



**Universität
Zürich** UZH

Seminar «Theorien Multinationaler Unternehmen»

Global Governance und die MNU

Präsentation

Marco Jetzer

12.12.16



**Universität
Zürich** ^{UZH}

Seminar «Theorien Multinationaler Unternehmen»

Inhalt

1. Folgen der Globalisierung
2. Global Governance
3. Sustainable Forest Management
4. UN Global Compact
5. Zusammenfassung
6. Diskussion
7. Literatur



1. Folgen der Globalisierung

Globale Expansion der Märkte

- Regulierung der Unternehmensaktivitäten jedoch nicht im gleichen Tempo
- Sozial- und Umweltprobleme: Kinderarbeit, Abfall- und CO₂-Produktion, Abholzen von Wäldern etc.
- Produktion entlang der Wertschöpfungskette in verschiedenen Ländern → externe Effekte zu wenig reguliert
- MNU aufgrund negativen externen Effekte stark in Kritik

Mena und Palazzo (2012)



1. Folgen der Globalisierung

Westfälisches System

- Staaten als einzige Akteure in internationaler Politik und Gesetzen
- Staaten territorial eigenständig
- Einzelne Staaten anarchisch

Veränderung des westfälischen Systems zu transnationalem System

- Aufteilung der politischen Autorität
- Diffusion zwischen privaten und öffentliche Sphären
- Veränderungen der Vorstellungen über Territorien

Kobrin (2008)



1. Folgen der Globalisierung

Akteure des transnationalen Systems

- Nationalstaaten
- Internationale Organisationen (Bspw. WTO)
- NGOs
- Multinationale Unternehmen

Verändertes Zusammenspiel der Akteure

- Öffentliche Autoritäten sind durch staatseigene- oder kontrollierte Unternehmen wirtschaftlich aktiv
- Private Unternehmen übernehmen öffentliche Funktionen, wie bspw. die Zurverfügungstellung von Gesundheitspflege

Kobrin (2008)



1. Folgen der Globalisierung

Corporate Social Responsibility

- Selbstregulierung der MNU
- Entwicklung und Implementierung von Sozial- und Umweltstandards in ihre Aktivitäten
- Unternehmen übernehmen regulatorische Rolle der Regierungen, da Regierungen diese nicht übernehmen wollen oder nicht übernehmen können
- Selbstregulierung kann auf individuellem Niveau als einzelne Unternehmung erfolgen
- Selbstregulierung aber zunehmend als Global Governance Initiativen

Mena und Palazzo (2012)



2. Global Governance

Global Governance Initiativen

- Global Governance Mechanismus: Akteure wie Unternehmen, soziale Organisationen, Regierungen, Akademiker und Gewerkschaften, die versuchen gemeinsam, globale Sozial- und Umweltprobleme zu lösen
- «soft law» Standards, nicht bindend und freiwillig
- Nicht überwacht von regulären Regierungsmechanismen



2. Global Governance

- Im Gegensatz zu «soft laws» sind «hard laws» Gesetze die in nationale, demokratische Regime eingebettet sind; Politiker wurden gewählt um Gesetze zu machen
- Legitimität der «hard laws» ist gewährleistet durch direkte oder repräsentative Demokratie
- Als «soft laws» sind Global Governance Initiativen nicht durch solche demokratischen Mechanismen legitimiert

Mena und Palazzo (2012)



2. Global Governance

- Falls Unternehmung freiwillig bei Global Governance Initiative mitmacht, wird von der Gesellschaft erwartet, dass Regeln eingehalten werden
- Wenn Unternehmung Regeln nicht befolgt, keine öffentliche Bestätigung; Unternehmung wird öffentlich als non-compliant actor bewertet
- Unternehmung kann aus Initiative ausgeschlossen werden
- «soft laws» haben insofern demokratischen Charakter, als dass dritte Parteien Kontrolle ausüben können
- Durch positive Anreize und negative Sanktionen können Dritte wie NGOs Kontrolle ausüben und Unternehmen an Normen und Regeln binden



2. Global Governance

Wie legitimieren sich Global Governance Akteure?

