

**PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT I
DER
JULIUS-MAXIMILIANS-UNIVERSITÄT WÜRZBURG**

WISSENSCHAFTLICHE ARBEIT ZUR ERLANGUNG
DES AKADEMISCHEN GRADES EINES

MAGISTER ARTIUM (M.A.)

THEMA:

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
IN DER CHINESISCHEN TEXTILINDUSTRIE

EINGEREICHT VON:

SABRINA HABICH
WÜRZBURG 2008

FACH:
SINOLOGIE

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	2
1 Einleitung	3
2 Das CSR-Konzept	8
<i>2.1 Definitionen und Dimensionen</i>	<i>8</i>
<i>2.2 Historische Entwicklung und treibende Faktoren</i>	<i>13</i>
<i>2.3 Abgrenzung zu weiteren Konzepten</i>	<i>16</i>
<i>2.4 Internationale Initiativen und Instrumente</i>	<i>18</i>
<i>2.5 CSR in kleinen und mittleren Unternehmen</i>	<i>21</i>
3 CSR in China	24
<i>3.1 Hintergrund</i>	<i>24</i>
<i>3.2 Entwicklung</i>	<i>32</i>
<i>3.3 CSR chinesischer Prägung</i>	<i>35</i>
4 Die Textilindustrie	48
<i>4.1 Der Textilweltmarkt</i>	<i>48</i>
<i>4.2 Die chinesische Textilindustrie</i>	<i>57</i>
5 CSR in der chinesischen Textilindustrie	64
<i>5.1 Aktuelle Einflüsse</i>	<i>64</i>
<i>5.2 Das soziale Prüfzeichen der chinesischen Textilindustrie - CSC9000T</i>	<i>67</i>
<i>5.3 Das Projekt Corporate Social Responsibility in the Chinese Textile Industry</i>	<i>72</i>
6 Schlussbetrachtung	83
Anhang	88
Literaturverzeichnis	96

Abkürzungsverzeichnis

ACGB	All-chinesischer Gewerkschaftsbund
ADB	Asian Development Bank
ATC	Agreement on Textiles and Clothing
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit
CA	Corporate Accountability
CBCSD	China Business Council for Sustainable Development
CC	Corporate Citizenship
CEC-CEDA	Chinese Enterprise Confederation-China Enterprise Directors Association
CNKI	China National Knowledge Infrastructure
CNTAC	China National Textile and Apparel Council
CR	Corporate Responsibility
CSPGP	China Society for Promotion of the Guangcai Programme
CSR	Corporate Social Responsibility
F&E	Forschung und Entwicklung
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions
IfM	Institut Française de la Mode
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
ISO	Internationale Organisation für Normung
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KPCh	Kommunistische Partei Chinas
LTA	Long-term Arrangement Regarding International Trade in Textiles
MFA	Multifaser Abkommen
NGO	Nichtregierungsorganisation
NYYH	Agricultural Bank of China
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OHRC	Occupational Health and Research Center
OHSAS	Standard für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
RMB	Renminbi 人民币
RMRB	Renmin Ribao 人民日报
SAAS	Social Accountability Accreditation Services
UDHR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
UN	Vereinte Nationen
UNDP	United Nations Development Programme
UNESCAP	United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific
UNIDO	United Nations Industrial Development Organization
VR	Volksrepublik China
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development
WCED	World Commission on Environment and Development
WRAP	World Wide Responsible Apparel Production
WSSD	World Summit on Sustainable Development
WTO	World Trade Organization
ZGFZCBS	Verlag der chinesischen Textilindustrie
ZXQYXXW	Informationsnetz kleiner und mittlerer chinesischer Unternehmen

1 Einleitung

Die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen (Corporate Social Responsibility, fortan CSR) lässt sich bis ins 19. Jahrhundert zurück verfolgen, als wohlhabende Industrielle sich beim Bau von Häusern, Schulen und Museen finanziell engagiert haben. Die Motivation hinter diesem Engagement war zum einen ethischer Natur, zum anderen sahen die Unternehmer ihre Unterstützung als Investition in die Gesellschaft an. Ziel war es, gesunde und gut ausgebildete Arbeitnehmer sowie Märkte zu schaffen und den Unternehmen damit langfristig zu helfen. Letzteres nimmt in der heutigen in Nordamerika und Westeuropa geführten CSR-Debatte erneut eine zentrale Rolle ein.

Nachdem das CSR-Konzept in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts in Vergessenheit geraten war, gewann es mit der steigenden Macht von Konsumenten und anderen Interessengruppen sowie einem politischen Umdenken in den USA und Großbritannien in den vergangenen Jahrzehnten wieder an Bedeutung. Fortan sollte staatliche Wohlfahrt verringert und mehr Verantwortung auf die Privatwirtschaft übertragen werden. Dieser Umdenkungsprozess sowie die im Kontext der Globalisierung entstandenen Erwartungen von Verbrauchern und Investoren gegenüber der Geschäftswelt haben zu einer Wiedereinführung sozialer Verantwortung in die Unternehmensstrategien beigetragen (WBCSD 1999: 5-6).

Ein ähnlicher Prozess vollzieht sich derzeit in China. Nachdem die Reform- und Öffnungspolitik (*gaige kaifang* 改革开放) der chinesischen Regierung zunächst jegliche Verantwortung von den Unternehmen genommen hatte, versucht sie nun, ihnen diese stückweise wieder zurückzugeben. Dies hängt mit den seit 1978 entstandenen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Veränderungen zusammen. Mit der Verlagerung ihrer Produktionsstandorte nach China haben westliche Konzerne nicht nur das Volumen ausländischer Direktinvestitionen erhöht, sondern auch zu einem Eindringen westlicher Leitbilder in China beigetragen. Unter den Konsumenten und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) des Westens gilt das Billiglohnland als Ausbeuter seiner Arbeitskräfte und wird damit zunehmend ins Zentrum der CSR-Debatte gerückt. Während das Konzept auf diese Art von außen nach China hereingetragen und dort zunächst als Hemmnis der nationalen Wirtschaft angesehen wurde, nutzt die chinesische Regierung CSR in jüngster Vergangenheit zur Verfolgung innen- sowie außenpolitischer bzw. außenwirtschaftlicher Ziele (Chen 2007: 227-228; Pseudonym Leung 02.04.2008).

Allerdings können die chinesischen Initiativen im Bereich CSR (im Chinesischen: *qiye shehui zeren* 企业社会责任) nicht mit jenen der westlichen Industrienationen gleichgesetzt werden. Nach Ingo Schoenheit kann man bei Letzteren von „stark regulierten Wirtschaftsräumen“ mit gut funktionierenden staatlichen Aufsichtssystemen und CSR-Initiativen der Unternehmen sprechen, die über die gesetzlichen Pflichten hinausgehen und die Belohnung der *Stakeholder* erfahren. China hingegen gehört zu den „schwach regulierten Räumen“, wo CSR bestenfalls die Einhaltung von Gesetzen sowie grundlegenden Verhaltenskodizes beinhaltet und Nichteinhaltungen Bestrafungen nach sich ziehen (Schoenheit 2006: 14-15).

Chinesische CSR-Initiativen sind besonders in der nationalen Textilindustrie weit vorangeschritten. Als einer der größten Produktionsstandorte und gleichzeitig einer der größten Importeure von Maschinen, Baumwolle und Textilfasern nimmt die chinesische Textilindustrie eine besondere Stellung auf dem Textilweltmarkt ein. Aufgrund ihrer Exportorientierung und der Bedienung westlicher Konsumentenmärkte mit günstiger Massenware ist die chinesische Textilindustrie in besonderem Maße vom Aufkommen des CSR-Konzeptes betroffen. Gleichzeitig stellt sie eine der wichtigsten Industrien in China dar. Sie beschäftigt einen großen Teil der chinesischen Arbeiterschaft, hält Chinas internationale Zahlungsbilanz konstant und treibt die Entwicklung verwandter Industrien voran (CNTAC 2007: 7-9).

Allerdings zeigt die Industrie auch enorme Schwächen. Die Wissenschaftler Lin und Guan vergleichen in einer Studie die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) verschiedener Industrien in China und kommen zu dem Ergebnis, dass Unternehmen der Textilindustrie in allen drei untersuchten Bereichen (kurzfristige Überlebensstärke, mittelfristige Wachstumskapazität und langfristiges Entwicklungspotential) am schlechtesten abschneiden (Lin & Guan 2006: 69-81). Diese Schwäche der Industrie ist einer der Gründe für die mangelhafte Integration von international geforderten Arbeits- und Umweltstandards. Um einen Verlust des Wettbewerbsvorteils in der Produktion von Textilien zu verhindern, sucht man in China derzeit nach Möglichkeiten, um diese Unzulänglichkeiten zu beheben.

Das Ziel dieser Arbeit ist es, die aktuelle CSR-Politik in China anhand der Einführung des Konzeptes in der chinesischen Textilindustrie zu analysieren und dabei insbesondere die den Großteil der Industrie ausmachenden KMU in den Vordergrund zu stellen. Vor welche Probleme und Herausforderungen sehen sich die meist Ressourcen-schwache kleine Unternehmen bei der Durchsetzung von Arbeitsstandards gestellt? Warum fällt es den Fabriken so schwer, die Standards eigenhändig zu integrieren und welche Ansätze gibt es, diese Unzulänglichkeiten zu

lösen? Wie effektiv sind diese Ansätze und inwiefern können sie zu einer langfristigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der chinesischen Textilindustrie beitragen?

Hierfür wird im zweiten Kapitel zunächst eine differenzierte Betrachtung des CSR-Konzepts und dessen historische Entwicklung in den westlichen Industriestaaten vorgenommen. Diese soll als Grundlage für die anschließende Erläuterung der allgemeinen CSR-Situation in China dienen und Rückschlüsse auf Unterschiede in der westlichen und der chinesischen Auffassung des Konzeptes zulassen. Weiterhin sollen in Kapitel 3 die bereits erwähnten wirtschaftlichen, sozialen und politischen Hintergründe, die für eine Einführung von CSR in China verantwortlich sind, beleuchtet und auf die relevanten Akteure für die Durchsetzung des Konzeptes eingegangen werden. Das Kapitel 4 – in dem der globale Textilweltmarkt, dessen Wertschöpfungskette sowie Chinas besondere Stellung im internationalen Textilweltmarkt dargestellt werden – dient wiederum als Hintergrund für die Betrachtung der CSR-Situation in der chinesischen Textilindustrie. Diese wird in Kapitel 5 vorgenommen und nach ökonomischen und politischen Einflussfaktoren aufgeschlüsselt. Weiterhin sollen Ansätze zur Verbesserung der CSR-Lage, wie sie derzeit in China Anwendung finden, geliefert werden. Eine besondere Betrachtung erhält dabei der vor drei Jahren eingeführte erste CSR-Standard in China, der speziell auf die chinesische Textilindustrie ausgerichtet ist. Dieser Standard dient als Grundlage für das Gemeinschaftsprojekt *Corporate Social Responsibility in the Chinese Textile Industry*, das derzeit vom China National Textile and Apparel Council (CNTAC, *Zhongguo fangzhi gongye xiehui* 中国纺织工业协会) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie der United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) durchgeführt wird. Das Projekt liefert einen Ansatz dafür, wie die schwierige Lage der KMU in der Industrie gelöst werden kann. Im Rahmen einer Fallstudie wird abschließend die Situation eines teilnehmenden Unternehmens dargestellt, die beispielhaft ist für den Großteil der in der chinesischen Textilindustrie engagierten Firmen.

Im Zuge der Arbeit befand ich mich auf einem einmonatigen Forschungsaufenthalt in China. Während dieses Aufenthalts habe ich an einer zweitägigen Schulung des Projekts in einem Unternehmen teilgenommen und mithilfe von Leitfadengestützten Interviews das Management sowie vier Arbeitnehmer der Firma zu Arbeitsbedingungen, CSR sowie der schwierigen Lage der KMU in der Industrie befragt. Unter Berücksichtigung der Expertenmeinungen von den für die Durchführung des Projektes verantwortlichen Mitarbeitern und relevanten NGOs wird im letzten Kapitel dieser Arbeit die Wirkung des Projektes diskutiert

und dadurch auf zukünftige Entwicklungen von CSR in der chinesischen Textilindustrie geschlossen.

Schon im Vorfeld des Forschungsaufenthalts hat sich herausgestellt, dass CSR in China ein heikles Thema ist. Nur ein Teil der von mir kontaktierten Mitarbeiter lokaler NGOs waren dazu bereit, das Thema mit einer Ausländerin zu diskutieren und keine der befragten Organisationen ließ eine elektronische Aufzeichnung der Gespräche zu. Obwohl mehrere Fabrikbesuche geplant waren und mir verschiedene Organisationen sowie internationale Abnehmer, ihre Hilfe bei der Kontaktaufnahme mit den Fabriken zugesagt hatten, konnte nur dank des besonderen Einsatzes eines ILO-Projektleiters ein Fabrikbesuch stattfinden.

Die Manager des Unternehmens waren zunächst sehr skeptisch gegenüber meinem Aufenthalt in der Fabrik. Sie begründeten dies mit schlechten Erfahrungen, die Unternehmen der chinesischen Textilindustrie mit ausländischen Journalisten in der Vergangenheit gemacht hätten. Die Interviews, die während meines Besuchs mit den Arbeitern geführt wurden, mussten daher im Beisein der Manager erfolgen. Die Mitarbeiterin einer chinesischen NGO berichtete mir, dass auch sie in den Fabriken nicht gern gesehen werde, was mit ihrer kritischen Haltung gegenüber CSR – die es übrigens unter allen befragten NGOs gab – zusammenhängen mag.

Obgleich in der besuchten Fabrik keine groben Arbeitsrechtsverletzungen festgestellt werden konnten und alle anwesenden Experten die Bedingungen in der Fabrik als überdurchschnittlich gut einschätzten, ist keine Sicherheit gegeben, dass die bei dem Besuch vorgefundene Situation der Realität entsprach. Denn obwohl der Manager während des Besuchs von einer starken Auslastung der Produktionskapazität sprach, haben die Angestellten ihren Arbeitsplatz an beiden Tagen auffallend pünktlich verlassen.

Neben den obengenannten Leitfadeninterviews und Expertenbefragungen stützt sich diese Magisterarbeit auf Primärquellen in Form von chinesischen Gesetzestexten und politischen Dokumenten sowie Veröffentlichungen von internationalen, die CSR-Debatte anführenden Organisationen. Des Weiteren werden relevante aktuelle Sekundärquellen aus den Bereichen der chinesischen Rechtswissenschaften und der Entwicklungspolitik sowie auf wissenschaftliche Studien zur Situation der Textilindustrie und der KMUs herangezogen. Eine Auflistung der befragten Organisationen befindet sich im Anhang. Aufgrund der eben beschriebenen Brisanz des Themas werden aus Rücksicht auf die befragten Personen Pseudonyme anstelle ihrer Namen verwendet.

Sofern nicht anders angegeben, bezieht sich der Begriff „Textilien“ in dieser Arbeit auf die verschiedenen Produktgruppen der Textilien sowie der Bekleidung. Die Bezeichnung „Textilindustrie“ meint alle in diesem Bereich arbeitenden Unternehmen – von den Herstellern der Garne über Bekleidungsproduzenten bis hin zu Handelsketten wie sie graphisch im Anhang dargestellt werden. Lediglich im Kapitel 4 wird auf die verschiedenen Bereiche separat eingegangen.

Als allgemeine Geschlechtsform wird in dieser Arbeit zur besseren Lesbarkeit die männliche verwendet. Es sind dabei immer Frauen und Männer gleichermaßen gemeint.

2 Das CSR-Konzept

„The term [social responsibility] is a brilliant one; it means something, but not always the same thing to everybody“ (Votaw: 1973: 11).

Obwohl *Corporate Social Responsibility* ein in der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Literatur viel diskutiertes Thema ist, existiert keine allgemein gültige Definition für das Konzept der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen. Aus diesem Grund sollen in dem folgenden Kapitel zunächst unterschiedliche Definitionen verschiedener gesellschaftlicher Akteure behandelt werden. Mit der Abgrenzung des CSR-Konzepts von weiteren Konzepten verantwortlicher Unternehmensführungen sowie der Darstellung der unterschiedlichen Dimensionen, die CSR beinhaltet, soll der Inhalt des Konzepts weiter verdeutlicht werden. Es folgt eine Erläuterung internationaler Initiativen und Instrumente, die sich im Zuge der Durchsetzung von CSR bis heute etabliert haben. Zum Abschluss dieser Einführung in die theoretischen Grundlagen soll die Situation kleiner und mittlerer Unternehmen, besonders in Entwicklungs- und Schwellenländern, in der CSR-Debatte dargestellt werden.

2.1 Definitionen und Dimensionen

Die im Folgenden aufgeführten und von verschiedenen gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Akteuren stammenden Definitionen für CSR sollen zum einen dem inhaltlichen Verständnis dieses Konzepts dienen, als auch den Disziplinen-übergreifenden Rahmen der Beschäftigung mit CSR darstellen. Eine besonders in der europäischen CSR-Literatur häufig zitierte Definition stammt von der Europäischen Kommission, die CSR als

„ein Konzept [ansieht], das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren. Sozial verantwortlich handeln heißt nicht nur, die gesetzlichen Bestimmungen einhalten, sondern über die bloße Gesetzeskonformität hinaus „mehr“ investieren in Humankapital, in die Umwelt und in die Beziehungen zu anderen Stakeholdern“ (Europäische Kommission 2001: 8).

Diese Definition impliziert eine Erwartungshaltung gegenüber den Unternehmen, ihre Tätigkeiten über die reine Gewinnmaximierung hinaus auszudehnen und zu einer nachhaltigen sozialen und ökologischen Entwicklung beizutragen (Morsing & Thyssen 2003: 9). Oder aber zumindest soziale, ökologische sowie menschenrechtliche Belange in ihre Interaktion mit den Stakeholdern einzubeziehen (BMZ). Zu den Stakeholdern gehört gemäß dem amerikanischen Betriebswirtschaftler Edward Freeman jede Gruppe oder Einzelperson, die entweder von den

Aktivitäten eines Unternehmens betroffen ist oder auf diese Einfluss ausüben kann. Mögliche *Stakeholder* sind also Mitarbeiter, Konsumenten, Zulieferer, Anteilseigner, Banken, die jeweilige Regierung sowie die Zivilgesellschaft (Freeman 1984: 25). Auch in den folgenden Definitionen spielen die *Stakeholder* eine zentrale Rolle:

„Corporate Social Responsibility is the commitment of business to contribute to sustainable economic development working with employees, their families, the local community and society at large to improve their quality of life, in ways that are both good for business and good for development“ (WBCSD 1999: 6).

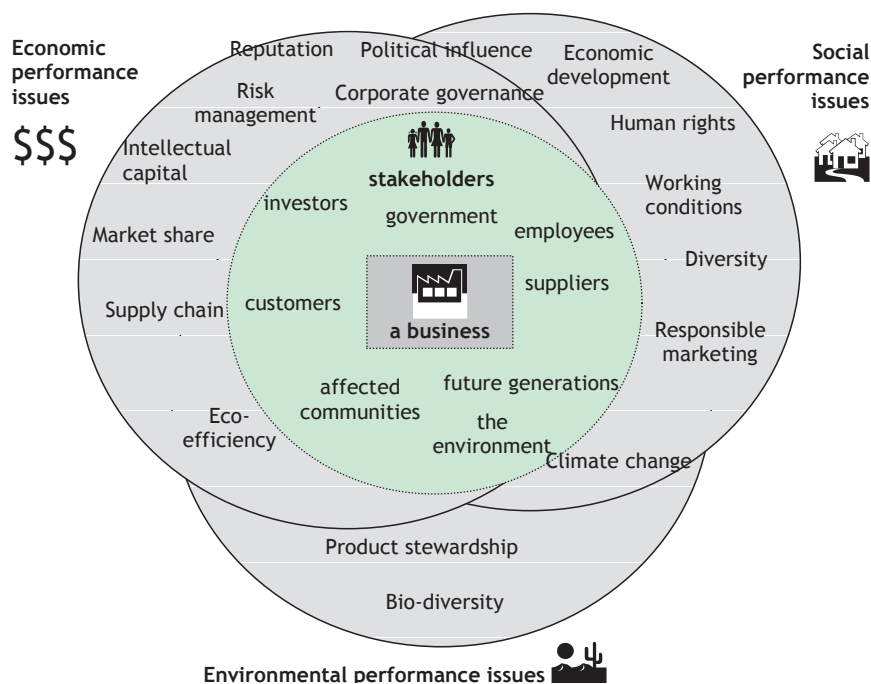
„CSR is a concept whereby companies integrate social, environmental and ethical concerns into the business decision making process. [...] CSR involves measuring the impact of the business on all its stakeholders to maximise the company's positive impact and minimise the negative impact. [...] CSR has moved from a position of ethics based 'corporate giving' to one of core corporate strategy embracing all stakeholders“ (Business in the Community Ireland).

„CSR umfasst Aktivitäten im Bereich der sozialen und ökologischen Verantwortung sowie das ethische Engagement von Unternehmen. Sie gehen über gesetzliche Verpflichtungen hinaus, d.h. sie sind freiwilliger Natur und in eigener Verantwortung übernommen“ (CSR Germany 2008).

„ [...] our definition forms a four-part conceptualization of corporate social responsibility that includes the economic, legal, ethical, and philanthropic expectations placed on organizations by society at a given point in time“ (Carroll & Buchholtz 2006: 38).

Anhand der ersten drei Definitionen lassen sich bereits die zentralen Eigenschaften des CSR-Konzepts erkennen. CSR-Aktivitäten sollen demnach freiwillig von einem Unternehmen in die Geschäftsaktivitäten integriert werden, im Einklang mit den Bedürfnissen der Gesellschaft stehen und nach Möglichkeit über die bloße Gesetzeskonformität hinausgehen. Des Weiteren werden anhand der Definitionen auch die drei sich über die verschiedenen *Stakeholder* eines Unternehmens und deren Prioritäten definierenden Dimensionen (siehe Abbildung 1) von CSR deutlich.

Abbildung 1: CSR-Dimensionen und Stakeholder



Quelle: UNIDO 2002: 6.

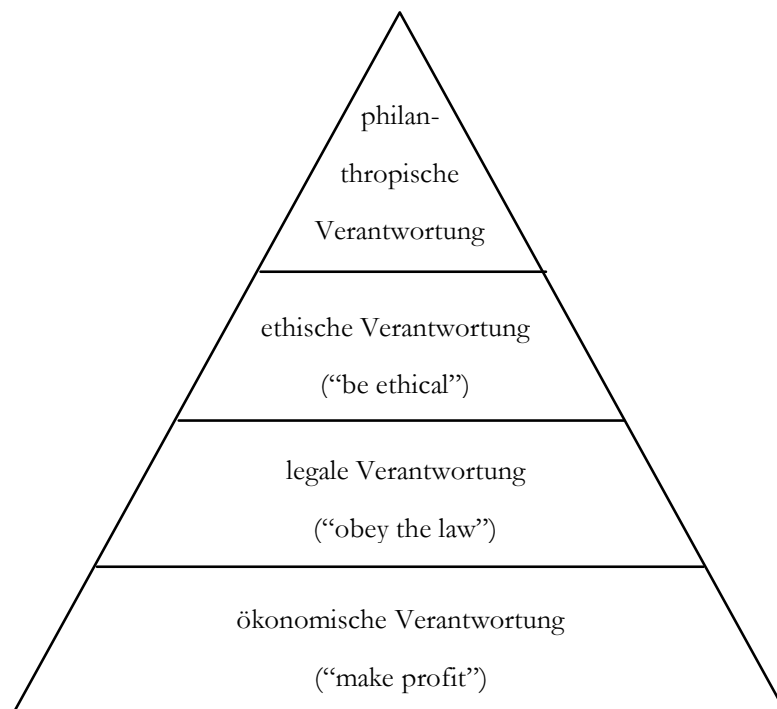
Diese sind die soziale, die ökologische sowie die wirtschaftliche Dimension,¹ die in der Literatur häufig mit dem Modell der *Triple Bottom Line* und dem Konzept der Nachhaltigen Unternehmensführung in Verbindung gebracht werden (Europäische Kommission 2001: 30). Dieses verlangt, dass die Leistung eines Unternehmens anhand seines Beitrags zu wirtschaftlichem Wohlstand, Umweltschutz und Sozialkapital gemessen werden sollte.² Als „sozial“ wird hier ein faires Miteinander zwischen Unternehmen und Bürgern innerhalb der Gesellschaft bezeichnet. So werden von Arbeitnehmern, dem Gesetzgeber und

¹ Die Europäische Kommission geht an dieser Stelle noch einen Schritt weiter und unterteilt die drei Dimensionen zusätzlich jeweils in eine externe und eine interne Dimension. Demnach betrifft die interne Dimension der sozialen Verantwortung die Arbeitnehmer des jeweiligen Unternehmens z.B. durch die Verbesserung des Arbeitsschutzes. Ökologisches Handeln betrifft dabei vor allem die in der Produktion verwendeten natürlichen Ressourcen. Die externe Dimension hingegen geht über das jeweilige Unternehmen, dessen Arbeitnehmer und Investoren, hinaus und bezieht weitere Anspruchsgruppen wie Behörden, lokale Gesellschaften und NGOs ein. In ihrem Grünbuch weist die Kommission darauf hin, dass CSR-Aktivitäten von Unternehmen beide Dimensionen enthalten sollten (Europäische Kommission 2001: 9-17).

² Das Modell der *Triple Bottom Line* geht auf das 1987 von der UN-Kommission für Umwelt und Entwicklung (auch: Brundland-Kommission) entwickelte Konzept der nachhaltigen Entwicklung zurück. Das Gremium bezeichnet eine Entwicklung als nachhaltig, wenn die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt werden, ohne dass damit zukünftige Generationen daran gehindert werden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen (WCED 1987). Vor diesem Hintergrund ist das Drei-Dimensionen-Modell entstanden, das ökonomische, soziale und ökologische Zielsetzungen beinhaltet, die zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen sollen. Da dieses Konzept auf volkswirtschaftlichen und politischen, nicht aber auf betriebswirtschaftlichen Überlegungen beruht, wurde ein an die Unternehmensaktivitäten angepasstes Modell entwickelt, die so genannte *Triple Bottom Line*. Nachhaltige Unternehmensführung ist daher „eine Unternehmensführung, die darauf ausgerichtet ist, die Beiträge des Unternehmens zu den sozialen, ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeits Herausforderungen zu optimieren“ (Loew et al. 2004: 58-69).

zivilgesellschaftlichen Organisationen gute Arbeitsbedingungen, die Achtung der Menschenrechte sowie dem Gemeinwohl dienende Unternehmensaktivitäten gefordert. Ökologische Verantwortung der Unternehmen wünschen vor allem die in unmittelbarer Nähe der Unternehmen befindlichen Gemeinden sowie die Regierung des jeweiligen Landes. Bei diesem Wunsch geht es in erster Linie um eine umweltschonende Erstellung von Produkten und Dienstleistungen. An der wirtschaftlichen Dimension der Unternehmensaktivitäten sind besonders die Investoren, aber auch die Kunden und die Regierung des jeweiligen Landes interessiert. Neben kurzfristigem finanziellen Ertrag beinhaltet diese Komponente auch längerfristige Erfolge des Unternehmens, wie gute Reputation, einen hohen Marktanteil und eine effiziente Nutzung von knappen Ressourcen zur Erstellung von Produkten (UNIDO 2002:6).

Abbildung 2: CSR-Pyramide von Carroll



Quelle: nach Carroll 1991: 42.

Zusätzlich zu der Integration sozialer und ökologischer Standards in die eigene Unternehmensstrategie werden die Unternehmen dazu aufgefordert, für die gesamte Wertschöpfungskette ihrer Produkte Verantwortung zu übernehmen. Für weltweit agierende Konzerne bedeutet dies also auch, die Produktionsbedingungen von Zulieferern in Entwicklungsländern zu überwachen und auf die Einhaltung der für die jeweilige Branche existierenden Verhaltenskodizes zu drängen (Europäische Kommission 2001: 5-14).

Die vierte und letzte der oben genannten Definitionen von CSR unterscheidet sich leicht von den vorhergehenden drei. Anstatt CSR in eine wirtschaftliche, eine soziale und eine ökologische Dimension zu untergliedern, teilt Archie B. Carroll die Inhalte von CSR nach wirtschaftlichen, legalen, ethischen und philanthropischen Verantwortungsbereichen auf, die einem jeden Unternehmen von der Gesellschaft übertragen werden. Diese vier Komponenten betrachtet er als Pyramide. Dabei nimmt die wirtschaftliche Verantwortung die unterste Ebene der Pyramide ein, da es von jeher die Hauptaufgabe eines jeden Unternehmens ist, auf eine profitable Art und Weise Güter oder Dienstleistungen für seine Kunden herzustellen. Das Erreichen dieser wirtschaftlichen Ziele muss wiederum innerhalb eines gesetzlichen Rahmens erfolgen. Der legale Verantwortungsbereich befindet sich deshalb auf der zweiten Ebene der Pyramide und reflektiert die Forderung an die Unternehmen, sich an grundlegende Auffassungen von einer fairen Geschäftstätigkeit, wie sie von dem Gesetzgeber aufgestellt wurden, zu halten. Außerdem wird von einem jeden Unternehmen erwartet, sich ethisch zu verhalten. Damit ist die Verpflichtung gemeint, sich nicht nur an die vom Gesetzgeber kodifizierten Normen zu halten, sondern darüber hinaus Praktiken zu vermeiden, die von der Gesellschaft als unrechtmäßig betrachtet werden. Schließlich sind die Unternehmen dazu angehalten, ein guter gesellschaftlicher Akteur zu sein, der seiner Verantwortung nachkommt, der Gesellschaft nötige Ressourcen zu spenden und die Lebensqualität in dieser Gesellschaft zu verbessern. Während diese letzte Komponente von der Gesellschaft erwünscht wird, wird sie nicht in dem Sinne gefordert, wie dies bei der Übernahme ethischer Verantwortung der Fall ist. Bringt ein Unternehmen seine Ressourcen also nicht in die Gesellschaft ein, so wird es von dieser nicht als unethisch betrachtet. Der letzte Verantwortungsbereich kann daher als freiwillig und eher im Ermessen des jeweiligen Unternehmens liegende Verantwortung betrachtet werden (Carroll & Buchholtz 2006: 38-39). Im Vergleich zu den anderen genannten Definitionen, beruht CSR im Sinne von Carroll daher nur zu einem gewissen Teil auf dem Prinzip der Freiwilligkeit, denn die legale und die wirtschaftliche Komponente gilt es in jedem Falle zu erfüllen.

Eine ähnliche Herangehensweise hat auch die UNIDO, die CSR zwar auch in die oben genannten Dimensionen einteilt, die aber auch argumentiert, dass es schier unmöglich ist, eine Liste zu erstellen, die alle das CSR-Konzept bestimmenden Aspekte enthält. Denn diese sind von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich, ändern sich mit der Entstehung von neuen gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und beeinflussen damit das Verständnis von möglichen akzeptablen und für das jeweilige Unternehmen profitablen Praktiken (UNIDO

2002: 5). Allerdings lassen sich drei zentrale, miteinander in Verbindung stehende Ebenen bestimmen, die sich von der einfachen Einhaltung gesetzlicher und normativer Rahmenbedingungen über die Minderung von negativen Effekten der Unternehmung auf die Gesellschaft (z.B. Umweltverschmutzung) bis hin zu hoch strategischen Erwägungen – mit der wahrscheinlich größten sozialen und ökologischen Wirkung – erstrecken (UNIDO 2002: 10).

Gerade aus dieser letzten Ebene können erfolgreiche CSR-Initiativen erwachsen, die nicht nur der Erfüllung von Forderungen dienen, sondern die dem Unternehmen auch eine Reihe von wirtschaftlichen Vorteilen bringen können. Indem ein Unternehmen Ressourcen wie Arbeit und Kapital in Dienstleistungen und Arbeitsplätze umwandelt, erfüllt es einerseits die Ansprüche jener Personengruppen, die diese Ressourcen zur Verfügung stellen, andererseits handelt es im Sinne der Gesellschaft (Hinterhuber 2004: 2). Dies wird von den Unternehmen als ein Teil des Risikomanagements verstanden. Indem die Bedürfnisse aller *Stakeholder* befriedigt werden, haben diese keinen Grund, dem Unternehmen das Vertrauen und damit die für das Unternehmen lebenswichtigen Ressourcen zu entziehen (Freeman 1994: 415). Neben der Nutzenmaximierung des Unternehmens soll auch ein möglichst hoher und ausgeglichener Nutzen für die *Stakeholder* entstehen (Schoenheit 2006: 11). Zu den Vorteilen für die Unternehmen, die in der Literatur häufig als „business case“ bezeichnet werden, gehören Kosteneinsparungen durch die Einführung umweltfreundlicher Produktionsprozesse und die damit verbundene Abfallreduktion, erhöhte Mitarbeiterloyalität, bessere Beziehungen zu den lokalen Behörden sowie eine Verbesserung der Reputation unter den Konsumenten (Luetkenhorst 2004:12).

