU-Erklärung Bezug genommen worden sei. Beispielsweise organisierte die ungarische nationale OECD-Kontaktstelle eine Konferenz über

58. Darunter Aserbaidschan, Bulgarien, Estland, Frankreich, Italien, Litauen, die Niederlande, Polen, Portugal, Schweden, die Tschechische Republik und Ungarn.

Kasten 4.1 Unternehmen und menschenwürdige Arbeit: Förderung der MNU-Erklärung in Gastländern

Das von der französischen Regierung finanzierte Projekt „Unternehmen und menschenwürdige Arbeit“ zielt auf die Stärkung des Beitrags von Unternehmen zu dauerhaftem, inklusivem und nachhaltigem Wirtschaftswachstum, produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in Côte d'Ivoire und dem Senegal.

Das Projekt umfasst Interventionen zum Aufbau der innerstaatlichen Kapazität von Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, kombiniert mit speziellen Maßnahmen unter Beteiligung nationaler und multinationaler Unternehmen, die in Côte d'Ivoire und im Senegal tätig sind. Das Wissen und die Kapazitäten der Regierungen sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in beiden Ländern werden gestärkt, um sie zu befähigen, am proaktiven sozialen Dialog mit Unternehmen über nationale Prioritäten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit teilzunehmen. In Côte d'Ivoire konzentriert sich die öffentlich-private Zusammenarbeit auf die nationale Priorität der Jugendbeschäftigung. Im Senegal wird ein förderliches Umfeld für die Mobilisierung von Unternehmen in Bezug auf nationale Prioritäten zugunsten menschenwürdiger Arbeit geschaffen. Parallel dazu haben in Frankreich organisierte Aktivitäten das Ziel, gute Praxis bei französischen MNUs zu fördern und sie über Herausforderungen und Prioritäten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit in Ländern aufzuklären, in denen sie tätig sind, sodass sie ihre Rolle als sozial verantwortliche Akteure in diesen Ländern in vollem Umfang wahrnehmen können.

„Verantwortungsbewusste Unternehmensführung und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen“, die eine Präsentation zur MNU-Erklärung umfasste.

Von den auskunftgebenden Regierungen gaben vier an, Fördermaterialien zu den Grundsätzen der MNU-Erklärung entwickelt oder in Auftrag gegeben zu haben. Beispielsweise hat die Tschechische Republik das Orientierungsmaterial zur MNU-Erklärung übersetzt und auf der Website des Ministeriums dafür geworben.

Deutschland gab an, dass die Regierung beabsichtige, die jüngste Revision der MNU-Erklärung aktiv zu fördern.

4.4.2 Arbeitgeberverbände

Neun auskunftgebende Arbeitgeberverbände gaben an, Veranstaltungen zur Förderung der Bereiche der MNU-Erklärung organisiert zu haben. Von diesen Verbänden teilten 56 % mit, Veranstaltungen mit Regierungen oder Arbeitnehmerverbänden organisiert zu haben, 89 % mit Arbeitgeberverbänden aus anderen Ländern und 89 % mit Unterstützung der IAO.

Die Verbände erwähnten Konferenzen und Seminare, während derer die Grundsätze der MNU-Erklärung gefördert worden seien. Beispielsweise nahm die Republikanische Arbeitgeberunion Armeniens an jährlichen nationalen Konferenzen über sozialen Dialog teil. Die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände nahm an einer mit der Internationalen Arbeitgeber-Organisation organisierten Konferenz mit dem Schwerpunkt auf Wirtschaft und Menschenrechte teil. Der Unternehmerverband von Mazedonien organisierte für seine Mitglieder Ausbildungsmaßnahmen zur MNU-Erklärung und zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung. Der Arbeitgeberverband von Mazedonien beteiligte sich an einem von der IAO in der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien durchgeführten Projekt (Kasten 4.2).

Drei Organisationen entwickelten Fördermaterialien zur MNU-Erklärung. Zu diesen zählte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die Leitlinien zur sozialen Verantwortung von Unternehmen, zu Menschenrechten und zu globalen Lieferketten ausarbeitete. Als Teil des Projekts „Soziale Verantwortung der Unternehmen für alle“ (siehe Abschnitt 3.4) erstellte die Türkische Vereinigung der Arbeitgeberverbände ein Handbuch zur sozialen Verantwortung von Unternehmen für Arbeitgeber und ein weiteres zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Kasten 4.2 Förderung des sozialen Dialogs in der Ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union führte die IAO ein Projekt durch, mit dem die Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien bei der Stärkung des dreigliedrigen und zweigliedrigen sozialen Dialogs als ein Mittel dafür unterstützt wurde, in dem Land wirtschaftliches Wachstum und sozialen Fortschritt herbeizuführen.

Das Projekt hatte drei konkrete Ziele. Das erste war, die institutionelle Kapazität verantwortlicher Akteure für den dreigliedrigen und zweigliedrigen sozialen Dialog in Bezug auf Nachhaltigkeit, Effizienz und Funktionalität zu stärken, um die umfassende Teilnahme aller maßgeblichen Akteure und insbesondere der Sozialpartner an der Entwicklung, Ausgestaltung und Durchführung wirtschafts- und sozialpolitischer Maßnahmen sicherzustellen. Das zweite Ziel war die Stärkung sozialer Partnerschaften auf Industrie-, Branchen- und Unternehmensebene durch die Einführung koordinierter und wirksamer Mechanismen für Kollektivverhandlungen. Das dritte Ziel war die Einführung eines operativen Mechanismus für die gütliche Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, einschließlich Schulung spezieller Schlichter und Schiedspersonen für Arbeitsstreitigkeiten.

Die IAO hatte in diesem Rahmen Kontakt mit Mitgliedern des Nationalen Wirtschafts- und Sozialrats und seinem Sekretariat, der Abteilung für Rechtsfragen und sozialen Dialog des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik, den Vermittlern und Schlichtern, den örtlichen Vertretern der lokalen Wirtschafts- und Sozialräte, der Staatlichen Arbeitsaufsicht sowie Richtern und Anwälten für Arbeitsrecht. Besondere Aufmerksamkeit wurde Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gewidmet.

4.4.3 Arbeitnehmerverbände

Aus 16 Antworten von Arbeitnehmerverbänden ging hervor, dass diese Veranstaltungen zur Förderung der Bereiche der MNU-Erklärung organisiert hatten. Von diesen Verbänden hatten 50 % Veranstaltungen mit Regierungen oder Arbeitgeberverbänden organisiert, 50 % mit Arbeitnehmerverbänden aus anderen Ländern und 44 % mit Unterstützung der IAO (Abbildung 4.5).

Eine Reihe von Aktivitäten wurde erwähnt, einschließlich der Organisation von Ausbildungsmaßnahmen zu den Grundsätzen der MNU-Erklärung für Gewerkschaftsvertreter und -mitglieder. Viele auskunftgebende Stellen gaben an, an Seminaren in Bezug auf globale Lieferketten teilgenommen zu haben, in denen für die MNU-Erklärung geworben worden sei. Beispielsweise teilte der Verband der christlichen Gewerkschaften aus Belgien mit, Seminare zu menschenwürdiger Arbeit in MNUs und globalen Lieferketten organisiert zu haben. Die italienischen Gewerkschaftsbünde erwähnten das Vorhaben, das Instrument Betriebsräten von MNUs zu präsentieren und dafür um die Mitwirkung der IAO ersucht zu haben. Der Nationale Gewerkschaftsbund Moldaus nahm an einem dreigliedrigen Runden Tisch teil, der auf die Grundsätze der MNU-Erklärung Bezug nahm. Die Allgemeine Arbeiterunion in Spanien beteiligte sich an Kampagnen gegen wichtige Handelsabkommen. Die deutsche IG Metall hob hervor, dass sich MNUs in Nachhaltigkeitsberichten und Internationalen Rahmenabkommen häufig auf die MNU-Erklärung beziehen würden.

Was Fördermaterialien betrifft, entwickelten vier Verbände Materialien zur MNU-Erklärung. Der Nationale Gewerkschaftsbund Moldaus erstellte auf der Grundlage eines dreigliedrigen Workshops eine Broschüre und eine weitere Veröffentlichung zur sozialen Verantwortung von Unternehmen. Der spanische Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen veröffentlichte Berichte, in denen auf die Grundsätze der MNU-Erklärung im Zusammenhang mit Praktiken in konkreten MNUs oder Sektoren in Asien, Afrika und Lateinamerika Bezug genommen wurde. Der Schwedische Gewerkschaftsbund und der Dachverband der schwedischen Akademiker entwickelten ein Muster für Internationale Rahmenabkommen, in dem auf die MNU-Erklärung Bezug genommen wird. Andere auskunftgebende Stellen gaben an, auf ihren Websites auf die MNU-Erklärung Bezug genommen zu haben und den vom IAA-Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer herausgegebenen Leitfaden „The ILO MNEs Declaration: What's in it for workers?" verbreitet zu haben.