- Inwiefern ist die Regulierung gerechtfertigt und glaubwürdig? (Input Legitimität)
- Inwiefern löst die Regulierung die angegangenen Probleme effizient? (Output Legitimität)

Mena und Palazzo (2012)



2. Global Governance

Input Legitimitätskriterien

Involvierung

- Involvierung von allen betroffenen Stakeholdern (Wichtig: Relevante Stakeholder müssen genügend vertreten sein)

Prozedurale Fairness

- Involvierte Stakeholder müssen fähig sein, die Entscheidungsfindung zu beeinflussen, sie müssen eine Stimme erhalten

Konsens Orientierung

- Entscheide erhalten mehr Legitimität, wenn die Akteure auch bereit sind ihre Position aufgrund überzeugender Argumente zu ändern damit die Entscheide durchdachter sind

Transparenz

- Je transparenter das Verhalten und die Motive gemacht werden, desto höher ist die Legitimität



2. Global Governance

Output Legitimitätskriterien

Umfang

- Misst die Anzahl Mitglieder einer Global Governance Initiative; je mehr Unternehmen bereits mitmachen, desto mehr neue Unternehmen werden hinzukommen, weil die Nichtteilnahme sonst zu einem Wettbewerbsnachteil führen kann
- Je mehr Abnehmer eines Zulieferers bereits Mitglieder sind, desto stärker wird der Druck des Zulieferers auch mitzumachen

Wirksamkeit

- Regulierung muss das Problem korrekt adressieren und wirksam lösen können

Durchsetzung

- Regulierung muss überprüft werden, es muss kontrolliert werden, dass Regeln eingehalten werden; Überwachung und Sanktionierung der Mitglieder



3. Sustainable Forest Management



- Eine der ersten beiden Global Governance Initiativen
- Entstehung 1992 in Rio de Janeiro an der UN Conference on Environment and Development
- Regierungen sollen sich Gedanken zur unersetzbaren Zerstörung von natürlichen Ressourcen und Verschmutzung des Planeten machen
- Gründung des Forest Stewardship Council (FSC) → ohne Involvierung von Regierungen
- Gründung der Sustainable Forestry Initiative (SFI) → Involvierung von Regierungen
- Beide entwickeln Standards für nachhaltige Forstwirtschaft; ermächtigen unabhängige Instanz zur Prüfung der Implementierung dieser Standards
- Analyse von Mena und Palazzo (2012) anhand der Input- und Output Legitimitätskriterien ergibt, dass FSC etwas vor SFI liegt, betreffend der Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit

Mena und Palazzo (2012)