2.2 Historische Entwicklung und treibende Faktoren

Eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Konzept der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen findet seit den 60er-Jahren des 20. Jahrhunderts statt. Obwohl schon vor dieser Zeit die soziale Verantwortung von Unternehmen diskutiert wurde,³ werden erst seit dieser Periode konkrete Themen wie Arbeitnehmerrechte, ökologische Nachhaltigkeit und Produktsicherheit in die Debatte der gesellschaftlichen Verantwortung einbezogen – was gemäß Archie B. Carroll den Beginn der modernen Ära von CSR markiert (Carroll 1991: 2). Bis in die 80er Jahre hinein beschäftigten sich die Wissenschaftler zunächst mit der Frage, ob Unternehmensmanager überhaupt zur Übernahme von Verantwortung verpflichtet sind. Als man

³ Erste Gedanken zu der Verantwortung von Unternehmen gegenüber der Gesellschaft sind bereits am Ende des 19. Jahrhunderts mit der Umstrukturierung der Wirtschaft und der Entstehung von großen und mächtigen Unternehmen aufgekommen (Carroll & Buchholtz 2006: 32).

sich einig darüber war, dass diese Verpflichtung existierte, ging man schließlich dazu über, sich über konkrete CSR-Maßnahmen und deren Einbettung in die Unternehmensführung Gedanken zu machen. Die Argumente, die für eine Übernahme von Verantwortung seitens der Unternehmen sprachen, begründeten sich auf den folgenden vier philosophischen Theorien (Wilson 2003: 4):

- Die Theorie des Gesellschaftsvertrags (*Social Contract Theory*). Diese Theorie baut auf der Annahme auf, dass innerhalb einer Gesellschaft viele verschiedene direkte und indirekte Verträge existieren, die den Austausch materieller und immaterieller Güter zwischen den Akteuren (Einzelpersonen, Unternehmen und allen anderen Organisationen) festlegen und ein harmonisches Zusammenleben innerhalb der Gesellschaft ermöglichen. Die Unternehmen und Organisationen erhalten demnach, im Gegenzug für verantwortungsbewusstes Verhalten, Ressourcen, Güter und auch die Zustimmung der Gesellschaft, überhaupt operieren zu dürfen.
- Die Theorie der sozialen Gerechtigkeit (*Social Justice Theory*) beinhaltet die gerechte Verteilung verschiedenster sozialer Güter wie Macht und Wohlstand innerhalb einer Gesellschaft. Demnach werden in einer gerechten Gesellschaft all ihre Mitglieder – unabhängig von ihrem Besitz an Macht und Wohlstand – gleich behandelt. Für Unternehmensmanager bedeutet dies, dass auch sie zu einer gerechten Verteilung dieser Güter beitragen und schwächere Mitglieder angemessen behandeln müssen.
- Die Rechtstheorie beschäftigt sich mit den Inhalten von Rechten wie Menschen- und Eigentumsrechten und tritt dafür ein, dass die Letztere nicht über die Menschenrechte hinausgehen dürfen. Für Unternehmen gilt deshalb, dass die Rechte der Mitarbeiter und der lokalen Gesellschaft Priorität haben müssen vor den Eigentumsrechten der Investoren.
- Die Deontologischen Theorien treten für einen respektvollen Umgang zwischen den Menschen ein, also auch zwischen Unternehmenspraktikern und allen anderen Stakeholdern.

Simon Zadek teilt das moderne CSR-Konzept in drei „Generationen“ ein. Unternehmen, die sich in der ersten Generation von CSR befinden, verfolgen vornehmlich Strategien, die sich nicht auf das Kerngeschäft der jeweiligen Unternehmung konzentrieren. Dazu gehören vor allem Sach-

oder Geldspenden, mithilfe derer es sich negative Medienpräsenz und damit einen schlechten Ruf zu ersparen gilt. Im Zentrum dieser Generation steht „compliance“ und „risk management“ (Zadek 2007: 11). Diese als Vorläufer des heutigen CSR-Konzepts zu bezeichnende Entwicklungsstufe, welche in den 1990er-Jahren besonders durch Geldspenden von dem Microsoftgründer Bill Gates ihren Höhepunkt nahm, lässt sich am ehesten mit den bereits erwähnten Begriffen des *Corporate Volunteering* und *Corporate Giving* in Verbindung bringen (UNIDO 2002: 11). Die führenden Unternehmen der zweiten Generation sehen CSR als einen Bestandteil ihrer langzeitlichen Geschäftsstrategie an und reüssieren darin, gesellschaftliche Verantwortung so zu integrieren, dass sie sowohl dem Wohl der Gesellschaft als auch der Unternehmung dient. Diese CSR-Generation ist die heutzutage vorherrschende und zugleich Vorläufer einer zu erstrebenden dritten Generation, während der die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen einen wesentlichen Beitrag zur Armutsminderung und zum Klimaschutz leisten soll. Nach Zadek soll dies über freiwillige Ansätze von einzelnen Unternehmen hinausgehen und Organisationen einbeziehen, die die verschiedenen Märkte in Richtung Nachhaltigkeit beeinflussen können. Um dies erreichen zu können, müssen die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft gefördert und politische Richtlinien so verändert werden, dass CSR-Initiativen belohnt und Verstöße bestraft werden können (UNIDO 2002: 11-12; Zadek 2007: 10-11; 98-100).

Die Diskussion um die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen existiert schon, seitdem es den Kapitalismus gibt (Henderson 2001: 19). Doch wie man besonders anhand von Zadeks Anforderungen an die letzte Generation erkennen kann, umfasst diese Diskussion in zunehmendem Maße ein komplexes Spektrum von globalen und multidimensionalen Sachverhalten, von denen nicht nur die Unternehmen selbst, sondern zunehmend auch politische Entscheidungsträger in Industrie- sowie in Entwicklungsländern betroffen sind (Nelson 2007: 53).

Die Gründe für die Zunahme an Komplexität und Intensität in der CSR-Debatte sind vielfältig. Im Vordergrund steht vor allem der seit Mitte der 1990er-Jahre wachsende Druck seitens der *Stakeholder* auf transnationale Unternehmen. Politische Transformation, technische Innovation sowie die Liberalisierung von Märkten haben den Einfluss des Privatsektors auf die globale Öffentlichkeit erhöht. Die Zahl der transnationalen Unternehmen ist von 37.000 im Jahre 1990 auf 60.000 im Jahre 2001 gestiegen. Durch die Auslagerung von Unternehmensaktivitäten in Niedriglohnländer sind diese Unternehmen global tätig und erlangen mit der Zunahme an

Größe, Reichweite und Einfluss neue Rechte und Möglichkeiten, die sie mancherorts sogar mächtiger als die jeweilige Regierung werden lassen. Aufgrund dieser Tatsachen und der unter vielen Menschen existierenden ablehnenden Haltung gegenüber der Privatwirtschaft und deren Profitorientierung (Henderson 2001: 29) ist die Erwartungshaltung der *Stakeholder* hinsichtlich der Übernahme von sozialer und ökologischer Verantwortung stark gestiegen. Insbesondere die Regierungen in Entwicklungs- und Schwellenländern sind sich der durch die Globalisierung ausgelösten Risiken wie der Entstehung hoher Einkommensunterschiede innerhalb der Bevölkerung sowie zunehmender Umweltzerstörung bewusst und fordern oftmals aufgrund fehlender öffentlicher Mittel eine Beteiligung des Privatsektors an der Minderung solcher Risiken (Buhmann 2005: 22; Nelson 2007: 53-54).

Ein weiterer die CSR-Diskussion beeinflussender Faktor ist die wachsende Zahl an gut informierten und einflussreichen Organisationen der Zivilgesellschaft sowie an finanzstarken Investoren, die sich für eine verantwortungsvollere und transparentere Unternehmensführung einsetzen und damit weitere Menschenrechts- und Umweltskandale, wie es sie in der Vergangenheit gegeben hat,⁴ verhindern wollen. Damit einher geht das immer wichtiger werdende immaterielle Vermögen eines Unternehmens, zu dem u.a. der Markenwert, die Art des Managements und die Beziehungen zu den Stakeholdern gehören. Diese Vermögenswerte bestimmen maßgeblich die unter den Investoren und anderen Anspruchsgruppen vorherrschende Reputation eines Unternehmens und sind besonders bei jenen Unternehmen gefährdet, die während ihrer Suche nach neuen Märkten vermehrt in politisch schwache und konfliktgeladene Regionen investieren.

2.3 Abgrenzung zu weiteren Konzepten

In der Literatur wird die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen nicht nur mit dem CSR-Konzept, sondern häufig auch mit den Begriffen *Corporate Responsibility* (CR) und *Corporate Citizenship* (CC) in Verbindung gebracht. Während CR lediglich eine abweichende Bezeichnung für den CSR-Gedanken darstellt und damit eine Überbewertung der sozialen gegenüber der ökologischen Verantwortung verhindern will (Dierkes 1974: 21), liegt der Unterschied zu CC darin, dass hiermit gesellschaftliches Engagement der Unternehmen

⁴ Beispiele für Skandale dieser Art waren u.a. die im Jahre 1995 von dem Energiekonzern Royal Dutch/Shell Group of Companies geplante Versenkung des in der Nordsee schwimmenden Öltanks Brent Spar (Zadek 2007: 10) sowie die in Nigeria durch die Förderung von Erdöl verursachten Umweltschäden durch die Tochtergesellschaft des gleichen Konzerns (vgl. Affandi 2004).

außerhalb ihres Kerngeschäfts gemeint ist. So gehören zu diesem Konzept Spenden und Sponsoringaktivitäten (auch: *Corporate Giving*) oder die Freistellung von Mitarbeitern für die Unterstützung verschiedener gemeinnütziger Projekte (auch: *Corporate Volunteering*) (Schoenheit 2006: 12). In der CC-Debatte wird das Unternehmen als Bürger mit gewissen Rechten und Pflichten angesehen. Die Rolle der Unternehmen in der Gesellschaft und die Interaktion mit externen Partnern verschiedenster gesellschaftlicher Bereiche treten in den Vordergrund, während die im CSR-Konzept betonten innerbetrieblichen Prozesse und deren Wirkung auf die Umwelt außer Acht gelassen werden.⁵ Gemäß Carrolls Pyramide ist CC als Philanthropie ein Teil von CSR. Es ist als Spitze der Pyramide zwar wünschenswert, allerdings nicht so wichtig wie die anderen drei Komponenten (Carroll & Buchholtz 2006: 38-39). In beiden Debatten geht es

„einerseits um eine strategische Verknüpfung von wirtschaftlichem Handeln und gesellschaftlichem Engagement und andererseits um zeitgemäße Instrumente und Formen gesellschaftlicher Verantwortungsübernahme durch Unternehmen“ (Backhaus-Maul 2006: 33-34).

Ein weiteres Konzept, von dem es CSR abzugrenzen gilt, ist *Corporate Accountability* (CA). *Accountability*, zu Deutsch Rechenschaft, impliziert die legale oder ethische Verantwortung einer Person oder eines Unternehmens über seine Aktivitäten – für die man verantwortlich gemacht werden kann – Rechenschaft abzulegen. Dieses Konzept beinhaltet nicht nur die Rechenschaftspflicht eines Unternehmens gegenüber seinen Investoren, sondern auch gegenüber allen anderen Stakeholdern, also den lokalen Behörden und der Gesellschaft, die es dem Unternehmen ermöglichen zu existieren.⁶ Es wird davon ausgegangen, dass ein jedes Unternehmen, wie bereits weiter oben unter dem Punkt der Theorie des Gesellschaftsvertrags erwähnt, durch seine täglichen Aktivitäten direkte und indirekte Verträge mit seiner Umwelt eingeht, die als Grundlage für die Rechenschaftspflicht fungieren. Zu den indirekten Verträgen gehört auch ein Übereinkommen mit der Zivilgesellschaft, die dem Unternehmen im Gegenzug für verantwortungsvolles Verhalten eine „Lizenz zur Existenz“ (*licence to operate*) ausstellt. Ein Unternehmen hat also auch Haftung für negative Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die Gesellschaft zu übernehmen und muss seine Unternehmensleistungen hinsichtlich der sozialen,

⁵ Allerdings wird der CC-Begriff auch immer häufiger als Überbegriff für Aktivitäten benutzt, die mit gesellschaftlicher Verantwortung in Verbindung stehen. Er enthält deshalb auch das CSR-Konzept (Carroll & Buchholtz 2006: 29).

⁶ Dem Konzept der CA liegt die aus der Betriebswirtschaftslehre stammende Prinzipal-Agenten-Theorie zugrunde, die davon ausgeht, dass dem Unternehmen als Agent Kapital von dem Prinzipal (den Investoren) zur Verfügung gestellt wird. Das Unternehmen ist verantwortlich dafür, dass Kapital im Sinne der Investoren zu verwenden und den Investoren über die Verwendung Bericht zu erstatten.

ökonomischen und ökologischen Wirkungen für die Öffentlichkeit transparent machen (Wilson 2003: 4-5). Im Vergleich zu CSR ist CA als ein verbindliches Konzept anzusehen, denn Rechenschaft beinhaltet eine Verpflichtung, die Handlungen des Unternehmens offenzulegen, während in den Definitionen von CSR die Freiwilligkeit des Konzepts betont wird.

2.4 Internationale Initiativen und Instrumente

Wenn die Unternehmen die Forderung der Gesellschaft nach verantwortungsvollem Handeln annehmen, stellt sich anschließend die Frage nach der inhaltlichen Ausgestaltung und der Kontrolle eingeleiteter CSR-Bemühungen. Da CSR zu einem großen Teil auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruht, fehlt ein gesetzlicher Rahmen, weshalb internationalen Initiativen und Instrumenten eine große Bedeutung in der praktischen Umsetzung von CSR zukommt. Sie dienen als Orientierungsrahmen bei der Ausgestaltung von CSR und sind Indikatoren für die ökologische, ökonomische und soziale Leistung eines Unternehmens. Des Weiteren dienen sie der Verbesserung bereits bestehender CSR-Aktivitäten über das einzelne Unternehmen und den einzelnen Sektor hinaus und tragen zu einem Branchen-übergreifenden CSR-Bewusstsein bei (Europäische Kommission 2003: 5). Es existieren zahlreiche dieser Initiativen, die sich von prüffähigen Instrumenten über weit gefächerte Richtlinien, Verhaltenskodizes und Statuten bis hin zu allgemeinen Maßstäben erstrecken.⁷

Als die internationale Öffentlichkeit Ende der 1970er Jahre begann, den transnationalen Unternehmen dank ihres gestiegenen globalen Einflusses größere Aufmerksamkeit zu schenken, wurden daraufhin die ersten internationalen Richtlinien zur Überwachung der Aktivitäten dieser Unternehmen entwickelt. So verabschiedete die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) im Jahre 1976 ihre *Leitsätze für multinationale Unternehmen*. Die OECD-Leitsätze sowie die im darauf folgenden Jahr von der ILO angenommene *Dreigliedrige Grundsatzerklärung über Multinationale Unternehmen und Sozialpolitik* sind die ersten Richtlinien, die sich nicht nur an Regierungen, sondern explizit an

⁷ Die Europäische Kommission teilt die CSR-Instrumente in vier Gruppen ein. Zu diesen gehören 1) Prinzipien und Verhaltenskodizes, die den Unternehmen als Richtlinien für verantwortungsvolles Handeln dienen und teilweise von ihnen selbst entwickelt werden, aber keine Prüfungen von externen Institutionen enthalten (ein Beispiel ist der Global Compact der UN); 2) Richtlinien und Standards für verantwortungsvolle Unternehmensführung inklusive der externer Zertifizierung wie z.B. der von der Organisation Social Accountability International entwickelte Sozialstandard SA8000; 3) Indizes, welche Unternehmen aufgrund von verantwortungsvollen Investitionen beurteilen wie z.B. der von Financial Times Stock Exchange entwickelte Index; und 4) Richtlinien, die den Unternehmen als Anleitung für eine angemessene Berichterstattung über ihre sozialen, ökonomischen und ökologischen Aktivitäten dienen sollen; vgl. hierzu die ausführliche Studie der Europäischen Kommission zur Einordnung von CSR-Instrumenten (Europäische Kommission 2003).

Unternehmen und deren Verantwortung gegenüber der Gesellschaft richten. Beide Richtlinien beziehen sich auf die *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte* (UDHR) von 1948, die zwar in ihrer Präambel „alle Organe der Gesellschaft“ anspricht (UDHR 1948), aber bis heute nur für Staaten gilt (Ruggie 2007a: 19). Eine weitere von der ILO verabschiedete Richtlinie ist die *Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz* von 1998. Sie behandelt die vier Bereiche der Koalitionsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen, der Abschaffung von Zwangsarbeit, der Beendigung von Kinderarbeit sowie der Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Internationale Initiativen mit dem Ziel des Umweltschutzes und der nachhaltigen Entwicklung sind die *Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung* (Rio-Deklaration), die *Konvention zur Biodiversität* (beide aus dem Jahr 1992) sowie das *Kyoto-Protokoll* von 1997. Des Weiteren wurde die Rolle des Privatsektors in der nachhaltigen Entwicklung während des Gipfels der Vereinten Nationen (UN) zur Nachhaltigen Entwicklung 2002 in Johannesburg betont (WSSD 2002: 4).

Zusätzlich existieren globale Standards, die den Unternehmen helfen sollen die verschiedenen Aspekte von CSR in ihre Aktivitäten zu integrieren. Diese beinhalten die von der Internationalen Organisation für Normung (ISO) erstellte und den Umweltschutz betreffende Standardserie ISO 14000 sowie die in der Entwicklung begriffene ISO 26000 für die soziale Verantwortung privater und öffentlicher Unternehmen. Die Organisation sieht sich selber als Vermittler zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor und will mit ihren Standards dazu beitragen, Lösungen zu schaffen, die den Bedürfnissen der Unternehmen und der Gesellschaft gleichermaßen gerecht werden (ISO 2008). Neben diesen globalen Standards gibt es auch eine Reihe von regionalen Initiativen wie der ausführlich in Kapitel fünf dieser Arbeit noch diskutierte Standard der chinesischen Textilindustrie CSC 9000T.

Aufgrund des wachsenden Drucks seitens der Verbraucher und der NGOs stellen immer mehr Sektoren und Unternehmen Verhaltenskodizes in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Menschenrechte auf. Die größten den Arbeitsplatz betreffenden Standards sind der von der Organisation Social Accountability International entwickelte *Standard für Soziale Verantwortlichkeit* SA8000, der sich an alle Industrien weltweit richtet, sowie die für den Bekleidungssektor bestimmte WRAP-Richtlinie von der Organisation World Wide Responsible Apparel Production (WRAP). Für die Spielwarenindustrie gilt der *International Council of Toy Industries Code of Business Practices* als allgemeiner Standard. Weitere Initiativen sind die Fair

Labour Association, die Clean Clothes Campaign sowie die Fair Wear Foundation, die sich alle an die Textilindustrie richten und auf Mitgliedschaften von Unternehmen, Universitäten und Organisationen der Zivilgesellschaft beruhen. Die Initiativen beziehen sich alle auf die oben genannten Konventionen der ILO sowie auf die UDHR (UNESCAP 2005: 15).

SA8000 gilt als einer der effektivsten und umfassendsten dieser Standards, da die Mitglieder von Social Accountability International nicht nur europäische und amerikanische Firmenvertreter verschiedenster Industrien sind, sondern die Organisation auch mit zahlreichen Stakeholdern wie Konsumentenvertretern, NGOs, Gewerkschaften und Regierungen zusammenarbeitet. SA8000 basiert auf der Menschenrechtsdeklaration der UN sowie auf zahlreichen ILO-Konventionen und richtet sich damit vornehmlich an die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Unternehmen weltweit. Die globale Akkreditierungsorganisation Social Accountability Accreditation Services vergibt die Aufträge zur Zertifizierung der Unternehmen an unabhängige Prüfungsgesellschaften. Gemäß der neuesten Statistik vom 31. März 2008 sind 1.693 Unternehmen in 64 Ländern zertifiziert, von denen die meisten in der Textilindustrie beschäftigt sind. Nach Italien und Indien befindet sich der größte Teil dieser Firmen in China (SAAS 2008).

Die mit derzeit 3.380 aktiv beteiligten Unternehmen weltweit größte CSR-Initiative ist im Jahr 2000 unter dem damaligen UN-Generalsekretär Kofi Annan der Global Compact in Kraft getreten.⁸ Im Mittelpunkt dieser freiwilligen Initiative, die sich an den privaten Sektor sowie an die Zivilgesellschaft richtet, stehen zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Nach Möglichkeit sollen sich die Unternehmen des Global Compacts über Ideen und gelungene Projekte zur Durchsetzung der Prinzipien austauschen und im Dialog mit staatlichen und nicht staatlichen Vertretern Partnerschaften initiieren und praktikable Ansätze für einen globalen sozialen und ökologischen Fortschritt entwickeln.

Allerdings können diese Verhaltenskodizes und Initiativen nicht als Ersatz für nationale und internationale Rechtsvorschriften gelten. Dies würde dem auf Freiwilligkeit beruhenden CSR-Verständnis, wie es in Europa und den USA vorherrscht, zuwiderlaufen. Sie sollen in erster Linie dazu dienen, die Arbeitsnormen sowie den Umweltschutz über die rechtlich geltenden

⁸ Der Global Compact unterscheidet zwischen aktiven Unternehmen, die in regelmäßigen Abständen ein sog. *Communication on Progress* einreichen - und damit über ihre Aktivitäten bezüglich des Global Compact berichten - und inaktiven Unternehmen, welche diese Berichterstattung zweimal in Folge an vorgegebenen Fristen versäumen. Derzeit sind 510 inaktive Unternehmen gelistet. 401 Unternehmen haben die letzte Frist zur Abgabe ihrer Berichterstattung versäumt. Weitere Informationen zum Global Compact unter: www.unglobalcompact.org (aufgerufen am 27.01.2008).

Mindeststandards hinaus anzuheben und zu ergänzen (Europäische Kommission 2001: 16). Wie wirksam solche Kodizes sind, hängt allerdings von der Art ihrer Implementierung und Kontrolle ab, deren Effektivität häufig bezweifelt wird (vgl. CNTAC 2007: 15-16).

2.5 CSR in kleinen und mittleren Unternehmen

Obwohl bisher hauptsächlich die global agierenden Unternehmen im Mittelpunkt der CSR-Debatte standen, sind auch zunehmend mehr kleine und mittlere Unternehmen von der Entwicklung der letzten Jahre hin zu einer verantwortlichen Unternehmensführung betroffen. Als Subunternehmer und Zulieferer von multinationalen Unternehmen übernehmen besonders KMU aus Entwicklungs- und Schwellenländern den arbeitsintensiven Produktionsprozess von anschließend in Industrieländern vertriebenen Produkten. Indem transnationale Unternehmen nicht nur für ihre eigenen Aktivitäten, sondern auch für jene ihrer über die Weltkarte verteilten Zulieferer verantwortlich gemacht werden, sind KMU sowie die Gesellschaften, in denen sie operieren, von der CSR-Entwicklung beeinflusst und werden vor zahlreiche neue Herausforderungen gestellt. Neben den herkömmlichen Kriterien wie Preis, Qualität und Service zählen für die großen Markenunternehmen bei der Auswahl ihrer Zulieferer nun auch soziale und ökologische Aspekte. Diese versuchen, sie vordergründig durch die bereits erwähnten Verhaltenskodizes durchzusetzen, welche damit die größte Rolle für KMU im Hinblick auf CSR spielen (UNIDO 2002: 37-38).

Von den Regierungen der Entwicklungs- und Schwellenländer werden CSR-Standards hauptsächlich als Instrumente zum Aufbau von Handelsbarrieren und zum Schutz von Arbeitsplätzen in Industrieländern angesehen. Der Wettbewerbsvorteil von Entwicklungs- und Schwellenländern, der in dem Angebot billiger Arbeitskräfte und weniger strengen sozialen sowie ökologischen Auflagen liegt, würde damit zunichte gemacht. Des Weiteren wird argumentiert, dass von Organisationen des Nordens initiierte Standards nicht die im Süden vorherrschende Situation reflektieren, sondern sich lediglich an den Forderungen der Konsumenten des Nordens und den dortigen Produktionstechnologien ausrichten. Entwicklungsländern fehlt es häufig an umweltschonenden Herstellungsverfahren sowie an finanziellen Ressourcen für umweltfreundliches Produktionsmaterial (UNIDO 2002: 49-50).

Weitere hohe Kosten fallen bei der Kontrolle von Verhaltenskodizes sowie bei der Anhebung von Arbeits-, Sicherheits- und Umweltstandards an. Nachdem zunächst ein teurer Kontrolleur für die Untersuchung der Fabrik bezahlt werden muss, erhalten die Zulieferer auch

bei einer oftmals für die Einhaltung eines bestimmten Standards nötigen Umrüstung keine finanzielle Unterstützung ihrer Abnehmer. Sie werden damit zu einer Anhebung ihrer Preise gezwungen, die sie gegenüber ihren Kunden unattraktiver werden lässt. Verschärft wird diese Problematik durch die Tatsache, dass die Produzenten in den meisten Fällen für mehrere Abnehmer mit unterschiedlichen und zum Teil auch widersprüchlichen Verhaltenskodizes arbeiten. Unter diesen Umständen ist die Einhaltung der Standards sehr unwahrscheinlich, wenn nicht sogar unmöglich (Jenkins 2001:16-17).⁹ Selbst wenn die großen Abnehmer die Kosten für die Kontrolle von Standards innerhalb ihrer Wertschöpfungskette übernehmen, ist den KMU damit nicht geholfen, denn diese Entscheidung geht häufig mit einer Rationalisierung der Beschaffungskette seitens der großen Unternehmen einher, die ihre Anzahl der Zulieferer vermindern und sich für einige wenige, dafür aber größere und leichter zu überwachende Unternehmen entscheiden (UNIDO 2002: 50).

Dabei können erfolgreiche CSR-Initiativen seitens der KMU weitere Vorteile bringen, als lediglich mit ihren Abnehmern im Geschäft zu bleiben. Gute soziale und ökologische Arbeitsleistung kann die Beziehungen des Unternehmens zu seinen Angestellten, Zulieferern, Kunden sowie zu der lokalen Regierung verbessern. Durch angemessene und sichere Arbeitsbedingungen sowie die Einführung neuer umweltschonender Technologien können Kosten gespart und die Produktivität erhöht werden. Vertrauensvolle Beziehungen zu transnationalen Unternehmen des Nordens eröffnen den KMU des Südens zudem weitere Märkte und können zu einer Erweiterung des Kundenstamms im Norden beitragen (UNIDO 2002: 51).

Um allerdings in den Genuss dieser durch CSR-Initiativen herbeigeführten Vorteile zu kommen, benötigen KMU Unterstützung von verschiedenen Seiten. Die als Abnehmer fungierenden transnationalen Unternehmen müssen zu einem langzeitlichen vertrauensvollen Verhältnis mit ihren Geschäftspartnern im Süden beitragen, um diesen die Möglichkeit zu geben, anstatt kurzfristiger gewinnmaximierender Strategien, die meist auf Kosten von Arbeitnehmern und Umwelt gehen, in die langfristige Verbesserung ihres Managements zu investieren und damit CSR-Initiativen möglich zu machen. Sowohl Entwicklungshilfeorganisationen als auch große CSR-erfahrene Unternehmen müssen den KMU bei der Kontrolle und der Verbesserung von Unternehmensaktivitäten im Hinblick auf CSR zur Seite stehen. Der öffentliche Sektor eines jeden Entwicklungslandes sollte hingegen für eine angemessene finanzielle Anerkennung der CSR-Aktivitäten von KMU sorgen sowie die ein Hindernis für CSR darstellende Korruption

⁹ Eine Aufschlüsselung der vielschichtigen Konflikte, die bei der Überprüfung von Verhaltenskodizes entstehen, findet sich bei Jill Esbenshade (2004: 97-104).

unterbinden (Luetkenhorst 2004: 18). Inwieweit dies in naher Zukunft durchzuführen sein wird, bleibt abzuwarten.

3 CSR in China

Nach einer Einführung in die CSR-Thematik der westlichen Industrienationen, sollen in diesem Kapitel die politischen und wirtschaftlichen Gründe für die Einführung des Konzeptes in China sowie seine schrittweise Integration in die chinesischen Verhältnisse seit Beginn der Reform- und Öffnungspolitik aufgezeigt werden. Dabei sollen die Positionen der verschiedenen relevanten CSR-Akteure in China (Regierung, Unternehmen, NGOs, Medien und Wissenschaft) beachtet und so die Ausgestaltung des Konzeptes mit chinesischen Charakteristika herausgearbeitet werden. Eine Zusammenstellung ausgewählter Organisationen und Ministerien befindet sich im Anhang dieser Arbeit.

3.1 Hintergrund

Mit ca. 1,3 Milliarden Einwohnern ist China das bevölkerungsreichste Land der Welt. Seine menschlichen und natürlichen Ressourcen haben dem Land seit den 1980er-Jahren – in der Folge einer neuen Außenpolitik und der Formierung des Landes zum wichtigen Produktionsstandort zahlreicher multinationaler Unternehmen – ein eindrucksvolles Wirtschaftswachstum beschert. Dadurch wurde China zu einem bedeutenden globalen Akteur.

Nach der Gründung der Volksrepublik China 1949 sah sich die Kommunistische Partei Chinas (KPCh, *Zhongguo gongchandang* 中国共产党) vor die Aufgabe gestellt, seine durch den Zweiten Chinesisch-Japanischen Krieg (*di'erci Zhong Ri zhanzheng* 第二次中日战争) sowie durch den Bürgerkrieg (*neizhan* 内战) geschwächte Gesellschaft, Verwaltung und Wirtschaft zu neuem Leben zu erwecken. So waren die ersten Jahre der kommunistischen Regierung von zahlreichen Kampagnen (die damals dominante Form der Massenbewegung) geprägt, die Reformen in der Landwirtschaft (zunächst Neuverteilung und schließlich Kollektivierung von Agrarland), der Gesellschaft (Gleichstellung von Mann und Frau sowie Abschaffung sozialer Unterschiede), der wirtschaftlichen Planung (staatlich gelenkte industrielle und landwirtschaftliche Produktion) sowie in der Erziehung der Massen (Abschaffung von Korruption, Steuerhinterziehung, Betrug und vieles mehr) nach sich zogen (vgl. Spence 2001: 632-650). Diese Aspekte sowie die Schrecken politischer und wirtschaftlicher Entwicklungsversuche wie die des Großen Sprungs nach vorn (*da yue jin* 大跃进) von 1958 bis 1960 und der Großen Proletarischen Kulturrevolution (*wuchanjieji wenhua dageming* 无产阶级

文化大革命) von 1966 bis 1969 bzw. 1976 haben die politischen Akteure Chinas und seine Gesellschaft nachhaltig geprägt (Heilmann 2004: 17-19).

Als Deng Xiaoping 邓小平 (1904-1997) nach dem Tod Mao Zedongs 毛泽东 (1893-1976) die politische Führung in China übernahm, entschied er sich – im Angesicht des drohenden wirtschaftlichen Zusammenbruchs – für eine andere in vielerlei Hinsicht mit der sozialistischen Ordnung der Mao-Ära brechende Modernisierungsstrategie. Mit seiner Reform- und Öffnungspolitik, die 1978 mit der 3. Plenartagung des 11. Zentralkomitees der KPCh in Gang gesetzt wurde, schuf er die Grundlagen für eine Abschaffung der Plan- und den Übergang zu einer sozialistischen Marktwirtschaft. Er beendete die Abschottung Chinas und der chinesischen Wirtschaft von der westlichen Welt und öffnete China für den internationalen Handel. Mit der nachfolgenden Einrichtung von Sonderwirtschaftszonen zu Beginn der 1980er-Jahre sollte ausländisches Kapital ins Land fließen und die Entwicklung vorangetrieben werden. Ebenso wurden die unter Mao abgeschafften privatwirtschaftlichen Tätigkeiten aufgehoben und die Aktivitäten von Privatunternehmen in Industrie und Handel unterstützt (Heilmann 2004: 19-21; Hu 2007: 67; Mackerras 2001: 198-199).¹⁰

Ein wichtiges Datum der Reformperiode war der 11. Dezember 2001 – der Tag, an dem China nach jahrelangen Bemühungen in die Welthandelsorganisation (WTO) aufgenommen wurde. Die Aufnahme war nicht nur ein entscheidender Schritt auf Chinas Weg in die internationale Staatengemeinschaft – in der China mit seiner Mitgliedschaft in der Weltbank, dem Internationalen Währungsfonds, der Asiatischen Entwicklungsbank (ADB) sowie der Asiatisch-Pazifischen Wirtschaftsgemeinschaft bereits eine größere Rolle einnahm –, sondern erfüllte auch das langersehnte Ziel der Integration Chinas in die Weltwirtschaft, die die innerstaatlichen Wirtschaftsreformen ergänzte. In den 1980er-Jahren galten die sehr erfolgreichen ostasiatischen Nachbarn und ihre exportorientierten Entwicklungsstrategien China zunächst als Vorbild. Deswegen standen damals bei den Bemühungen um die Aufnahme in das internationale Wirtschaftsregime die Herstellung von guten Beziehungen zu großen Exportmärkten wie den USA und die Anziehung ausländischer Investoren im Vordergrund (deLisle 2006: 230-233).¹¹

¹⁰ Eine Auflistung der wichtigsten Reformen zwischen 1971 und 1999 findet sich bei Mackerras (2001: 199).

¹¹ Für eine Beschreibung der historischen Beziehungen zwischen China und dem internationalen Wirtschaftsregime (GATT/WTO) sowie für eine Analyse des 15-jährigen Verhandlungsprozess vor der Aufnahme Chinas in die WTO siehe Yang und Cheng (2001: 297-328).

Nachdem die Reform- und Öffnungspolitik wegen des Zwischenfalls am Platz des Himmlischen Friedens im Jahr 1989 zum Stillstand gekommen war, dauerte es bis 1992, bevor die Ziele der wirtschaftlichen Modernisierung, der Öffnung zur Welt sowie der Erlangung internationaler Anerkennung und Partizipationsmöglichkeiten wieder angestrebt werden konnten. Die Volksrepublik führte ihre Strategie der auf Handel basierenden Entwicklung des Landes weiter und hob viele der noch verbliebenen Außenhandelsrestriktionen auf. Ausländisches Kapital in China sollte fortan nicht nur Exporteinnahmen generieren und neue Technologien nach China bringen, sondern auch – durch Einbindung der ausländischen Firmen in die lokale Wirtschaft – zum Entstehen eines Leistungsdrucks auf die chinesischen Unternehmen beitragen. Dies geschah um das Ziel einer erhöhten Marktorientierung und Wettbewerbsfähigkeit innerhalb der chinesischen Industrien zu erreichen. Die Befürchtung, dass schwächere chinesische Unternehmen durch die ausländische Präsenz gefährdet werden könnten und die schrittweise Öffnung das Eindringen unerwünschter westlicher Ideologien nach sich ziehen könnte, spielten keine große Rolle mehr (deLisle 2006: 245-256).