4.5 Sonstige Informationen

„Bitte geben Sie alle sonstigen Informationen an, die Sie mit Blick auf die Förderung der MNU-Erklärung auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene für wichtig halten.“

Der Fragebogen bot auskunftgebenden Stellen die Gelegenheit, zusätzliche Informationen im Zusammenhang mit der Förderung der MNU-Erklärung auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene zu übermitteln.

Viele auskunftgebende Stellen aus allen Gruppen ersuchten das Amt, die Aktivitäten zur Förderung der MNU-Erklärung in Europa und Zentralasien zu intensivieren und weitere Fachunterstützung auf der nationalen Ebene bereitzustellen. Eine Reihe auskunftgebender Stellen[59] schlug vor, die Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen zum Thema MNUs und menschenwürdige Arbeit auszuweiten, und erwähnte insbesondere die OECD, den Globalen Pakt der Vereinten Nationen, das Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte, die Internationale Organisation für Normung, das G20-Forum und die Europäische Union. Die Regierung von Polen vertrat die Auffassung, diese Zusammenarbeit solle gestärkt werden, insbesondere zum Thema globaler Lieferketten. Der Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen aus Spanien schlug vor, Forschung zu den Aktivitäten von MNUs durchzuführen. Der Schwedische Gewerkschaftsbund und der Dachverband der schwedischen Akademiker erwähnten ihre Unterstützung der Initiative für den Globalen Deal.[60]

Die Arbeitgeberunion der Republik Tadschikistan hob die Notwendigkeit weiterer politischer Handlungskonzepte zu diesem Thema hervor. Der Allgemeine Gewerkschaftsbund Portugals wies auf die Notwendigkeit von mehr Unterstützung sowohl von der Regierung als auch von MNUs selbst hin.

> Die MNU-Erklärung könnte ein maßgebliches Instrument des dreigliedrigen Dialogs sein. In unserem Land gibt es jedoch keine praktischen Voraussetzungen zur Förderung der Anwendung einer solchen Erklärung, weil das allgemeine Verhalten der meisten MNUs nicht mit den Grundsätzen der Erklärung übereinstimmt. Auch die Regierungen tragen nicht zur Förderung des Dialogs mit MNUs bei. (Allgemeiner Gewerkschaftsbund Portugals, Portugal)

Viele auskunftgebende Stellen[61] erwähnten ihr Interesse an der weiteren Zusammenarbeit mit der IAO in diesem Bereich. Während die Regierungen von Norwegen und Österreich Skepsis in Bezug auf die besondere Relevanz der MNU-Erklärung im Vergleich zu anderen internationalen Instrumenten zum Ausdruck brachten, bekundeten andere großes Interesse, das Instrument zu fördern und die revidierte MNU-Erklärung zu nutzen. Die Regierung von Deutschland gab an, sie werde die jüngst revidierte Ausgabe der MNU-Erklärung bei ihren zukünftigen Förderaktivitäten berücksichtigen. Die Regierung von Portugal betonte, dass die MNU-Erklärung als eine Grundlage für den nationalen Plan zur sozialen Verantwortung von Unternehmen verwendet wird, der gerade ausgearbeitet wird.

59. Ministerium für Beschäftigung, Regierung von Dänemark; Ministerium für soziale Sicherheit und Arbeit, Regierung von Litauen; Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik, Regierung von Polen; Allgemeiner Gewerkschaftsbund (Arbeitnehmerverband in Frankreich).

60. Der Globale Deal ist eine Partnerschaft mit einer Vielzahl von Akteuren, die Regierungen, Unternehmen, Gewerkschaften und andere Organisationen ermuntern soll, Zusagen in Bezug auf die Stärkung des sozialen Dialogs zu machen (http://www.theglobaldeal.com/).

61. Georgischer Arbeitgeberverband; Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände; italienische Gewerkschaftsbünde; Nationaler Arbeitgeberverband der Republik Kirgisistan; Arbeitgeberverband der Ukraine.

Abschließende Bemerkungen

5

Die hohe Zahl der von Regierungen, Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden in der Region Europa und Zentralasien eingegangenen Antworten belegt zweifelsfrei ihr Interesse an den Chancen und Herausforderungen in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und inklusive, nachhaltige Entwicklung, die von ausländischen Direktinvestitionen und der Tätigkeit von MNUs ausgehen, sowie die Bedeutung der Förderung eines dreigliedrigen IAO-Instruments in diesem Bereich.

Trotz der großen Vielfalt der Region waren die Bereiche der MNU-Erklärung, die von ähnlichen Anteilen der auskunftgebenden Stellen aus jeder Gruppe als relevant eingestuft wurden, Sicherheit der Beschäftigung (67 % der Regierungen, im Vergleich zu 57 % der Arbeitgeberverbände und 61 % der Arbeitnehmerverbände), Ausbildung (60 %, 67 % beziehungsweise 57 %) und Arbeitsschutz (70 %, 62 % beziehungsweise 71 %). Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen war der am häufigsten genannte Bereich im Durchschnitt über alle Gruppen (ausgewählt von 79 % der auskunftgebenden Stellen).

Unterschiede bei der Relevanz, die von auskunftgebenden Stellen aus den unterschiedlichen Gruppen beigemessen wurde, betrafen Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht (60 % der Regierungen, im Vergleich zu 43 % der Arbeitgeberverbände und 71 % der Arbeitnehmerverbände) sowie Kollektivverhandlungen (63 %, 52 % beziehungsweise 79 %).

Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände verfügen bereits über verschiedene Mechanismen für Dialoge und Konsultationen über die Tätigkeit von MNUs. Die Antworten lassen auf formelle Kontakte und Kooperationen von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden mit MNUs in beträchtlichem Umfang schließen: 44 % der auskunftgebenden Regierungen, 28 % der Arbeitgeberverbände und 32 % der Arbeitnehmerverbände haben eine Kontaktstelle für ausländische MNUs eingerichtet. Dies ist insbesondere in OECD-Mitgliedstaaten der Fall, wo gemäß den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen eingerichtete Kontaktstellen häufig auch als Ort für diese Dialoge und Konsultationen genannt werden. Seltener haben die auskunftgebenden Mitgliedsgruppen Kontaktstellen für Mitglieder derselben Gruppe aus anderen Ländern eingerichtet. Mehr als ein Drittel der auskunftgebenden Stellen in jeder Gruppe organisierte jedoch Konsultationen über die Tätigkeit von MNUs mit ausländischen MNUs oder mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden aus anderen Ländern.

Fast die Hälfte der auskunftgebenden Stellen erwähnte, in der jüngeren Zeit Veranstaltungen oder Initiativen zu Themen im Zusammenhang mit den Grundsätzen der MNU-Erklärung organisiert zu haben. Die meisten dieser Veranstaltungen wurden zusammen mit

anderen Akteuren organisiert, sei es mit Sozialpartnern und anderen im selben Land oder mit Mitgliedern derselben Gruppe aus anderen Ländern.

Die unmittelbar bei Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden eingeholten Informationen lassen darauf schließen, dass es viele Möglichkeiten zur weiteren Förderung der MNU-Erklärung in Europa und Zentralasien gibt und beträchtliches Interesse daran besteht. Mehrere auskunftgebende Stellen aus allen Gruppen ersuchten die IAO, ihre Aktivitäten zur Förderung der MNU-Erklärung in der Region auszuweiten, und erklärten sich bereit, ihre eigenen Förderanstrengungen zu intensivieren, insbesondere im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Annahme der revidierten MNU-Erklärung durch den Verwaltungsrat der IAO im März 2017. Mehrere der auskunftgebenden Stellen betonten auch die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen internationalen Organisationen mit ähnlichen Agenden und Instrumenten zu sozial verantwortlichen Arbeitspraktiken und verantwortungsbewussten Lieferketten. Des Weiteren schlugen viele auskunftgebende Stellen vor, dass sich die Förderanstrengungen auf die Weitergabe von Erfahrungen aus den Heimat- und Gastländern sowie auf gute Praxis bei der Umsetzung der Grundsätze der MNU-Erklärung konzentrieren sollten. Eine Reihe auskunftgebender Stellen unterstrich auch die Bedeutung geeigneter Regulierungs- und Politikrahmen für die Förderung der Anwendung der Grundsätze der MNU-Erklärung und beschrieb Beispiele für bereits eingeführte politische Maßnahmen. Manche waren auch der Meinung, es sei notwendig, weitere Forschung zu den Auswirkungen der Tätigkeit von MNUs durchzuführen, um die auf Erkenntnissen beruhende grundsatzpolitische Beratung zu stärken.

Zweifellos regte diese Umfrage in den IAO-Mitgliedstaaten in Europa und Zentralasien die Überlegungen zu der Frage an, was noch zur Förderung und Anwendung der Grundsätze der MNU-Erklärung unternommen werden könnte, um den positiven Beitrag von Unternehmen zu nachhaltiger Entwicklung und menschenwürdiger Arbeit besser zur Geltung zu bringen. Die Verabschiedung der revidierten MNU-Erklärung im März 2017 zusammen mit ihrem neuen Anhang mit operativen Instrumenten, der eine direkte Verbindung zu den Förderaktivitäten auf der Landesebene über die nationalen dreigliedrig ernannten Kontaktstellen und zu Fachunterstützung bietet, eröffnet diesbezüglich eine wichtige Chance.