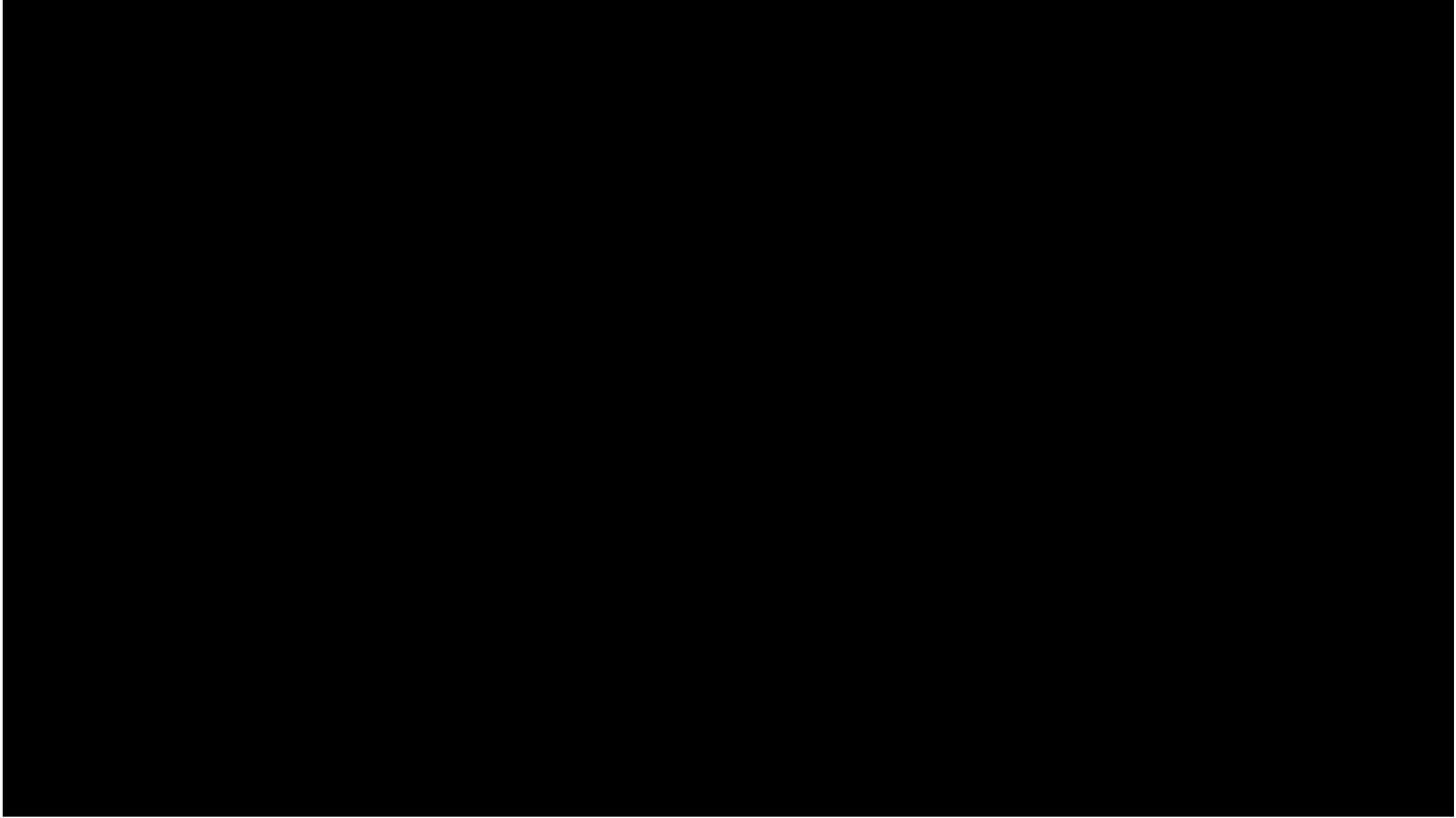
**Universität
Zürich** ^{UZH}

Seminar «Theorien Multinationaler Unternehmen»

4. UN Global Compact



**United Nations
Global Compact**





4. UN Global Compact



**United Nations
Global Compact**

Global Governance Initiative

- Gegründet im Jahr 2000, vorgeschlagen durch Kofi Annan am WEF in Davos 1999
- Dialog zwischen UNO und Organisationen, wobei UNO die Organisationen als Teil der Lösung sehen soll
- Soll die soziale und ökologische Verantwortlichkeit von MNUs adressieren
- Freiwillige Initiative für Organisationen, die bereit sind UN Ziele wie die «Sustainable Development Goals» und «Ten Principles» zu erfüllen
- Die zehn Prinzipien betreffen Bereiche der Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Kampf gegen Korruption
- Teilnehmende: Inzwischen 9000 Unternehmen und 3000 Organisationen

Voegtlin und Pless (2014)

UN Global Compact's 10 Principles

Human Rights

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Labour

Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Principle 5: the effective abolition of child labour; and

Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environment

Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Anti-Corruption

Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.