Chinas Eintritt in die WTO und die umfassenden Wirtschaftsreformen haben ein gewaltiges bis heute anhaltendes ökonomisches Wachstum und einen umfassenden sozialen Wandel mit sich gebracht. China hat im Zuge der Aufnahme in die WTO viele zuvor für ausländische Investoren unzugängliche Industrien geöffnet und in den vergangenen Jahren einen wettbewerbsfähigen Fertigungssektor aufgebaut. Des Weiteren bemühte man sich, einen die Entwicklung der Märkte unterstützenden legalen Rahmen zu schaffen. So wurden bereits Gesetze zur Regulierung von Auslandsinvestitionen und des Außenhandels sowie zur Schaffung von Rechten des geistigen Eigentums verabschiedet. Chinas Außenhandel sowie der Zufluss von Auslandsinvestitionen ist im Zuge dessen stark angestiegen (Chen 2006: 21-24). 2006, das erste Jahr des 11. Fünfjahresplans, markierte das vierte Jahr in Folge, in dem das wirtschaftliche Wachstum der Volksrepublik mehr als 10% betrug (ADB 2007: 132).

Die Ökonomisierung Chinas hat auch die politische Führung des Landes beeinflusst. In der KPCh hat sich in den vergangenen Jahren eine ideologische Neuorientierung vollzogen, mit der sie sich an die neuen wirtschaftlichen und sozialen Begebenheiten im Land anpasst. Im Jahr 2000 führte Jiang Zemin 江泽民 (1926-) sein Programm der Dreifachen Vertretung (*san ge daibiao* 三个代表) ein, wonach fortan die Interessen der Mehrheit der Bevölkerung sowie die Bedürfnisse aller fortschrittlichen wirtschaftlichen und kulturellen Kräfte in der Politik und Partei repräsentiert sein sollen. Auf dem 80. Jahrestag der KPCh am 31. Juli 2001 öffnet er die

Partei auch explizit für Privatunternehmer, die der Partei im Zuge der politischen Turbulenzen 1989 nicht mehr beitreten durften. Mit der Aufnahme vormaliger „Ausbeuter“ ist die KPCh zu einer bürgerlichen Partei geworden, die ihr oberstes Ziel des Klassenkampfes abgeschafft hat und nun die Mehrheit der chinesischen Bevölkerung repräsentiert (Dickson 2006: 76-77; 87-89).¹² Im darauf folgenden Jahr auf dem 16. Parteitag im November 2002 wurde schließlich das Parteistatut geändert und einige Grundsätze des Marxismus-Leninismus offiziell aufgegeben. Das neue Statut beinhaltet den Slogan der Dreifachen Repräsentation und bezeichnet die KPCh als eine nicht mehr nur die Arbeiterklasse repräsentierende Volkspartei. Sie will neben der Kontrolle der Gewerkschaften fortan die Aufsicht über die Betriebsführungen in den Privatunternehmen übernehmen, die regionalen Disparitäten abschaffen und die Entstehung einer bescheidenen Wohlstandsgesellschaft (*xiaokang shehui* 小康社会) in China unterstützen (Heilmann 2004: 72-73).

Die Abschaffung der wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheiten ist in den letzten Jahren zu einer besonders wichtigen Aufgabe geworden. China ist heute nicht nur eines der wirtschaftsstärksten Länder der Welt, sondern gehört inzwischen auch zu jenen Ländern mit den größten sozialen, wirtschaftlichen und demografischen Disparitäten.¹³ Hu Angang und Xiong Yizhi fassen im Jahr 2003 die ungleiche wirtschaftliche Entwicklung in China deshalb erstmals mit der Wendung „Ein China, vier Welten“ und die ungleiche gesellschaftliche Entwicklung unter „Ein China, vier Gesellschaften“ zusammen (Hu & Xiong 2003: 25). So kann das Pro-Kopf-Einkommen in Chinas „erster Welt“, zu der entwickelte Städte wie Peking, Shanghai und Shenzhen gehören, mit den einkommensstarken Ländern der Welt mithalten, allerdings leben hier nur 2,2% der gesamten chinesischen Bevölkerung. Zur zweiten Welt gehören Chinas Küstenregionen Tianjin, Guangdong, Zhejiang, Fujian und Liaoning mit 21,8% der Bevölkerung. In der dritten Welt versammeln sich Regionen mit einem mittelstarken bis schwachen Pro-Kopf-Einkommen wie Shandong, Hebei, Heilongjiang und Jilin. Ländliche Gegenden in Chinas Westen stellen die vierte Welt dar. In diesem vornehmlich von Minderheiten bewohnten Gebiet

¹² Eine Analyse zur Aufhebung des Banns findet sich bei Holbig (2001: 740-743).

¹³ Es ist allerdings davon auszugehen, dass diese Disparitäten mit der Größe des Landes zusammenhängen. Nimmt man die Europäische Union als Vergleich, deren Gesamtfläche knapp halb so groß ist wie die Fläche Chinas, so können auch hier starke Unterschiede festgestellt werden. Während in London 290% des durchschnittlichen Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukts erwirtschaftet werden, erzielt die rumänische Region Nord-Est nur 23% des EU-Durchschnitts (Europäische Union 2008: 4).

lebt die Hälfte der chinesischen Bevölkerung. Das Pro-Kopf-Einkommen der ärmsten Provinz Guizhou macht lediglich 8% des Einkommens in Shanghai aus (Hu 2007: 67-69).¹⁴

Mit dem gesellschaftlichen Entwicklungsstand, der die Entwicklung von Individuen anhand von Kriterien wie Lebenserwartung und Bildungsstand widerspiegelt, verhält es sich ähnlich.¹⁵ Die Regionen mit dem höchsten Grad individueller Entwicklung befinden sich an der Ostküste der Volksrepublik, während jene mit der niedrigsten Entwicklungsstufe im Westen sind. Weitere Disparitäten existieren zwischen ländlichen und städtischen Regionen, zwischen den Geschlechtern sowie zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen. Die Ungleichheit zwischen ländlichen und städtischen Regionen hängt vor allem mit der ungleichmäßigen wirtschaftlichen Entwicklung zwischen Stadt und Land zusammen. So war der städtische Pro-Kopf-Verbrauch 2003 3,6 Mal so hoch wie auf dem Land. Die Unterschiede in Lebenserwartung und Bildung sind ebenfalls gravierend. Städter werden im Durchschnitt sechs Jahre älter als die Landbevölkerung. Während sich die Kluft zwischen Stadt und Land zwischen 1990 und 2002, besonders seit 1997, sogar weiter vergrößert, konnten interregionale Ungleichheiten verkleinert werden (UNDP 2005: 9-11).

Auch auf dem für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt wichtigen Gebiet der Wissensentwicklung herrscht Ungleichheit in China.¹⁶ Erneut sind es die Küstenregionen, deren Leistungsfähigkeit bei einem gleichzeitigen schlechten Abschneiden der westlichen Provinzen am größten ist. Auch nach Jahrzehnten der Reform ist China ein äußerst heterogenes Land. Neben den vier Welten, die innerhalb Chinas existieren, konstatiert Hu auch die Existenz von vier verschiedenen Gesellschaften (landwirtschaftliche und industrielle Gesellschaft sowie Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft) und zusätzlich große Diskrepanzen zwischen Stadt und Land. Das Land hat seinen Industrialisierungsprozess noch nicht abgeschlossen. Während in wissensintensiven Industrien wie im Banken- oder Versicherungssektor nur 5% der chinesischen Erwerbstätigen beschäftigt sind, ist die Landwirtschaft mit einer Beschäftigung von 50% aller

¹⁴ Entsprechend Hus Berechnungen sind diese Ungleichheiten aber nicht erst mit der Reform- und Öffnungspolitik, sondern schon nach 1952 entstanden. Die wirtschaftlichen Disparitäten verkleinerten sich sogar zwischen 1978 und 1991 (Hu 2007: 70).

¹⁵ Die Berichte über den menschlichen Entwicklungsstand (*Human Development Report*) des United Nations Development Programmes (UNDP) definieren menschliche Entwicklung über die Möglichkeiten eines jeden Menschen, sein Leben auf eine Art und Weise zu gestalten, die es ihm ermöglicht, dieses Leben wertzuschätzen. Der Fortschritt des menschlichen Entwicklungsstands wird mithilfe eines Index (*Human Development Index*) berechnet, der Lebenserwartung, Bildungsstand und wirtschaftliche Entwicklung einbezieht (UNDP 2005: 5).

¹⁶ Die Wissensentwicklung in einer bestimmten Region wird u.a. nach der Anzahl genehmigter Patente, dem Zufluss von Auslandsinvestitionen, der Anzahl von Schülern und Studenten in Grund- und Mittelschulen sowie in Universitäten und anhand der Verbreitung von Computern berechnet (Hu 2007: 80).

Erwerbstätigen nach wie vor der größte Arbeitgeber in China (Hu 2007: 79-81; Hu & Xiong 2003: 25-28).

Mit der Transformation Chinas von einer Agrargesellschaft zu einer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft sowie dem Übergang von einer Plan- zu einer Marktwirtschaft ging ein struktureller Wandel des chinesischen Arbeitsmarktes einher. Seit den 1950er-Jahren existierte in China ein Beschäftigungssystem, das mithilfe des Haushaltsregistrierungssystems (*hukou* 户口) städtische und ländliche Beschäftigung strikt trennte.¹⁷ Nahezu die gesamte städtische Arbeiterschaft war in Staats- und Kollektivunternehmen angestellt und genoss lebenslange Beschäftigung sowie umfangreiche soziale Absicherung. Zur Unterstützung der wirtschaftlichen Entwicklung entschied man sich 1980, ein anpassungsfähigeres System der Arbeitsorganisation einzuführen. Städtische Arbeiter durften sich nun ihre Beschäftigung selbst suchen, den Unternehmen wurde eine größere Freiheit bei der Anstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Festlegung von Löhnen gewährt. Ebenso hatten sie die Möglichkeit, nicht benötigte Arbeiter zu entlassen (*xiagang* 下岗). Im Jahr 1995 ist ein neues Arbeitsgesetz in Kraft getreten, das als erstes gesetzliches Rahmenwerk die verschiedenen Formen von Beschäftigung auf den Arbeitsmärkten sowie die unterschiedlichen Unternehmensformen berücksichtigt. So entstand neben dem planwirtschaftlichen System der Arbeitsverwaltung ein Arbeitsmarkt, aus dessen Planung sich der Staat schrittweise zurückzog und der mehr und mehr von Beschäftigung im nichtstaatlichen Sektor dominiert wurde. 2006 waren nur noch 25,4% der städtischen Arbeiter in Staats- und Kollektivunternehmen tätig, während 40% selbstständig oder bei privaten Unternehmen oder Firmen mit gemischten Eigentumsverhältnissen angestellt waren (Hebel & Schucher 2008: 6-8).

Aufgrund der beträchtlichen Reduktion sozialistischer Arbeitsorganisation haben sich noch weitere Veränderungen der Beschäftigung auf dem chinesischen Arbeitsmarkt ergeben. So ist seit den 1990er-Jahren eine zunehmende, auch durch Einflüsse der Globalisierung sowie innerstaatliche demografische Veränderungen hervorgerufene Informalisierung der Arbeit (*feizhenggui jiuye* 非正规就业) festzustellen (Braun 2008: 33-34). Es gibt zwar keine einheitliche Definition für informelle Arbeit, Hebel und Schucher (2008: 9) beschreiben sie aber als jene städtische und ländliche Arbeit, die nicht von der Arbeitsgesetzgebung und von Verwaltungsvorschriften erfasst ist. Ein Großteil der informellen Arbeiter in China hat keinen

¹⁷ Das *hukou*-System wurde 1958 eingeführt. Es verbot der ländlichen Bevölkerung, ohne Sondergenehmigung ihr Dorf zu verlassen und in die Stadt zu reisen (Wesner 2005: 2).

Arbeitsvertrag, ist häufig nur gering beschäftigt und erhält seine Entlohnung oftmals nicht monetär.

Betroffen von dieser Form der Arbeit sind vornehmlich vom Land kommende Wanderarbeiter, Entlassene oder wenig qualifizierte Arbeiter, die eine Beschäftigung in arbeitsintensiven Industrien oder im Dienstleistungsgewerbe annehmen (Braun 2008: 33-34).¹⁸ Heute stellen informell Beschäftigte inzwischen 35% der städtischen Arbeiterschaft und werden, indem sie weder von den ehemals für die soziale Absicherung verantwortlichen Arbeitseinheiten (*danwei* 单位) noch vom reformierten Sozialversicherungssystem geschützt werden, vor große Herausforderungen gestellt (Grassi 2008: 142-143).

Der Zustrom an Wanderarbeitern in die Städte begann mit den wirtschaftlichen Reformen und der Lockerung des Haushaltsregistrierungssystems. Seit 1984 ist es der ländlichen Bevölkerung erlaubt, in die Städte (*zhen* 镇) zu ziehen, wenn sie für ihre Getreiderationen selbst aufkommen konnten. Im darauf folgenden Jahr war es Personen vom Land erstmals möglich, eine zeitlich begrenzte Aufenthaltserlaubnis in Städten zu bekommen. Dadurch erhöhte sich die Fluktuation zwischen Stadt und Land, wobei die Provinz Guangzhou und die großen Städte entlang der chinesischen Ostküste 1990 den größten Zustrom an Einwanderern verzeichneten (Messkoub & Davin 2000: 64-65; 72; 88). Im Jahr 2006 wurde die Zahl der vom Land kommenden Migranten auf 115 bis 200 Millionen geschätzt, von denen eine Hälfte im Handel und Dienstleistungsbereich und die andere in der Industrie und im Baugewerbe beschäftigt waren (Hebel & Schucher 2008: 8).

Zu den Gründen für die Landflucht gehört sowohl der Schwund an landwirtschaftlicher Fläche in den 1980er-Jahren als auch die zunehmende Mechanisierung des landwirtschaftlichen Anbaus. Während die Existenz der Eisernen Reisschüssel (*tie fanwan* 铁饭碗) vor den Reformen für lebenslange Arbeit und soziale Sicherheit gesorgt hatte, schuf sie gleichzeitig versteckte Arbeitslosigkeit. Im Zuge der Vier Modernisierungen (*si ge xiandaihua* 四个现代化) allerdings wurde es den Bauern nicht nur ermöglicht, ihre Waren privat zu vermarkten, sondern auch durch das an den Staat abgeführte Getreide einen höheren Gewinn zu erwirtschaften.¹⁹ Getrieben vom Profitgedanken, bemühten sich die Landwirte, in kürzerer Zeit und mit weniger Arbeitskräften mehr Getreide zu produzieren. Die Folge waren Überkapazitäten an ländlichen Arbeitern, die

¹⁸ Eine nähere Betrachtung zur informellen Arbeit in China unternimmt Anne J. Braun (2008: 31-65).

¹⁹ Die Vier Modernisierungen bezeichnen den auf dem 5. Nationalen Volkskongress (*Quanguo renmin daibiao dahui* 全国人民代表大会) im Februar 1978 von Hua Guofeng 华国锋 (1921-) vorgestellten, die vier Sektoren der Landwirtschaft, der Industrie, der Wissenschaft und Technik sowie des Militärs betreffenden zehnjährigen Modernisierungsplan (vgl. Hsü 2000: 803-811).

nun darauf hoffen, in den Städten eine neue Anstellung zu finden (Smith 2000: 94; Spence 2001: 772). Dort sind sie aufgrund ihrer Herkunft noch heute Bürger zweiter Klasse. Sie haben nur selten die Möglichkeit, eine permanente Aufenthaltsgenehmigung zu erlangen, und werden auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt benachteiligt. Sie gehen oftmals informeller Beschäftigung nach und haben deswegen keine soziale Absicherung (Smith 2000: 91).

Der chinesische Arbeitsmarkt ist noch von einem weiteren als sozialistisch zu bezeichnenden Element geprägt. Es ist das Verbot der Bildung freier Gewerkschaften. Nach wie vor sind nur Gewerkschaften erlaubt, die sich unter dem als Dachverband fungierenden Allchinesischen Gewerkschaftsbund (ACGB, *Zhonghua quanguo zonggong hui* 中华全国总工会) formieren. Die gewachsene Autonomie der Privatunternehmen bei der Einstellung und Bezahlung der Arbeitnehmer und die damit einhergehende Zunahme unsicherer Beschäftigung stellen die Arbeitervertretungen vor neue Herausforderungen. Sie sollen zum einen die Interessen der Arbeiter vertreten, gleichzeitig aber mit dem Management der Unternehmen und den staatlichen Behörden zusammenarbeiten, um die wirtschaftliche Entwicklung des Landes voranzutreiben. Bei der Ausführung dieser schwierigen Aufgabe kommen die Interessen der Arbeitnehmer häufig zu kurz. Nach wie vor gehen die Gewerkschaften lediglich ihren während der Planwirtschaft zugeteilten Aufgaben nach. Dazu gehören hauptsächlich die Gestaltung von Freizeitaktivitäten und die Organisation von sozialen Leistungen wie der Betrieb von Kantinen und Kindergärten, doch weder Tarifverhandlungen noch die Sicherung von Kündigungsschutz. Die mangelnde Vertretung der Arbeitnehmerinteressen hängt häufig mit der engen Verbindung zwischen Gewerkschaft und Management des Unternehmens sowie der finanziellen Abhängigkeit der Arbeitnehmervertreter von den Unternehmen zusammen. So gibt es einige Fälle, in denen der Manager der Personalabteilung des Unternehmens gleichzeitig der Vorsitzende der betrieblichen Gewerkschaft ist. Kommt es vor, dass ein Unternehmen zu einer betrieblichen Gewerkschaftsbildung nicht bereit ist, wird dies meist von der Lokalregierung gebilligt, um eine Vertreibung ausländischen Kapitals aufgrund strenger Maßstäbe zu vermeiden (Hebel & Schucher 2008: 15-16; Heilmann 2004: 216; Grassi 2008: 143-149).

Dabei wäre eine bessere Vertretung der Arbeitnehmerrechte für die soziale Stabilität in China dringend nötig. Denn diese ist durch die steigende Anzahl an Protesten in den Städten in Gefahr. So haben sich die Massenvorfälle (*quntixing shijian* 群体性事件) zwischen 1993 und 2005 verzehnfacht. Zu diesen Vorfällen können „friedliche Petitionen kleinerer Gruppen und Sitzstreiks gehören, aber auch Märsche und Kundgebungen, Arbeiterstreiks, Streiks von

Kaufleuten, Studentendemonstrationen, ethnische Unruhen und selbst bewaffnete Kämpfe und Krawalle“ (Tanner 2004: 138). Die zunehmende Arbeitslosigkeit – zwischen 1998 und 2005 verloren im Zuge der Umstrukturierungen der Staatsunternehmen jährlich etwa 5 Millionen Arbeiter ihre Anstellung –, nicht gezahlte Löhne, der Mangel an sozialer Sicherung und Umweltschutz sowie die steigende Korruption und das Fehlverhalten von Lokalbeamten und Managern bildeten die hauptsächlichen Gründe für Proteste (Schucher 2006: 51-55).

Die chinesische Regierung will diese Misstände beheben. Der Druck kommt nicht nur aus der eigenen Bevölkerung und der steigenden Anzahl von lokalen Nichtregierungsorganisationen, sondern zunehmend auch von internationalen Organisationen und Konsumenten, die ihren Blick stärker auf den Produktionsstandort China richten. Außerdem ist China seit seiner Reform- und Öffnungspolitik empfänglicher für westliche Leitbilder. Vor diesem gesamtgesellschaftlichen Hintergrund ist die Einführung von CSR in das chinesische soziale und wirtschaftliche Umfeld zu betrachten.

3.2 Entwicklung

Laut Frau Professor Chen Shuni stehen das Konzept der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen und das Prinzip der Profitmaximierung im Gegensatz zueinander. Sie teilt die Entwicklung von CSR in China daher nach der vorhandenen Gewinnorientierung der chinesischen Unternehmen in drei Entwicklungsstufen ein. Die erste Stufe vollzog sich seit der Gründung der Volksrepublik bis zum Beginn der Reform- und Öffnungspolitik 1978, als in China das System der Planwirtschaft herrschte und die Unternehmen nicht entsprechend dem Prinzip der Profitmaximierung geleitet wurden. Die Staatsbetriebe folgten als integraler Bestandteil der chinesischen Wirtschaftspolitik nicht nur dem vorgegebenen Plan, sondern waren zusätzlich für die Durchführung öffentlicher Verwaltungsaufgaben sowie für die Bereitstellung sozialer Sicherung und Bildung verantwortlich (Chen 2007: 19).

Das System der sozialen Sicherung war auf dem Prinzip der Selbsthilfe entwickelt. So wurde die Grundversorgung der städtischen Bevölkerung zunächst durch die eigene Familie sichergestellt, während die nächste Ebene der Versorgung von den städtischen Arbeitseinheiten getragen wurde. Die letzte Ebene der Unterstützung bot der Staat. Die Arbeiter der staatlichen Kollektivbetriebe waren so ihr Leben lang in eine Rundumversorgung eingebunden, die Unfall-, Alters- und Gesundheitsversicherung beinhaltete. Außerdem sorgte sie für Absicherung bei

Arbeitsunfähigkeit und stellte Hinterbliebenen-, Schwangerschafts- und Mutterschaftsunterstützung (Wesner 2005: 1-3).²⁰

Im Gegenzug für die lebenslange Absicherung unterlagen die Arbeiter mit ihrer Bindung an ihren Arbeitsplatz einer strengen Kontrolle durch den Staat. Sie genossen weder Privatsphäre noch Entscheidungsbefugnisse. Es existierte ein implizites Abkommen zwischen Partei und Arbeitern, das der Partei seine Legitimität und den Arbeitern ihre Versorgung sicherte. In einer Zeit als kein Unterschied zwischen Staat, Unternehmen und Gesellschaft existierte, war die Entwicklung einer die Regierung des Landes in Frage stellenden Zivilgesellschaft weder möglich noch nötig. Dies gilt ebenso für das Konzept der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen, denn der Staat bzw. die Unternehmen gewährleisteten diese ohnehin (Zheng 2006: 7).

Die zweite Entwicklungsstufe begann mit der Zeit der Reform- und Öffnungspolitik der chinesischen Regierung und endete mit dem vergangenen Jahrhundert. In dieser Periode hat sich im Zuge der Umstrukturierung des Staatssektors sowie durch die Aufhebung des Verbots von Privatunternehmen das Verhältnis zwischen Staat, Gesellschaft und Unternehmen grundlegend geändert. Mit dem Anwachsen des privatwirtschaftlichen Bereichs und der schrittweisen Abschaffung der Planwirtschaft wurde auch das Sozialversicherungssystem der städtischen Arbeiterschaft ausgehebelt. Die Unternehmen mussten sich nun in dem unter marktwirtschaftlichen Bedingungen herrschenden Wettbewerb behaupten und ihre Produktionskosten dementsprechend gering halten. Im Gegensatz zu den unter reiner Planwirtschaft herrschenden Bedingungen waren und sind die Unternehmen bis heute gezwungen, ihre Effizienz stetig zu erhöhen, und können daher die hohen Kosten der Sozialleistungen nicht mehr tragen (Wesner 2005: 3-4).

Durch die Fokussierung auf kurzfristige Gewinne fühlten sich die Unternehmen lediglich für ihre Anteilseigner verantwortlich (Chen 2007: 20). So wurden neben Massenentlassungen im Staatssektor in den 1990er-Jahren immer mehr Fälle von Umweltzerstörung und Ausbeutung von Arbeitnehmern – besonders jener aus den Inlandsprovinzen stammender Wanderarbeiter –

²⁰ Die Landbevölkerung war hingegen nicht in das vom Staat regulierte Sozialsystem eingebunden. Auf dem Land war die Familie die einzige soziale Absicherung. Die Kommunen stellten Arbeit und Wohlfahrtsleistungen wie das Fünf-Garantien-System (*wu bao zhidu* 五保制度) - das nicht durch die familiäre Versorgung abgedeckten Alten und Waisen Unterstützung bot - zur Verfügung. Der Staat sorgte lediglich für das Ackerland und griff bei finanziellen Notlagen der ländlichen Wohlfahrtsfonds ein (vgl. Wesner 2005: 2).

bekannt. Im Rahmen der *Anti-Sweatshop-Bewegung*²¹ machten die Konsumenten in den Industrienationen die großen westlichen Markenhersteller dafür verantwortlich, aus den unmenschlichen Arbeitsbedingungen Profit zu schlagen, und so wurde das CSR-Konzept in China eingeführt. Zunächst beschränkte sich dies auf die südostchinesischen Küstenprovinzen, die einen besonders hohen Anteil an exportorientierten Unternehmen haben. Die Zulieferfabriken beklagten einen steigenden Druck, der von ihren westlichen Abnehmern hinsichtlich der Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards auf sie ausgeübt wurde (Chan 2005: 11-12). Nachdem sich dieser Druck zunächst auf größere Unternehmen der Spielwaren- und Textilindustrie im Südosten des Landes auswirkte, weitete sich das Konzept in den folgenden Jahren auf immer mehr Unternehmen, Industrien und Provinzen aus (Chen 2007: 226-227).

Die zweite Entwicklungsstufe des Konzeptes zeichnet sich durch seine Beschränkung auf die innerbetrieblichen Prozesse der exportorientierten Unternehmen aus, die sich den von ihren westlichen Abnehmern eingeführten Verhaltenskodizes gegenübergestellt sahen. Regierung, Medien, Konsumenten und selbst die von den Sozialaudits betroffenen Arbeiter in China waren sich des Konzeptes noch nicht bewusst (Pseudonym Liu 28.03.2008).

Diese Einschränkung steht womöglich im Zusammenhang mit dem wachsenden Einfluss der Lokalbeamten auf die in ihren Provinzen ansässigen Unternehmen. Denn bevor eine Privatisierung stattfand, hat die Zentralregierung die wirtschaftliche Verantwortung für die Unternehmen zunächst auf die Lokalregierungen übertragen, deren politische Leistung fortan anhand der sich in ihrer jeweiligen Provinz vollziehenden wirtschaftlichen Entwicklung gemessen wurde. Seitens der Beamten bestand also kein Interesse daran, die gesellschaftliche Verantwortung ihrer Unternehmen und damit die Produktionskosten zu erhöhen (Zheng 2006: 7).

In der chinesischen Öffentlichkeit wird CSR seit dem Jahr 2000 diskutiert, das auch der Beginn der dritten Entwicklungsstufe des Konzeptes ist. Seit dem Beginn dieser Periode, die von manchen CSR-Experten in China als eigentlicher Start des Konzeptes angesehen wird, greifen die chinesischen Medien, NGOs und Wissenschaftler das Thema vermehrt auf. Nachdem CSR zunächst als eine Handelsbarriere des Westens und der Sozialstandard SA8000 als eine

²¹ Der Begriff „Sweatshop“ kann im Deutschen mit Ausbeutungsbetrieb übersetzt werden. In den als *Sweatshop* bezeichneten Betrieben bestimmt der Arbeitgeber über die Arbeitsbedingungen und die Arbeitnehmer haben keine Möglichkeit, sich dagegen zu wehren. Diese Art Fabriken verstoßen regelmäßig gegen Sicherheits- und Gesundheitsstandards, sie bezahlen weniger als den gesetzlich festgelegten Mindestlohn und machen Gebrauch von Kinderarbeit (Esbenshade 2004: 14). Die *Anti-Sweatshop-Bewegung* hat mittels verschiedener Kampagnen versucht, diesen schlechten Arbeitsbedingungen ein Ende zu bereiten. Entstanden in den 1990er-Jahren, ist die Bewegung vor dem Hintergrund der sich umstrukturierenden globalen Textilindustrie zu betrachten, wie sie in Kapitel 4 dieser Arbeit erläutert wird (DeWinter 2001: 103-106).

Maßnahme der amerikanischen Regierung zur Eindämmung von Chinas Wirtschaftskraft angesehen wurden, erkannte die chinesische Führung in der Folge die Übereinstimmung von CSR mit ihrem neuen Konzept der harmonischen Gesellschaft (*hexie shehui* 和谐社会). In den letzten beiden Jahren stand CSR daher in vielen Bereichen weit oben auf der Tagesordnung. Lokale und internationale Unternehmen berichten öffentlich über ihre Maßnahmen zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, des Weiteren werden zahlreiche Seminare, Konferenzen und Runde Tische zum Thema veranstaltet (Pseudonym Pei 13.03.2008).

CSR findet jetzt nicht mehr nur im Rahmen von Sozialaudits bei chinesischen Fertiggern statt, sondern auch westliche Abnehmer versuchen, vermehrt Partnerschaften mit ihren Zulieferern einzugehen, um damit eine Verbesserung der Situation herbeizuführen (Chan 2004: 12). So haben viele bekannte multinationale Unternehmen die Arbeit ihrer CSR-Abteilungen schwerpunktmäßig auf den chinesischen Markt gerichtet (Chen 2007: 227). Chinesische Unternehmen werden sich zusehends ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und leiten entsprechende – zumeist philanthropische – Maßnahmen ein, was auch mit den wachsenden Einnahmen chinesischer Unternehmen und damit verbundenen größeren Möglichkeiten hinsichtlich der Einleitung von CSR-Initiativen in Verbindung zu bringen ist. Ein weiterer Grund für das gestiegene Verantwortungsbewusstsein in dieser Periode ist Chinas Eintritt in die WTO, der zum einen den internationalen Wettbewerbsdruck und zum anderen den Druck der internationalen Öffentlichkeit auf die chinesischen Unternehmen erhöht hat (He 2006: 26).

Zwar hat das Übergreifen von CSR auf China das Bewusstsein innerhalb der Gesellschaft für das Thema geschärft und zu einem Entstehen zahlreicher Initiativen beigetragen, doch geschieht dies nach wie vor aus einer passiven Haltung heraus. Der internationale Druck und die in den letzten Jahren entstandenen neuen Gesetze zum Arbeits- und Umweltschutz zwingen die Unternehmen zur Übernahme von mehr Verantwortung (Chen 2007: 21). Im Folgenden soll nun das allgemeine CSR-Verständnis in China beschrieben und die unterschiedlichen Positionen sowie konkrete Maßnahmen der Unternehmen, NGOs, Medien und der chinesischen politischen Führung beleuchtet werden.

3.3 CSR chinesischer Prägung

In China – wie auch in Europa und in den USA – existiert keine einheitliche Definition für CSR. Liu Jichen, Direktor der Rechtsabteilung im ACGB und Mitglied im Chinesischen Rat für

Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten (*Zhongguo jing she lishihui* 中国经社理事会), beschreibt CSR wie folgt:

„The social responsibility of enterprises is that the society expects and requires enterprises to shoulder the responsibility of showing solicitude for employees, consumers, communities and environment when going in for lawful operation and management“ (Liu Jichen 14.11.2007).

Im weiteren Verlauf seiner Rede vor dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss betont Liu Jichen die für ihn zentralen Punkte von CSR: 1) die Einhaltung von Gesetzen; 2) die Durchsetzung der verschiedenen Arbeitnehmerrechte, welche nicht nur der Entwicklung des jeweiligen Unternehmens, sondern auch der Herstellung von „sozialer Harmonie und Stabilität dienen“; 3) der Schutz der Umwelt und der sparsame Einsatz von Ressourcen, der zur „Realisierung einer wissenschaftlichen, harmonischen, koordinierten und nachhaltigen Entwicklung beiträgt“; und – sollte dies die Situation des jeweiligen Unternehmens erlauben – 4) die Unterstützung der Armen und der Gesellschaft im Allgemeinen, mithilfe derer das Unternehmen seinen Teil zur „Entwicklung einer harmonischen Gesellschaft“ beitragen kann.

In dieser Definition von CSR verbindet Liu Jichen das im vorigen Abschnitt behandelte CSR-Verständnis von Carroll mit der offiziellen Rhetorik der KPCh. Demnach ist die Übernahme von Verantwortung durch die Unternehmen nur zu einem gewissen Grad freiwillig, denn jedes Unternehmen ist zur Einhaltung der Gesetze verpflichtet. Darüber hinaus wird den Unternehmen angeraten, sich philanthropisch zu engagieren, wenn es die Umstände im Unternehmen erlauben.

Die Integration der offiziellen Parteilinie in die CSR-Definition wird anhand der Betonung von in den letzten Jahren entstandenen, auf eine koordinierte, wissenschaftliche, harmonische und nachhaltige Entwicklung abzielenden Konzepten deutlich. Der stellvertretende chinesische Handelsminister Yi Xiaozhuan lässt die aus dem Westen stammende Komponente von CSR aus und beschreibt das Konzept als:

„a concrete action taken by Chinese companies to implement the political aspiration of the new Communist Party collective leadership – 'putting people first to create a harmonious society'“ (Ethical Corporation 2005).

Diese Definition hebt die Dominanz der chinesischen Regierung in der Debatte um die gesellschaftliche Verantwortung hervor. Während diese im Westen vornehmlich durch Konsumenten, Medien und Zivilgesellschaft geprägt ist, übernimmt die KPCh die Kontrolle über das Konzept und unternimmt den Versuch, es in die konfuzianische Tradition Chinas einzubetten.