Quellenangaben

Andrijasevic, R. 2016. „Foxconn beyond China: Capital-labour relations as co-determinants of internationalization“, in *China at Work*.

Assemblée Nationale. 2016. „Proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre", Website der Assemblée Nationale, 29. November 2016. Verfügbar unter: http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0843.asp.

Barbière C.; White, S. 2017. „France leads EU on duty of care requirements for multinationals“, Website von EURACTIV, 23. Februar 2017. Verfügbar unter: http://www.euractiv.com/section/global-europe/news/france-leads-eu-on-duty-of-care-requirements-for-multinationals/.

BMAS. 2010. *Nationale Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR) – Aktionsplan CSR – der Bundesregierung* (Deutsches Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS). Verfügbar unter: http://www.kmu-nachhaltigkeitscheck.de/fileadmin/kmu-nachhaltigkeitscheck/bilder/testbilder/Nationale_Strategie_zur_gesellschaftlichen_Verantwortung_von_Unternehmen_-_Aktionsplan_CSR_Bundesregierung_2010.pdf.

British Broadcasting Corporation (BBC). 2017. „What is the EU and how does it work?“, Website von BBC News. Verfügbar unter: http://www.bbc.co.uk/guides/zgjwtyc.

Chandran, P. 2015. „A loophole in the slavery bill could allow companies to hide supply chain abuses“, Website von The Guardian, 24. März 2015. Verfügbar unter: https://www.theguardian.com/global-development/2015/mar/24/loophole-modern-slavery-bill-transparency-supply-chain-abuses.

—. 2016. „Modern Slavery Act gives UK companies a free pass to profit from slavery overseas“, Website von The Guardian, 18. Oktober 2016. Verfügbar unter: https://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/oct/18/modern-slavery-act-gives-uk-companies-a-free-pass-to-profit-from-slavery-overseas.

CNN. 2017. „Eurozone fast facts“, Website von CNN. Verfügbar unter: http://edition.cnn.com/2013/07/09/world/europe/eurozone-fast-facts/.

Dahlberg, E. 2015. *Economic effects of the European single market: Review of the empirical literature* (Stockholm, Schwedisches Amt für Außenhandel).

Deloitte. 2016. *Doing business in Kazakhstan: Reach, relevance and reliability.*

Deutsche Welle. 2013. „Vorwürfe gegen Foxconn in Europa“, Website der Deutschen Welle, 1. Oktober 2013. Verfügbar unter: http://www.dw.com/de/vorw%C3%BCrfe-gegen-foxconn-in-europa/a-17128616.

—. 2017. „Inflation im Euroraum erreicht zwei Prozent“, Website der Deutschen Welle, 2. März 2017. Verfügbar unter: http://www.dw.com/de/inflation-im-euroraum-erreicht-zwei-prozent/a-37778861.

Economist Intelligence Unit (EIU). 2016. *Foreign investment overview.*

Ernst & Young Global Ltd. 2016. *How can Europe's investors turn resilience to growth?*

Eurasian Development Bank (EDB). 2009. „EDB chairman becomes CFI member“, Webiste der EDB. Verfügbar unter: http://www.eabr.org/e/press_center/press-releases/index.php?id_4=7254&start_4=01.01.1970&end_4=29.11.2012&from_4=26.

—. 2016. *Monitoring of mutual investments in CIS countries 2016*. Verfügbar unter: https://eabr.org/en/analytics/integration-research/cii-reports/monitoring-of-mutual-investments-in-cis-countries-2016/.
Europäische Kommission. 2011. *Eine neue EU-Strategie (2011–14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)*. Verfügbar unter: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681.
—. 2012. *20 Jahre Europäischer Binnenmarkt: Gemeinsam für neues Wachstum* (Brüssel).
—. 2014. *Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen*. Verfügbar unter: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32014L0095.
—. 2016. *European economic forecast: Spring 2016*, European Economy Institutional Paper 25. Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/european-economic-forecast-spring-2016_en.
—. 2017. *CETA Kapitel für Kapitel*. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/ceta/ceta-chapter-by-chapter/index_de.htm.
Europäische Union. 2017. *Die EU – kurz gefasst*. Verfügbar unter: https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_de.
Eurostat. 2016. *Statistiken über ausländische Direktinvestitionen*. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Foreign_direct_investment_statistics/de.
—. 2017. *Statistiken über ausländische Direktinvestitionen*. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Foreign_direct_investment_statistics/de#ADI-Str.C3.B6me.
Ewing, G. 2017. „Capital investment in Turkey on the rise, according to revised data", Website von fDi Intelligence, 8. März 2017. Verfügbar unter: http://www.fdiintelligence.com/Locations/Europe/Turkey/Capital-investment-in-Turkey-on-the-rise-according-to-revised-data.
fDi Intelligence. 2016. *the fDi report 2016: Global greenfield investment trends* (London, The Financial Times Ltd).
—. 2017. „The fDi Podcast: China restrictions on overseas investment already biting", Website von fDi Intelligence. Verfügbar unter: http://www.fdiintelligence.com/Landing-Pages/fDi-Podcast/The-fDi-Podcast.
GRI. 2010. „German 'Action Plan for CSR' supports GRI", Website von GRI, 3. November 2010. Verfügbar unter: https://www.globalreporting.org/information/news-and-press-center/Pages/German-%E2%80%98Action-Plan-for-CSR%E2%80%99-supports-GRI-.aspx.
—. 2013. „Regulating for a more sustainable future: New Norwegian CSR regulation entered into force", Website von GRI, 12. Juni 2013. Verfügbar unter: https://www.globalreporting.org/information/news-and-press-center/Pages/Regulating-for-a-more-sustainable-future-New-Norwegian-CSR-regulation-entered-into-force.aspx.
Handels- und Entwicklungskonferenz der Vereinten Nationen (UNCTAD). 2007. *World Investment Report 2007: Transnational corporations, extractive industries and development* (Genf).
—. 2016. *World Investment Report 2016: Investor nationality – policy challenges* (Genf).
—. 2017. *World Investment Report: Investment and the digital economy* (Genf).
Hanemann, T.; Huotari, M. 2016. *A new record year for Chinese outbound investment in Europe* (Rhodium Group).
Internationales Arbeitsamt (IAA). 2007. *Schlussfolgerungen über die Förderung nachhaltiger Unternehmen*, Bericht VI, Internationale Arbeitskonferenz, 96. Tagung, Genf, 2007 (Genf).
—. 2014. *Report on the promotion and application of the MNE Declaration in the Americas* (Genf). Verfügbar unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_311677.pdf.
—. 2015. *The ILO at work: Results 2014–2015. ILO work in the regions: Europe and Central Asia* (Genf). Verfügbar unter: http://www.ilo.org/pardev/information-resources/publications/WCMS_488061/lang--en/index.htm.
—. 2016a. *Reports of the Committee on Decent Work in Global Supply Chains: Resolution and conclusions submitted for adoption by the Conference*, Internationale Arbeitskonferenz, 105. Tagung, Genf, 2016 (Genf).
—. 2016b. *Long-term trends in the world of work: Effects on inequalities and middle-income groups* (Genf). Verfügbar unter: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/genericdocument/wcms_455739.pdf.
—. 2016c. *Report IV: Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten* (Genf). Verfügbar unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_469507.pdf.

—. 2017a. *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises And Social Policy (MNE Declaration), fifth edition* (Genf). Verfügbar unter: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--de/index.htm.
—. 2017b. *World employment and social outlook: Trends 2017* (Genf). Verfügbar unter: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/lang--en/index.htm.
Kelly, A. 2015. „The UK's new slavery laws explained: What do they mean for business?", Website von The Guardian, 14. Dezember 2015. Verfügbar unter: https://www.theguardian.com/sustainable-business/2015/dec/14/modern-slavery-act-explained-business-responsibility-supply-chain.
Kippenberg, J. 2017. „France takes historic step toward reducing supply chain abuses", Website von Human Rights Watch, 27. Februar 2017. Verfügbar unter: https://www.hrw.org/news/2017/02/27/france-takes-historic-step-toward-reducing-supply-chain-abuses/.
Lim, L. 2011. „In Greek port, storm brews over Chinese-run labor", Website von NPR, 8. Juni 2011. Verfügbar unter: http://www.npr.org/2011/06/08/137035251/in-greek-port-storm-brews-over-chinese-run-labor.
McBride, J.; Alessi, C. 2015. *The role of the European Central Bank* (Council on Foreign Relations). Verfügbar unter: http://www.cfr.org/europe/role-european-central-bank/p28989.
OneWorld. 2017. „Wordt kinderarbeid eindelijk bij wet verboden?", Website von OneWorld, 9. Mai 2017. Verfügbar unter: https://www.oneworld.nl/business/wordt-kinderarbeid-eindelijk-bij-wet-verboden.
Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). 2017. *FDI stocks*. Verfügbar unter: http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/fdi-stocks/indicator/english_80eca1f9-en.
Smith, C. 2016. „The management of labour in Chinese MNCs: A critical review", in *China at Work*.
Tiezzi, S. 2015. „China's 'belt and road' reaches Europe", Website von The Diplomat. Verfügbar unter: http://thediplomat.com/2015/11/chinas-belt-and-road-reaches-europe/.
Weltbank. 2017. *World Development Indicators: Europe & Central Asia*. Verfügbar unter: http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&country=ECS#.
Zeneli, V. 2016. „Central and Eastern Europe: China's stepping stone to the EU?", Website von The Diplomat. Verfügbar unter: http://thediplomat.com/2016/11/central-and-eastern-europe-chinas-stepping-stone-to-the-eu/.