4. UN Global Compact



- Teilnahme am UN Global Compact → Unternehmen muss Absichtserklärung an das UN General Sekretariat schreiben, indem sich Unternehmen bereiterklärt sich an die 10 Prinzipien zu halten, mit Unterschrift des CEO
- 1 mal pro Jahr, «communication on progress» (COP) report; wird auf UNGC Webseite publiziert:
- Beinhaltet: Erklärung der fortbestehenden Unterstützung durch den CEO; Beschreibung von den erreichten Zielen in den vier Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Anti-Korruption; Messung der Resultate

Voegtlin und Pless (2014)



4. UN Global Compact



**United Nations
Global Compact**

- Keine standardisierte Anforderungen an den COP report
- Der Inhalt dieser reports wird auch nicht tiefgründig von der UNO überprüft
- Seit 2011 Unterscheidungskriterien zwischen Teilnehmer (learner, active, advanced); abhängig von der Bewertung der Resultate
- Teilnehmer die keinen COP report abgeben, werden nach dem 1. Jahr als nicht-kommunikativ eingestuft und nach dem 2. Jahr werden sie vom UN Global Compact ausgeschlossen

Voegtlin und Pless (2014)



4. UN Global Compact - Beispiel Starbucks

Starbucks Coffee Company

www.starbucks.com


COMPANY INFORMATION	COP	
Overview Country: United States of America Org. Type: Company Sector: Beverages Global Compact Status: Non-Communicating Employees: 200000 Ownership: Publicly Listed	Financial Information Google Finance ▶ Yahoo! Finance ▶ <hr/> Non-Financial Information Business and Human Rights Resource Centre ▶	Participant Since 08 April 2004 Next COP due on: 17 July 2016

Communication On Progress

YEAR	PUBLISHED ON	TITLE	LEVEL
2015	2015-07-17	Starbucks 2015 Communication on Progress	Active
2014	2014-05-09	Starbucks 2014 Communication on Progress	Active
2013	2013-05-10	Starbucks 2013 Communication on Progress	Active
2012	2012-05-10	Starbucks COP	Active
2011	2011-05-11	2011 Communication on Progress	Active
2010	2010-05-19	2010 Communication on Progress	N/A
2008	2009-05-14	Starbucks Fiscal 2008 Global Responsibility Report	N/A
2007	2008-05-14	Starbucks Fiscal 2007 Corporate Social Responsibility Annual Report	N/A
2006	2007-05-15	Starbucks Fiscal 2006 Corporate Social Responsibility Annual Report	N/A
2006	2006-06-13	2005 CSR Annual Report	N/A

Note: Responsibility for the content of participants' public communication related to the Global Compact principles and their implementation lies with participants themselves and not with the UN Global Compact.

Starbucks 2015 Communication on Progress

Participant	Starbucks Coffee Company
Published	2015/07/17
Time period	May 2014 – May 2015
Files	 UN_Global_Compact_COP_FY14_Starbucks_FINAL.pdf (English)
Format	Stand alone document
Differentiation Level	This COP qualifies for the Global Compact Active level
Self-assessment	<ul style="list-style-type: none">✓ Includes a CEO statement of continued support for the UN Global Compact and its ten principles✓ Description of actions or relevant policies related to Human Rights✓ Description of actions or relevant policies related to Labour✓ Description of actions or relevant policies related to Environment✓ Description of actions or relevant policies related to Anti-Corruption✓ Includes a measurement of outcomes

Note: Responsibility for the content of participants' public communication related to the Global Compact principles and their implementation lies with participants themselves and not with the UN Global Compact Office.