Position der Regierung

Die Herangehensweise der chinesischen Regierung an das CSR-Konzept ist pragmatischer Natur. Sie muss im Rahmen der Bemühungen um die Eindämmung des durch die Reform- und Öffnungspolitik aufgekommenen sozialen Konfliktpotenzials gesehen werden. Nachdem die chinesische Führung seit 1978 das wirtschaftliche Wachstum und die Entwicklung der Küstenregionen in den Vordergrund gestellt hat und eine ungleichmäßige Entwicklung innerhalb der chinesischen Bevölkerung erlaubte (*rang yi bufen ren xian fuqilai* 让一部分人先富起来),²² wurde diese Strategie in den 1990er-Jahren von dem Wunsch nach einem koordinierten und nachhaltigen Entwicklungsweg abgelöst. So schlug Jiang Zemin bereits 1995 während der 5. Plenartagung des 14. Zentralkomitees der KPCh eine koordinierte regionale Entwicklung und eine schrittweise Annäherung regionaler Disparitäten vor (RMRB 29.09.1995). In der Folge konzentrierte sich die chinesische Entwicklungsphilosophie weniger auf quantitatives wirtschaftliches Wachstum als vielmehr darauf, dass sie die Menschen in den Mittelpunkt (*yi ren wei ben* 以人为本) stellte, deren Lebensqualität eine deutliche Verbesserung erfahren sollte. Auf der 3. Plenartagung des 16. Zentralkomitees der KPCh wurde die neue Entwicklungsrichtung der Fünf einheitlichen Pläne (*wu ge tongchou* 五个统筹) festgelegt. Diese beinhalteten eine koordinierte Entwicklung zwischen Stadt und Land sowie zwischen den verschiedenen Regionen, eine umfassende sozio-ökonomische Entwicklung, eine einheitliche Entwicklung der Menschen und der Umwelt sowie eine koordinierte lokale Entwicklung bei gleichzeitiger Öffnung zur Außenwelt. Fortan sollte das Ziel „des umfassenden Aufbaus einer Gesellschaft mit bescheidenem Wohlstand“ (*quanmian jianshi xiaokang shehui* 全面建设小康社会) verfolgt werden (RMRB 15.10.2003).

Die Partei gestand die im Rahmen der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes entstandenen sozialen Widersprüche offen ein und machte die Legitimität ihrer Regierung von der Fähigkeit zur Lösung dieser Probleme abhängig. Vor diesem Hintergrund ist auch die offizielle Antwort auf die im Jahr 2004 viel diskutierte Frage der „Regierungskapazität der Partei“ von Parteichef Hu Jintao 胡锦涛 (1942-) zu sehen. Dieser formulierte Anfang 2004 das wissenschaftliche Entwicklungskonzept (*kexue fazhan guan* 科学发展观) und das Konzept der harmonischen sozialistischen Gesellschaft (*shehuizhuyi hexie shehui* 社会主义和谐社会), die beide auf den Ausgleich sozialer Widersprüche sowie auf eine ausgewogene und nachhaltige

²² Diese Strategie stammte von Deng Xiaoping, der einsah, dass nicht alle Regionen und Bevölkerungsgruppen gleichzeitig zu Wohlstand kommen konnten. Stattdessen sollten einige Gegenden und Personen zuerst reich werden, und anschließend den Nachzüglern auf ihrem Weg zu mehr Wohlstand behilflich sein (Hsü 2000: 842-843).

Wirtschaftsentwicklung abzielen und 2007 in das Parteistatut der KPCh aufgenommen wurden (Holbig 2007: 34-38).²³

Chinesische Experten argumentieren, dass mit der Einführung dieser neuen Konzepte eine neue Etappe in der chinesischen Reform- und Öffnungspolitik begonnen hat, die sich nach der Lösung wirtschaftlicher Probleme nun mit der Behandlung sozialer Fragen, dem Interessenausgleich unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen sowie der Abschaffung innerer Konflikte beschäftigt (Lam 2006: 251). Ergänzt wird die neue Entwicklungsvision der Zentralregierung durch die Verabschiedung zahlreicher, die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen betreffender Gesetze. Dazu gehören u.a. das Umweltschutzgesetz (*huanjing baohu fa* 环境保护法) von 1989, das Arbeitsgesetz (*laodong fa* 劳动法) von 1994, das Arbeitsvertragsgesetz (*laodong hetong fa* 劳动合同法) von 2008 sowie zahlreiche weitere Erlasse und Ausführungsbestimmungen. Das am 1. Januar 2006 in Kraft getretene Unternehmensgesetz (*gongsi fa* 公司法) weist in Artikel 5 ausdrücklich auf die soziale Verantwortung eines jeden Unternehmens hin:

„Ein Unternehmen hat sich bei der Durchführung seiner Aktivitäten an geltende Gesetze und Ausführungsbestimmungen sowie an Gesellschafts- und Unternehmensmoral zu halten. Es soll ohne böse Absicht handeln, die Kontrolle durch die Regierung und die Allgemeinheit akzeptieren und soziale Verantwortung übernehmen“ (§5).

Obwohl der chinesische Gesetzgebungsprozess in diesem Bereich weit vorangeschritten ist und das Arbeitsgesetz inzwischen mit dem Arbeitsrecht westlicher Industrienationen mithalten kann, mangelt es bei der Implementierung dieser Gesetze.²⁴ Dies hängt vornehmlich mit dem noch nicht abgeschlossenen Aufbau eines Rechtsstaates zusammen, der das Verhalten von Unternehmen effektiv regulieren kann. Nach wie vor gibt es Defizite bei der Trennung von Staat und Unternehmen (Zheng 2006: 11). So weist das sich im Übergang zu einer Marktwirtschaft befindliche chinesische Wirtschaftssystem mit seinen engen Verflechtungen zwischen Lokalregierungen und Unternehmen noch heute Merkmale einer „dezentralisierten Staatswirtschaft“ auf, die von Korruption geprägt ist und in der Mitglieder der KPCh nach wie vor besondere Rechte genießen (Heilmann 2004: 173; 179-182).

²³ Für eine eingehendere Behandlung der beiden Entwicklungskonzepte siehe Lam (2006: 41-45; 251-253). Eine Analyse des geänderten Parteistatuts nimmt Heike Holbig vor (2007: 49-53).

²⁴ Das chinesische Arbeitsgesetzes vom 05. Juli 1994 (in Kraft getreten am 01. Januar 1995) erfüllt mit Ausnahme der Versammlungsfreiheit und der Tarifverhandlungen alle ILO-Kernkonventionen in den Bereichen Arbeitstage und tägliche Arbeitszeit, Diskriminierung, Feiertage, Kündigungsfrist und Kündigungsschutz, Mindestbeschäftigungsalter, Mindestlohn, Mutterschutz, Urlaubsanspruch und Urlaubsdauer sowie Überstunden und Überstundenbezahlung, siehe Arbeitsgesetz der Volksrepublik China vom 05. Juli 1994 angenommen vom Ständigen Komitee des Nationalen Volkskongresses (*Quanguo renda changweihui* 全国人大常委会) und <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm> (aufgerufen am 19.07.2008).

Um das Verhalten lokaler Kader und Unternehmensmanager in Richtung der Übernahme von mehr Verantwortung und besonders zur Eindämmung der Korruption zu beeinflussen, setzt die chinesische Regierung auf moralische Erziehungsprogramme. Mit dem im März 2006 von Hu Jintao verkündeten Konzept der acht Auszeichnungen und acht Schanden (*ba rong ba chi* 八荣八耻) soll der moralische Verfall, der sich besonders durch steigende Korruption und sich verschlechternde Arbeitsbedingungen ausdrückt, aufgehalten werden. Die Betonung von moralischen Werten wie Ehrlichkeit (*chengshi* 诚实) und Disziplin (*zunji* 遵纪) zeigt das Bemühen des Präsidenten um die Integration traditioneller chinesischer Werte in die moderne Zeit (De Bettingies & Cheon 2007: 31-32).

Mit ihren Erziehungsprogrammen sowie den Konzepten der harmonischen Gesellschaft und der wissenschaftlichen Entwicklung will die politische Führung Chinas keineswegs den in den letzten Dekaden entstandenen Unternehmergeist der Bevölkerung unterbinden, sondern möchte vielmehr den nötigen Rahmen und die Normen schaffen, damit jener Unternehmergeist nicht nur einigen wenigen, sondern einer breiten Allgemeinheit zugute kommt. Bei der Schaffung dieses Handlungsrahmens geht die chinesische Führung ähnlich vor wie die um die Integration von CSR bemühten europäischen Regierungen, bezieht sich aber gleichzeitig auf chinesische Traditionen wie die des Vorgesetzten, der in angemessener Art und Weise mit seinen Untergebenen umgeht und als Vorbild für Rechtschaffenheit (*yi* 义) fungiert (Jensen 2006: 21).²⁵ Die chinesische Regierung akzeptiert damit das aus dem Westen eingeführte CSR-Konzept, wendet es aber im Rahmen chinesischer Tradition und politischer Kultur an. Dies wird ebenfalls am Umgang mit der Zivilgesellschaft deutlich. Während in europäischen Ländern der Staat und die Gesellschaft auf gleicher Augenhöhe über CSR diskutieren, interpretiert die chinesische Führung die Herstellung eines Handlungsrahmens für CSR als die Kontrolle über zivilgesellschaftliche Organisationen und die Vorgabe von Werten und Normen (Jensen 2006: 15).

Die Befürwortung des westlichen CSR-Modells steht auch im Zusammenhang mit dem Wunsch Chinas, ein „guter“ globaler Akteur zu werden und einen Imageschaden seines für die chinesische Wirtschaft außerordentlich wichtigen Exportsektors so gering wie möglich zu halten. Dies kann neben dem bereits diskutierten Ziel der Eindämmung sozialer Konfliktpotenziale als

²⁵ Im Rahmen der CSR-Diskussion in China wird auch häufig auf den in der Ming-Dynastie (1368-1644) entstandenen Begriff des konfuzianischen Geschäftsmannes (*rushang* 儒商) verwiesen, für den nicht der Profit (*li* 利) seiner Geschäfte im Vordergrund steht, sondern der in angemessener Art und Weise der Gesellschaft dient. Damit im Einklang ist die chinesische Redensart vom Edlen, der den Reichtum liebt, ihn im Einklang mit dem *Dao* (道) erlangt und ihn dementsprechend verwendet (*junzi ai cai, qu zhi you dao, yong zhi you du* 君子爱财, 取之有道, 用之有度) (Ho 2006: 3).

zweiter Grund für die Durchsetzung von CSR angesehen werden (Pseudonym Pei 13.03.2008). Ein Mittel, um seinen Willen der Verantwortungsübernahme international darzustellen, ist der Global Compact, der von China aktiv unterstützt wird und nach Jensen gerade aufgrund seiner Freiwilligkeit und seinem nicht bindenden Charakter in die chinesische Situation passt (Jensen 2006: 27-29).²⁶

Position der Unternehmen

Die von der Regierung eingeschlagene Entwicklungsstrategie der harmonischen Gesellschaft macht sich im Verhalten der chinesischen Unternehmen bemerkbar. Diese nehmen in jüngster Vergangenheit vermehrt an CSR-Projekten teil, veröffentlichen Berichte über ihre Aktivitäten im Bereich gesellschaftlicher Verantwortung und beteiligen sich an zahlreichen Seminaren und Konferenzen zum Thema CSR (Liu 14.11.2007).

Im Jahr 1994 wurde in China durch private Geschäftsleute das *Guangcai*-Programm (CSPGP, *Guangcai shiye* 光彩事业) ins Leben gerufen, das sich für die Bekämpfung von Armut und die Schaffung eines allgemeinen Wohlstands innerhalb der chinesischen Gesellschaft einsetzt. Besondere Beachtung erhalten dabei die stärker von Armut betroffenen westlichen Provinzen der Volksrepublik, deren Wirtschaftskraft, Bildungs- und Gesundheitssystem mit speziellen Projekten und Spendengeldern verbessert werden sollen. Dabei sehen die Beteiligten das Programm als eine neue Form von Entwicklung, die Großzügigkeit wie Profit vereint und mit speziellen Aktivitäten wie auch Moral und traditionellen chinesischen Werten einen Beitrag zur Entwicklung einer harmonischen Gesellschaft leisten möchte (CSPGP 2008). Seit seinem Bestehen soll das Programm bereits 20.000 private Geschäftsleute animiert haben, sich in Projekten zu beteiligen, und bis November 2007 120 Milliarden RMB an Spendengeldern akquiriert haben (Liu Peng 14.11.2007).²⁷

Eine weitere Initiative dieser Art ist der unter der Federführung des Ministeriums für zivile Angelegenheiten der Volksrepublik China (*Zhonghua renmin gongheguo minzheng bumen* 中华人民共和国民政部) im Oktober 2003 gegründete China Business Council for Sustainable Development (*Zhongguo ke chixu fazhan gongshang lishihui* 中国可持续发展工商理事会), in dem chinesische und ausländische Unternehmen sowie die Regierung Erfahrungen und

²⁶ Weitere Beispiele internationaler Zusammenarbeit auf dem CSR-Gebiet sind gemeinsame Initiativen mit Tochterorganisationen der UN sowie der Deutschen Gesellschaft für technische Zusammenarbeit.

²⁷ Nähere Information über das *Guangcai*-Programm befinden sich auf der Internetseite der Chinesischen Gesellschaft zur Förderung des *Guangcai*-Programms (*Zhongguo guangcai shiye wang* 中国光彩事业网) (aufgerufen am 24.06.2008) oder bei Zhang (2006: 44-45).

Informationen über nachhaltige Entwicklung austauschen. Das Forum soll zum einen der Regierung helfen, die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen, zum anderen die Zusammenarbeit nationaler und internationaler Unternehmen im Hinblick auf Umwelt- und Ressourcenmanagement sowie CSR fördern. Ein Beispiel dieser Zusammenarbeit ist das „1+3“-Programm, das CSR innerhalb der Lieferketten von Mitgliedsunternehmen verbreitet und dabei in besonderem Maße KMU in das Konzept einbezieht. Dadurch soll ein ressourcenstarkes und CSR-erfahrenes Mitgliedsunternehmen seine Erfahrungen mit drei seiner meist kleinen und CSR-unerfahrenen Zulieferunternehmen austauschen und diese bei der Durchführung eigener Aktivitäten unterstützen. Nachdem die drei Partnerunternehmen mithilfe des Mitgliedsunternehmens an CSR herangeführt wurden, sollen diese ihre Erfahrungen an drei weitere, sich auf niedrigeren Stufen der Wertschöpfungskette befindlichen KMU weitergeben und das CSR-Konzept auf immer mehr Unternehmen in China ausweiten (CBCSD 2008). So soll die Wettbewerbsfähigkeit chinesischer exportorientierter Wertschöpfungsketten Schritt für Schritt ausgebaut werden (Liu 14.11.2007).

Aufgrund dieser und weiterer Initiativen fällt es den Unternehmen zunehmend schwerer, sich gegenüber dem Konzept der gesellschaftlichen Verantwortung zu verschließen. Um ihr Engagement öffentlich zu machen, bemühen sich chinesische Unternehmen vermehrt um die Publikation von Berichten über ihre gesellschaftlichen Aktivitäten. Der chinesische Stromversorger State Grid Corporation of China (*Guojia dianwang* 国家电网) war das erste Staatsunternehmen in China, das im März 2006 einen CSR-Bericht veröffentlicht hat. In der Folge zogen viele weitere private und staatliche Unternehmen nach. Darunter China Mobile (*Zhongguo yidong tongxin* 中国移动通信), die Bank of China (*Zhongguo yinhang* 中国移行) und China Southern Airlines (*Zhongguo nanfang hangkong* 中国南方航空) – um nur einige der vielen Unternehmen zu nennen.²⁸

Zahlreiche Unternehmen beteiligen sich seit Ende 2001 an Kooperationen zwischen dem chinesischen Arbeitnehmerverband Chinese Enterprise Confederation (CEC, *Zhongguo qiye lianhehui* 中国企业联合会)²⁹ und dem Global Compact. Im November wurde ein Gipfeltreffen

²⁸ Eine Zusammenstellung der in den letzten Jahren durch chinesische und ausländische Unternehmen veröffentlichten CSR-Berichte ist auf der Internetseite der Pekingser CSR-Unternehmensberatung SynTao zu finden.

²⁹ Als Arbeitnehmerorganisation spielt der CEC - zu dem seit 1988 auch der chinesische Verband der Geschäftsführer China Enterprise Directors Association (CEDA, *Zhongguo qiye jia xiehui* 中國企業家協會) gehört - eine wichtige Rolle in der Verbreitung von CSR unter den chinesischen Unternehmen. Seit 2005 besitzt der CEC ein eigenes Büro zur Unterstützung des Global Compact, das die Unternehmen bei der Durchsetzung von CSR sowie bei ihrem Beitritt in den Global Compact unterstützt. Der CEC organisiert CSR-Seminare sowie Schulungen und gibt Forschungsberichte zu verschiedenen Themen der Gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen heraus (Liu Peng 14.11.2007; CEC-CEDA 2008).

des Global Compact in Shanghai abgehalten, an dem Vorsitzende großer Unternehmen, Vertreter von Regierungen und NGOs teilnahmen und das von Vertretern der Vereinten Nationen als die bis dato größte Veranstaltung zu CSR in China bezeichnet wurde (Jensen 2006: 27). Im Juni 2008 waren 150 Firmen als Mitglieder des Global Compact in China registriert, darunter 41 KMU. Allerdings haben 22 Mitglieder zum letzten vorgegebenen Termin keinen Bericht über ihre Aktivitäten im Rahmen des Global Compact (*Communication on Progress*) abgeliefert; auch die international bekannte Haier-Gruppe (*Hai er jituan* 海尔集团) bildete da keine Ausnahme (Global Compact 2008).

Als das CSR-Konzept in den 1990er-Jahren nach China kam, waren es zunächst die großen multinationalen Unternehmen, die Druck auf ihre chinesischen Abnehmer ausgeübt haben und sie damit zu der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung gezwungen haben. Inzwischen ergreifen chinesische Unternehmen zwar zunehmend selbst die Initiative bei der Durchsetzung von CSR-Aktivitäten, dennoch ist die Zahl dieser Unternehmen nach wie vor gering (Chen 2007: 228-229). Insbesondere sind es KMU, die nicht die Ressourcen haben, sich gesellschaftlich zu engagieren oder auch nur für humane Arbeitsbedingungen innerhalb der eigenen unternehmerischen Aktivitäten zu sorgen (He 2006: 29). Dabei sind sie es, die in der chinesischen Wirtschaft – und damit auch beim Aufbau einer harmonischen Gesellschaft – eine besonders große Rolle spielen. Zu Beginn des Jahres 2004 gehörten 99,6% der gesamten chinesischen Unternehmen zu der Kategorie der KMU.³⁰ Sie erwirtschafteten 58% des chinesischen Bruttoinlandsprodukts, kamen für 48% der chinesischen Steuereinnahmen und für 68% des chinesischen Exports auf. Doch für viele der KMU ist CSR ein vollkommen unbekanntes Konzept, von dem sie nicht wissen, wie sie es in ihre Geschäftstätigkeiten integrieren sollen. Die wirtschaftlich prekäre Lage vieler KMU, die sich durch einen Mangel an Kapital und technischem Personal, einem niedrigen Niveau der eingesetzten Technologien sowie schlechten Managementfähigkeiten auszeichnet, lässt Investitionen in die soziale Verantwortung der Unternehmen nicht zu. Gemäß einer Studie gehen 70% der chinesischen KMU innerhalb der ersten 5 Jahre nach ihrer Gründung bankrott. Um im Wettbewerb mit größeren Unternehmen mithalten zu können, bleibt den KMU häufig keine andere Wahl, als die Rechte ihrer Arbeitnehmer und den Umweltschutz zu vernachlässigen. Hinzu kommen mangelnde Anreize

³⁰ KMU in China werden entsprechend ihrem Gewerbe kategorisiert. So werden die in der Industrie tätigen Unternehmen mit bis zu 2000 Beschäftigten, einem jährlichen Umsatz von bis zu 300 Millionen RMB oder mit einem Vermögen unter 400 Millionen RMB als KMU bezeichnet. Mit weniger als 300 Mitarbeitern, einem Umsatz von 30 Millionen RMB oder einem Vermögen von 40 Millionen RMB gehören sie zur Kategorie der kleinen Unternehmen (ZXQYXXW 2008).

für die Integration von CSR. Während die Einführung umweltschonender Technologien und Ausrüstungen mehrere 100.000 RMB kostet, rangieren die Strafen für Unternehmen, die sich nicht an vorgegebene Umweltbestimmungen halten zwischen 30.000 und 100.000 RMB. Vor dem Hintergrund der Protektion von Unternehmen durch die Lokalregierungen ist davon auszugehen, dass diese Strafen nur selten vollstreckt werden (Yu & Yan 2007: 1-5).

Die Vorreiterrolle bei der Durchsetzung von CSR übernehmen die seit der Gründung der Volksrepublik an die Verfolgung sozialer Ziele gewöhnten Staatsunternehmen, wobei jene von der Zentralregierung geleiteten Firmen weniger Arbeitsrechtsverletzungen aufzuweisen haben als die unter der Führung von Lokalregierungen stehenden Unternehmen. Unter den Privatunternehmen sind Verletzungen von Arbeitsstandards bei den sich in taiwanesischem, südkoreanischem oder Hongkong-chinesischem Besitz befindlichen Firmen besonders häufig. Zheng bringt dies mit ihren engen kulturellen Verknüpfungen zu China und der damit einhergehenden einfachen Möglichkeit des Aufbaus von Beziehungen (*guanxi* 关系) zu den Lokalbeamten in Verbindung (Pseudonym Cheug 01.04.2008; Pseudonym Leung 02.04.2008; Pseudonym Pei 13.03.2008; Pseudonym Zheng 2006: 4; 8).³¹

Es gibt weitere Gründe für die nach wie vor begrenzte Durchsetzung von CSR bei den chinesischen Unternehmen. Viele Unternehmen wissen ihre durch die Reformen gewonnene Unabhängigkeit zu schätzen und sind lediglich daran interessiert, ihre Gewinne zu maximieren. Sie sehen keinen Vorteil bei der Übernahme von Verantwortung und sehen diese auch nicht als ihre Aufgabe an, sondern als jene der Regierung und anderer gesellschaftlicher Akteure (Chen 2007: 21; He 2006: 29). Eine unter chinesischen MBA-Studenten durchgeführte Studie bestätigt die Skepsis gegenüber dem aus dem Westen stammenden CSR-Konzept. Fast die Hälfte der 180 befragten Studenten betrachtete ethisches Verhalten als ein Instrument reicher, entwickelter Staaten, mit dem sie Entwicklungsländer ausbeuten (De Betingies & Cheon 2007: 27).

Die sich zu CSR bekennenden Unternehmen sehen sich aufgrund der Position der Regierung und ihrer Abnehmer dazu gezwungen, sich an Initiativen zu beteiligen und ihre Aktivitäten öffentlich zu machen. Betrachtet man die oben angesprochenen CSR-Berichte einiger chinesischer Unternehmen, so orientieren sich diese mit der Betonung einer harmonischen Gesellschaft und der Fokussierung auf eine menschenorientierte Entwicklung an der offiziellen Parteirhetorik. Eine besondere Beachtung erhält die Unterstützung der

³¹ Für eine nähere Betrachtung der persönlichen Beziehungen sowie deren Zusammenhang mit Korruption und verantwortungsvoller Unternehmensführung in China siehe De Betingies & Cheon (2007: 22-26).

Olympischen Spiele in Peking sowie Spenden an die Opfer des Erdbebens in der Provinz Sichuan (vgl. SynTao 2008).

Position der Wissenschaft

Die Shanghaier Akademie der Sozialwissenschaften (*Shanghai shehui kexue yuan* 上海社会科学院) untersucht die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen bereits seit den 1980er-Jahren (Pseudonym Rothlin 14.03.2008). Allerdings hat sich die Schwerpunktsetzung bei der Erforschung des Themas in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert. Zu Beginn der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit CSR in China legte man den Schwerpunkt auf die Unternehmen selbst, die als dem Allgemeinwohl dienende gesellschaftliche Einheiten angesehen wurden und die mithilfe ihrer wirtschaftlichen Tätigkeiten den Bedürfnissen der Konsumenten, der Arbeitnehmer, der Regierung, der Umwelt und der Gesellschaft im Allgemeinen nachkommen sollten. Dabei stand die Herausarbeitung der Gründe für eine Verantwortungspflicht der Unternehmen im Vordergrund (Gu 1987: 10-12; Li 1993: 58-60; Wu 1989: 7-11; You & Wang 1990: 41-44).

In der jüngeren Vergangenheit konzentriert sich die wissenschaftliche Debatte hingegen auf den aus dem Westen kommenden Druck auf die multinationalen Unternehmen und dessen Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit chinesischer exportorientierter Industrien. Das Konzept wird nun nicht nur im Rahmen der Frage diskutiert, ob Unternehmen Verantwortung übernehmen müssen, die Wissenschaft ist auch zunehmend darum bemüht, die aus dem Westen kommenden Standards zu erörtern und sie an chinesische Gegebenheiten anzupassen. Betrachtet man einige der in den letzten Jahren erschienenen Publikationen zu CSR, so stellt man die Dominanz der Diskussion um den westlichen Sozialstandard SA8000 fest (vgl. Chen 2007; Li 2007; Xu & Yan 2007).

Der Einfluss der europäischen und amerikanischen CSR-Debatte auf China wird auch bei einer Untersuchung der in der chinesischen Datenbank China Academic Journals (*Zhongguo zhi wang* 中国知网) veröffentlichten Artikel deutlich. So ist zwischen 1980 und 2000 im Rahmen der Diskussion um die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen in nur drei Artikeln die Rede von multinationalen Unternehmen. Betrachtet man den Zeitraum zwischen 1980 und 2008 erhöht sich diese Zahl hingegen auf 523. Das Konzept wird in den Artikeln der Datenbank erst seit 2003 mit dem englischen Namen „Corporate Social Responsibility“ bezeichnet (CNKI 17.06.2008).

Erörtert wird das Thema von einer wachsenden Zahl im ganzen Land verteilter und häufig durch die Regierung oder von Unternehmen finanzierter Forschungseinrichtungen und Expertenkommissionen, die darum bemüht sind, CSR in die chinesische Strategie der nachhaltigen Entwicklung zu integrieren (He 2006: 28).

Position von NGOs und Medien

Seit dem Beginn der Reform- und Öffnungspolitik ist die Zahl gesellschaftlicher Vereinigungen in China stark angestiegen. Ende 2003 gab es 142.000 beim Ministerium für Zivilverwaltung (*minzheng bu* 民政部) registrierte NGOs (*fei zhengfu zuzhi* 非政府组织) (Morton 2005: 521-522).³² Im Gegensatz zu den westlichen Organisationen sind die meisten der chinesischen NGOs von der Regierung kontrolliert und werden häufig als GONGOs (Government-operated Non-governmental organization, *ban guanfang zuzhi* 半官方组织) bezeichnet, die in den Staat eingebunden sind und mit der Interessenvertretung großer Gesellschaftsgruppen für soziale Stabilität sorgen sollen. Der Grund ihrer zahlenmäßigen Zunahme hängt vor allem mit ihrer Bereitstellung von sozialen Diensten für die Gesellschaft und dem Rückzug der chinesischen Regierung aus diesem Bereich zusammen. So fördert die KPCh seit ihrem 15. Parteitag im September 1997 die Entstehung von gesellschaftlichen Mittelsmännern zur Füllung der im Zuge des Reformprozesses entstandenen sozialen Lücken (Lehrack 2004: 3-4). Mithilfe einer restriktiven Gesetzgebung wird aber gleichzeitig die Möglichkeit der freien Organisation und Meinungsäußerung der Gesellschaft verhindert (Saich 2000: 126). Der neu entstandene Sektor sozialer Organisationen muss entlang der ideologischen Prinzipien der KPCh operieren und jede einzelne Organisation benötigt die politische Zustimmung der Regierung, bevor sie ihre Arbeit aufnehmen kann. Die 1998 in Kraft getretenen Bestimmungen zur Registrierung und Leitung sozialer Organisationen in China (*shehui tuanti dengji guanli tiaoli* 社会团体登记管理条例) legen fest, dass jede dieser Organisationen zunächst eine professionelle Geschäftsführung (*yewu zhuguan danwei* 业务主管单位) in Form eines die Arbeit der Organisation kontrollierenden Förderers für sich finden muss und sich in der Folge beim Ministerium für Zivilverwaltung zu registrieren lassen hat. Aufgrund der häufig auftretenden Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Förderer sowie der Registrierung beim Ministerium sehen sich viele soziale

³² Offiziell werden die NGOs gemäß ihrer Beziehung zum Staat unterschieden und reichen von durch die Partei kontrollierte Massenorganisationen (*qunzhong tuanti* 群众团体), über staatsnahe Verbände bis hin zu privaten gemeinnützigen Organisationen (Heilmann 2004: 212). Aufgrund der chinesischen Formulierung für NGO, *fei zhengfu zuzhi*, was auch „Organisation gegen die Regierung“ heißen kann, wird in China auch häufig die Bezeichnung der gemeinnützigen Gesellschaft (*fei yingli zuzhi* 非盈利组织) oder Non-Profit Organization verwendet (Ma 2002: 308).

Vereinigungen dazu gezwungen, offiziell als gewinnorientierte Unternehmen zu operieren oder ihrer Arbeit informell nachzugehen (Saich 2000: 129; Ma 2002: 309).³³ Seit den 2004 eingeführten Bestimmungen zu der Leitung von Stiftungen (*jijinhui guanli tiaoli* 基金会管理条例) haben erstmals auch internationale Stiftungen die Möglichkeit, in China eine Repräsentanz zu eröffnen. Allerdings benötigen auch sie einen chinesischen Förderer (Ma 2006: 65).³⁴

Das schwierige Verhältnis zwischen den sozialen Organisationen und der chinesischen Regierung wird bei Gesprächen mit nationalen und internationalen, in die CSR-Debatte involvierten Vereinigungen vor Ort deutlich. Obwohl die Regierung das Konzept der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen aktiv unterstützt und Initiativen zu diesem Thema weitaus leichter durchzusetzen sind als beispielsweise jene, die unter den Bereich der Menschenrechte fallen, müssen sich die Organisationen stets darum bemühen, nicht außerhalb eines „politisch korrekten“ Rahmens zu agieren (Pseudonym Rothlin 14.03.2008).³⁵

Trotz der zunehmenden Beschäftigung der NGOs in China mit dem Thema der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen lässt sich eine gewisse Skepsis gegenüber dem aus dem Westen eingeführten CSR-Konzept feststellen. Die Organisationen kritisieren die Ausnutzung von CSR-Initiativen zum Aufbau eines guten Rufs in der Öffentlichkeit. Sie sagen den Unternehmen und der Regierung nach, nur den wirtschaftlichen Aufschwung im Auge zu haben. Das Engagement der Regierung wird als Lippenbekenntnis an die westlichen Staaten angesehen, die China dazu drängen, sich für eine erhöhte Verantwortung der Unternehmen einzusetzen. Den Unternehmen selbst wird ebenfalls keine ernsthafte Verfolgung des CSR-Konzepts zugetraut, sondern nachgesagt, ihren Ruf bei der Regierung, den internationalen Abnehmern sowie bei den Konsumenten verbessern zu wollen (Pseudonym Leung 02.04.2008; Pseudonym Liu 28.03.2008; Pseudonym Pei 13.03.2008). Obwohl die Regierung die Unterstützung von CSR auch mit dem Ziel einer Rückbesinnung auf traditionelle chinesische Werte begründet, können die befragten NGOs keinen Zusammenhang zwischen dem Aufkommen von CSR und einer Bewusstseinsänderung chinesischer Unternehmensmanager

³³ Eine landesweit operierende Organisation muss zur Registrierung mindestens 50 Mitarbeiter und ein betriebliches Kapital von mindestens 100.000 RMB vorweisen können (Ma 2006: 66).

³⁴ Eine eingehendere Betrachtung der Situation von nationalen und internationalen NGOs in China, ihre Entstehungsgeschichte und Untergliederung sowie ihre Beziehungen zur chinesischen Regierung findet sich in dem Werk von Ma (2006).

³⁵ Die im Zuge der Vorbereitungen für diese Arbeit kontaktierte NGO China Development Brief (*Zhongguo fazhan jianbao* 中国发展简报) wurde aufgrund „politischer Schwierigkeiten“ im Herbst 2007 geschlossen (China Development Brief 2008)).

feststellen, deren Kenntnisse der konfuzianischen Lehre als eher gering eingestuft werden (Pseudonym Pei 13.03.2008; Pseudonym Rothlin 14.03.2008).

Auch die aus dem Westen eingeführten Standards wie der Sozialstandard SA8000 werden bei ihrer Bekämpfung von Arbeitsrechtsverletzungen als wenig effektiv eingestuft, da sie bisher nur von wenigen und meist großen Unternehmen in China durchgesetzt werden. Die den größten Teil der chinesischen Arbeiterschaft beschäftigenden KMU sind bisher nicht zertifiziert und engagieren sich auch nur sehr eingeschränkt für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen (Pseudonym Liu 28.03.2008; Pseudonym Pei 13.03.2008; Pseudonym Rothlin 14.03.2008).

Alle interviewten Organisationen betonen die wichtige Rolle der Medien in der Entwicklung eines verantwortlichen Privatsektors. Durch die zunehmende Berichterstattung, die in jüngster Vergangenheit auch kritisch über Arbeitsrechtsskandale in chinesischen Fabriken informiert, wird das Bewusstsein der Bevölkerung und der Unternehmen für CSR geschärft. Allerdings ist zu beachten, dass viele Medien die von der Regierung und den Unternehmen eingeleiteten CSR-Initiativen häufig verherrlichen und damit nicht als effektive Kritiker in der Debatte um die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen angesehen werden können (Pseudonym Pei 13.03.2008).