Anhänge

Anhang I. Fragebogen für Regierungen, Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerverbände

Regierungen

1. Bewusstsein für die Grundsätze der MNU-Erklärung

1.1 Welche Bereiche der MNU-Erklärung sind unter Berücksichtigung der politischen und wirtschaftlichen Situation in ihrem Land in Bezug auf die Tätigkeit multinationaler Unternehmen relevant?

- ☐ Beschäftigungsförderung
- ☐ Chancengleichheit und Gleichbehandlung
- ☐ Sicherheit der Beschäftigung
- ☐ Ausbildung
- ☐ Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen
- ☐ Mindestalter
- ☐ Arbeitsschutz
- ☐ Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht
- ☐ Kollektivverhandlungen
- ☐ Beratungen
- ☐ Behandlung von Beschwerden
- ☐ Beilegung von Arbeitskonflikten
- ☐ Keine
- ☐ Andere. Wenn ja, bitte angeben: .....

1.2 Bitte machen Sie weitere Angaben zu den Bereichen, die Sie oben angekreuzt haben, einschließlich konkreter Herausforderungen und Chancen, und erläutern Sie, welche dieser Bereiche am relevantesten sind und warum.

1.3 Bitte beschreiben Sie von der Regierung in den oben angekreuzten Bereichen ergriffene Initiativen (Gesetzgebung, Politiken, Maßnahmen und Aktivitäten).

2. Dialog und Konsultationen

2.1 Stellt die Regierung in Ihrem Land einen offiziellen Vertreter oder eine offizielle Stelle bereit, die als Kontaktstelle dient für:

2.1.a ... Vertreter ausländischer MNUs einschließlich Vertretern der Arbeitnehmer in ausländischen MNUs?

- ☐ ja. Wenn ja, bitte angeben .....
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

2.1.b ... Regierungen anderer Länder in Bezug auf das Verhalten von MNUs?

- ☐ ja. Wenn ja, bitte angeben .....
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

2.2 Führt die Regierung in Ihrem Land mit ausländischen MNUs, Arbeitgeberverbänden oder Arbeitnehmerverbänden institutionelle Konsultationen über die Tätigkeit von MNUs durch?

- ☐ ja. Wenn ja, bitte angeben .....
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

2.3 Hat die Regierung zusätzlich zu diesen institutionellen Konsultationen in den letzten Jahren Veranstaltungen zu den Bereichen organisiert, die in der MNU-Erklärung abgedeckt werden?

- ☐ ja. Wenn ja, bitte angeben .....
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

2.4 Bitte beschreiben Sie die institutionelle Konsultation oder Veranstaltung, die Sie für am wichtigsten halten, und geben Sie an, warum.

3. Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung

3.1 Hat die Regierung oder eine staatliche Stelle in den letzten Jahren Veranstaltungen organisiert oder Initiativen ergriffen, die der Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung dienen sollten?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

3.2 Wenn ja: Wurden irgendwelche dieser Veranstaltungen organisiert oder Initiativen ergriffen:

3.2.a … gemeinsam mit oder einschließlich Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

3.2.b … gemeinsam mit Regierungen anderer Länder?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

3.2.c … mit Unterstützung der IAO?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

3.3 Bitte nennen Sie Beispiele solcher Förderaktivitäten und beschreiben Sie die erfolgreichsten.

3.4 Hat die Regierung Fördermaterialien zu den Grundsätzen der MNU-Erklärung entwickelt oder in Auftrag gegeben, die für die Öffentlichkeit in Sprachen verfügbar sind, die in Ihrem Land gesprochen werden? Bitte nennen Sie Beispiele der Arten von angebotenem Material.

4. Sonstige Informationen

4.1 Bitte geben Sie alle sonstigen Informationen an, die Sie mit Blick auf die Förderung der MNU-Erklärung auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene für wichtig halten.

Arbeitgeberverbände

1. Bewusstsein für die Grundsätze der MNU-Erklärung

1.1 Welche Bereiche der MNU-Erklärung sind unter Berücksichtigung der politischen und wirtschaftlichen Situation in ihrem Land in Bezug auf die Tätigkeit multinationaler Unternehmen relevant?

- ☐ Beschäftigungsförderung
- ☐ Chancengleichheit und Gleichbehandlung
- ☐ Sicherheit der Beschäftigung
- ☐ Ausbildung
- ☐ Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen
- ☐ Mindestalter
- ☐ Arbeitsschutz
- ☐ Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht
- ☐ Kollektivverhandlungen
- ☐ Beratungen
- ☐ Behandlung von Beschwerden
- ☐ Beilegung von Arbeitskonflikten
- ☐ Keine
- ☐ Andere. Wenn ja, bitte angeben: .....

1.2 Bitte machen Sie weitere Angaben zu den Bereichen, die Sie oben angekreuzt haben, einschließlich konkreter Herausforderungen und Chancen, und erläutern Sie, welche dieser Bereiche am relevantesten sind und warum.

1.3 Bitte beschreiben Sie Initiativen Ihrer Organisation, die auf die oben aufgeführten Bereiche ausgerichtet waren.

2. Dialog und Konsultationen

2.1 Stellen Sie in Ihrem Land einen offiziellen Vertreter oder eine offizielle Stelle bereit, der/die als Kontaktstelle dient für:

2.1.a … Vertreter ausländischer MNUs?

- ☐ ja. Wenn ja, bitte angeben .....
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

2.1.b … Arbeitgeberverbände aus anderen Ländern in Bezug auf das Verhalten von MNUs?

- ☐ ja. Wenn ja, bitte angeben .....
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

2.2 Führen Sie in Ihrem Land mit ausländischen MNUs, der Regierung oder Arbeitnehmerverbänden Konsultationen über die Tätigkeit von MNUs durch?

- ☐ ja. Wenn ja, bitte angeben .....
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

2.3 Haben Sie zusätzlich zu diesen Konsultationen in den letzten Jahren Veranstaltungen zu den Bereichen organisiert, die in der Erklärung über MNUs abgedeckt werden?

- ☐ ja. Wenn ja, bitte angeben .....
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

2.4 Bitte beschreiben Sie die Konsultation oder Veranstaltung, die Sie für am wichtigsten halten, und geben Sie an, warum.

3. Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung

3.1 Haben Sie in den letzten Jahren Veranstaltungen ausgerichtet oder Initiativen ergriffen, die der Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung dienen sollten?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

3.2 Wenn ja: Wurden irgendwelche dieser Veranstaltungen organisiert oder Initiativen ergriffen:

3.2.a … gemeinsam mit oder einschließlich der Regierung oder Arbeitnehmerverbänden?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

3.2.b … gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden aus anderen Ländern?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

3.2.c … mit Unterstützung der IAO?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

3.3 Bitte nennen Sie Beispiele solcher Förderaktivitäten und beschreiben Sie die erfolgreichsten.

3.4 Haben Sie Fördermaterialien zu den Grundsätzen der MNU-Erklärung entwickelt oder in Auftrag gegeben, die für die Öffentlichkeit in Sprachen verfügbar sind, die in Ihrem Land gesprochen werden? Bitte nennen Sie Beispiele der Arten von angebotenem Material.

4. Sonstige Informationen

4.1 Bitte geben Sie alle sonstigen Informationen an, die Sie mit Blick auf die Förderung der MNU-Erklärung auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene für wichtig halten.

Arbeitnehmerverbände

1. Bewusstsein für die Grundsätze der MNU-Erklärung

1.1 Welche Bereiche der MNU-Erklärung sind unter Berücksichtigung der politischen und wirtschaftlichen Situation in ihrem Land in Bezug auf die Tätigkeit multinationaler Unternehmen relevant?

- ☐ Beschäftigungsförderung
- ☐ Chancengleichheit und Gleichbehandlung
- ☐ Sicherheit der Beschäftigung
- ☐ Ausbildung
- ☐ Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen
- ☐ Mindestalter
- ☐ Arbeitsschutz
- ☐ Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht
- ☐ Kollektivverhandlungen
- ☐ Beratungen
- ☐ Behandlung von Beschwerden
- ☐ Beilegung von Arbeitskonflikten
- ☐ Keine
- ☐ Andere. Wenn ja, bitte angeben: .....

1.2 Bitte machen Sie weitere Angaben zu den Bereichen, die Sie oben angekreuzt haben, einschließlich konkreter Herausforderungen und Chancen, und erläutern Sie, welche dieser Bereiche am relevantesten sind und warum.