4. UN Global Compact



Relevanz für die Entwicklung von CSR

- Seit der Gründung 2000 hat der UNGC stark beigetragen, dass Unternehmen CSR betreiben
- Entwicklung eines weitverbreiteten normativen Konsens über globale ethische Werte und CSR Standards (vertreten durch die 10 Prinzipien des UNGC)
- UNGC als Vorbild für Global Governance Initiativen

Voegtlin und Pless (2014)



4. UN Global Compact



**United Nations
Global Compact**

Kritik – Analyse der Wirksamkeit

- Je mehr Mitglieder eine Global Governance Initiative hat, desto weniger bindend ist sie für die Mitglieder und folglich weniger erfolgreich
- Je spezifischer die Kriterien um Mitglieder zu bewerten, desto eher können sie zur Rechenschaft gezogen werden
- Je mehr Mitglieder, desto mehr Heterogenität; dadurch weniger Genauigkeit und Verantwortung
- Je weniger bindend die Initiative für die Mitglieder ist und je weniger genau die Bewertungskriterien sind, desto wahrscheinlicher entstehen Probleme der Adversen Selektion und des Free-Riding

Sethi and Schepers (2014)



4. UN Global Compact



Kritik – Analyse der Wirksamkeit

- Niedrige Verantwortlichkeit der Mitglieder und niedrige Transparenz des UNGC, sorgen dafür, dass es wenig finanzielle Unterstützung gibt
- Speziell Unternehmen mit schlechter CSR nehmen teil → Adverse Selektion
- Zunehmende Anzahl Mitglieder führt zu niedrigem Gruppenzusammenhalt → geringerer Anreiz sich an die 10 Prinzipien zu halten
- Konklusion: UNGC hat es seit Gründung nur geschafft neue Mitglieder aufzunehmen und sich zu diversifizieren, aber kein nützliches Mittel um die «corporate social performance» der Mitglieder zu steigern

Sethi and Schepers (2014)



5. Zusammenfassung

- Zunehmende Selbstregulierung der Unternehmen in Form von Global Governance Initiativen als Reaktion auf Sozial- und Umweltprobleme
- Um diese Probleme zu lösen, benötigen Global Governance Akteure Input und Output Legitimität der Stakeholder
- Global Governance Initiativen wie die Sustainable Forest Management Initiativen und der UN Global Compact können viel dazu beitragen, dass Unternehmen CSR betreiben und dass sich ein globaler Konsens über ethische Werte entwickelt
- Wichtig für die Legitimität der Global Governance Initiativen ist, dass die Global Governance Akteure auch aktiv versuchen daraus entstehende Probleme der Adversen Selektion und des Free-Riding zu lösen



**Universität
Zürich** UZH

Seminar «Theorien Multinationaler Unternehmen»

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!

Fragen?



6. Diskussion

- Wie beurteilt ihr den Nutzen des UN Global Compact für die Förderung von CSR in Unternehmen?
- Wie beurteilt ihr den Nutzen der Sustainable Forest Management Initiativen für die Förderung von CSR in Unternehmen?
- Welchen Anreiz haben eurer Meinung nach Unternehmen sich an Global Governance Initiativen zu beteiligen?
- Wo seht ihr Verbesserungspotentiale bei den vorgestellten Global Governance Initiativen?



7. Literatur

- Kobrin, S.J. (2008). Globalization, transnational corporations and the future of global governance. In: A.G. Scherer, & G. Palazzo (Eds.). Handbook of research on global corporate citizenship (pp. 249-272), Cheltenham: Edward Elgar.
- Mena, S. & Palazzo, G. (2012). Input and output legitimacy of multi-stakeholder initiatives. *Business Ethics Quarterly*, 22(3), 527-556.
- Rasche, A. & Gilbert, D. U. (2012). Institutionalizing global governance: The role of the United Nations global compact. *Business Ethics: A European Review*, 21, 100- 114.
- Sethi, S. P., & Schepers, D. H. (2014). United Nations global compact: The promise-performance gap. *Journal of Business Ethics*. doi:10.1007/s10551-013-1629-y.
- Voegtlin, C. & Pless, N.M. (2014). Global governance: CSR and the role of the UN global compact. *Journal of Business Ethics*, 122(2), 179-191.