4 Die Textilindustrie

Die Textilindustrie überspannt zahlreiche Länder und liefert besonders in Entwicklungsländern die meisten industriellen Arbeitsplätze (Dickerson 1995: 4). Im ersten Abschnitt dieses Kapitels soll der Textilweltmarkt dargestellt und die neuesten Entwicklungen innerhalb der Industrie aufgezeigt werden. Dazu gehören insbesondere die Abschaffung der Textilabkommen sowie die durch die zunehmende Internationalität der Industrie bedingten Besonderheiten der Wertschöpfungskette, die sich maßgeblich auf die Arbeitsbedingungen in der Industrie auswirken. Der erste Abschnitt des Kapitels dient als Hintergrund für die Darstellung der chinesischen Textilindustrie, ihrer Rolle im Textilweltmarkt sowie ihrer Stärken und Schwächen.

4.1 Der Textilweltmarkt

Textilien spielen schon seit Langem eine große Rolle im Welthandel. Die größten Exporteure der Textilbranche sind China, die Europäische Union (EU), Hongkong und die USA. Gemäß der neuesten Handelsstatistiken der Welthandelsorganisation (WTO) kamen die Weltexporte der Textilindustrie im Jahr 2006 insgesamt auf einen Wert von 530 US\$ Milliarden und machten damit 4,5% des weltweiten Güterhandels aus. Der Hauptanteil dieser Exporte mit einem Wert von 311 US\$ Milliarden liegt bei der Bekleidungsbranche, welche 60% des Handels der Textilindustrie ausmachte. Was das Wachstum der beiden Industrien betrifft, so schneidet auch hier der Bekleidungssektor besser ab. Für 2006 hat sie ein Wachstum von 12% – im Vergleich zu der um 7% gewachsenen Textilbranche – vorzuweisen (WTO 2007: 43). Trotz der Quoten, die zwischen 2000 und 2006 von der EU und den USA erneut auf Textilausfuhren erhoben wurden, konnte China seinen Marktanteil im Bekleidungssektor um 12% steigern und ist nun für 31% der Weltexporte verantwortlich. Allein im Jahr 2006 sind die Exporte um 29% gestiegen. Damit hat China zwar die EU als weltweit größten Bekleidungslieferanten abgelöst, allerdings nimmt die Bekleidungsbranche in Chinas Exporten mit 10% eine geringere Stellung ein als noch im Jahr 2000. Neben China und der EU gehören Hongkong und die Türkei zu den größten Bekleidungsexporteurern. In der Textilbranche konnte die EU 2006 ihre Exporte nach einer 4-prozentigen Abnahme in 2005 um 3% steigern. China erhöhte seine Ausfuhren im Vergleichszeitraum um insgesamt 42%. Als wachsende Märkte für Textilien gelten des Weiteren Pakistan, Russland und die Türkei (WTO 2007: 41; 101-107).

Die Textilindustrie spielt in Industrieländern nach wie vor eine große Rolle. Doch für die Volkswirtschaften vieler Entwicklungsländer ist sie deshalb besonders wichtig, weil sie nach wie

vor die erste Stufe des Industrialisierungsprozesses bildet (Gereffi 1994: 101). Nachdem die Textilindustrie zunächst in England und später in den USA zur industriellen Revolution führte, kommt ihr heute in den Export-orientierten Ländern Ostasiens ein besonderes Gewicht zu (Dickerson 1995: 23). Zu den Ländern gehörten zunächst Hongkong, Singapur, Taiwan, Südkorea und Malaysia und in jüngerer Vergangenheit auch China, Vietnam, Thailand und Indonesien. Experten behaupten, dass das durchschnittliche Einkommen in einem Land höher ist, wenn die Textilindustrie in dem jeweiligen Land gut entwickelt ist (Appelbaum 2004: 14).

Im letzten Jahrzehnt ist die Zahl der in der Textilindustrie teilhabenden Länder stark angestiegen (Dickerson 1995: 6). Davon importieren zwar diverse Staaten Textilien und Kleidung, doch sind viele Entwicklungsländer hauptsächlich von den Exporten in die großen Abnehmermärkte der EU und der USA abhängig. Die Länder, in denen die Textilindustrie die größte Bedeutung für den Außenhandel hat, sind im Bereich der Bekleidung Haiti mit 85,2% des gesamten Warenverkehrs, Bangladesch mit 76,6% und Kambodscha mit 70,4%. Im Bereich der Textilien ist die Abhängigkeit insgesamt weniger stark. In Pakistan beherrschen sie 44,1% der gesamten Ausfuhren, gefolgt von Nepal und Macao, wo sie respektive 16,2% und 9,5% ausmachen (WTO 2007: 101-108).

Zusammenfassend lässt sich die heutige globale Textilindustrie in drei große Konsumentenmärkte (USA, EU und Japan), drei große Produktionszentren (Asien, Karibik und Mittelmeer) und drei große Handelsregionen (Nordamerika, Europa und Asien) aufteilen (ZGFZCBS 2007: 94).

Textilabkommen

Die oben beschriebenen Trends in der globalen Textilindustrie stehen unter starkem Einfluss des im Jahr 2005 ausgelaufenen *Multifaser-Abkommens* (MFA). Keine andere Industrie unterlag jemals solch strengen quantitativen Restriktionen und wurde in diesem Ausmaß in ihrer Entwicklung beeinflusst.

Die ersten Handelsbeschränkungen wurden bereits in den 1960er-Jahren erlassen, als Textilimporte aus Entwicklungsländern zu zunehmenden Verwerfungen auf den Märkten in Europa und den USA führten. Im Rahmen des *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT-Abkommen) wurde ein Forum zur Behandlung dieser Angelegenheit eingesetzt, das 1961 zunächst zur Annahme des *Short-term Arrangement Regarding International Trade in Cotton Textiles* führte, welches ein Jahr später wiederum durch das *Long-term Arrangement Regarding*

International Trade in Textiles (LTA) ersetzt wurde. Beide Abkommen ermöglichten es den beteiligten Staaten zwar, Quoten auf die Einfuhr von aus Baumwolle bestehenden Textilien zu erheben, sie machten jedoch keine Beschränkungen gegenüber dem Handel mit anderen Fasern. Wenig überraschend diversifizierte die Entwicklungsländer in der Folge ihre Produktion in Richtung synthetische Fasern. Als die Wettbewerbsfähigkeit dieser Länder in der Herstellung von künstlichen Fasern und Wollprodukten zunehmend stieg, sahen sich die Industrienationen dazu veranlasst, die durch das LTA abgedeckte Produktpalette zu erweitern. Um die eigene Produktion zu schützen, entstand 1973 das MFA (Naumann 2006: 1-4). Das Abkommen sollte Marktstörungen in den großen importierenden Staaten verhindern und gleichzeitig ein moderates Wachstum der Exporte aus den Entwicklungsländern erlauben. Da das MFA Aushandlungen bilateraler Verträge ermöglichte, mit denen die importierenden Länder – je nach Bedarf – unterschiedliche Quoten mit unterschiedlichen Exportländern festlegen konnten, stand dieses Abkommen deutlich im Widerspruch zu den GATT-Regeln, die eine Benachteiligung bestimmter Zulieferer gegenüber anderen verhindern wollten (WTO 2008).

Während die Industrienationen sich im Laufe der Jahre für eine Erweiterung des MFA aussprachen, setzten sich die Entwicklungsländer für eine Liberalisierung des Handels mit Textilien ein.³⁶ Am 1. Januar 1995 trat das *Agreement on Textiles and Clothing* (ATC) als Nachfolger des MFA in Kraft und leitete damit eine zehnjährige Periode der schrittweisen Rückführung des Handels mit Bekleidung und Textilien in das Rahmenwerk der GATT-Abkommen ein.³⁷ Das ATC erlaubte den importierenden Staaten, selbst zu entscheiden, zu welchem Zeitpunkt sie bestimmte Produkte in die Quotenfreiheit überführten. So blieb der Handel mit jenen Produkten, die von eigentlichem Interesse für die Entwicklungsländer waren, bis zum Ende der Integrationsphase – also bis zum 1. Januar 2005 – beschränkt (Hayashi 2005: 1).

Seit diesem Zeitpunkt wird der weltweite Textilhandel von der WTO überwacht und nur noch in einigen wenigen Fällen durch Quotenregelungen beeinträchtigt. Dazu gehören Abmachungen zwischen verschiedenen Import- und Exportländern, die während der Übergangszeit zwischen 1995 und 2005 entstanden sind. Sie erlauben den importierenden

³⁶ An dieser Stelle sind jene Länder gemeint, deren komparativer Vorteil in der Herstellung von Textilien und Kleidung durch die Festlegung von Quoten unterminiert wurde, wie dies in China der Fall war (Appelbaum 2004: 28). Es gab durchaus einige Entwicklungsländer - insbesondere weniger wettbewerbsfähige Staaten in Afrika -, die es nur aufgrund von Quotenregelungen, die gegenüber ihren Konkurrenten angewendet wurden, geschafft haben, eine auf Textilien gestützte Exportwirtschaft aufzubauen (Naumann 2006: 34).

³⁷ Für eine tiefergehende Behandlung des ATC vgl. Naumann (2006: 5-9) sowie Nordås (2004: 13-15).

Ländern, weiterhin Quoten auf Einfuhren aus bestimmten exportierenden Ländern festzulegen. Eine Voraussetzung für Abmachungen dieser Art bildete der Nachweis über eine (mögliche) Schädigung der heimischen Industrie des Importlandes, die im direkten Zusammenhang mit den Einfuhren aus dem jeweiligen Exportland stehen musste (WTO 2008). Ein Beispiel für solch eine Abmachung ist das *Fünfte Chinesisch-Amerikanische Textilabkommen*, das 1997 geschlossen wurde. Es ermöglicht den USA auch nach dem Auslauf des ATC, spezielle Sicherheitsvorkehrungen zu erlassen, die den amerikanischen Markt bis zum 31. Dezember 2008 vor übermäßigen chinesischen Importen aus China schützen sollen (Moore 2002: 70).

All diese Restriktionen, die dem Handel mit Bekleidung und Textilien in den vergangenen Jahrzehnten auferlegt wurden, wirkten sich auf die Entwicklung dieser Industrie aus. Insbesondere auf die geografische Verteilung der Produktionsstätten. Während Märkte mit höheren Lohnkosten wie die der USA und Europas geschützt wurden, verteilte sich die weltweite Produktion auf eine größere Anzahl von Ländern, als dies ohne die Existenz von Quoten der Fall gewesen wäre. So investierten chinesische und taiwanische Produzenten – die besonders stark von der Quotenregelung betroffen waren – vermehrt in den Aufbau von Produktionszentren in Ländern ohne Quotenaufgaben wie Lesotho, Madagaskar und Kenia (Naumann 2006: 11-12). Auch jene Unternehmen, die für die Einfuhr von Textilien und Bekleidung in die Industrienationen verantwortlich waren, mussten ihre Bezugsquellen diversifizieren und nach Ländern Ausschau halten, die eine billige Produktion ermöglichten ohne von den Handelsbarrieren betroffen zu sein (Hayashi 2005: 6).

Neben dieser geographischen Verteilung der Industrie diversifizierte sich auch die Produktpalette. Um also z.B. die auf T-Shirts festgesetzten Quoten zu umgehen, stellte man ein ähnliches Produkt her, dessen Quoten weniger stark ausgeschöpft waren – in diesem Fall die Tunika (Hayashi 2005: 6). Es konnte aber auch passieren, dass die Produkte mit falschen Angaben bezüglich des Ursprungslands oder der zur Produktion verwendeten Faser ausgezeichnet wurden, um so die Quotenregelungen zu umgehen (Nordås 2004: 24).

Die Beendigung des ATC hat des Weiteren zur Entstehung von regionalen Handelsabkommen beigetragen, die wiederum das Wachstum der Textilindustrie in jenen Ländern begünstigt haben, die in den Abkommen bevorzugt behandelt wurden. Die Verlierer von Abkommen wie dem *North America Free Trade Agreement* und den *Euro-Mediterranean Association Agreements* – um nur zwei dieser vor allem zwischen den USA und Europa auf der

einen Seite und ihren jeweiligen Zulieferern auf der anderen Seite geschlossenen Abkommen zu nennen – waren insbesondere die traditionellen Exporteure aus Ostasien (Hayashi 2005: 7).

Die globale Wertschöpfungskette der Textilindustrie

Der globale Kapitalismus zeichnet sich dadurch aus, dass er eine internationale Reichweite hat und gleichzeitig global organisiert ist. Während die Internationalisierung auf die über Landesgrenzen hinausgehende geographische Verteilung wirtschaftlicher Aktivitäten schon seit einigen Jahrhunderten die Weltwirtschaft bestimmt, ist mit dem Begriff der Globalisierung die vergleichsweise neue Entwicklung der funktionalen Integration dieser international verteilten Aktivitäten gemeint.

Mit der vornehmlich von Industrie- und Handelsfirmen getragenen Entstehung der Globalisierung haben sich in den letzten drei Jahrzehnten zwei Typen internationaler wirtschaftlicher Netzwerke herausgebildet. Der eine Typ ist von den Produzenten getrieben und wird von Gereffi deshalb *producer-driven value chain* genannt. Der zweite Typ dieser globalen Wertschöpfungsketten ist abnehmergesteuert („buyer-driven“). In den produzentengesteuerten Wertschöpfungsketten spielen große – meist transnationale – Herstellerfirmen die zentrale Rolle bei der Koordinierung des Produktionsapparates. Dies ist typisch in kapital- und technologieintensiven Branchen wie der Automobil-, der Flugzeug-, oder der Computerindustrie. Diese Wertschöpfungsketten zeichnen sich ebenfalls durch die Vergabe von Fertigungsaufträgen an internationale Fremdfirmen aus, die für ihre Abnehmer meist arbeitsintensive Komponenten herstellen (Gereffi 1994: 96-99).

Die von Käufern gesteuerten Wertschöpfungsketten werden von großen Einzelhändlern, Markenartikelherstellern und Handelsunternehmen kontrolliert, die sich – meist in Entwicklungsländern – dezentralisierte Produktionsnetzwerke aufbauen. Charakteristisch für diese Art Wertschöpfungsketten sind arbeitsintensive Konsumgüterindustrien wie die Spielzeug-, die Schuh- oder eben die Textilindustrie. Die Auswärtsfertigung in Entwicklungsländern wird vornehmlich von unabhängigen Fabriken übernommen, die nicht Komponenten, sondern Endprodukte herstellen. Dabei werden die Produkte nach den genauen Vorgaben der Abnehmer hergestellt, die meist keine eigenen Produktionsstätten besitzen, sondern lediglich die Ausgestaltung und die Vermarktung der Markenartikel vornehmen (Gereffi 1999: 1-2).

Im Gegensatz zu den produzentengesteuerten Wertschöpfungsketten, in denen die Kostenersparnisse – und somit die Profite – durch Massenproduktion und technischen Fortschritt entstehen, wird in

den käufergesteuerten Werteketten mithilfe von Marktforschung, Design, Marketing und Vertrieb der Gewinn erzielt. Diese Aktivitäten machen die Markenartikelhersteller zu einem Bindeglied zwischen den Fabriken in den Entwicklungsländern und den Händlern. Außerdem genießen sie das gewinnbringende Privileg die Marktlücken auf den Verbrauchermärkten füllen zu können (Gereffi 1994: 99).

Die Rentabilität ist in jenen Branchen bzw. Teilen der Wertschöpfungskette am höchsten, die sich durch hohe Markteintrittsbarrieren auszeichnen (Porter 1999: 53-55): in den abnehmergesteuerten Werteketten, also in den Bereichen, in denen sich die Markenartikelhersteller bewegen. Die Teile der Wertschöpfungskette, in denen die Fabriken operieren, zeichnen sich hingegen durch hohen Wettbewerb, niedrige Markteintrittsbarrieren und kleine Gewinnspannen aus. Die Unternehmen der abnehmergesteuerten Wertschöpfungsketten, die für die Entwicklung und den Verkauf der Markenprodukte verantwortlich sind, kontrollieren, wann und wo die Herstellung ihrer Waren stattfindet und wieviel Gewinn auf jeder der verschiedenen Wertschöpfungsstufen entsteht (Gereffi & Memedovic 2003: 3). Als verhandlungsstarke Abnehmer verringern sie die Rentabilität der Fabriken, indem sie die Preise drücken, hohe Qualität verlangen und ihre Zulieferer gegeneinander ausspielen (Porter 1999: 58).

Die Textilindustrie ist ein typisches Beispiel für abnehmergesteuerte Wertschöpfungsketten. Aufgrund der niedrigen Markteintrittsbarrieren für Fabriken in Entwicklungsländern und des betriebenen Protektionismus der Industrieländer gibt es eine Fülle verschiedener Bekleidungsexporteure, die gemeinsam mit den anderen Bestandteilen (Rohmaterialzulieferer, Komponentenzulieferer, Bekleidungsproduzenten, Zwischen- und Einzelhändler) der Wertekette für eine große Anzahl an Arbeitsplätzen verantwortlich sind (Gereffi & Memedovic 2003: 3-4).³⁸

Die Unterschiede dieser verschiedenen Stufen der Wertschöpfungskette beruhen auf ihrer geografischen Lage, den jeweils vorherrschenden Arbeitsbedingungen, der Qualifizierung der Arbeiter, der Produktionstechnologie sowie dem Produktionsumfang und der Art der Unternehmen. All diese Charakteristika bestimmen die Verteilung der Gewinne entlang der Wertschöpfungskette. Die Markteintrittsbarrieren für die meisten Bekleidungsfabriken sind sehr niedrig (bei der Herstellung von Textilien und Fasern sind die Barrieren leicht höher), was zu einem starken Wettbewerb und einer kleinen Gewinnspanne führt. Auf den höheren Stufen der Wertschöpfungskette operieren die Markenunternehmen, die das Design und das Marketing der

³⁸ Eine graphische Darstellung der Wertschöpfungskette von Textilien findet sich im Anhang dieser Arbeit.

Kleidung übernehmen und hohe Summen in die Produktentwicklung und in die Vermarktung investieren (Gereffi 1994: 101-104). In den letzten Jahren wurden anspruchsvolle und kostenintensive Technologien entwickelt, die es den großen Handelsketten ermöglichen, ihre Verkäufe in den Geschäften genauestens zu verfolgen und aufgrund der gewonnenen Informationen eine tägliche Aufstockung des Lagers vorzunehmen. Dieses sogenannte *Lean Retailing* erhöht die Gewinne und verringert die Risiken der internationalen Abnehmer (Abernathy et al. 1999: 72). Aufgrund der eben genannten umfangreichen Investitionen auf Seiten der großen Handelsketten sind die Markteintrittsbarrieren in diesem Bereich der Wertschöpfungskette hoch, was sich wiederum positiv auf den Ertrag auswirkt (Gereffi 1994: 104).³⁹

Die durch die Beschaffenheit der textilen Wertschöpfungskette gegebene Machtfülle der internationalen Abnehmer und die Schwäche der Produzenten, die sich meist auf Billiglohnländern konzentrieren, wird durch die Entwicklungen in der Post-MFA Periode weiter verstärkt. Denn mit dem Wegfall der Quoten stehen die großen Importeure und Einzelhandelsketten des europäischen und amerikanischen Marktes nicht mehr vor dem Problem, ihre Waren aus vielen verschiedenen Ländern beschaffen zu müssen, die zum einen billig produzieren können und gleichzeitig frei von Quoten sind. Die Importeure lassen sich nun von Unternehmen und Ländern beliefern, die ihnen zu einem günstigen Preis qualitativ hochwertige Ware in so kurzer Zeit wie möglich anbieten können. Indem nicht mehr auf mögliche Quotenbeschränkungen geachtet werden muss, haben die Abnehmer nun die Möglichkeit, sich auf einige wenige Zulieferer zu konzentrieren, die die eben genannten Ansprüche erfüllen und ihnen große Mengen an Waren liefern können. Umso mehr Waren die Abnehmer bei einem Produzenten bestellen, umso stärker wird ihre Verhandlungsmacht gegenüber dem Zulieferer und umso leichter lassen sich niedrigere Stückpreise erzwingen. Eine weitere Folge dieser Entwicklung ist der steigende Druck auf kleine Unternehmen, die nicht die Möglichkeit haben, in kurzer Zeit eine große Anzahl von Waren zu produzieren, oder jene Unternehmen, die mit den neuen durch den Wegfall der Quoten hinzugekommenen Konkurrenten aus anderen Ländern nicht mithalten können. Hiermit sind vor allem Produzenten aus jenen Ländern gemeint, die sich beim Aufbau ihrer Textilindustrie auf die Existenz von Quoten gestützt haben (ILO 2005: 33-35). Durch die Einführung des sich über kurzfristige Lieferungen charakterisierende *Lean Retailing* werden des Weiteren entweder Zulieferer aus

³⁹ Abernathy et al. bieten in ihrem Werk *A stitch in time* eine extensive Diskussion der wachsenden Wichtigkeit von *Lean Retailing* in der Textilindustrie als eine primäre Determinante von Wettbewerbsvorteilen.

geografisch nah am Absatzmarkt liegenden Ländern bevorzugt, oder solche aus jenen Ländern, die ihre Lieferkette perfekt organisiert haben (Hayashi 2005: 8).

Die behandelten Charakteristika der abnehmergesteuerten Wertschöpfungsketten, in denen die Wettbewerbsfähigkeit der Produzenten eine große Rolle spielt, sowie die eben beschriebenen Entwicklungen nach dem Quotenwegfall haben einen großen Einfluss auf die Beschaffenheit des Arbeitsmarktes innerhalb dieser Industrie. Dies soll im folgenden Abschnitt näher betrachtet werden.

Beschäftigung in der Textilindustrie

Die Textilindustrie macht einen großen Anteil der weltweit im verarbeitenden Gewerbe beschäftigten Arbeiter aus. Dies gilt besonders in Ländern, die sich auf den Export von Bekleidung und Textilien spezialisiert haben. Die größte Arbeiterschaft der Textilindustrie befand sich im Jahr 2004 mit 19 Millionen Arbeitern in China, gefolgt von Pakistan (2,3 Millionen) und Bangladesch (2 Millionen). Obwohl die Arbeiterschaft der Textilindustrie in China mehr als achtmal so groß ist wie jene in Pakistan, macht sie einen kleineren Teil (19%) der gesamten in den verarbeitenden Industrien beschäftigten Arbeitnehmer aus. So versammeln sich in Madagaskar, Pakistan und Bangladesch jeweils mehr als ein Drittel aller industriellen Beschäftigten in der Textilindustrie.⁴⁰ Während die Anzahl der Beschäftigten in der Textilindustrie aufgrund einer intensiveren Nutzung des Kapitals in der Produktion insgesamt leicht gesunken ist, macht sich dieser Trend im Bereich der Textilien stärker bemerkbar als in der Produktion von Bekleidung (Ernst et al. 2005: 9-10). Dies zeigt sich auch anhand der Betrachtung der zwei größten Beschäftigungsmärkte für Textilien in China und Indien. Während zwischen 1995 und 2003 die Anzahl der Arbeitnehmer in Chinas Textilindustrie um 26% gesunken ist, ist der Arbeitsmarkt für Bekleidung im gleichen Zeitraum um 65% gestiegen. In Indien war mit einer neunprozentigen Abnahme im Bereich der Textilien und einem Anstieg von 37% für die Bekleidungsbranche ein ähnlicher Trend zu verzeichnen (IfM: 2007: 51).

Die Textilindustrie in den großen Textilien-importierenden Ländern wie in Kanada, Deutschland, Japan, Frankreich und den USA leidet unter der steigenden Konkurrenz durch die Entwicklungsländer. Dies trifft vor allem die Märkte in den USA und Japan. Die Beschäftigung in der Bekleidungsbranche ist zwar ebenfalls rückläufig, doch ist dieser Bereich in den meisten

⁴⁰ Aufgrund mangelnder Daten über aktuelle Beschäftigungszahlen in Pakistan, Bangladesch und Madagaskar wird hier - zur besseren Vergleichbarkeit - auch für China auf ältere Daten zurückgegriffen. Eine intensivere Befassung mit aktuelleren Daten zur chinesischen Textilindustrie folgt im weiteren Verlauf dieser Arbeit.

OECD Ländern kein wichtiger Arbeitgeber mehr. Eine Ausnahme von diesem Trend bildet Italien, wo die Beschäftigung der Textilindustrie nach wie vor einen großen Anteil der gesamten Beschäftigung in den verarbeitenden Industrien ausmacht (Ernst et al. 2005: 12).

Da die Textilindustrie auf den unteren Ebenen der Wertschöpfungskette mit weniger gut ausgebildeten – in den meisten Fällen weiblichen – Arbeitnehmern und mit relativ geringen Investitionen auskommt, fallen Entscheidungen für den Aufbau von Fabriken in bestimmten Ländern oder Regionen weniger aufgrund von langfristigen Planungen als vielmehr aufgrund kurzfristiger Anreize (geringe Produktions- und Lohnkosten), die ein bestimmter Standort bietet. Diese Tatsache sowie der hohe Wettbewerb unter den Fabriken führen zu niedrigen Löhnen und erhöhter Mobilität der Industrie (Naumann 2006: 12-13). Es findet eine ständige Verlagerung der Produktion und so auch von Arbeitsplätzen statt. Aufgrund dessen ist eine hohe Flexibilität der Unternehmen gefordert, was wiederum – insbesondere in kleineren und weniger gut entwickelten Ländern – zu einer steigenden Anzahl von befristeten oder Teilzeitverträgen zwischen Fabrik und Arbeitnehmer führt. Mit der Auslagerung von Unternehmensaktivitäten ist auch die Beschäftigung von Heimarbeitern – in Industrie- sowie in Entwicklungsländern – gestiegen. Diese Form der Beschäftigung bietet den Unternehmen eine gute Möglichkeit, die Produktion an die ständig auftretenden Marktschwankungen anzupassen, da kein permanenter Kostenfaktor existiert. Die Arbeiter haben in den meisten Fällen keinen Arbeitsvertrag, genießen keine soziale Absicherung und müssen aufgrund von Stücklöhnen viele Stunden arbeiten, um von ihrem Gehalt leben zu können (ILO 2000: 28-36).⁴¹

Obwohl die Gehälter der Arbeiter in den Fabriken etwas höher sind als die der Heimarbeiter, fällt auch ihr Lohn im Vergleich zu anderen verarbeitenden Industrien eher gering aus. Um die Jahrtausendwende verdiente ein Arbeiter in der indischen, mexikanischen oder türkischen Bekleidungsindustrie nur etwas mehr als die Hälfte dessen, was ein Arbeiter in anderen Industrien bekam. In China liegt der Lohn sogar nur bei 38,7%, was mit dem geringen Warenwert der Produkte und den ungelernten Arbeitskräften in dieser Industrie zusammenhängt. Im Bereich der Textilien sind die Gehälter etwas höher (Ernst et al. 2005: 12).

⁴¹ Heimarbeiter unterscheiden sich von Freiberuflern dadurch, dass sie abhängig sind von ihrem Arbeitgeber und keine Kontrolle über den Produktionsprozess oder die Zahlung von Gehälter haben (ILO 2000: 33).

4.2 Die chinesische Textilindustrie

Die Textilindustrie ist eine traditionsreiche Industrie Chinas, die seit vielen Jahren zur Kapitalakkumulation, Erlangung von Devisen, Schaffung von Arbeitsplätzen sowie zur Entwicklung der ländlichen Wirtschaft und verwandter Industrien beiträgt (NYYH 2007: 53). In den folgenden Abschnitten erfolgt eine kurze Darstellung der historischen Entwicklung dieser Industrie in China. Aktuelle Entwicklungstrends werden herausgearbeitet und mittels einer Zusammenfassung der wesentlichen Stärken, Schwächen, Möglichkeiten und Gefahren (SWOT-Analyse) ergänzt.

Historischer Abriss

Die Herstellung von Textilien und Bekleidung lässt sich in China bis in das 5. Jahrtausend v. Chr. zurückverfolgen. Die ersten archäologischen Funde, die auf eine Erzeugung von Seide hindeuten, stammen aus dem 3. Jahrtausend v. Chr. (Kuhn 1988: 130). Während die Männer der bäuerlichen Familien mit dem Bestellen der Felder beschäftigt waren, sammelten die Frauen Maulbeerbaumblätter, züchteten Seidenraupen, haspelten Seide und webten Stoffe. Bereits zur Zeit der Streitenden Reiche, Zhanguo 战国 (475 [481] bis 221 v. Chr.), waren das Handwerk der Textilherstellung und der Fertigung verschiedenster Gewebestrukturen sowie die Färbetechniken weit vorangeschritten (Chang 2003: 45). Neben den bäuerlichen Familien beteiligten sich auch private Webereien und Staatsmanufakturen an der Produktion von Textilien. Einfache Gewebe und weitere Textilrohstoffe wie Seide, Ramie, Hanf und Baumwolle bildeten stets einen wichtigen Teil der Steuerabgaben sowie der gesamten chinesischen Volkswirtschaft (Kuhn 2006: 130).

Eine Industrialisierung erfuhr die chinesische Textilproduktion aber erst im späten 19. Jahrhundert. Der Produktionsumfang wuchs mit der Größenzunahme der Staatsmanufakturen, in denen sich durchschnittlich 600 bis 800 Webstühle und 2000 Handwerker befanden (Chang 2003: 50). In den 1860er-Jahren begann man, Maschinen aus Europa zu importieren und die chinesischen Seidenfilaturen damit auszustatten. Der Anteil chinesischer Seide am Weltmarkt betrug 1909 noch 30% und war damit um 4% geringer als der japanische Weltmarktanteil. Die Japaner engagierten sich zusätzlich in der Baumwollspinnerei und -weberei. Bis 1936 waren 44% der chinesischen Baumwollspindeln und 50% der Baumwollwebstühle in japanischem Besitz (Kuhn 2006: 130).

In Folge des Zweiten Chinesisch-Japanischen Krieges sowie des Bürgerkriegs hat die Textilindustrie in China bis zur Gründung der Volksrepublik China (*Zhongguo renmin gongheguo* 中华人民共和国) im Jahr 1949 stark an Kapazität verloren. Der Export von Textilwaren betrug 1952 nur noch 5,2% des gesamten chinesischen Exports (Chang 2003: 59). Mit der Gründung des Ministeriums für die Textilindustrie (*fangzhiye bumen* 纺织业部门) von 1949, das zunächst für die Konsolidierung der Industrie verantwortlich war, begann eine Periode der intensiven Förderung der Textilindustrie. So wurde China 1980 die Nummer zwei der weltweiten Baumwollgarnproduzenten und vier Jahre später zum größten Seidenproduzenten (Kuhn 2006: 131).

Unterstützt wurde diese – aus Sicht der chinesischen Textilindustrie – positive Entwicklung durch das 1973 eingeführte Multifaser-Abkommen. Da China das Abkommen erst 1983 unterschrieben hat und bis dahin frei von Quoten war, haben Hongkong, Taiwan, Südkorea und Singapur – die von Beginn an von den Quoten betroffen waren – in die chinesische Textilindustrie investiert, um ihre Produktion und ihren Export über das quotenfreie China fortführen zu können (Moore 2002: 76-77). Ein weiterer Grund für die ausländischen Direktinvestitionen waren die sehr viel billigeren Lohnkosten in China (Gereffi 1994: 114).⁴²

Nachdem der erste Grund für die Verlagerung der Produktion nach China mit der Unterzeichnung des MFA seitens der Chinesen wegfiel, nahmen auch die Investitionen in den folgenden zwei Jahrzehnten stark ab (Moore 2002: 76). Die Einführung von Quoten auf die chinesischen Textil- und Bekleidungsexporte – die zu Beginn nur einige wenige Produkte betraf – hatte sich bis 1998 auf mehr als 100 Kategorien ausgeweitet, zu denen seit 1994 auch die der Seide gehörte (Moore 2002: 12-13). Moore argumentiert allerdings, dass diese Restriktionen auch einen positiven Einfluss auf die Textilindustrie in China hatten. Durch sie mussten neue Wege gefunden werden, die Quoten zu umgehen. Die Folgen waren eine Erweiterung der Produktpalette und der belieferten Märkte sowie eine qualitative Verbesserung der Exporte. Er geht noch einen Schritt weiter und schreibt, dass dadurch eine Reform der Industrie in Gang gesetzt wurde, in dessen Folge der Staat seine traditionelle Rolle in der Produktion und

⁴² Mit dieser Entwicklung steht auch die so genannte Dreiecksfertigung (*triangle manufacturing*) in Verbindung. Dabei geht es um die Auslagerung von Aktivitäten internationaler Abnehmer in asiatische Regionen wie Hongkong oder Taiwan. Die dortigen Firmen verlagern ihre Produktion wiederum in Billiglohnländer wie China, Indonesien oder Vietnam. Von diesen Ländern aus werden die Produkte dann direkt an den internationalen Abnehmer geliefert und das Dreieck ist komplett. Begonnen hat dieser Prozess zunächst in den 1960er-Jahren, als Japan seine Produktion in andere ostasiatische Regionen verlagert hat. Diese haben daraufhin ihre arbeitsintensiven Aktivitäten wiederum selber nach China und in andere Regionen Südostasiens verlagert. Diese Verlagerungen finden einerseits aufgrund des restriktiven Quotensystems und andererseits aufgrund niedrigerer Löhne und Produktionskosten statt. Auf diese Weise wurden unter anderem Länder wie Sri Lanka, Vietnam, Laos und Mauritius in das internationale Produktionsnetzwerk der Textilindustrie eingebunden (Gereffi 1994: 114).

Verteilung der Textilwaren aufgegeben und sie einem System marktbasierter wirtschaftlicher Aktivitäten unterstellt hat. Die Quotenregelungen haben damit einen signifikanten Beitrag zur Modernisierung der chinesischen Textilindustrie geleistet (Moore 2002: 20; 72-75).