1.3 Bitte beschreiben Sie von Ihrer Organisation ergriffene Initiativen, die auf die oben aufgeführten Bereiche ausgerichtet waren.

2. Dialog und Konsultationen

2.1 Stellen Sie in Ihrem Land einen offiziellen Vertreter oder eine offizielle Stelle bereit, die als Kontaktstelle dient für:

2.1.a ... Vertreter von Arbeitnehmern ausländischer MNUs?

- ☐ ja. Wenn ja, bitte angeben .....
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

2.1.b ... Arbeitnehmerverbänden aus anderen Ländern in Bezug auf das Verhalten von MNUs?

- ☐ ja. Wenn ja, bitte angeben .....
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

2.2 Führen Sie in Ihrem Land mit ausländischen MNUs, der Regierung oder Arbeitgeberverbänden Konsultationen über die Tätigkeit von MNUs durch?

- ☐ ja. Wenn ja, bitte angeben .....
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

2.3 Haben Sie zusätzlich zu institutionellen Konsultationen in den letzten Jahren Veranstaltungen zu den Bereichen organisiert, die in der MNU-Erklärung abgedeckt werden?

- ☐ ja. Wenn ja, bitte angeben .....
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

2.4 Bitte beschreiben Sie die Konsultation oder Veranstaltung, die Sie für am wichtigsten halten, und geben Sie an, warum.

3. Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung

3.1 Haben Sie in den letzten Jahren Veranstaltungen durchgeführt oder Initiativen ergriffen, die der Förderung der Grundsätze der MNU-Erklärung dienen sollten?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

3.2 Wenn ja: Wurden irgendwelche dieser Veranstaltungen organisiert oder Initiativen ergriffen:

3.2.a ... gemeinsam mit oder einschließlich der Regierung oder Arbeitgeberverbänden?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

3.2.b ... gemeinsam mit Arbeitnehmerverbänden aus anderen Ländern?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

3.2.c ... mit Unterstützung der IAO?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ keine Informationen verfügbar

3.3 Bitte nennen Sie Beispiele solcher Förderaktivitäten und beschreiben Sie die erfolgreichsten.

3.4 Haben Sie Fördermaterialien zu den Grundsätzen der MNU-Erklärung entwickelt oder in Auftrag gegeben, die für die Öffentlichkeit in Sprachen verfügbar sind, die in Ihrem Land gesprochen werden?

4. Sonstige Informationen

4.1 Bitte geben Sie alle sonstigen Informationen an, die Sie mit Blick auf die Förderung der MNU-Erklärung auf der nationalen, regionalen und internationalen Ebene für wichtig halten.

Anhang II. Liste der auskunftgebenden Regierungen, Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerverbände

Land	Staat	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Albanien			Gewerkschaftsbund von Albanien
Armenien	Arbeitsministerium	Republikanische Arbeitgeberunion Armeniens	
Aserbaidschan	Ministerium für Arbeit und sozialen Schutz der Bevölkerung		
Belarus		Belarussische Unternehmer- und Arbeitgebervereinigung „Professor M. Kunjawskij“	
Belgien	Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung		Verband der christlichen Gewerkschaften
Bosnien und Herzegowina	Ministerium für zivile Angelegenheiten	Union der Arbeitgeberverbände der Republika Srpska	Gewerkschaftsbund von Bosnien und Herzegowina
Bulgarien	Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik		Dachverband unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens
Dänemark	Ministerium für Beschäftigung		
Deutschland	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	IG Metall
Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien	Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik	Unternehmerverband von Mazedonien Arbeitgeberverband von Mazedonien	
Estland	Ministerium für Soziales		
Finnland	Ministerium für Wirtschaft und Beschäftigung		
Frankreich	Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, berufliche Ausbildung und sozialen Dialog		Allgemeiner Gewerkschafts-bund – Force Ouvrière Allgemeiner Gewerkschaftsbund
Georgien		Georgischer Arbeitgeberverband	
Griechenland	Ministerium für Arbeit, soziale Sicherheit und soziale Solidarität		
Irland			Irischer Gewerkschaftskongress
Island			Isländischer Gewerkschaftsbund
Israel			Allgemeiner Israelischer Gewerkschaftsbund
Italien	Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik		Allgemeiner italienischer Gewerkschaftsbund, Italienischer Bund der Arbeitnehmergewerkschaften, Italienische Arbeitergewerkschaft
Kasachstan	Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik	Arbeitgeberverband der Republik Kasachstan	Gewerkschaftsbund der Republik Kasachstan
Kirgisistan	Ministerium für Arbeit und soziale Entwicklung	Nationaler Arbeitgeberverband der Republik Kirgisistan	Gewerkschaftsbund
Kroatien	Ministerium für Arbeit und Rentensystem	Kroatischer Arbeitgeberverband	
Lettland			
Litauen	Ministerium für soziale Sicherheit und Arbeit		
Luxemburg			
Malta	Ministerium für sozialen Dialog, Verbraucherangelegenheiten und bürgerliche Freiheiten		

Land	Staat	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Montenegro	Ministerium für Arbeit und Sozialfürsorge	Arbeitgeberverband Montenegros	Gewerkschaftsbund von Montenegro
Niederlande	Ministerium für Soziales und Beschäftigung		
Norwegen	Ministerium für Arbeit und Soziales	Verband der norwegischen Wirtschaft und Industrie	Norwegischer Gewerkschaftsbund
Österreich	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Bundesarbeitskammer		
Polen	Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik		Unabhängige und autonome Gewerkschaft „Solidarność“
Portugal	Generaldirektion für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen	Portugiesischer Industrieverband	Allgemeiner Arbeitergewerkschaftsbund Allgemeiner Gewerkschaftsbund Portugals
Republik Moldau		Nationaler Arbeitgeberverband	Nationaler Gewerkschaftsbund der Republik Moldau
Rumänien			
Russische Föderation			Bund unabhängiger Gewerkschaften Russlands
San Marino			
Schweden	Ministerium für Beschäftigung		Schwedischer Gewerkschaftsbund und Dachverband der schwedischen Akademiker
Schweiz	Staatssekretariat für Wirtschaft	Schweizerischer Arbeitgeberverband	
Serbien	Ministerium für Arbeit, Beschäftigung, Veteranen und Soziales	Serbischer Arbeitgeberverband	Gewerkschaftsbund „Unabhängigkeit“
Slowakei		Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Slowakischen Republik	
Slowenien			
Spanien			Allgemeine Arbeiterunion Gewerkschaftsunion der Arbeiter Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen
Tadschikistan	Arbeitsministerium	Arbeitgeberunion der Republik Tadschikistan	
Tschechische Republik	Ministerium für Arbeit und Soziales		
Türkei	Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit	Türkische Vereinigung der Arbeitgeberverbände	Türkischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaftsdachverband Hak-İş
Turkmenistan			
Ukraine	Ministerium für Sozialpolitik	Arbeitgeberverband der Ukraine	Gewerkschaftsbund der Ukraine Lwiwer Regionalverband der Gewerkschaft der Automobil- und Landmaschinenarbeiter der Ukraine
Ungarn	Ministerium für Nationalwirtschaft		
Usbekistan		Handels- und Industriekammer von Usbekistan	
Vereinigtes Königreich			
Zypern		Verband der Arbeitgeber und Industriellen Zyperns	

Anhang III. Grundsätze der MNU-Erklärung (fünfte Ausgabe, März 2017)