Aktuelle Entwicklungstrends

Gemäß dem Entwicklungsbericht der chinesischen Bekleidungsindustrie (*Zhongguo fuzhuang hangye fazhan baogao* 中国服装行业发展报告) ist China derzeit der größte Bekleidungsproduzent der Welt. 2006 ist die Produktion mit 51,2 Milliarden Kleidungsstücken im Vergleich zum Vorjahr um 10,11% gewachsen. Den größten Anteil an der Produktion hatten mit 33,2 Milliarden Kleidungsstücken die Strickwaren. 18 Milliarden Teile machten maschinengewebte Stoffe für Artikel wie Hemden, Kinderbekleidung und Anzüge aus (ZGFZCBS 2007: 21). Die hohen Zahlen an hergestellter Bekleidung schlagen sich auch in dem Anteil der Bekleidungsbranche an dem gesamten Export der Textilindustrie nieder. Während der Wert der Ausfuhren bis 1989 US\$ 13,1 Milliarden erreicht hatte und die Hauptexportartikel Garne und andere Bekleidungsrohstoffe waren, machten Kleidungsstücke selbst nur einen Anteil von weniger als 50% aus. Bis zum Jahr 2002, als der gesamte Export der Textilindustrie einen Wert von 61,7 US\$ Milliarden erreicht hatte, wuchs dieser Anteil bis auf 66,8% an. Die Textilindustrie hatte damit auch stets einen großen Anteil an den gesamten Warenausfuhren der Volksrepublik. Während dieser zwischen den 1980er- und 1990er-Jahren stetig anstieg und 1996 über 25% ausmachte, wurde die Stellung der Textil- und Bekleidungsprodukte jedoch zusehends von Produkten der Maschinen- und Elektronikindustrie abgelöst. Sie machten 2001 bereits 45% der gesamten Warenausfuhren Chinas aus (Chang 2003: 74-76). Dennoch sind die chinesischen Exporte der Textilindustrie bis heute stetig gewachsen. Sie bildeten 2005 26,9% der weltweiten Textilausfuhren im Wert von 95,2 M US\$ illiarden (ZGFZCBS 2007: 64-66).

Mit dem rasanten Exportanstieg der letzten Jahre gingen auch einige Veränderungen der Textilindustrie einher. Es haben Anpassungen des Produktportfolios und der Unternehmensstrukturen, qualitative Verbesserungen der Waren sowie Vergrößerungen des Absatzmarktes stattgefunden. 2006 gab es auf dem chinesischen Bekleidungsmarkt 25,9% mehr Exportunternehmen als 2005. Insgesamt waren es 39.900, von denen 10% in Staatshand und 61,2% in privatem Besitz waren. Die restlichen 31% wurden von drei verschiedenen Jointventure-ähnlichen Arten von Unternehmen abgedeckt (*sanzi qiye* 三资企业). Zu diesen gehörten chinesisch-ausländische betriebene Unternehmen, chinesisch-ausländische kooperativ

betriebene Unternehmen sowie Unternehmen des ausländischen Kapitals. Die drei größten Exportmärkte für Chinas Textilindustrie sind die EU mit 17,5% aller Ausfuhren im Jahr 2006, die USA mit 17,1% und Japan mit 16,6%. Weitere schnell wachsende Exportmärkte waren Rumänien, die Türkei, Bulgarien und Mexiko (ZGFZCBS 2007: 66-67).

Die größten Cluster der chinesischen Textilindustrie befinden sich in den Regionen des Perlfussdeltas, des Yangzi und entlang der Küste der südchinesischen Provinz Fujian. Guangdong ist die exportstärkste Provinz der Industrie. Ihr Exportanteil beträgt 29,6%. Ihr folgen die wirtschaftsstarken Ostküstenprovinzen Zhejiang (16,7%), Jiangsu (13,4%) und Shanghai (10,9%). Allerdings verschiebt sich die Industrie in den letzten Jahren zunehmend in den Westen der Volksrepublik. So wuchs die Industrie in Provinzen wie Shanxi, Sichuan und Xinjiang 2006 um mehr als 50% (ZGFZCBS 2007: 5; 69). Dies hängt zum einen mit der Politik der Zentralregierung zusammen, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, den unterentwickelten Westen zu fördern, zum anderen ist das dortige Angebot an Land und Arbeitskräften noch nicht vollständig ausgenutzt. Letzterer ist ein – besonders im Hinblick auf die Produktionskosten – wichtiger Faktor (ZGFZCBS 2007: 25-26). Ein weiterer nicht zu unterschätzender Grund ist der im Westen Chinas weniger starke Druck zur Durchsetzung von Umwelt- und Sozialstandards bei der Produktion. Es ist daher davon auszugehen, dass sich der arbeitsintensive Teil der Industrie in Zukunft ganz in den Westen Chinas verlagert und der Osten möglicherweise zum Zentrum für Kommunikation, Forschung und Entwicklung (F&E) der Industrie wird (NYYH 2007: 55; Pseudonym Pei 13.03.2008).

Die massenhaft zur Verfügung stehenden billigen Arbeitskräfte der VR sind wahrscheinlich der wichtigste Grund für das rasante Wachstum der chinesischen Textilindustrie. In einer arbeitsintensiven Industrie wie die der Textilien und Bekleidung sind die Lohnkosten – besonders in den Entwicklungsländern – die Grundlage des Vorteils im internationalen Wettbewerb. Im Vergleich mit zehn weiteren großen Textilexportländern gehörten die Lohnkosten von Chinas Textilindustrie 2002 zu den niedrigsten und sicherten der Industrie damit diesen Vorteil. Eine weitere Stärke der Textilindustrie ist die lange Entwicklungsgeschichte, auf die zurückgeblickt werden kann und während der China es geschafft hat, nicht nur seine Produktionskapazitäten, sondern auch die Qualität seiner Produkte sowie die Integrität der Wertschöpfungskette deutlich zu verbessern (Zhang 2005; Li 2006: 89).

Zu den von chinesischen Experten am häufigsten genannten Schwächen der Textilindustrie zählen die schlechte Ausrüstung der Industrie mit Maschinen neuesten technischen Stands, die

fehlende Beherrschung neuer Produktionstechnologien und der Mangel an Innovationen und F&E sowie die Schaffung eigener, international bekannter Marken. So gab es in China 2006 zwar 100.000 verschiedene Marken, doch die Fluktuation dieser Marken auf dem Markt der Textilindustrie ist sehr hoch. Jährlich werden mehr als 2000 von ihnen aufgrund mangelnder Wettbewerbsfähigkeit und anderer Probleme vom Markt verdrängt (ZGFZCBS 2007: 18). Die meisten Produzenten innerhalb Chinas sehen nur den kurzfristigen Profit, den ihnen die Herstellung von Waren für ausländische Markenartikelunternehmen einbringt. Dies erspart ihnen hohe Investitionen in F&E und ermöglicht ihnen die Produktion großer Mengen oftmals einfacher Imitate international bekannter Marken. Deswegen macht der Export von Produkten eigens entwickelter Marken lediglich 10% der chinesischen Bekleidungsausfuhren aus (NYYH 2007: 57; Zhang 2005). Ein weiterer Grund, warum chinesische Produzenten mehrheitlich preiswerte Massenartikel produzieren, ist der schlechte Informationsfluss der chinesischen Textilindustrie. Aufgrund des starken Wettbewerbs sowie der gefragten zeitnahen Reaktion auf Marktveränderungen in der weltweiten Textilindustrie sind spezielle, eine schnelle Weitergabe an Informationen ermöglichende Netzwerke notwendig. Diese sind in den Industrienationen zwar weit verbreitet, doch in China funktionieren sie nur unzureichend. Die Folge ist, dass die chinesischen Unternehmen nicht mit den neuesten Trends auf den internationalen Märkten mithalten können und nach wie vor auf die Produktion einfacher arbeitsintensiver Massenware angewiesen sind (Zhang 2005).

Entwicklungsmöglichkeiten für die Textilindustrie der Volksrepublik ergeben sich hauptsächlich aus dem Wegfall des Quotensystems im weltweiten Textil- und Bekleidungshandel. Wie schon zuvor von verschiedenen Experten vorhergesagt, nahmen die Importe aus China in die EU und die USA stark zu (vgl. Ross 2005: 49-52; Nordås 2004: 27-30). Noch während das ATC in Kraft war, haben sich die Strick- und Webwarenimporte in die USA jährlich verdoppelt (Naumann 2006: 25). Die internationale Wettbewerbsstärke, die Chinas Textilwaren besitzen, zeigt sich nach dem Wegfall der Quoten noch deutlicher und das Entwicklungspotenzial der Industrie ist – besonders durch den Zugang zu neuen Märkten – deutlich gestiegen (Li 2006: 89-90; Liu 2007: 6). Zwar wird der internationale Wettbewerb innerhalb der Industrie – insbesondere durch Billiglohnländer – immer stärker, doch sehen Experten die Möglichkeit für China, seine Industriestruktur zu verbessern und mehr in F&E sowie höherwertige Ausrüstungen zu investieren (Zhang 2005).

Was Schwächen und Gefahren der chinesischen Textilindustrie angeht, so lassen sich diese gut mit der chinesischen Redewendung „Außerhalb tobt die Meeresflut, innerhalb toben die Flammen“ (*waimian shi haishui, limian shi huoyan* 外面是海水, 里面是火焰) beschreiben. Die sich auf das Innere der Industrie konzentrierenden Schwächen wurden bereits weiter oben erläutert. Die Gefahren für die chinesische Textilindustrie hingegen gehen entweder von internationalen Wettbewerbskräften oder anderen Entwicklungen innerhalb Chinas aus – wie der chinesischen Wirtschaft –, auf welche die Industrie selbst keinen direkten Einfluss hat. Dazu gehört der steigende Kurs des Renminbi, der sich besonders auf die exportorientierten Unternehmen auswirkt. Indem er die Preise der Produkte im Ausland erhöht, büßt China einen zusätzlichen Teil seines sich auf niedrige Produktionskosten stützenden Wettbewerbsvorteils ein, der in letzter Zeit bereits durch steigende Lohnkosten geschwächt wurde (ZGFZCBS 2007: 21).

Die Textilindustrie ist eine traditionelle Verarbeitungsindustrie, deren geringe Herstellungskosten von jeher Chinas internationalen Wettbewerbsvorteil auszeichnen. Die niedrige Gewinnspanne wird hauptsächlich durch Chinas Masse an billigen Arbeitern gesichert, weshalb die Kosten für Arbeitskräfte ein entscheidender Faktor für Chinas Wettbewerbsstärke sind. Derzeit machen die Arbeitskosten in China zwar nur 2%-3% der in den Industrieländern durchschnittlich ermittelten Lohnkosten aus, aber der Wettbewerbsvorteil ist längst nicht mehr so groß, wie häufig angenommen. Das hängt auch mit der Produktivität der Arbeitnehmer zusammen, die in der amerikanischen Textilindustrie um ein Vielfaches höher ist. Dieser Trend wird von einem momentanen Arbeitskräftemangel in den arbeitsintensiven Industrien und durch die steigende Anzahl von Universitätsabgängern noch verstärkt.⁴³ Ein Großteil der Graduierten findet derzeit keinen ihrer Ausbildung angemessenen Arbeitsplatz. Da die Absolventen zunehmend ihrer Qualifikation nicht entsprechenden Tätigkeiten nachgehen, werden die Lohnkosten in diesen Bereichen zusätzlich in die Höhe getrieben (ZGFZCBS 2007: 23-24).

Eine weitere Gefahr für Chinas Textilindustrie sind die nach dem Wegfall der Quoten von den importierenden Ländern der EU und der USA eingeleiteten Schutzmaßnahmen gegen eine Flut chinesischer Waren (Zhang 2005). Diese entweder aufgrund bilateraler Verhandlungen (wie im Falle der EU) oder Entscheidungen (zum Beispiel durch die USA) eingeführten Quoten decken erneut jene Kategorien ab, die schon zuvor durch das MFA beschränkt waren (Naumann

⁴³ Das in Guangdong im Jahr 2001 noch herrschende Überangebot an Arbeitskräften hat bis 2004 schrittweise abgenommen. Im Jahr 2005 überstieg die Nachfrage das erste Mal das Angebot und knapp 70.000 offene Arbeitsplätze konnten nicht besetzt werden (Chen 2007: 64).

2006: 33).⁴⁴ Weitere Schutzmaßnahmen für die westlichen Märkte sind die gegen China eingeleiteten Antidumping- und Antisubventions-Verfahren. Einige chinesische Experten sprechen sogar von einem Handelskrieg, der zwischen dem Westen und China auszubrechen droht (Li 2006: 90; Liu 2007: 7). Als häufige Formen von Handelsbarrieren werden Quarantänemaßnahmen bei der Einfuhr von Waren und technische Handelsbarrieren genannt. Sie sollen inzwischen 80% aller Beschränkungen ausmachen (ZGFZCBS 2007: 21-22). Des Weiteren wird kritisiert, dass der Westen mittels der Durchsetzung von CSR in China eine neue Schutzmaßnahme für die heimischen Märkte geschaffen hat, um damit die Textilausfuhren aus China einzuschränken. Denn gerade in der chinesischen Textilindustrie gibt es große Probleme mit dem Arbeitnehmer- und dem Umweltschutz (Li 2006: 89; ZGFZCBS 2007: 5).

Insbesondere die schlechten Arbeitsbedingungen in chinesischen Textil- und Bekleidungsfabriken stellen eine zentrale Schwäche und gleichzeitig eine Gefahr für die Industrie dar. Gemäß einem Sozialauditor, der regelmäßig Textilfabriken in der Region des Perlfussdeltas überprüft, liegen die größten Probleme bei einem zu geringen Lohn, nicht bezahlten und übermäßigen Überstunden, nicht abgeschlossenen Sozialversicherungen sowie einem Mangel an Arbeitssicherheit. In den vergangenen Jahren konnten besonders aufgrund der niedrigen Gewinnspannen in der Textilindustrie keine Verbesserungen in diesen Bereichen festgestellt werden (Pseudonym Cheung 01.04.2008).

Nicht nur internationale Abnehmer sorgen sich um ihren Ruf, wenn sie ihre Waren in chinesischen Ausbeutungsbetrieben fertigen lassen. Der auf den Fabriken lastende Druck kommt zunehmend von den Arbeitern selbst, die nicht mehr bereit sind, für einen Hungerlohn unter schlechten und gefährlichen Bedingungen zu arbeiten. Während zu Beginn der Reformen in China die geburtenstarken Jahrgänge aus den Jahren nach Beendigung des „Großen Sprungs nach vorn“ auf den Arbeitsmarkt strömten und damit die Verhandlungsmacht eines einzelnen Arbeiters stark reduziert wurde, nimmt das Angebot billiger ländlicher Arbeiter in der Stadt in den letzten Jahren rapide ab. Dies hängt zum einen mit der demografischen Entwicklung und einer alternden chinesischen Gesellschaft und zum anderen mit steigenden Preisen landwirtschaftlicher Produkte sowie niedrigeren Agrarsteuern zusammen. Letzteres lässt ein Leben auf dem Land im Gegensatz zu der Aufnahme eines harten und schlecht bezahlten Jobs in einer Stadt, wo Wanderarbeiter als Bürger zweiter Klasse gelten, attraktiver erscheinen (Yang 2005: 20-21).

⁴⁴ Für eine genaue Beschreibung der Abkommen zwischen der EU und China sowie zwischen China und den USA siehe Naumann (2006: 27-32).

5 CSR in der chinesischen Textilindustrie

In diesem Kapitel sollen aktuelle, auf die Entwicklung von CSR wirkende Einflüsse behandelt und die schwierige Situation der Unternehmen in der Industrie herausgearbeitet werden. In China arbeiten Regierung, NGOs und internationale Organisationen gemeinsam an einer Lösung der prekären Situation – besonders die der kleinen Unternehmen. Die Einführung des ersten chinesischen Standards CSC9000T ist ein Beispiel für die aktuelle, auf Grundlage der Entwicklungsphilosophien der chinesischen Regierung geführten CSR-Politik (Xu & Yan 2007: 114). Mithilfe der Vorstellung des Gemeinschaftsprojektes von UNIDO, ILO und CNTAC soll ein Beispiel für die Einführung des Standards in kleine Unternehmen der chinesischen Textilindustrie geliefert und anhand einer Fallstudie eines teilnehmenden Unternehmens konkretisiert werden.

5.1 Aktuelle Einflüsse

Die auf die Durchsetzung von CSR in der chinesischen Textilindustrie wirkenden Faktoren sind vielfältig. Sie wurden kurz im vorigen Kapitel zur allgemeinen Situation der Industrie angesprochen und unterscheiden sich in Einflüsse, die in direktem Zusammenhang mit der Beschaffenheit der chinesischen Textilindustrie stehen und in Auswirkungen, herbeigeführt durch die Politik der chinesischen Regierung.

Ökonomische Faktoren

Die sich in den letzten Jahren vollziehende Restrukturierung der chinesischen Textilindustrie zeichnet sich durch eine steigende Anzahl von Unternehmen, eine veränderte Eigentümerschaft und einen Bedeutungszuwachs von industriellen Clustern in Chinas östlichen Küstenprovinzen aus. Diese Cluster basieren zu einem Großteil auf KMU, die heute 90% der Unternehmen in der Industrie ausmachen und insgesamt 80% der in der Textilindustrie existierenden Arbeitsplätze stellen. Aufgrund der gestiegenen Zahl von kleinen Firmen ist ein starker, nicht regulierter Wettbewerb in der Industrie entstanden, der von Kämpfen um den niedrigsten Preis, die beste Qualität und die schnellste Lieferzeit bestimmt ist. Um die häufig auf kurzfristigen Beziehungen bestehenden Aufträge von internationalen Abnehmern zu erlangen, können die Fabriken ihre Ausgaben nicht durch langfristige Investitionen in soziale Leistungen zusätzlich in die Höhe treiben. Die Folge dieses Wettbewerbs sind sich verändernde Arbeitsbeziehungen – insbesondere

in den Bereichen des Arbeitsvertrags, der Arbeitszeit und -sicherheit sowie der Kinderarbeit (CNTAC 2007: 9-10).

Diese Situation wurde bisher nicht durch die von den multinationalen Unternehmen entwickelten Verhaltenskodizes verbessert. Denn die Kosten zur Einhaltung dieser Kodizes müssen allein die Fabriken tragen, deren ohnehin schon geringe Gewinnspanne in der Folge noch kleiner wird und unter Umständen zu einem Bankrott der Unternehmen führen kann (Pseudonym Pei 13.03.2008).

Zusätzliche Probleme entstehen durch den Mangel, technologische Innovationen einzusetzen, was eine steigende Produktivität der Fabriken behindert, sowie durch die in jüngster Vergangenheit stark angestiegenen Preise für in der Textilverarbeitung verwendeten Rohstoffe wie Baumwolle und Öl. Werden die Preiserhöhungen an die Abnehmer weitergegeben, so läuft die Industrie Gefahr, ihre Aufträge an Unternehmen anderer Billiglohnländer zu verlieren. Diese sind aufgrund des gestiegenen Wertes der chinesischen Währung ohnehin bereits begünstigt (CNTAC 2008: 12-13).

Obwohl der internationale Handel für viele Arbeitsplätze in der chinesischen Textilindustrie und für die Einführung des CSR-Konzepts in chinesische Fabriken verantwortlich ist, hat er gleichzeitig zur Entstehung eines schlechten Rufs der sozialen Verantwortung unter chinesischen Managern beigetragen. Die längst zum Alltag gewordenen CSR-Inspektionen werden von den Fabriken als eine Last empfunden, die ihnen von ihren internationalen Abnehmern auferlegt wird. Sie dient vornehmlich dazu, die Märkte der Industrienationen vor chinesischer Massenware zu schützen (CNTAC 2007: 11). Um dem Auftragsentzug in Folge von Sozialüberprüfungen zu entgehen, legen chinesische Textilfabriken eine doppelte Buchführung an und lassen sich von speziellen Firmen in der Täuschung von Sozialauditoren schulen. Die Bezahlung dieser Firmen ist häufig günstiger als die Bemühung um die Erfüllung von Verhaltenskodizes, zumal sich eine Fabrik in der Regel – entsprechend der Anzahl ihrer Auftraggeber – mehreren unterschiedlichen Kodizes gegenübergestellt sieht (Pseudonym Cheung 01.04.2008).

Einige der eben genannten Entwicklungen können aber auch zu einer Durchsetzung von CSR in der chinesischen Textilindustrie beitragen. Die Bildung von industriellen Clustern, die sich durch enge Verknüpfungen unter den Unternehmen auszeichnen, kann zu einer schnelleren Diffusion des Konzeptes beitragen. Des Weiteren entstehen in jüngster Vergangenheit neben sehr kleinen Fabriken auch zunehmend große Textilunternehmen. Während sich die kleinen

Unternehmen auf den niedrigsten Stufen der Wertschöpfungskette von Textilien befinden und oftmals keine direkten Zulieferer für internationale Abnehmer sind, haben die großen Unternehmen enge Verbindungen zu den internationalen Märkten und damit einen größeren Anreiz, ihren Ruf durch entsprechende CSR-Initiativen zu verbessern (CNTAC 2007: 9).⁴⁵

Aufgrund der gestiegenen Kosten im Bereich der Materialbeschaffung und bei der Rückzahlung von Krediten werden die Unternehmen dazu gezwungen, effizienter zu wirtschaften. Dies wird langfristig zu einer Verdrängung von Unternehmen mit schlechtem Management und schließlich zu einer Konsolidierung der Industrie führen. Darüber hinaus werden die Unternehmen möglicherweise feststellen, dass sie ihren vormals auf den niedrigen Preisen ihrer Waren beruhenden Wettbewerbsvorteil nicht mehr zurückgewinnen können und in Folge dessen versuchen, sich auf andere Weise – zum Beispiel mithilfe der Einführung von CSR – im Wettbewerb zu halten (CNTAC 2008: 13; Yan 2007: 115).

Politische Faktoren

Die chinesische Regierung hat mittels einiger wirtschaftspolitischer Maßnahmen versucht, den auf die Unternehmen wirkenden Druck zu verringern. So hat die Revision des Einkommenssteuergesetzes (*Zhonghua renmin gongheguo geren suo de shuifa* 中华人民共和国个人所得税法) im Juni 2007 die chinesische Binnennachfrage und damit auch die Nachfrage nach Textilwaren in China erhöht. Die Vereinheitlichung der steuerlichen Belastung von lokalen und ausländischen Unternehmen durch das am 16. März 2007 erlassene Unternehmenseinkommenssteuergesetz (*Zhonghua renmin gongheguo qiye suo de shuifa* 中华人民共和国企业所得税法) fördert nicht nur einen fairen Wettbewerb innerhalb der chinesischen Textilindustrie, sondern aufgrund der Einführung steuerlicher Begünstigungen für KMU auch die Entwicklung der Industrie. Zudem haben sukzessive Senkungen der Ausfuhrsteuern in den vergangenen Jahren die Gewinnspannen exportorientierter Unternehmen der Textilindustrie erhöht (CNTAC 2008: 14).

Während diese wirtschaftspolitischen Maßnahmen nur indirekt das soziale Engagement der Unternehmen steigern können, hat die chinesische Regierung in den vergangenen Jahren – neben den bereits behandelten Konzepten der harmonischen Gesellschaft und der wissenschaftlichen

⁴⁵ Belegt wird diese Annahme durch die Tatsache, dass große Unternehmen von Beginn an die Vorreiterrolle bei der Implementierung von CSR in China übernommen haben und es zum jetzigen Zeitpunkt nach wie vor hauptsächlich große Unternehmen sind, die CSR in ihrem Management einführen (vgl. die auf der Webseite von SynTao aufgelisteten sich an CSR Maßnahmen beteiligenden Unternehmen).

Entwicklung – mittels gezielter Initiativen ihre Anstrengungen bei der Förderung von gesellschaftlicher Verantwortung innerhalb der chinesischen Textilindustrie erhöht.

In dem im April 2006 in Zusammenarbeit mit acht weiteren Abteilungen der Regierung veröffentlichten Rundschreiben der Nationalen Entwicklungs- und Reformkommission (*Zhonghua renmin gongheguo guojia fazhan he gaige weiyuanhui* 中华人民共和国国家发展和改革委员会) zur Restrukturierung und Verbesserung der chinesischen Textilindustrie (*guanyu jiaokuai fangzhi jiegou tiaozheng cujin chanye shengji ruogan yijian de tongzhi* 关于加快纺织结构调整促进产业升级若干意见的通知) spricht sich die Kommission neben einer technologischen Aufrüstung der Industrie für eine Regulierung des Wettbewerbsumfelds, für die Einhaltung von Arbeits- und Umweltgesetzen und im Zuge dessen auch für die Förderung des neuen Standards der Industrie CSC9000T aus (NDRC 2006a). Auch die Entwicklungsrichtlinien zur Textilindustrie im 11. Fünfjahresplan (*fangzhi gongye shi yi wu fazhan gangyao* 纺织工业“十一五”发展纲要) (2006-2010) weisen auf die besondere Rolle von Umwelt- und Qualitätsstandards im Restrukturierungsprozess der Industrie hin. Um die bereits angesprochenen Schwächen der Industrie zu überwinden, sollen technologischer Fortschritt und Innovationsfähigkeit der Industrie vorangetrieben, eigene Marken geschaffen und der Einsatz von Ressourcen effektiver gestaltet werden.

„Mithilfe des Aufbaus eines perfekten CSR-Systems sowie der Regulierung der Wettbewerbsordnung und der Förderung einer übergreifend, koordinierten und nachhaltigen Entwicklung der Textilindustrie soll ein Beitrag zum umfassenden Aufbau einer Gesellschaft mit bescheidenem Wohlstand geleistet werden“ (NDRC 2006b).

Anhand dieser Strategiepapiere wird die wichtige Rolle der Textilindustrie innerhalb der staatlichen Entwicklungsstrategie deutlich. Als eine der wichtigsten Industrien in der chinesischen Wirtschaft und als Arbeitgeber für eine große Anzahl von Menschen ist die Textilindustrie die erste Industrie innerhalb Chinas, die ihren eigenen Sozialstandard eingeführt hat (CNTAC 2007: 7-8).

5.2 Das soziale Prüfzeichen der chinesischen Textilindustrie - CSC9000T

CNTAC ist der nationale Verband aller chinesischen mit Textilien in Verbindung stehenden Industrien. Der Verband soll die Interessen der Textilindustrie vertreten und die Industrie während ihres Modernisierungsprozesses unterstützen (CNTAC 2008).

Im Zuge dessen hat CNTAC im Mai 2005 den ersten chinesischen CSR-Standard China Social Compliance 9000 for Textile Industry (CSC9000T, *Zhongguo fangzhi qiye shehui zeren*

guanli tixi 中国纺织企业社会责任管理体系) erlassen. Der Standard ist ein Managementsystem, das sich zum einen auf bestehende Gesetze und rechtliche Regulierungen der VR China beruft und zum anderen die von der chinesischen Regierung ratifizierten internationalen Konventionen und Managementstandards einbezieht (Wang 2007: 103).⁴⁶

Der CSC9000T-Standard besteht aus 10 Prinzipien und entsprechenden Richtlinien, die von den Unternehmen in ihre Geschäftstätigkeiten zu integrieren sind. Die Prinzipien umfassen folgende Bereiche: Managementsystem, Arbeitsvertrag, Verbot von Kinderarbeit, Verbot von Zwangsarbeit, Arbeitszeiten, Einkommen und soziale Wohlfahrt, Gewerkschaften und Kollektivverträge, Diskriminierungen, Belästigungen und Misshandlungen am Arbeitsplatz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Damit deckt der Standard einerseits die von den internationalen Abnehmern am häufigsten beachteten Elemente ab und bezieht andererseits die besondere Situation der chinesischen Textilindustrie ein: Da Frauen und Minderjährige den Großteil der Beschäftigten in der Industrie ausmachen, hebt der Standard den Schutz dieser beiden Personengruppen besonders hervor. Außerdem richtet sich CSC9000T bei der Einrichtung von Gewerkschaften nach der chinesischen Gesetzgebung, gemäß derer keine vom Allchinesischen Gewerkschaftsbund unabhängigen Arbeitervertretungen eingesetzt werden dürfen. Aufgrund des Mangels an Arbeitsverträgen und des von den Unternehmen viel beklagten Problems der Nichteinhaltbarkeit gesetzlich vorgegebener Arbeitszeiten fokussiert der Standard zum einen die Bereitstellung von Verträgen und führt zum anderen die Regelung der zusammengefassten Arbeitsstunden (*zonghe jisuan gongshi gongzuo zhi de guiding* 综合计算工时工作制的规定) ein. Diese Regelung „erlaubt es den Unternehmen innerhalb bestimmter Perioden wie einer Woche, eines Monats, einer Saison oder eines Jahres entsprechend durchschnittliche Arbeitsstunden zu kalkulieren, so lange die durchschnittliche Arbeitszeit einer Arbeitswoche und eines Arbeitstages im Einklang mit dem Gesetz ist“. Da in der Industrie häufig unvorhergesehene Phasen mit einer hohen Auslastung der Fabriken Perioden mit wenigen Aufträgen und damit geringer Auslastung folgen, haben die Unternehmen nun die Möglichkeit, Zeiten geringer Beschäftigung mit Perioden der Überbeschäftigung auszugleichen (CNTAC 2007: 14; 16-17).

⁴⁶ In Kapitel 2 des Standards werden 17 verschiedene Gesetze und Regulierungen der VR China sowie 21 internationale Konventionen und Managementsysteme als Referenz angegeben, zu denen aber weder das ILO Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, noch das Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen gehören. Beide Konventionen wurden von China nicht ratifiziert (CNTAC 2005: 4-5; ICFTU 2006: 2).

Das Pilotprogramm zur Implementierung von CSC9000T wurde im März 2006 zunächst in zehn großen Unternehmen aufgenommen und beinhaltete drei Phasen: Nach einer ersten Beurteilung des jeweiligen Unternehmens entlang der zehn Kernbereiche des Standards wurden Schulungen für die Unternehmensleitungen angeboten und ein speziell auf das Unternehmen zugeschnittenes Managementsystem entwickelt. Dieses wurde im Anschluss in die Operationen der Firma eingeführt und in einer dritten Phase auf seine Integrität und Effektivität geprüft. Es wurde erwartet, dass die Firmen auch nach der Beendigung der dritten Phase weitere Verbesserungen in ihrem Management vornahmen. Laut der Beurteilungen, die in der ersten Phase des Programms vorgenommen wurden, gab es in den Unternehmen kaum Probleme in den Bereichen der Kinder- und Zwangsarbeit, der Diskriminierung sowie der Belästigung und Misshandlung am Arbeitsplatz. Kritische Abweichungen von den gesetzlichen Vorgaben wurden bei den Arbeitsverträgen, der Arbeitszeit, den Löhnen, der Sozialfürsorge sowie bei der Arbeitssicherheit festgestellt. Diese Probleme wurden gemeinsam mit den jeweiligen Unternehmensleitungen diskutiert und in der Folge spezifische Aktionspläne zur Behebung der Unzulänglichkeiten ausgearbeitet (CNTAC 2007: 20-22).

Neben der Verbesserung von schlechten Arbeitsbedingungen und der Einführung eines gut funktionierenden CSR-Systems in die chinesische Textilindustrie sollen in Zukunft mithilfe von CSC9000T die Managementfähigkeiten der einzelnen Unternehmen verbessert, die Durchsetzung chinesischer Gesetze gefördert, das internationale Image der Unternehmen angehoben und damit gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit von chinesischen Textilwaren erhöht werden. Diese Ziele gliedern sich in den allgemeinen Wunsch einer Restrukturierung und Weiterentwicklung der Industrie ein (Wang 2007: 103).

Die Entwicklungsphilosophie der chinesischen Regierung spielt bei der Einführung von CSR in die Textilindustrie eine bedeutende Rolle. In der im Dezember 2006 verabschiedeten Erklärung zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen der chinesischen Textil- und Bekleidungsindustrie (*Zhongguo fangzhi fuzhuang hangye qiye shehui zeren xuanyan* 中国纺织服装行业企业社会责任宣言) steht erneut der Mensch im Mittelpunkt auf dem Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung und der Schaffung einer harmonischen Gesellschaft. Im Gegensatz zum westlichen CSR-Ansatz, der sich durch die eingeschränkte Beteiligung der Regierungen auszeichnet, werden in der Erklärung die verschiedenen Regierungsebenen angesprochen, „die zur Einführung des Konzeptes der sozialen Verantwortung in den Aufbau einer harmonischen Gesellschaft beitragen sollen“ (*shi shehui zeren linian rongru hexie shehui jianshe* 使社会责任

理念融入和谐社会建设). Die Regierungen werden dazu aufgerufen, „die Gesetze streng durchzusetzen, die Wettbewerbsordnung auf den Märkten zu regulieren und die Unternehmen dadurch auf einen Weg zu führen, der die Einhaltung der Gesetze mit der Erzielung von Gewinnen verbindet“ (*tongguo yange zhifa, guifan shichang jingzheng chengxu, jiang shi qiye zai zunshou guojia falu de qian ti xia chuangzao lirun* 通过严格执法, 规范市场竞争秩序, 将使企业在遵守国家法律的前提下创造利润) (CNTAC 2007: 1).

Chinesische Experten nennen noch andere Gründe für die Einführung eines eigenen Sozialstandards in die Textilindustrie. So hat man die Neuorientierung des internationalen Handels erkannt, der nicht mehr nur auf günstige Produkte, sondern auch auf die mit der Produktion verbundenen Umwelt- und Arbeitsbedingungen Wert legt. In der Folge dieser Neuorientierung wurden in China zahlreiche aus dem Westen stammende Sozial- und Umweltstandards eingeführt, die häufig nicht mit dem chinesischen Recht übereinstimmten und die die chinesischen Abnehmer aufgrund der zahlreichen Überprüfungen überforderten (Wang 2007: 104). Seit 1995 wurden in Chinas Küstenregionen mehr als 8.000 Textilfabriken von ihren internationalen Abnehmern auf ihre soziale Verantwortung hin überprüft, und nur jene Fabriken, die diese Überprüfungen bestanden haben, erhielten weiterhin Aufträge (He 2006: 119).