	An Regierungen gerichtete Grundsätze	An Unternehmen gerichtete Grundsätze
Allgemeine Maßnahmen	Das Ziel der Erklärung durch geeignete Gesetze und Politiken, Maßnahmen und Aktivitäten fördern, auch in den Bereichen der Arbeitsverwaltung und der öffentlichen Arbeitsaufsicht [Absatz 3] Die Gleichbehandlung multinationaler und nationaler Unternehmen sicherstellen [Absatz 5] Alle grundlegenden Übereinkommen ratifizieren [Absatz 5] Gute soziale Praxis in Übereinstimmung mit der MNU-Erklärung bei den in ihren Gebieten tätigen MNUs und ihren im Ausland tätigen MNUs fördern [Absatz 12] Zu Beratungen mit anderen Regierungen bereit sein, sooft dies notwendig wird [Absatz 12]	Die Hoheitsrechte von Staaten achten, innerstaatliche Rechtsvorschriften befolgen und internationale Normen einhalten [Absatz 8] Zur Umsetzung der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihrer Folgemaßnahmen beitragen [Absatz 9] Die Sorgfaltspflichten erfüllen und dabei die zentrale Rolle von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Arbeitsbeziehungen und sozialem Dialog berücksichtigen [Absatz 10] Mit Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Konsultationen durchführen, um sicherzustellen, dass die Tätigkeit mit nationalen Entwicklungsprioritäten übereinstimmen [Absatz 11]
Beschäftigung	Eine aktive Politik zur Förderung produktiver und frei gewählter Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit verkünden und verfolgen [Absatz 13] Einen integrierten Politikrahmen zur Erleichterung des Übergang zur formellen Wirtschaft entwickeln und umsetzen [Absatz 21] Im Rahmen einer Strategie mit dem Ziel, schrittweise höhere Niveaus der sozialen Sicherheit zu gewährleisten, soziale Basisschutzniveaus einführen und aufrechterhalten [Absatz 22] Wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit zu verhindern und zu beseitigen, Opfern Zugang zu einem wirksamen Rechtsbehelf zu eröffnen, eine nationale Politik und einen Aktionsplan zu entwickeln sowie Arbeitgebern Orientierungshilfe zu geben und sie zu unterstützen [Absätze 23 und 24] Eine innerstaatliche Politik entwickeln, die dazu bestimmt ist, die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen, Sofortmaßnahmen ergreifen, um das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit vordringlich sicherstellen und das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung fortschreitend anzuheben [Absatz 26] Eine Politik zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Beschäftigung verfolgen, um jede Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft zu beseitigen [Absatz 28] Die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit fördern [Absatz 29] Multinationale Unternehmen niemals zu Diskriminierung auffordern oder ermutigen und sie soweit angebracht in Bezug auf die Vermeidung von Diskriminierung beraten [Absatz 31] Die Auswirkungen multinationaler Unternehmen auf die Beschäftigung in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen prüfen [Absatz 32] In Zusammenarbeit mit multinationalen und nationalen Unternehmen Einkommensschutz für Arbeitnehmer bieten, deren Beschäftigungsverhältnis beendet worden ist [Absatz 36]	Bemüht sein, die Beschäftigungsmöglichkeiten und -normen zu erhöhen und dabei die beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Ziele der Regierungen berücksichtigen [Absatz 16] Vor Aufnahme ihrer Tätigkeit die zuständigen Behörden sowie die nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände konsultieren, damit Beschäftigungspläne, soweit durchführbar, mit den sozialen Entwicklungsmaßnahmen der betreffenden Länder übereinstimmen [Absatz 17] Der Beschäftigung, beruflichen Entwicklung, Förderung und Beförderung von Staatsangehörigen des Gastlandes Vorrang geben [Absatz 18] Technologien nutzen, die sowohl direkt als auch indirekt Arbeitsplätze schaffen; an der Entwicklung geeigneter Technologien mitwirken; und Technologien den Erfordernissen und Besonderheiten des Gastlandes anpassen [Absatz 19] Durch den Einkauf lokaler Einsatzmittel, die Förderung der lokalen Verarbeitung von Rohstoffen sowie die lokale Fertigung von Teilen und Ausrüstung Verflechtungen mit lokalen Unternehmen eingehen [Absatz 20] Zum Übergang zur formellen Wirtschaft beitragen [Absatz 21] Die Weiterentwicklung öffentlicher Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen und dazu beitragen, sie anzuregen [Absatz 22] Unverzügliche und wirksame Sofortmaßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass Zwangsarbeit bei ihrer Tätigkeit verboten und beseitigt wird [Absatz 25] Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung respektieren sowie unverzügliche und wirksame Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass die schlimmsten Formen der Kinderarbeit verboten und beseitigt werden [Absatz 27] Sich vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung leiten lassen sowie Qualifikationen, Fertigkeiten und Erfahrungen zu Kriterien für die Anwerbung, Einstellung, Ausbildung und den beruflichen Aufstieg ihrer Arbeitnehmer machen [Absatz 27] Bemüht sein, Arbeitnehmern eine stabile Beschäftigung zu bieten, und frei ausgehandelte Verpflichtungen betreffend die Stabilität der Beschäftigung und die soziale Sicherheit einhalten sowie die Beschäftigungssicherheit fördern, indem rechtzeitig über beabsichtigte Tätigkeitsveränderungen informiert wird und willkürliche Entlassungen vermieden werden [Absätze 33–35]

	An Regierungen gerichtete Grundsätze	An Unternehmen gerichtete Grundsätze
Ausbildung	In Zusammenarbeit mit allen beteiligten Parteien eine innerstaatliche Politik für eine eng an die Beschäftigung gekoppelte Berufsbildung und Berufsberatung entwickeln [Absatz 37]	Arbeitnehmern auf allen Stufen Ausbildung bieten, die den Erfordernissen des Unternehmens und den Entwicklungsmaßnahmen des Landes entspricht [Absatz 38] Sich an Programmen beteiligen, die darauf abzielen, Qualifizierung, lebenslange Ausbildung und Entwicklung zu fördern sowie Berufsberatung zu bieten, und zur Unterstützung von Ausbildungsprogrammen geschultes Personal zur Verfügung stellen [Absatz 39] Einheimischen Führungskräften innerhalb des Unternehmens Gelegenheit bieten, ihre Erfahrungen zu erweitern [Absatz 40]
Arbeits- und Lebensbedingungen	Bemüht sein, geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, dass die Tätigkeit multinationaler Unternehmen soweit wie möglich unteren Einkommensgruppen und weniger entwickelten Gebieten zugutekommen. Sicherstellen, dass sowohl multinationale als auch nationale Unternehmen geeignete Arbeitsschutznormen bieten und zu einer präventiven Arbeitsschutzkultur beitragen, einschließlich Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt bei der Arbeit und Beachtung der Gebäudesicherheit; und dass Arbeitnehmer entschädigt werden, die von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten betroffen wurden [Absatz 43]	Unter Berücksichtigung der allgemeinen Höhe der Löhne, der Lebenshaltungskosten, der Leistungen der sozialen Sicherheit, wirtschaftlicher Faktoren und der Produktivität unternehmensweit keine ungünstigeren Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen bieten als vergleichbare Arbeitgeber in dem betreffenden Land [Absatz 41] Die höchsten Arbeitsschutznormen einhalten, über bekannte besondere Gefahren und entsprechende Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit neuen Produkten und Verfahren aufklären, über in anderen Ländern eingehaltene gute Praxis informieren und eine führende Rolle bei der Untersuchung der Ursachen von Arbeitsgefahren spielen [Absatz 44] Mit internationalen Organisationen und nationalen Arbeitsschutzorganisationen, nationalen Behörden sowie Arbeitnehmern und ihren Verbänden zusammenarbeiten und Fragen des Arbeitsschutzes in Vereinbarungen mit Vertretern der Arbeitnehmer verankern [Absätze 45 und 46]
Arbeitsbeziehungen	Die im Übereinkommen Nr. 87, Artikel 5, niedergelegten Grundsätze anwenden, weil es in Bezug auf multinationale Unternehmen wichtig ist, dass Verbände, die diese Unternehmen oder ihre Arbeitnehmer vertreten, sich internationalen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ihrer Wahl anschließen können [Absatz 51] In ihre Anreize für ausländische Investitionen keinerlei Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit, des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen der Arbeitnehmer aufnehmen [Absatz 52] Durch juristische, administrative, gesetzliche oder andere geeignete Mittel sicherstellen, dass Arbeitnehmer, deren Rechte verletzt wurden, Zugang zu wirksamem Rechtsbehelf haben [Absatz 64] Sicherstellen, dass freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren kostenlos verfügbar sind, um die Prävention und Beilegung von Arbeitskonflikten zu unterstützen [Absatz 67]	Bei ihrer gesamten Tätigkeit Normen für Arbeitsbeziehungen einhalten [Absatz 47] Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen achten, Erleichterungen gewähren und Informationen liefern, die für sinnvolle Verhandlungen erforderlich sind [Absätze 48, 57 und 61] Repräsentative Arbeitgeberverbände unterstützen [Absatz 50] Regelmäßige Beratungen über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse vorsehen [Absatz 63] Ihren Einfluss geltend machen, um Geschäftspartner anzuhalten, die wirksame Abstellung von Menschenrechtsverletzungen zu gewährleisten [Absatz 65] Die Beschwerden von Arbeitnehmern nach einem geeigneten Verfahren untersuchen [Absatz 66] Sich bemühen, gemeinsam mit Vertretern und Verbänden der Arbeitnehmer freiwillige Einigungsverfahren zu etablieren [Absatz 68]

Anhang IV. Liste der Ratifizierungen von grundlegenden Übereinkommen der IAO durch Mitgliedstaaten in Europa und Zentralasien