Chinesische Experten sind sich daher der Bedeutung dieser Zertifizierungssysteme im internationalen Handel der Textilindustrie bewusst, betrachten die aus dem Westen eingeführten Standards – insbesondere SA8000 – aber sehr kritisch (Wang 2007: 104). Im Gegensatz zu anderen vom Westen gegenüber China eingesetzten Handelsbarrieren wird SA8000 als Arbeitsbarriere (*laodong bilei* 劳动壁垒) bezeichnet, mit der die westlichen Industrienationen die chinesischen Textilausfuhren verringern und Chinas internationalen Wettbewerbsvorteil bei der Produktion von Textilien aushöhlen wollen (Wang 2007: 103; Xiao 2006: 78). Die Autorin Xiao Xia beschreibt SA8000 als ein Instrument zur Verbreitung westlicher Werte, das darüber hinaus als Handelsbarriere gegenüber China dient und lediglich die Arbeitnehmer innerhalb des CSR-Systems fokussiert.

Aus diesem Grund hat China einen eigenen Standard entwickelt, der zum einen das Ziel hat, diese Handelsbarriere zu zerschlagen sowie den Export der chinesischen Textilindustrie zu vergrößern, und zum anderen die Unternehmen vor dem Hintergrund der Globalisierung dazu zu bringen, ihr wirtschaftliches Verhalten unter der Bewahrung von Moral selbst zu kontrollieren (Xiao 2006: 80). CSC9000T soll Chinas Waffe (*wuqi* 武器) im internationalen Handelsdialog sein und den chinesischen Unternehmen ermöglichen, weiterhin Aufträge von ihren

internationalen Abnehmern zu erhalten. Aufgrund der Einführung neuer, den Preis für Arbeitskräfte erhöhender Arbeitsgesetze sowie des Preisanstiegs für Rohmaterialien droht der chinesischen Textilindustrie derzeit ein Verlust ihres vornehmlich auf niedrigen Preisen beruhenden Wettbewerbsvorteils. Die Einführung eines Sozialstandards kann der chinesischen Textilindustrie daher einen vom Preis unabhängigen Vorteil verschaffen und gleichzeitig eine gesunde Entwicklung der Industrie unterstützen (Xu & Yan 2007: 115).

Vergleicht man SA8000 mit dem neuen Standard CSC9000T so liegen die Unterschiede weniger in den jeweiligen Zielsetzungen als in der Anwendung. Während der westliche Standard weltweit für alle Industrien Gültigkeit hat, ist CSC9000T direkt auf die chinesische Textilindustrie mit all ihren Besonderheiten ausgerichtet. So werden in unterschiedlichen Trainingsmodulen nicht nur die CSR-Situation in den Unternehmen, sondern auch die häufig schlechten Managementfähigkeiten der Fabriken verbessert (Liang 2007: 46; Wang 2007: 105).

Kritisiert wird CSC9000T vornehmlich aufgrund seiner mangelhaften Erfüllung der grundlegenden ILO-Konventionen über Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen (Konventionen Nr. 87 und 98) und der damit nicht gegebenen Stärkung der Arbeitnehmerrechte, die von vielen Experten als Grundlage für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in chinesischen Fabriken angesehen werden (Pseudonym Leung 02.04.2008; Pseudonym Shaw 03.04.2008). Die Tatsache, dass in vielen Unternehmen ein Mitglied der Unternehmensleitung gleichzeitig den Vorsitz der betrieblichen Arbeitnehmervertretung innehat und dies keine Erwähnung in CSC9000T findet, wird als besonders problematisch angesehen. Des Weiteren wird befürchtet, dass aufgrund der Freiwilligkeit des Standards nur große Unternehmen erreicht werden können, für die sich eine Verbesserung des Rufs mithilfe von CSR auszahlt. Die Subkontraktoren der Industrie, in denen die Arbeitsbedingungen besonders schlecht sind, werden sich nach wie vor nicht zu CSR bekennen (Pseudonym Cheung 01.04.2008; Wang 2007: 105).

CSC9000T wird von Kritikern daher als PR-Instrument bezeichnet, das zum einen der chinesischen Textilindustrie im internationalen Wettbewerb und zum anderen der chinesischen Regierung im Dialog mit dem Ausland dient, aber nicht die prekäre Situation der chinesischen Arbeitnehmer in der Textilindustrie verbessert (Pseudonym Cheung 01.04.2008; Pseudonym Pseudonym Pei 13.03.2008).

5.3 Das Projekt *Corporate Social Responsibility in the Chinese Textile Industry*

Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Transformation Chinas und der sich wandelnden Struktur der globalen Textilindustrie mit all ihren Auswirkungen auf die chinesischen Unternehmen wurde am 28. Mai 2007 das Gemeinschaftsprojekt von UNIDO, ILO und CNTAC *Corporate Social Responsibility in the Chinese Textile Industry* eingeführt. Das Ziel des Projektes ist die Einführung von guten Managementmethoden sowie von Arbeits- und Umweltstandards in das Kerngeschäft chinesischer Textilfabriken. Dabei stellen die ILO und UNIDO ihre jeweiligen fachlichen Kompetenzen in den Bereichen Arbeit, industrielle Entwicklung sowie Umweltschutz zur Verfügung und kombinieren diese mit den industriespezifischen Kompetenzen von CNTAC.

Das Projekt stützt sich inhaltlich auf den Standard CSC9000T, ist aber im Gegensatz zu dessen Pilotprogramm speziell auf die Bedürfnisse und Probleme von KMU ausgerichtet und konzentriert sich auf die Provinzen Guangdong, Jiangsu und Zhejiang – Regionen mit einer besonders hohen Dichte an textilverarbeitenden Unternehmen. Die teilnehmenden Fabriken werden von CNTAC anhand verschiedener Kriterien ausgewählt. Die Unternehmen müssen klein oder mittelgroß und die Managementfähigkeiten sowie die Produktivität niedrig sein. Des Weiteren sollte das Unternehmen die Bereitschaft zeigen, Zeit, Personal und Ressourcen zu investieren und offen sein für mögliche Veränderungen der Betriebsabläufe und die Integration von sozial verantwortlichem Handeln (Pseudonym Zhou 10.03.2008).

Das Projekt besteht aus fünf Trainingsmodulen, die im Abstand von mehreren Monaten in den jeweiligen Fabriken – unter Beteiligung von Managern und Arbeitern – von CSR-Experten des Textilverbandes durchgeführt werden. Die Trainingsmodule umfassen folgende Themenbereiche:

- **Stärkere Zusammenarbeit am Arbeitsplatz:** Das erste Modul bringt den Teilnehmern die zentralen Themen des Projektes näher. Dazu gehört das gemeinsame Lösen von Problemen und verstärkte Kommunikation zwischen den Arbeitern und den Managern. Der Fokus liegt dabei auf der Vermittlung spezifischer Methoden zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern und den Vorteilen, die dies mit sich bringt. Es hebt Praktiken zur Erhöhung der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz hervor und leitet die Unternehmen bei einer schrittweisen Verbesserung ihrer Managementmethoden an.

- **Produktivitätsmanagement:** Mithilfe dieser Schulung sollen Qualität und Produktivität der Fabrik verbessert und damit die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens gefördert werden. Mittels verstärkten Dialogs zwischen Management und Arbeitnehmern sollen Meinungen ausgetauscht und die häufig starre Einstellung der Unternehmensleitung verändert werden. Verantwortungsvolles Produktionsmanagement und die Einführung neuer Technologien sollen die Qualität des gesamten Produktionsprozesses erhöhen.
- **Umweltmanagement:** Dieses Modul soll den Unternehmen aufzeigen, wie sich wettbewerbsfähige industrielle Produktion und die Einbeziehung umweltfreundlicher Herstellungsmethoden verbinden lassen. Hierfür sollen umweltfreundliche und gleichzeitig kostengünstige Techniken sowie saubere Produktionsmethoden eingeführt werden, die nicht nur den Energieverbrauch und die Menge des Abfalls kontrollieren, sondern gleichzeitig die Produktivität erhöhen.
- **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:** In der vierten Schulung geht es um die Identifikation und Minimierung von Risiken, die für die Arbeitnehmer in der Fabrik auftauchen. Dabei liegt der Fokus auf der Verbesserung der Betriebssicherheit und der Gesundheit und der schrittweisen Optimierung der Arbeitsbedingungen. Den Unternehmen wird erklärt, wie unterschiedliche Ausrüstungen, Anlagen, Arbeitsmethoden und Umweltfragen die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer beeinflussen und welche Vorteile durch eine Verbesserung dieser Einflüsse für das Unternehmen entstehen. Dabei sollen den Managern insbesondere einfach und günstig umzusetzende Maßnahmen mit einer möglichst großen Wirkung aufgezeigt und ihre Motivation zu Veränderungen erhöht werden.
- **Personalwirtschaft:** Im letzten Modul des Projektes geht es darum, den Unternehmen Systeme und Prozesse aufzuzeigen, die ihnen dabei helfen, Übersicht über ihr Personal zu haben und Planungen für zukünftige Personalentscheidungen vornehmen zu können. Dazu gehören Bereiche wie die Suche nach und Einstellung von Personal, die Kündigung, Entlohnung sowie die Beförderung. Der Unternehmensleitung soll die wichtige Stellung der Arbeitnehmer in den Geschäftstätigkeiten aufgezeigt und eine gute Atmosphäre zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschaffen werden.

In der Zeit zwischen den Modulen sind die Fabriken dazu angehalten, das Gelernte in ihre Geschäftstätigkeit zu integrieren. Ein Modul besteht aus vier Einheiten, die an zwei aufeinander folgenden Tagen abgehalten werden. Während der ersten Einheit machen sich die Experten ein Bild von dem Zustand des Unternehmens. Es finden Gespräche mit Mitarbeitern und Managern des Unternehmens statt, Dokumente werden überprüft und eventuelle Missstände fotografisch festgehalten. Die Ergebnisse dieses Überblicks dienen als Bemessungsgrundlage für den nächsten Fabrikbesuch der Experten, dessen erste Einheit für eine Dokumentation der seit dem letzten Besuch vorgenommenen Veränderungen verwendet wird.⁴⁷ Die folgenden beiden Einheiten des jeweiligen Moduls beschäftigen sich mit der Vermittlung einer der fünf genannten Themen. Mithilfe von Präsentationen und Übungen soll eine möglichst praxisnahe Unterweisung im jeweiligen thematischen Schwerpunkt stattfinden. Während der letzten Einheit werden die von dem Expertenteam während der ersten Einheit gemachten Beobachtungen besprochen und auf eventuelle Unzulänglichkeiten bei der bisherigen Umsetzung bestimmter Maßnahmen hingewiesen.⁴⁸

Fallstudienanalyse

Im Folgenden wird ein Unternehmen vorgestellt, das an dem Projekt *Corporate Social Responsibility in the Chinese Textile Industry* teilgenommen hat. Nach einer Einführung in die Geschäftstätigkeit des Unternehmens soll unter Zuhilfenahme der Ergebnisse aus den geführten Interviews mit Arbeitnehmern und Managern, den Gesprächen mit Mitgliedern von CNTAC, ILO und CSRGlobal (*Qiyeshenhui zeren ziyuan zhongxin* 企业社会责任资源中心) sowie mithilfe eigener Beobachtungen die allgemeine Situation der Arbeitnehmer dargestellt werden. Anschließend erfolgt eine Erläuterung der Probleme sowie der Beweggründe des Unternehmens, die zu einer Teilnahme an dem Projekt geführt haben. Anhand der Darstellung der zweitägigen Schulung zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der in der Folge erzielten Ergebnisse soll ein Einblick in die spezifische Arbeitsweise des Projekts ermöglicht werden. Die Leitfäden zu den Interviews, die mit Managern und Arbeiter geführt wurden, befinden sich im Anhang.

⁴⁷ Ein Beispiel dafür ist der Vergleich von Fotos, die eine eventuell positive Veränderung der Arbeitsplätze dokumentieren können.

⁴⁸ Dieser Abschnitt basiert auf Beobachtungen und Gesprächen der Autorin mit Experten der ILO und CNTAC, die während einer Teilnahme an einem der Trainingsmodule vom 26.-27.03.2008 in Shenzhen stattgefunden haben.

Unternehmensprofil

Das 1994 gegründete Unternehmen Evershine Fashion Co. Ltd (*De chang xing ye fushi zhipin youxian gongsi* 德昌兴业服饰制品有限公司) mit Sitz im Bezirk Bao'an (宝安) der Stadt Shenzhen ist spezialisiert auf die Entwicklung, Gestaltung, Herstellung und den Vertrieb von Kaschmirbekleidung und persönlichen Accessoires. Das Unternehmen ist im Besitz eines Hongkong-Chinesen und steht unter der Leitung eines Bekannten des Besitzers, der derzeit 140 Arbeitnehmer in der Fabrik beschäftigt. Die Mehrzahl der Arbeitnehmer sind aus ländlichen Gebieten stammende weibliche Wanderarbeiter. Die in dem Unternehmen hergestellte Ware ist komplett für den Export in die USA oder Europa vorgesehen. Derzeit sind die größten Auftraggeber die britische Luxusmarke Burberry und das amerikanische Bekleidungsunternehmen Patagonia.

Arbeitsbedingungen

Arbeitervertretung	In der Fabrik gibt es keine Arbeitervertretung. Nach Aussage eines Managers ist das Unternehmen dafür zu klein. Die Arbeiter haben allerdings jederzeit die Möglichkeit, sich bei Problemen persönlich oder telefonisch an ihren Vorgesetzten zu wenden.
Arbeitsstunden	Ein normaler Arbeitstag besteht aus 8 Arbeitsstunden, die zwischen 8 und 17 Uhr mit einer einstündigen Mittagspause abgeleistet werden.
Arbeitsvertrag	Alle Arbeitnehmer in der Fabrik haben einen Arbeitsvertrag unterschrieben.
Diskriminierung	Die in vielen Fabriken auftretende Diskriminierung gegenüber Frauen und Wanderarbeiter gibt es gemäß der Aussagen von Managern und Arbeitern nicht.
Freie Tage und Urlaub	Die Arbeitnehmer haben 4 freie Tage pro Monat sowie Urlaub an allen gesetzlichen Feiertagen und einen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Jungen Müttern wird Mutterschaftsurlaub gewährt.
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Das Unternehmen weist grobe Sicherheitsmängel und einen unzureichenden Schutz der Arbeitnehmer auf. Auf die einzelnen Problembereiche wird im weiteren Verlauf der Fallstudie detailliert eingegangen.
Kinderarbeit	In der Fabrik gibt es keine Kinderarbeit.
Lebensbedingungen in der Fabrik	Alle 140 Arbeitnehmer sind im fabrikeigenen Wohnheim untergebracht, wo sie auch ihre Mahlzeiten zu sich nehmen. Unterbringung, Mahlzeiten, Strom und Wasser sind kostenfrei. In einem Zimmer wohnen zwischen 4 und 8 Personen. Viele der Arbeitnehmer wünschen sich aufgrund der Enge der Zimmer eine Unterbringung außerhalb der Fabrik, können sich diese aber nicht leisten. Die Freizeitmöglichkeiten für die Arbeiter sind aufgrund der Lage der Fabrik, die sich in einem Außenbezirk von Shenzhen befindet, begrenzt.

Monatliches Gehalt	Das Gehalt der Arbeitnehmer wird entsprechend der von ihnen bekleideten Position berechnet. Ein Teil der Arbeiter erhält ein Grundgehalt von 1200 RMB, das sich je nach Anzahl der abgeleisteten Überstunden erhöht. Der andere Teil der Arbeiter wird entsprechend der von ihnen hergestellten Kleidungsstücke entlohnt. In diesem Fall errechnet die Fabrik individuelle Produktionsquoten, die die Arbeiter in einer vorgegebenen Zeit erfüllen müssen. Die Manager der Fabrik versichern, dass der gesetzlich festgelegte Mindestlohn, der im Bezirk Bao'an in diesem Jahr 750 RMB beträgt, in jedem Fall überschritten wird. Der Lohn wird monatlich ausgezahlt und unterliegt keinen Abzügen.
Sozialversicherung	Aufgrund des mangelhaften Sozialversicherungssystems in China wollen 78 Arbeiter der Fabrik keine Versicherung, sondern fordern, dass ihnen der von dem Unternehmen zu leistende Versicherungsbeitrag mit dem Gehalt ausgezahlt wird.
Überstunden	In der Hochsaison müssen die Arbeiter pro Tag 2 bis 3 Überstunden ableisten. Es kommt deshalb vor, dass die gesetzlich festgelegte Grenze von höchstens 36 Überstunden pro Monat überschritten wird.

Problemstellung

Als exportorientierter Bekleidungshersteller sieht sich das Unternehmen vor die große Herausforderung gestellt, mit einem möglichst geringen Ressourcen- und Arbeitskräfteeinsatz in möglichst kurzer Zeit qualitativ hochwertige Produkte herzustellen und dabei die von den internationalen Abnehmern geforderten Sozial- und Umweltstandards einzuhalten. Die Abnehmer fordern eine hohe Qualität der Waren und die gleichzeitige Übernahme sozialer Verantwortung, wie dies in ihren unternehmenseigenen, in der Fabrikhalle ausgehängten Verhaltenskodizes niedergeschrieben ist. Aufgrund der Spezialisierung von Evershine auf die wertvolle Naturtextilie Kaschmir sind die Kunden des Unternehmens vornehmlich Luxusartikelhersteller mit starken Marken, die es zu schützen gilt. Dabei sorgen sich die Abnehmer besonders um die von westlichen Konsumenten bemängelten Bereiche wie Kinderarbeit, hohe und unzureichend bezahlte Überstunden, fehlende Arbeitnehmervertretungen, Diskriminierung, mangelnde Sicherheit am Arbeitsplatz sowie unzumutbare Zustände in den fabrikeigenen Unterkünften. Obwohl Evershine von den an der Schulung teilnehmenden Experten als ein Unternehmen mit vergleichsweise wenigen Arbeitsrechtsverletzungen angesehen wird, hat es Probleme, die Verhaltenskodizes seiner Abnehmer einzuhalten. Aus diesem Grund hat Burberry den Managern von Evershine im Zuge der Vergabe eines Neuauftrages, der die Konfektionierung von 20.000 Kleidungsstücken vorsieht, geraten, an dem Gemeinschaftsprojekt von UNIDO, CNTAC und der ILO teilzunehmen.

Das Unternehmen erhofft sich mit der Teilnahme an dem Projekt nicht nur eine Sicherung seiner derzeitigen Aufträge, sondern einen möglichen Eintritt in langfristige Partnerschaften mit

seinen Abnehmern und die damit verbundene Verringerung der Sozialüberprüfungen, die für die Fabrik einen hohen Zeit- und Kostenaufwand bedeuten. Darüber hinaus sieht sich die Fabrik unter dem gegebenen starken Wettbewerb in der chinesischen Textilindustrie vor die Aufgabe gestellt, ständig aktiv nach neuen Abnehmern zu suchen. Um langfristig als Lieferant für internationale Abnehmer in Frage zu kommen, hat sich die Leitung von Evershine daher entschieden, CSR in seine Geschäftstätigkeiten zu integrieren.

Ein weiterer Grund für die Teilnahme an dem Projekt ist der stetig zunehmende, auf dem Unternehmen lastende Druck, der nicht nur von den Abnehmern, sondern auch von den Arbeitern, der Regierung und wirtschaftlichen Veränderungen wie dem Preisanstieg für Rohmaterialien und dem Anstieg des RMB-Wechselkurses ausgeht. Die Manager von Evershine fürchten, dass die Einführung des neuen Arbeitsvertragsgesetzes die Kosten der Arbeiter weiter in die Höhe treibt und das Bewusstsein der Arbeitnehmer über ihre eigenen Rechte und damit die jährliche Fluktuation der Arbeiter weiter steigt.⁴⁹ Die bisherige Erfüllung von Verhaltenskodizes, diente lediglich der Bewahrung des Rufs ihrer Abnehmer und bedeutet für die Fabrik zusätzliche Kosten. Die Manager von Evershine versprechen sich daher mit der Teilnahme an dem Projekt, Produktivität und Arbeitsbedingungen zu verbessern sowie einen sparsameren Ressourceneinsatz zu erreichen und damit den oben genannten Herausforderungen zu begegnen.

Projektdurchführung

Zwischen Juni und Dezember 2007 werden die ersten drei Module zur stärkeren Zusammenarbeit am Arbeitsplatz, zum Produktivitäts- sowie zum Umweltmanagement in der Fabrik durchgeführt. Im Anschluss daran erfolgt das zweitägige Training zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Zunächst wird von dem CNTAC-Expertenteam aus Mitgliedern des Managements sowie aus Arbeitern und Vorstehern der verschiedenen Abteilungen des Unternehmens eine Arbeitsgruppe zur Verbesserung der Situation am Arbeitsplatz aufgebaut. Diese Gruppe nimmt an der Schulung teil und wird in Zukunft für die Durchführung und die Kontrolle von Verbesserungen im Bereich der Arbeitssicherheit verantwortlich sein.

Um den Mitgliedern der Arbeitsgruppe die für eine Verbesserung der Arbeitssicherheit nötigen Informationen näherzubringen, hat das Expertenteam eine Prüfliste erstellt, mit der das

⁴⁹ Eine kurze Analyse des Gesetzes mit den neu entstandenen Pflichten für Arbeitgeber in China unternehmen May und Jia (2007: 36-38). Barbara Darimont diskutiert das Gesetz und seine Auswirkungen auf Kinder- und Sklavenarbeit sowie auf ähnliche Formen illegaler Arbeit (2007: 96-112).

Unternehmen seine Unzulänglichkeiten in der Arbeitssicherheit selbst feststellen kann. Die Prüfliste enthält folgende Themenfelder:

- Allgemeine Arbeitsumgebung
- Temperatur und Durchlüftung der Räumlichkeiten
- Geräuschpegel
- Sicherheit im Lagerhaus
- Beschaffenheit der Arbeitsstationen
- Sicherheit der Maschinen
- Sicherheit beim Umgang mit Elektrizität
- Brandschutz
- Arbeitsplätze an hoch gelegenen Orten
- Gesetzliche Rechte und Interessen der Arbeitnehmer
- Soziale Einrichtungen
- HIV/AIDS-Prävention
- Erste-Hilfe-Ausrüstung

Das Expertenteam verlangt von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe, sich zunächst mit den Erklärungen zum Ausfüllen der Prüfliste vertraut zu machen und sich bei eventuellen Unklarheiten an das Team zu wenden. Es wird Wert darauf gelegt, der Arbeitsgruppe zu vermitteln, dass das Unternehmen nicht für seine Mängel in den oben genannten Bereichen getadelt werden soll, sondern dass die gemeinsame Erarbeitung von Lösungen für eventuelle Unzulänglichkeiten im Vordergrund steht. Außerdem wird der Gruppe versichert, dass kein Fachwissen für die Verbesserungen nötig ist. Damit sollen den Teilnehmern eventuelle Ängste genommen werden.

Nachdem die Arbeitsgruppe sich anhand der Prüfliste mit der Sicherheits- und Hygienesituation in der Fabrik vertraut gemacht hat, werden vom Expertenteam spezielle Schulungen durchgeführt. Dabei wird versucht, die Themen so anschaulich wie möglich zu vermitteln. Anhand der fotografischen Dokumentation, die das Team vorgenommen hat, wird die Arbeitsgruppe auf Mängel aufmerksam gemacht. Die Themen des Trainings beinhalten eine Einführung in die generelle Gesundheits- und Sicherheitssituation der Textilindustrie sowie in Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz. Dazu gehören die am Arbeitsplatz häufig auftretenden Gefahren, ausgelöst durch Unzulänglichkeiten in den auf der Prüfliste enthaltenen Bereichen. Des Weiteren finden Schulungen zur Hygiene am Arbeitsplatz, zur Prävention von Krankheiten sowie zur Einführung von Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen statt.

Im Anschluss daran fasst das Expertenteam die Ergebnisse aus der von der Arbeitsgruppe ausgefüllten Prüfliste zusammen und ergänzt sie mit eigenen Beobachtungen sowie den Resultaten aus Gesprächen mit Arbeitern und Managern. Es wird ein Aktionsplan mit Verbesserungsvorschlägen für die Fabrik erstellt.

Folgende Problemfelder wurden in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe identifiziert:

Problembereich	Mängel	Verbesserungsvorschläge
Bewusstsein der Arbeiter	In Gesprächen mit den Arbeitern wird deutlich, dass sie sich der Sicherheitsrisiken an ihrem Arbeitsplatz nicht bewusst sind.	Den Arbeitern müssen anschaulich die Arbeitssicherheits- und Gesundheitssituation in der chinesischen Textilindustrie klargemacht und ihnen die Folgen von Arbeitsunfällen aufgezeigt werden. Sie müssen die Sicherheitsrisiken an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz verstehen. Des Weiteren müssen Notfallsituationen regelmäßig geprobt werden.
Brandschutz	Ein umfassender Brandschutz ist in der Fabrik nicht gewährleistet. Es fehlen Brandmelder sowie Instandhaltungsnachweise der Feuerlöcher. Die Produktionsmaschinen sind an alte Gasleitungen und an nicht isolierte Stromkabel angeschlossen.	Den größten Brandherd stellen die mit Verpackungsmaterialien gefüllten Lagerräume dar. Dort müssen Brandmelder montiert werden. Diese müssen gemeinsam mit den in allen Räumlichkeiten der Fabrik angebrachten Feuerlöschern regelmäßig auf ihre Funktionsfähigkeit überprüft werden. Nicht isolierte Stromkabel und alte Gasleitungen müssen ausgetauscht werden. Das Rauchen in den Räumen der Fabrik ist zu untersagen.
Erste-Hilfe Kasten	Es ist lediglich ein leerer Erste-Hilfe-Kasten vorhanden.	Der Kasten muss mit nötigem Verbandsmaterial und Pflastern gefüllt werden.
Notausgänge	Die Notausgänge sind blockiert und nicht markiert.	Die Notausgänge müssen freigeräumt und gekennzeichnet werden. Es müssen Fluchtpläne in den Räumen der Fabrik angebracht werden.
Produktionsmaschinen	Die Installation mancher Maschinen ist mangelhaft und löst Überhitzungen und damit Sicherheitsrisiken aus.	Die mangelhaften Installationen müssen erneuert werden. Ein Techniker des Unternehmens muss die Maschinen regelmäßig warten. Es muss darauf geachtet werden, dass erworbene Maschinen und zukünftig zu erwerbende Maschinen mit den nationalen Qualitätsstandards übereinstimmen und dass die Maschinen gemäß ihrer Bedienungsanleitung bedient und installiert werden. Weiterhin ist darauf zu achten, dass die Sicherheitsvorkehrungen an den Maschinen instand gehalten werden und die Arbeiter nicht mit ihrer Kleidung oder ihrem Haar in rotierende Maschinen geraten können.

Problembereich	Mängel	Verbesserungsvorschläge
Temperaturverhältnisse	In den Räumlichkeiten der Fabrik ist es zu warm. Die Durchlüftung ist ungenügend. Auf die Arbeiter, die sich in einer besonders warmen Arbeitsumgebung befinden, wird zu wenig Rücksicht genommen.	Es muss für angenehme Temperatur- und Luftverhältnisse gesorgt werden. Die Klimaanlage muss repariert und auch eingeschaltet werden. Der Abzug von Hitze und Dampf aus den Räumen muss gewährleistet werden. Die Geräte zur Temperaturregelung müssen regelmäßig gereinigt und gewartet werden. Weiterhin müssen jene Arbeiter, die besonders hohen Temperaturen ausgesetzt sind, regelmäßige Pausen machen und Zugang zu ausreichend Getränken haben.
Lichtverhältnisse	Die Lichtverhältnisse in der Fabrik sind schlecht und die Lampenschirme eine Gefahr für die Arbeitnehmer.	Den Managern und Arbeitnehmern muss verdeutlicht werden, dass gute Lichtverhältnisse in der Fabrik die Müdigkeit der Arbeiter, das Kopfschmerz- und das Unfallrisiko verringern. Die Gefahr, sich an den spitzen Enden der Lampenschirme über den Arbeitsplätzen zu stoßen, muss behoben werden. Zu starke Sonneneinstrahlung sollte mithilfe zugezogener Vorhänge vermieden werden. An unnötigen Orten angebrachte Lampen können entfernt werden.
Sauberkeit	Die Räumlichkeiten der Fabrik sind dreckig. Der Trinkwasserspender der Arbeiter befindet sich im Toilettenraum.	Die Räume der Fabrik und des Lagers müssen regelmäßig gereinigt und alte Stoffreste entfernt werden. Der Wasserspender sollte außerhalb der Toiletten angebracht werden.
OHSAS 18001	Der internationale Standard für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wird nur unzureichend erfüllt.	Die noch nicht eingeführten Prinzipien des Standards sollten gemeinsam mit der Occupational Health and Safety Group eingeführt werden.

Aufgrund des Umfangs der Verbesserungsvorschläge und des damit verbundenen nötigen Zeit- und Kraftaufwands von Evershine beschließt das Expertenteam nach einer Besprechung mit der Arbeitsgruppe, die Veränderungen in zwei Schritten durchzuführen. In einem ersten Schritt sollen konkrete, innerhalb kurzer Zeit durchführbare Maßnahmen getroffen werden, die der Arbeitsgruppe erlauben, grundlegende Verbesserungen innerhalb kurzer Zeit zu erzielen. In einem zweiten Schritt sollen noch nicht vervollständigte Veränderungen vorgenommen werden. Dazu gehören die Einführung des OHSAS Standards und die Reparatur von alten Maschinen.⁵⁰

⁵⁰ Der OHSAS Standard wurde von Zertifizierungs- und Standardisierungsorganisationen verschiedener Länder gemeinsam entwickelt. Mehr Informationen sind unter <http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/> abrufbar (Aufgerufen am 16.07.2008).

Ergebnisse

Schon nach den ersten Modulen können in der Fabrik viele Verbesserungen in den Bereichen der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz, der Qualität der Produkte sowie im Umweltmanagement von Evershine festgestellt werden. Manager und Arbeiter berichten von einer besseren Kommunikation untereinander und davon, wie Probleme gemeinsam gelöst würden. So haben die Arbeiter nun die Möglichkeit, Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge in einen dafür von den Managern angebrachten Beschwerdekasten einzuwerfen. Nachdem der Mangel an Freizeitmöglichkeiten und das schlechte Essen in der Kantine beklagt wurde, hat das Management im Wohnheim der Arbeiter einen Fernsehraum eingerichtet und eine Tour durch die für viele der Wanderarbeiter unbekannte Stadt Shenzhen organisiert. Die Arbeiter geben weiterhin an, dass sich das Essen verbessert habe und ihre Angst, bei Problemen auf ihre Vorgesetzten zuzugehen, gesunken sei.

Die Manager sprechen von einem geschärften Bewusstsein für die Situation ihrer Arbeitnehmer. Sie hätten in den Modulen gelernt, Probleme selbst zu erkennen und sie in Eigeninitiative zu lösen. CSR bedeute für das Management jetzt nicht mehr nur, aus einer passiven Haltung heraus den Wünschen ihrer Abnehmer nachzukommen, sondern aktiv Dinge zu ändern. Besonders positiv äußert sich die Unternehmensführung über die Schulungen zum Umweltmanagement, die ihnen gezeigt hätten, wie man mithilfe eines effizienteren Ressourceneinsatzes, die Produktionskosten verringern könne.

Das Expertenteam kann bei einem erneuten Besuch der Fabrik einige Veränderungen im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz feststellen. Die Brandschutzausrüstung des Unternehmens wurde erneuert und Fluchtpläne in allen Räumlichkeiten angebracht. Die Fluchtwege sind nun freigeräumt, und die Werkstätten der Fabrik sind sauberer. Die Arbeitsumgebung in der Fabrik ist durch den Austausch alter Strom- und Gasleitungen sicherer geworden. Es herrschen angenehmere Temperatur- und Luftverhältnisse.

Fazit des CNTAC-Expertenteams

Das Expertenteam hat gute Erfahrungen in der Fabrik gemacht. Das Bewusstsein der Arbeitsgruppe für die Wichtigkeit von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit konnte geschärft werden. Die Gruppe weiß nun, welche grundlegenden Bedingungen zur Vermeidung von Unfällen gegeben sein müssen. Das Management hat realisiert, dass seine Annahme, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen erfordere nur Investitionen und bringe keinen

wirtschaftlichen Nutzen (*zhi jian touru, bu jian shouyi* 只见投入, 不见收益), falsch ist. Sie erhöht im Gegensatz die Effektivität und die Qualität der Produktion.

Durch das Training und die eigene Untersuchung der Fabrik hat die Arbeitsgruppe wertvolles Wissen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erlangt. Sie erkennt nun die von den unterschiedlichen Maschinen ausgehenden Gefahren und weiß um den positiven Einfluss einer guten Arbeitsumgebung. Aufgrund der Beteiligung von Arbeitern und Managern an den Schulungen wurde nicht nur die Gesundheits- und Sicherheitssituation des Unternehmens verbessert, sondern zusätzlich die Kommunikation unter den Mitgliedern der Fabrik gefördert. Indem gemeinsam an Lösungen gearbeitet wurde, ist ein Teamgeist entstanden, der zu einer allgemeinen Verbesserung des Betriebsklimas und der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen kann.

Obwohl viele Dinge des Verbesserungsplans positiv ausgeführt wurden, weist das Expertenteam aber darauf hin, dass der Weg zu einem verantwortungsvollen Unternehmen noch nicht vollkommen zurückgelegt ist und mithilfe des bisher Erreichten weiterhin kontinuierliche Verbesserungen vorgenommen werden müssen.

6 Schlussbetrachtung

Im Hauptteil dieser Arbeit wurde detailliert auf das CSR-Konzept eingegangen und dessen Entwicklung in China beispielhaft anhand seiner Einführung in die chinesische Textilindustrie dargestellt. Nachdem dabei insbesondere die Probleme kleiner und mittlerer Unternehmen herausgearbeitet und Ansätze zu deren Lösung geliefert wurden, soll abschließend die Wirkung des Gemeinschaftsprojektes *Corporate Social Responsibility in the Chinese Textile Industry* diskutiert und auf eine zukünftige Entwicklung von CSR in Chinas Textilindustrie geschlossen werden.