Land	Vereinigungsfreiheit		Zwangsarbeit		Diskriminierung		Kinderarbeit	
	Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948	Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949	Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930	Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957	Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951	Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958	Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973	Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999
Albanien	1957	1957	1957	1997	1957	1997	1998	2001
Armenien	2006	2003	2004	2004	1994	1994	2006	2006
Aserbaidschan	1992	1992	1992	2000	1992	1992	1992	2004
Belarus	1956	1956	1956	1995	1956	1961	1979	2000
Belgien	1951	1953	1944	1961	1952	1977	1988	2002
Bosnien und Herzegowina	1993	1993	1993	2000	1993	1993	1993	2001
Bulgarien	1959	1959	1932	1999	1955	1960	1980	2000
Dänemark	1951	1955	1932	1958	1960	1960	1997	2000
Deutschland	1957	1956	1956	1959	1956	1961	1976	2002
Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien	1991	1991	1991	2003	1991	1991	1991	2002
Estland	1994	1994	1996	1996	1996	2005	2007	2001
Finnland	1950	1951	1936	1960	1963	1970	1976	2000
Frankreich	1951	1951	1937	1969	1953	1981	1990	2001
Georgien	1999	1993	1993	1996	1993	1993	1996	2002
Griechenland	1962	1962	1952	1962	1975	1984	1986	2001
Irland	1955	1955	1931	1958	1974	1999	1978	1999
Island	1950	1952	1958	1960	1958	1963	1999	2000
Israel	1957	1957	1955	1958	1965	1959	1979	2005
Italien	1958	1958	1934	1968	1956	1963	1981	2000
Kasachstan	2000	2001	2001	2001	2001	1999	2001	2003
Kirgisistan	1992	1992	1992	1999	1992	1992	1992	2004
Kroatien	1991	1991	1991	1997	1991	1991	1991	2001
Lettland	1992	1992	2006	1992	1992	1992	2006	2006
Litauen	1994	1994	1994	1994	1994	1994	1998	2003
Luxemburg	1958	1958	1964	1964	1967	2001	1977	2001
Malta	1965	1965	1965	1965	1988	1968	1988	2001
Montenegro	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006
Niederlande	1950	1993	1933	1959	1971	1973	1976	2002
Norwegen	1949	1955	1932	1958	1959	1959	1980	2000
Österreich	1950	1951	1960	1958	1953	1973	2000	2001

Land	Vereinigungsfreiheit		Zwangsarbeit		Diskriminierung		Kinderarbeit	
	Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungs-freiheit und den Schutz des Vereinigungs-rechtes, 1948	Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungs-recht und das Recht zu Kollektiv-verhandlungen, 1949	Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930	Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957	Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951	Übereinkommen (Nr. 111) über die Dis-kriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958	Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973	Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999
Polen	1957	1957	1958	1958	1954	1961	1978	2002
Portugal	1977	1964	1956	1959	1967	1959	1998	2000
Republik Moldau	1996	1996	2000	1993	2000	1996	1999	2002
Rumänien	1957	1958	1957	1998	1957	1973	1975	2000
Russische Föderation	1956	1956	1956	1998	1956	1961	1979	2003
San Marino	1986	1986	1995	1995	1985	1986	1995	2000
Schweden	1949	1950	1931	1958	1962	1962	1990	2001
Schweiz	1975	1999	1940	1958	1972	1961	1999	2000
Serbien	2000	2000	2000	2003	2000	2000	2000	2003
Slowakei	1993	1993	1993	1997	1993	1993	1997	1999
Slowenien	1992	1992	1992	1997	1992	1992	1992	2001
Spanien	1977	1977	1932	1967	1967	1967	1977	2001
Tadschikistan	1993	1993	1993	1999	1993	1993	1993	2005
Tschechische Republik	1993	1993	1993	1996	1993	1993	2007	2001
Türkei	1993	1952	1998	1961	1967	1967	1998	2001
Turkmenistan	1997	1997	1997	1997	1997	1997	2012	2010
Ukraine	1956	1956	1956	2000	1956	1961	1979	2000
Ungarn	1957	1957	1956	1994	1956	1961	1998	2000
Usbekistan	2016	1992	1992	1997	1992	1992	2009	2008
Vereinigtes Königreich	1949	1950	1931	1957	1971	1999	2000	2000
Zypern	1966	1966	1960	1960	1987	1968	1997	2000

Quelle: Internationales Arbeitsamt. Normlex: Informationssystem zu den Internationalen Arbeitsnormen. www.ilo.org/normlex.

Anhang V. Liste der Ratifizierungen anderer Übereinkommen, auf die in der MNU-Erklärung Bezug genommen wird

Land	Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947	Übereinkommen (Nr. 102) über soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952	Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958	Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964 [Tabelle I in der geänderten Fassung von 1980]	Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964	Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969	Übereinkommen (Nr. 130) über ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969	Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971	Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, 1975
Albanien	2004	2006			2009	2007		2004	
Armenien	2004				1994			1994	
Aserbaidschan	2000				1992	2000		1993	1992
Belarus	1995				1968				1979
Belgien	1957	1959		1970	1969	1997			
Bosnien und Herzegowina	1993	1993		1993	1993	1993		1993	1993
Bulgarien	1949	2008			2008				
Dänemark	1958	1955			1970	1972	1978	1978	1981
Deutschland	1955	1958		1972	1971	1973	1974	1973	1980
Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien	1991	1991		1991	1991	1991		1991	1991
Estland	2005				2003	2005		1996	
Finnland	1950			1968	1968	1974	1974	1976	1977
Frankreich	1950	1974			1971	1972		1972	1984
Georgien					1993				1993
Griechenland	1955	1955			1984			1988	1989
Irland	1951	1968		1969	1967				1979
Island	2009	1961			1990	2009			
Israel	1955	1955			1970				1979
Italien	1952	1956			1971	1981		1981	1979
Kasachstan	2001				1999	2001		2000	
Kirgisistan	2000				1992				1992
Kroatien	1991	1991		1991	1991	1991		1991	
Lettland	1994				1992	1994		1992	1993
Litauen	1994				2004			1994	1994
Luxemburg	1958	1964		1972		2008	1980	1979	2001
Malta	1965					1988		1988	
Montenegro	2006	2006		2006	2006	2006		2006	2006
Niederlande	1951	1962		1966	1967	1973	2006	1975	1979
Norwegen	1949	1954			1966	1971	1972	1976	1976

Land	Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947	Übereinkommen (Nr. 102) über soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952	Übereinkommen (Nr. 110) über die Plantagenarbeit, 1958	Übereinkommen (Nr. 121) über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 1964 [Tabelle I in der geänderten Fassung von 1980]	Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964	Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969	Übereinkommen (Nr. 130) über ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969	Übereinkommen (Nr. 135) über Arbeitnehmervertreter, 1971	Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, 1975
Österreich	1949	1969			1972			1973	1979
Polen	1995	2003			1966	1995		1977	1979
Portugal	1962	1994			1981	1983		1976	1981
Republik Moldau	1996				1996	1997		1996	2001
Rumänien	1973	2009			1973	1975		1975	
Russische Föderation	1998				1967			2010	1979
San Marino									1985
Schweden	1949	1953		1969	1965	1970	1970	1972	1976
Schweiz	1949	1977			2013				1977
Serbien	2000	2000		2000	2000	2000		2000	2000
Slowakei	2009	1993			1993	2009	1993	2009	1993
Slowenien	1992	1992		1992	1992	1992		1992	1992
Spanien	1960	1988			1970	1971		1972	1977
Tadschikistan	2009				1993				1993
Tschechische Republik	2011	1993			1993	2011	1993	2000	1993
Türkei	1951	1975			1977			1993	1993
Turkmenistan									
Ukraine	2004	2016			1968	2004		2003	1979
Ungarn	1994				1969	1994		1972	1976
Usbekistan					1992			1997	
Vereinigtes Königreich	1949	1954			1966			1973	1977
Zypern	1960	1991		1966	1966			1996	1977

Quelle: Internationales Arbeitsamt. Normlex: Informationssystem zu internationalen Arbeitsnormen. www.ilo.org/normlex.

Land	Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976	Übereinkommen (Nr. 148) über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977	Übereinkommen (Nr. 154) über die Förderung von Kollektivverhandlungen, 1981	Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981	Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981	Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982	Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985	Übereinkommen (Nr. 162) über Asbest, 1986	Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988
Albanien	1999		2002	2004	2007				2014
Armenien	2005		2005						
Aserbaidschan	1993	1992	1993		2010				
Belarus	1993		1997	2000					2001
Belgien	1982	1994	1988	2011	2015		2011	1996	2016
Bosnien und Herzegowina	2006	1993	2014	1993	1993	1993	1993	1993	
Bulgarien	1998				2006		2012		
Dänemark	1978	1988		1995				2006	1995
Deutschland	1979	1993					1994	1993	1993
Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien	2005	1991	2013	1991	1991	1991	1991	1991	
Estland	1994								
Finnland	1978	1979	1983	1985	1983	1992	1987	1988	1997
Frankreich	1982	1985			1989	1989			
Georgien									
Griechenland	1981		1996		1988				
Irland	1979			1995					
Island	1981			1991	2000				
Israel	2010								
Italien	1979	1985							2003
Kasachstan	2000	1996		1996	2013			2011	2008
Kirgisistan	2007	1992	2003						
Kroatien		1991		1991	1991		1991	1991	
Lettland	1994	1993	1994	1994		1994			
Litauen	1994		1994		2004				
Luxemburg		2008		2001		2001	2008	2008	2008
Malta		1988							
Montenegro	2006	2006		2006	2006	2006	2006	2006	2015
Niederlande	1978	2017	1993	1991	1988			1999	
Norwegen	1977	1979	1982	1982	1982			1992	1991

Land	Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976	Übereinkommen (Nr. 148) über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977	Übereinkommen (Nr. 154) über die Förderung von Kollektivverhandlungen, 1981	Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981	Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981	Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982	Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985	Übereinkommen (Nr. 162) über Asbest, 1986	Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988
Österreich	1979								
Polen	1993	2004					2004		
Portugal	1981	1981		1985	1985	1995		1999	
Republik Moldau	1996		1997	2000		1997			
Rumänien	1992		1992						
Russische Föderation	2014	1988	2010	1998	1998			2000	
San Marino	1985	1988	1995		1988		1988		
Schweden	1977	1978	1982	1982	1982	1983	1986	1987	1991
Schweiz	2000		1983					1992	
Serbien	2005	2000		2000	2000	2000	2000	2000	2009
Slowakei	1997	1993	2009	1993	2002	2010	1993		1993
Slowenien	2011	1992	2006	1992	1992	1992	1992	1992	
Spanien	1984	1980	1985	1985	1985	1985		1990	
Tadschikistan	2014	1993		2009					
Tschechische Republik	2000	1993		1993			1993		1993
Türkei	1993			2005		1995	2005		2015
Turkmenistan									
Ukraine	1994		1994	2012	2000	1994	2010		
Ungarn	1994	1994	1994	1994			1988		1989
Usbekistan			1997						
Vereinigtes Königreich	1977	1979							
Zypern	1977		1989	1989		1985		1992	

Quelle: Internationales Arbeitsamt. Normlex: Informationssystem zu internationalen Arbeitsnormen. www.ilo.org/normlex.

Land	Übereinkommen (Nr. 168) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988	Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989	Übereinkommen (Nr. 170) über chemische Stoffe, 1990	Übereinkommen (Nr. 173) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992	Übereinkommen (Nr. 174) über die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993	Übereinkommen (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995	Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001	Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006	Seearbeitsübereinkommen, 2006
Albanien	2006			2005	2003	2003		2014	2016
Armenien				2005	1996	1999			
Aserbaidschan									
Belarus									
Belgien	2011		2017		2004	2012	2015		2013
Bosnien und Herzegowina					2010	2010	2010	2010	2010
Bulgarien				2004					2010
Dänemark		1996						2009	2011
Deutschland			2007			1998		2010	2013
Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien								2012	
Estland					2000				2016
Finnland	1990		2014	1994	2013	1997	2003	2008	2013
Frankreich								2014	2013
Georgien									
Griechenland									2013
Irland						1998			2014
Island									
Israel									
Italien			2002						2013
Kasachstan								2015	
Kirgisistan							2004		
Kroatien									2010
Lettland				2002					2011
Litauen				1994					2013
Luxemburg			2008		2008	2008	2008		2011
Malta									2013
Montenegro								2015	2015
Niederlande		1998	2017		1997				2011
Norwegen	1990	1990	1993			1999		2015	2009

Land	Übereinkommen (Nr. 168) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988	Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989	Übereinkommen (Nr. 170) über chemische Stoffe, 1990	Übereinkommen (Nr. 173) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992	Übereinkommen (Nr. 174) über die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993	Übereinkommen (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995	Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001	Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006	Seearbeitsübereinkommen, 2006
Österreich				1996		1999		2011	
Polen			2005			2001			2012
Portugal				2012		2002	2012		2016
Republik Moldau							2002	2010	
Rumänien	1992								2015
Russische Föderation				2012	2012	2013		2011	2012
San Marino									
Schweden	1990		1992		1994	1997	2004	2008	2012
Schweiz	1990			1995					2011
Serbien								2009	2013
Slowakei				1998		1998	2002	2010	
Slowenien				2001	2010			2014	2016
Spanien		2007		1995		1997		2009	2010
Tadschikistan									
Tschechische Republik						2000		2008	
Türkei						2015		2014	
Turkmenistan									
Ukraine				2006	2011	2011	2009		
Ungarn									2013
Usbekistan									
Vereinigtes Königreich								2008	2013
Zypern			2016					2009	2012

Quelle: Internationales Arbeitsamt. Normlex: Informationssystem zu internationalen Arbeitsnormen. www.ilo.org/normlex.

Anhang VI. Arbeitslosenquote (%), Länder Europas und Zentralasiens, 2012–16

Land	2012	2013	2014	2015	2016	Durchschnittliche Arbeitslosenquote 2012–16 (%)	Veränderung der Arbeitslosenquote 2012–16
Albanien	13,4	15,6	17,5	17,1	16,3	16,0	2,9
Armenien	17,3	16,2	17,5	18,4	16,8	17,2	–0,5
Aserbaidschan	5,2	5,0	4,9	5,0	5,1	5,0	–0,1
Belarus	0,6	0,5	0,5	1,0	0,5	0,6	–0,1
Belgien	7,5	8,4	8,5	8,5	8,3	8,2	0,8
Bosnien und Herzegowina	28,1	27,5	27,5	27,7	25,8	27,3	–2,3
Bulgarien	12,3	12,9	11,4	9,1	7,6	10,7	–4,7
Dänemark	7,5	7,0	6,6	6,2	6,2	6,7	–1,3
Deutschland	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1	4,9	–1,3
Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien	31,0	29,0	28,0	26,1	26,7	28,2	–4,3
Estland	10,0	8,6	7,4	6,2	6,9	7,8	–3,1
Finnland	7,7	8,2	8,7	9,4	9,0	8,6	1,3
Frankreich	9,4	9,9	10,3	10,4	10,0	10,0	0,6
Georgien	15,0	14,6	12,4	12,0	11,6	13,1	–3,4
Griechenland	24,4	27,5	26,5	24,9	23,9	25,4	–0,5
Irland	14,7	13,0	11,3	9,4	8,1	11,3	–6,6
Island	6,0	5,4	4,9	4,0	3,0	4,7	–3,0
Israel	6,9	6,2	5,9	5,3	4,8	5,8	–2,1
Italien	10,7	12,2	12,7	11,9	11,5	11,8	0,8
Kasachstan	5,3	5,2	5,1	4,9	5,2	5,1	–0,1
Kirgisistan	8,4	8,3	8,1	7,6	7,7	8,0	–0,7
Kroatien	15,9	17,3	17,3	16,3	13,5	16,1	–2,4
Lettland	15,1	11,9	10,9	9,9	9,6	11,5	–5,5
Litauen	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9	10,6	–5,5
Luxemburg	5,1	5,9	5,9	6,7	5,9	5,9	0,8
Malta	6,3	6,4	5,8	5,4	5,3	5,8	–1,0
Montenegro	19,7	19,5	18,0	17,6	17,5	18,5	–2,2
Niederlande	6,1	7,8	7,4	6,9	6,0	6,8	–0,1
Norwegen	3,1	3,4	3,5	4,3	4,7	3,8	1,6
Österreich	4,9	5,3	5,6	5,7	6,1	5,5	1,2
Polen	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2	8,6	–3,9
Portugal	15,5	16,2	13,9	12,4	11,1	13,8	–4,4
Republik Moldau	5,6	5,1	3,9	4,9	5,0	4,9	–0,6
Rumänien	6,8	7,1	6,8	6,8	6,4	6,8	–0,4
Russische Föderation	5,5	5,5	5,2	5,6	5,7	5,5	0,2
San Marino	6,1	6,0	6,6	7,4		6,5	

Land	2012	2013	2014	2015	2016	Durchschnittliche Arbeitslosenquote 2012–16 (%)	Veränderung der Arbeitslosenquote 2012–16
Schweden	8,0	8,1	8,0	7,4	7,0	7,7	–1,0
Schweiz	4,2	4,4	4,5	4,6	4,6	4,5	0,4
Serbien	23,9	22,1	18,9	17,7	16,5	19,8	–7,4
Slowakei	14,0	14,2	13,2	11,5	10,0	12,6	–4,0
Slowenien	8,8	10,1	9,7	9,0	8,0	9,1	–0,8
Spanien	24,8	26,1	24,4	22,1	19,6	23,4	–5,2
Tadschikistan	10,9	10,9	10,7	10,8	10,8	10,8	–0,1
Tschechische Republik	7,0	7,0	6,1	5,1	4,0	5,8	–3,0
Türkei	8,2	8,7	9,9	10,2	10,3	9,5	2,1
Turkmenistan	9,1	9,0	9,0	8,7	8,6	8,9	–0,5
Ukraine	7,5	7,2	9,3	9,1	8,9	8,4	1,4
Ungarn	11,0	10,2	7,7	6,8	5,2	8,2	–5,8
Usbekistan	9,1	9,0	9,0	8,9	8,9	9,0	–0,2
Vereinigtes Königreich	7,9	7,5	6,1	5,3	4,8	6,3	–3,1
Zypern	11,8	15,9	16,1	14,9	11,7	14,1	–0,1

Hinweis: Arbeitslosenquote wie von den jeweiligen Ländern an die IAO gemeldet. Wenn die Arbeitslosenquote nicht verfügbar war, wird in der Tabelle ein Wert angegeben, der aus von der IAO durchgeführten Schätzungen und Prognosen abgeleitet wurde.

Quelle: Internationales Arbeitsamt. ILOSTAT: IAO-Datenbank für Arbeitsstatistik, Arbeitslosigkeit nach Geschlecht und Alter, IAO-Schätzungen und -Prognosen http://www.ilo.org/ilostat.