Unter NGOs, die sich im CSR-Bereich engagieren, gibt es unterschiedliche Auffassungen über die richtige Einführung des Konzeptes in die Unternehmensaktivitäten chinesischer Textilbetriebe. So hält es das Center for International Business Ethics (CIBE, *Guoji jingji lunli yanjiu zhongxin* 国际经济伦理研究中心) für wichtig, vor allem mit höheren Ebenen der Unternehmenshierarchien zusammenzuarbeiten, da dort Entscheidungen über die Einführung neuer Managementstrategien getroffen werden. Es ist die Unternehmensleitung, die das CSR-Konzept zunächst anerkennen muss. Das Zentrum bietet deshalb Seminare zur verantwortungsvollen Unternehmensführung an und hat gemeinsam mit der Universität Paris-Dauphine und der Chinesischen Landwirtschaftsuniversität (*Zhongguo nongye daxue* 中国农业大学) in Peking einen Masterstudiengang für nachhaltige Entwicklung eingeführt, der zukünftige Unternehmensmanager in China auf eine verantwortungsvolle Betriebsführung vorbereiten soll. Darüber hinaus arbeitet das Zentrum mit der Zentralen Parteihochschule (*Zhonggong zhongyang dang xiao* 中共中央党校) in Peking zusammen. Aufgrund der zentralen Rolle, die lokale Parteikader bei der Durchsetzung von CSR in China spielen, erhofft sich CIBE durch die Zusammenarbeit, das Bewusstsein der Kader für CSR zu schärfen (Pseudonym Rothlin 14.03.2008).

Im Gegensatz dazu arbeiten NGOs wie das Occupational Health Resource Center (OHRC, *Ankang zhiye anquan baohu fuwubu* 安康职业安全保护服务部) in erster Linie mit den Arbeitnehmern zusammen. In Schulungen und Seminaren werden die Arbeitnehmer über ihre Rechte und neu verabschiedete Arbeitsgesetze aufgeklärt. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Aufklärung der Arbeiter über die an ihrem Arbeitsplatz häufig auftretenden Krankheiten und deren Vermeidung gelegt (Wu 29.03.2008; OHRC 2008: 1-20).

Das Gemeinschaftsprojekt von UNIDO, ILO und CNTAC kombiniert die beiden genannten Ansätze und bezieht Manager sowie Arbeiter in ihr Projekt zur Einführung von CSR

in die KMU der chinesischen Textilindustrie ein. Dabei diskutieren Experten, Manager und Angestellte auf gleicher Augenhöhe und tragen so gemeinsam zur Verbesserung der Situation im Unternehmen bei. Die Arbeiter berichten davon, das erste Mal die Möglichkeit zu haben, ihre Vorgesetzten auf Missstände im Unternehmen anzusprechen. Dies ist vor allem deshalb wichtig, weil es die Angestellten sind, die ihre Arbeitsplätze genau kennen und mit ihrem spezifischen Wissen zur Reduzierung von Sicherheitsrisiken sowie zur Erhöhung der Produktivität beitragen können.

Im Gegensatz zu den bisher gängigen Verhaltenskodizes und den damit verbundenen Prüfungen durch Sozialauditoren hat das Projekt klare Vorteile. Während die Unternehmen das CSR-Konzept bisher mit einem unnötigen Kosten- und Zeitaufwand verbunden haben, wird ihnen nun die positive Seite von CSR aufgezeigt. So sind alle Module des Projektes derart ausgestaltet, dass sie dem Unternehmen einen direkten wirtschaftlichen Nutzen beschere: Mit der Produktivitätserhöhung im zweiten Modul, wird finanzieller Raum geschaffen für die Einführung umweltfreundlicher Produktionsmethoden, die wiederum die Kosten beim Einsatz von Energie und Ressourcen vermindern sollen. In den letzten beiden Modulen werden das Unfallrisiko und damit ein möglicher Personalausfall verringert und durch eine effizientere Personalplanung erneut Kosten eingespart.

Das Expertenteam bemüht sich in seinen Schulungen um eine praxisnahe und verständliche Unterrichtung der Unternehmen und verlangt keine kostenintensiven Veränderungen. So wurde im Rahmen der Feststellung von Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz, auf die Gefahr hingewiesen, die von spitzen Kanten an den Lampenschirmen über den Nähmaschinen der Angestellten ausgeht. Als das Expertenteam während seines nächsten Besuchs, Veränderungen überprüft hat, stellte es fest, dass das Unternehmen die Lampenschirme nicht komplett ausgewechselt, sondern lediglich die spitzen Kanten umgeklappt und damit die Verletzungsgefahr für die Angestellten auf kostengünstige Weise behoben hat.

Bisherige CSR-Praktiken in China wie die Durchsetzung genannter Standards und Kodizes haben sich nicht für die Verbesserung der Managementmethoden in den Unternehmen eingesetzt, sondern haben lediglich Forderungen gestellt und eventuelle Abweichungen dokumentiert. Dabei wurde nicht auf die besondere, meist durch wirtschaftliche und unternehmerische Schwächen gekennzeichnete Situation der Unternehmen geachtet. Das Projekt hingegen hat einen anderen Ansatz gewählt. Gemäß Carrolls CSR-Pyramide, wie sie im zweiten Kapitel dieser Arbeit vorgestellt wurde, muss ein Unternehmen zunächst seiner wirtschaftlichen Verantwortung

nachkommen. Denn diese dient als Grundlage, für die Erfüllung jeder weiteren Pflicht. Genau dort setzt das Projekt an. Indem es dafür sorgt, dass die Unternehmen zumindest ansatzweise aus ihrer wirtschaftlich prekären Situation herauskommen, wird es den Unternehmen ermöglicht, in einem nächsten Schritt die relevanten Gesetze zu erfüllen.

Während der Teilnahme an der zweitägigen Schulung bei Evershine konnten aber auch einige Schwächen des Projektes aufgedeckt werden. Obwohl eines der Ziele des Projektes die Stärkung von Arbeitnehmerrechten ist und dazu zweifelsfrei die Einrichtung einer Arbeitnehmerversammlung gehört, setzt sich das Expertenteam nicht für die Bildung des Organs ein. Der Manager begründet den fehlenden Betriebsrat in seinem Unternehmen mit der geringen Anzahl an Beschäftigten, die eine solche Einrichtung in seinen Augen überflüssig macht. Das Expertenteam gibt sich mit der Versicherung des Managers zufrieden, wonach allen Angestellten die private Telefonnummer des Managers mitgeteilt worden sei und sie sich bei Problemen jederzeit an ihn wenden könnten. Dies mag ein Zugeständnis der Unternehmensleitung an die Arbeiterschaft sein, stellt allerdings weder eine wahre Stärkung der Arbeitnehmerrechte noch die Schaffung betrieblicher Mitwirkung und Mitbestimmung gegenüber dem Arbeitgeber dar.

Auch auf das Problem der fehlenden Sozialversicherung bei 78 der 140 Angestellten wird nur oberflächlich eingegangen. Das Expertenteam akzeptiert die Aussage des Managers, wonach viele der Arbeiter eine Versicherung aufgrund des mangelhaften Systems in China, das besonders die Wanderarbeiter benachteiligt, ablehnten.⁵¹ Lösungen zur Verbesserung der Situation werden hingegen nicht vorgeschlagen. Während der Schulung entsteht darüber hinaus der Eindruck, dass sich die Berater von CNTAC zu sehr an den Aussagen der Manager orientieren, die besonders während der Anwesenheit einer ihrer Abnehmer versuchen, die Situation im Unternehmen so positiv wie möglich darzustellen. Die Frage, ob die Angestellten bei ihrer Einstellung im Unternehmen ein Sicherheitstraining absolvieren müssen, bejaht der Manager. Allerdings hat keiner der von mir befragten Arbeiter, die teilweise schon mehrere Jahre in der Fabrik beschäftigt sind, je an einem Training dieser Art teilgenommen.

Des Weiteren stellt sich bei der Befragung der Beschäftigten heraus, dass sie das Projekt zwar generell begrüßten und sie bereits positive Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz – insbesondere in der Zusammenarbeit mit ihren Vorgesetzten – hätten feststellen können, sie jedoch die Ausführung ihrer Arbeit der Teilnahme an den Schulungen vorziehen würden. Als

⁵¹ Den Wanderarbeitern mangelt es zum einen an Vertrauen in das bestehende System und dessen fehlende überregionale Transferierbarkeit, zum anderen werden die Arbeiter durch die hohen Beiträge, die sie trotz niedrigen Löhnen leisten müssen, abgeschreckt. Eine eingehende Darstellung der Sozialversicherung von Wanderarbeitern in China liefern Cai und Hua (2008: 181-200).

Grund dafür nennen sie ihre Bezahlung, die entsprechend der von ihnen produzierten Menge berechnet wird und damit aufgrund der Schulungen geringer ausfällt. Eine Kompensation seitens des Unternehmens oder im Zweifelsfall durch das Projekt wäre hier mehr als angebracht.

Weiterhin ist zu kritisieren, dass das Projekt – obwohl es sich gegen die für KMU schwer und nur unter hohen Kosten zu implementierenden Standards ausspricht – Evershine die Integration des Gesundheitsstandards OHSAS empfiehlt. Während allein das Herunterladen der für die Implementierung nötigen Dokumente von der Internetseite des Standards 395 US\$ kostet, muss der Standard gemeinsam mit zertifizierten Beratern eingeführt und regelmäßig überprüft werden (OHSAS 2008). Für das Unternehmen sind damit kostspielige Überprüfungen sowie der Aufwand verbunden, neben CSC9000T einen weiteren Standard zu implementieren. Hinzu kommt die scheinbare Unprofessionalität der für die Überprüfungen verantwortlichen Occupational Health and Safety Group. So berichtet ein ehemaliger Prüfer einer unabhängigen Zertifizierungsorganisation, wie er im Auftrag für die Gruppe – ohne sich mit dem Standard auszukennen – zur Überprüfung in chinesische Fabriken geschickt worden sei. In dem Bericht von Joshua Samuel Brown wird die Kommerzialisierung des Überprüfungsgeschäfts deutlich, die eindeutig über der Verbesserung von Arbeitsbedingungen steht (Brown 2001).

Zusammenfassend mag das Projekt in den teilnehmenden Unternehmen einen großen Beitrag zur Verbesserung der wirtschaftlichen und arbeitspolitischen Lage leisten. Ebenso stellt es gemeinsam mit dem CSC9000T-Standard ein gutes Beispiel für andere, in ihrer CSR-Politik noch nicht so weit vorangeschrittene Industrien dar. Dennoch ist die Industrie nach wie vor weit von einer ganzheitlichen Integration verantwortlicher Unternehmensführung entfernt. Die bisher von CSC9000T und dem Projekt betroffenen Unternehmen sind nur ein sehr geringer Teil der 39.900 in der chinesischen Textilindustrie engagierten Unternehmen. Die ILO plant zwar noch weitere CSR-Projekte in der Industrie, sollte sie allerdings weiterhin nur jene Unternehmen einbeziehen, die sich freiwillig an Projekten solcher Art beteiligen, wird es schwierig werden, die wirklich groben Arbeitsrechtsverletzungen zu beheben. Denn es ist davon auszugehen, dass diese vor allem in Unternehmen begangen werden, die CSR nicht freiwillig integrieren wollen.

Hingegen kann sich eine wahre Verbesserung von Arbeitsbedingungen wohl nur in solchen Unternehmen vollziehen, die auch wirklich zu Veränderungen bereit sind. Welche Anreize sind also nötig, damit sich Firmen zu einer Integration von CSR „freiwillig“ bereit erklären? Eine Antwort auf diese Frage liefert Evershine, das nur aufgrund der Forderung seiner Abnehmer an dem CSR-Projekt teilgenommen hat. Hierzu befragte NGOs bestätigen dies. Sie sehen zum

gegebenen Zeitpunkt die einzige Möglichkeit für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den internationalen Märkten, also den Abnehmern. Diese haben das CSR-Konzept bisher nur zur Demonstration einer verantwortungsvollen Haltung vor ihren Konsumenten genutzt, sich aber nach Meinung der NGOs nie für eine wahre Verbesserung von Arbeitsbedingungen eingesetzt (Pseudonym Pei 13.03.2008; Pseudonym Shaw 03.04.2008). Ein gutes Beispiel dafür, sind die im Vorfeld der Verabschiedung des chinesischen Arbeitsvertragsgesetzes geführten Diskussionen. So sprach sich neben zahlreichen ausländischen Unternehmen auch die EU-Handelskammer gegen die durch das Gesetz hervorgerufene „Überregulierung der Arbeitsverhältnisse“ und vor allem gegen unbefristete Arbeitsverträge aus. Der ehemalige Präsident der Handelskammer, Janssens de Varebeke, warnte den Nationalen Volkskongress sogar davor, dass steigende Produktionskosten „ausländische Unternehmen zwingen könnten, neue Investitionen zu überdenken“ (zitiert nach Morris 2008).

Befragte NGOs sind sich einig darüber, dass nur ein Ende der Janusköpfigkeit internationaler Abnehmer die Situation in chinesischen Fabriken verbessern kann. Denn obwohl sich die chinesische Regierung und weitere CSR-Akteure in China stark für eine Durchsetzung des Konzeptes einsetzen, können in naher Zukunft ohne eine effektive Zusammenarbeit mit internationalen Abnehmern weder Gesetze noch andere Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen. Begründet wird dies mit der beschriebenen Beschaffenheit der internationalen Textilindustrie, die sich durch die Macht großer Konzerne des Westens auszeichnet, sowie der bereits angesprochenen mangelhaften Implementierung von Gesetzen und der engen Verstrickung von Wirtschaft und Politik in China. Auch wenn die Lokalregierungen östlicher Provinzen in jüngster Vergangenheit auf den Druck der Zentrale reagieren und CSR zunehmend durchzusetzen versuchen, zeichnet sich eine Verlagerung der arbeitsintensiven Produktion von Textilwaren in die westlichen Provinzen Chinas ab. Aufgrund ihrer wirtschaftlichen Rückständigkeit ist dort jeder noch so grausame Sweatshop willkommen, treibt er nur die Entwicklung der Region voran. Es liegt daher bei den internationalen Abnehmern, einen Teil ihrer breiten Gewinnmargen aufzugeben und sich nicht nur auf dem Papier ihrer zahlreichen CSR-Reports für humane Arbeitsbedingungen einzusetzen (Pseudonym Cheung 01.04.2008; Pseudonym Leung 02.04.2008; Pseudonym Pei 13.04.2008).

Anhang

Relevante chinesische CSR-Akteure

Ausgewählte CSR-Akteure der Regierung	
Name	Aktivitäten
Handelsministerium (<i>Zhonghua renmin gongheguo shangwu bu</i> 中华人民共和国商务部)	Das Ministerium formuliert die mit Chinas Handel in Verbindung stehenden nationalen Entwicklungsstrategien und Richtlinien, es entwirft Gesetze und Regulationen und bringt diese in Einklang mit multilateralen und bilateralen Verträgen und Abkommen. Des Weiteren ist das Ministerium für die Überprüfung und Bewertung der CSR-Leistungen von exportierenden Unternehmen verantwortlich (vgl. http://www.mofcom.gov.cn/ , aufgerufen am 16.07.2008).
Nationale Entwicklungs- und Reformkommission (<i>Zhonghua renmin gongheguo guojia fazhan he gaige weiyuanhui</i> 中华人民共和国国家发展和改革委员会)	Die Kommission ist das makroökonomische Organ unter dem Staatsrat, das für die Formulierung von Grundsätzen zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung verantwortlich ist. Sie überwacht die wirtschaftliche Restrukturierung des Landes und setzt sich für eine nachhaltige Entwicklung ein (vgl. http://www.ndrc.gov.cn/ , aufgerufen am 16.07.2008).
Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit (<i>Zhonghua renmin gongheguo laodong he shehui baozhang bu</i> 中华人民共和国劳动和社会保障部)	Das vormalige unter dem Staatsrat stehende Arbeitsministerium wurde 1998 gegründet und kümmert sich um die Leitung von Programmen zum Umgang mit Chinas Erwerbstätigen. Dazu gehören Aktivitäten zur Verwaltung des nationalen Sozialversicherungssystems und zu rechtlichen Aspekten der Arbeiter- und Sozialfürsorge (vgl. http://www.molss.gov.cn/index/index.htm , aufgerufen am 16.07.2008).
Überwachungs- und Kontrollkommission für staatseigene Anleihen (<i>Guowuyuan guoyou zichan jiandu guanli weiyuanhui</i> 国务院国有资产监督管理委员会)	Die Kommission ist im Auftrag der Regierung für Investitionen von staatseigenem Kapital verantwortlich. Sie leitet die Reformen der Staatsunternehmen, formuliert Gesetze und Regulationen und entwickelt ein Kontrollsystem für die Überwachung der Unternehmen (vgl. www.sasac.gov.cn/ , aufgerufen am 16.07.2008).
Staatliche Verwaltung für Arbeitssicherheit (<i>Guojia anquan shengchan jiandu guanli zongju</i> 国家安全生产监督管理总局)	Die Verwaltung leitet die Formulierung von Gesetzen zur Sicherheit bei der Arbeit. Sie veröffentlicht Richtlinien zur industriellen Arbeitssicherheit und setzt sich für ihre Implementierung ein. Außerdem steht sie der Ausgabe von Lizenzen zu Arbeitssicherheit vor (vgl. http://www.chinasafety.gov.cn/ , aufgerufen am 16.07.2008).

<p>Staatliche Umweltschutzverwaltung (SEPA, <i>Guojia huanjing baohu zongju</i> 中华人民共和国环境保护部)</p>	<p>SEPA ist die oberste Umweltschutzbehörde in China. Sie formuliert nationale Umweltschutzpläne sowie Gesetze und Verwaltungsvorschriften zur Umweltverträglichkeitsprüfung von wirtschaftlichen und technologischen Vorhaben (vgl. http://www.sepa.gov.cn/, aufgerufen am 16.07.2008).</p>
<p>Zertifizierungs- und Akkreditierungsverwaltung (<i>Guojia renzheng renke jiandu guanli weiyuanhui</i> 国家认证认可监督管理委员会)</p>	<p>Die Verwaltung ist dem Staatsrat untergeordnet und ist für die Koordinierung und Überwachung von landesweiten Zertifizierungs- und Akkreditierungsaktivitäten verantwortlich. Sie formuliert Regeln für CSR-Zertifizierungen in China und hat sich in einem gemeinsamen Projekt mit der EU über CSR ausgetauscht (vgl. www.cnca.gov.cn, aufgerufen am 16.07.2008).</p>
<p>Leitende Gruppe für Armutsminderung und Entwicklung (<i>Guowuyuan fupin kaifa lingdao xiaozu</i> 国务院扶贫开发领导小组)</p>	<p>Das unter der Leitung des Staatsrats stehende Organ koordiniert Umfragen und Forschungsprojekte zur wirtschaftlichen Entwicklung in armen Gegenden und formuliert relevante Richtlinien und Pläne. Es hat ein Programm zur Kooperation westlicher und östlicher chinesischer Provinzen ins Leben gerufen, dessen Ziel es ist, die wirtschaftliche Entwicklung in Chinas Westen mittels Unterstützung reicher, östlicher Provinzen zu fördern (vgl. www.cpad.gov.cn, aufgerufen am 16.07.2008).</p>

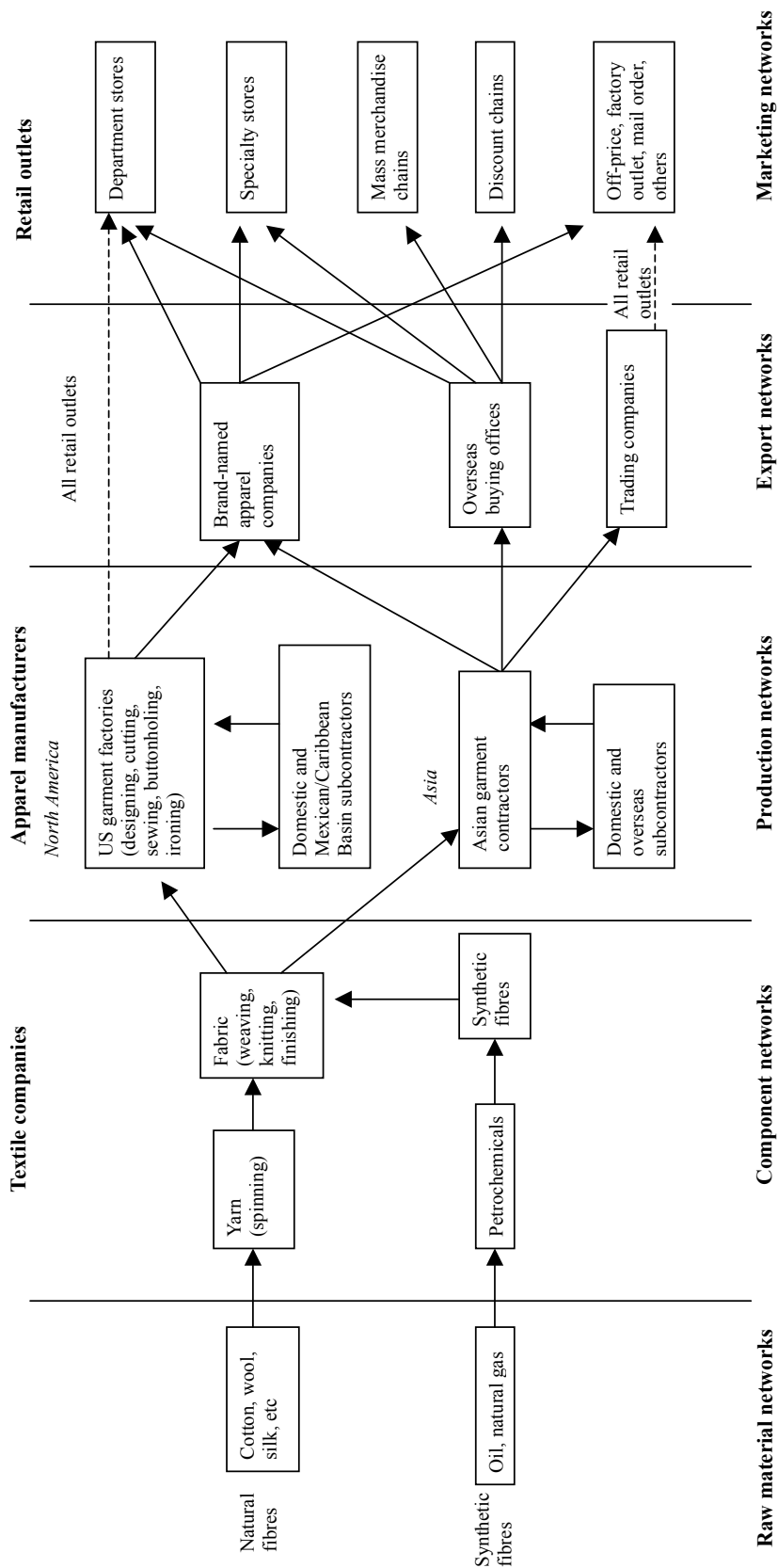
Ausgewählte wissenschaftliche CSR-Akteure	
Name	Aktivitäten
<p>Chinesisches Institut für Industrielle Beziehungen (<i>Zhongguo laodong guanxi xueyuan</i> 中国劳动关系学院)</p>	<p>Das Institut untersteht dem Bildungsministerium und ist für die Aus- und Weiterbildung im öffentlichen und privaten Management verantwortlich. Weiterhin betreibt das Institut Forschung in den Bereichen Arbeitsgesetz, Arbeitssicherheit und Sozialversicherung. Im Jahr 2005 hat sich das Institut an der Organisation eines chinesisch-europäischen CSR-Forums beteiligt (vgl. www.ciir.edu.cn, aufgerufen am 16.07.2008).</p>
<p>Peking Universität (<i>Beijing daxue</i> 北京大学)</p>	<p>Die Universität hat an der juristischen Fakultät ein CSR-Forschungszentrum (<i>Beijing daxue falü xueyuan CSR yanjiu zhongxin</i> 北京大学法学院CSR研究中心) eingerichtet, das für die Erforschung des Konzeptes verantwortlich ist und damit Informationen für chinesische Unternehmen, NGOs sowie für die Öffentlichkeit liefern soll (vgl. http://www.law.pku.edu.cn/, aufgerufen am 16.07.2008).</p>

Ausgewählte wissenschaftliche CSR-Akteure	
NGO-Forschungszentrum der Qinghua Universität (<i>Qinghua daxue NGO yanjiusuo</i> 清华大学NGO研究所)	Das Forschungszentrum konzentriert sich auf Themen wie Management von NGOs und deren Funktion in der Öffentlichkeit. Es soll Manager dieser Organisationen ausbilden und die Rolle der Zivilgesellschaft stärken. Das Forschungszentrum hat in der Vergangenheit an verschiedenen nationalen und internationalen CSR-Foren und Seminaren teilgenommen (vgl. www.ngorc.org.cn , aufgerufen am 16.07.2008).
Forschungszentrum für Transnationale Unternehmen (<i>Kuaguo gongsi yanjiu zhongxin</i> 跨国公司研究中心)	Das Zentrum ist für die Erforschung von Investitionsaktivitäten transnationaler Unternehmen in China verantwortlich. Mit den gewonnenen Informationen berät es relevante Regierungsorgane bei der Lenkung von ausländischen Investitionen. Das Zentrum veröffentlicht Berichte und hat in der Vergangenheit ein Forum zur gesellschaftlichen Verantwortung chinesischer Unternehmen veranstaltet (vgl. www.tncchina.org.cn , aufgerufen am 16.07.2008).
BELL (Business Environment Learning and Leadership) Program (<i>Zhongguo bei er xiangmu</i> 中国贝迩项目)	Das Programm kümmert sich um die Weiterbildung von Unternehmern sowie Professoren der Wirtschaftswissenschaften in nachhaltiger Unternehmensführung (vgl. www.chinaeol.net/bell , aufgerufen am 16.07.2008).

Ausgewählte Medien und NGOs	
Name	Aktivitäten
China Daily (<i>Zhongguo ribao</i> 中国日报)	China Daily ist die erste und bisher einzige englisch-sprachige Zeitung in China. Zwischen 2004 und 2006 hat die Zeitung den „CEO Roundtable“ finanziert, der hohe Manager multinationaler Unternehmen über Chinas wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung aufklären sollte. Des Weiteren ist China Daily an verschiedenen Armutsminderungsprogrammen beteiligt (vgl. www.chinadaily.com.cn , aufgerufen am 16.07.2008).
China WTO Tribune (<i>WTO jingji dao kan</i> WTO经济导刊)	Das Journal wurde im Dezember 2002 gegründet und untersteht dem Handelsministerium. Es berichtet über die wirtschaftliche Entwicklung Chinas, insbesondere in Bezug auf dessen Eintritt in die Welthandelsorganisation. Dabei liegt einer der Schwerpunkte des Journals auf der Erforschung des CSR-Konzeptes, zu dem regelmäßig Seminare, Workshops und Ausstellungen organisiert werden (vgl. www.csr-china.org , aufgerufen am 16.07.2008).

Ausgewählte Medien und NGOs	
Asia Foundation	Die international agierende Organisation mit Sitz in San Francisco setzt sich für die Verbesserung der Rechtsstaatlichkeit, der Regierungsführung und der Situation der Zivilgesellschaft sowie für die Durchführung wirtschaftlicher Reformen und Entwicklung ein. In China arbeitet die Organisation unter anderem mit chinesischen Textilfabriken zusammen und setzt sich im Rahmen dessen für eine Verbesserung der Situation weiblicher Wanderarbeiter in den Regionen des unteren Yangzi und des Perflussdeltas ein (Pseudonym Pei 13.03.2008; www.asiafoundation.org , aufgerufen am 16.07.2008).
Asia Monitor Resource Centre	Mit Sitz in Hongkong setzt sich die unabhängige NGO für die Rechte asiatischer Arbeiter ein. Die Organisation stellt Informationen zur Arbeitsrechtssituation in Asien für lokale Gewerkschaften und andere Arbeitsrechtsorganisationen zur Verfügung, organisiert Seminare und nimmt selbst auch an Veranstaltungen anderer NGOs und Forschungszentren teil (Pseudonym Leung 02.04.2008; www.amrc.org.hk , aufgerufen am 16.07.2008).
China Labour Bulletin (<i>Zhongguo laodong tongxun</i> 中国劳工通讯)	Im Jahr 1994 durch den Arbeitsrechtsaktivisten Han Dongfang (韩东方) gegründet, setzt sich die Organisation seither für die Verteidigung und Verbesserung der Rechte chinesischer Arbeiter ein. Insbesondere will sie den Aufbau demokratischer Arbeitervertretungen fördern und die Arbeiter bei der Lösung von Streitigkeiten mit ihren Unternehmen unterstützen. Dafür arbeitet sie mit anderen Organisationen zusammen und stellt rechtliche Hilfe für die Arbeiter zur Verfügung (Pseudonym Zhang 02.04.2008; http://www.china-labour.org.hk/schi/ , aufgerufen am 16.07.2008).
Center for International Business Ethics (CIBE, <i>Guoji jingji lunli yanjiu zhongxin</i> 国际经济伦理研究中心)	Die NGO mit Sitz in Peking ist ein Forschungs- und Ausbildungszentrum mit dem Ziel, ethisches Handeln in chinesischen Unternehmen einzuführen. Hierfür bietet CIBE Seminare zur verantwortungsvollen Unternehmensführung an und hat gemeinsam mit der Universität Paris-Dauphine und der Chinesischen Landwirtschaftsuniversität (<i>Zhongguo nongye daxue</i> 中国农业大学) in Peking einen Masterstudiengang für nachhaltige Entwicklung eingeführt, der zukünftige Unternehmensmanager in China auf eine verantwortungsvolle Betriebsführung vorbereiten soll. Darüber hinaus arbeitet CIBE mit der Zentralen Parteihochschule (<i>Zhonggong zhongyang dang xiao</i> 中共中央党校) in Peking zusammen (vgl. http://www.cibe.org.cn/CIBE/index.htm , aufgerufen am 16.07.2008).

Abbildung 3: Die globale Wertschöpfungskette der Textilindustrie



Quelle: Appelbaum & Gereffi 1994: 46.

Interviewleitfäden

Fragen an die Manager im Original	Fragen in deutscher Übersetzung
<p>公司</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 贵公司雇佣多少员工? 2. 贵公司的经营历史有几年? 3. 贵公司是生产什么样的产品? 4. 贵公司有多少顾客? 5. 顾客都来自那些国家? 	<p>Das Unternehmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wie viele Arbeiter beschäftigt das Unternehmen? 2. Wann wurde das Unternehmen gegründet? 3. Was stellt das Unternehmen her? 4. Wie viele Abnehmer hat das Unternehmen? 5. Woher kommen die Abnehmer?
<p>企业社会责任:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 对你来说企业社会责任是什么? 2. 你什么时候开始注意公司应该承担社会责任? 为什么? 3. 你为什么参加中国纺织工业协会的项目? 4. 参加项目之前贵公司试过自己施行企业社会责任? 5. 你工作中感觉困难? 什么样的困难? 6. 迄今为止项目解决了公司的什么问题? 7. 项目是否达到了你的预期效果? 	<p>CSR:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Was bedeutet CSR für Sie? 2. Wann haben Sie sich für die Integration von CSR in die Geschäftstätigkeiten des Unternehmens entschieden? Warum? 3. Warum nehmen Sie an dem Projekt von UNIDO, ILO und CNTAC teil? 4. Hat das Unternehmen schon vor Beginn des Projektes versucht, CSR in Eigeninitiative zu integrieren? 5. Haben Sie Probleme in ihrem Beruf? Welcher Art sind sie? 6. Welche Probleme des Unternehmens konnten durch die Teilnahme an dem Projekt bisher gelöst werden? 7. Erfüllt das Projekt Ihre Erwartungen?
<p>人力资源部门与政策:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 贵公司是否有人力资源部门? 2. 你是否掌握有工人的年龄, 籍贯, 教育, 家庭状况等信息? 3. 公司雇佣儿童吗? 4. 人力资源部门政策具有全面性和无歧视性? 5. 公司的员工都要签合同吗? 6. 聘用的条款与条件是否告知给了所有工人 (工资、福利、休假等)? 7. 员工在公司工作要付押金吗? 8. 外地员工人数在全部员工中的百分比是少? 9. 公司中员工每年的流动人数占全部员工人员的百分比是多少? 10. 公司是否有安全卫生培训? 11. 公司是否为员工付社会保险? 	<p>Personalabteilung und Personalpolitik:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hat das Unternehmen eine Personalabteilung? 2. Kontrollieren Sie Informationen der Arbeitnehmer bezüglich deren Alter, Herkunft, Bildungsstand und familiäre Situation? 3. Beschäftigt das Unternehmen Minderjährige? 4. Führt die Personalabteilung eine nicht-diskriminierende Personalpolitik durch? 5. Haben die Arbeitnehmer des Unternehmens alle einen Arbeitsvertrag unterschrieben? 6. Teilen Sie ihren Arbeitnehmern die im Unternehmen geltenden Einstellungsbedingungen und -bestimmungen mit (Gehalt, soziale Sicherung, Urlaub, usw.)? 7. Müssen die Arbeitnehmer eine Kautions bezahlen, wenn sie in Ihrem Unternehmen eine Beschäftigung aufnehmen wollen? 8. Wie viel Prozent der Beschäftigten sind Wanderarbeiter? 9. Wie hoch ist die jährliche Arbeiterfluktuation? 10. Müssen die Arbeiter an Schulungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz teilnehmen? 11. Beahlt das Unternehmen für seine Angestellten in den Sozialversicherungsfond ein?

Fragen an die Manager im Original	Fragen in deutscher Übersetzung
<p>薪酬与休假:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司是否支付高于国家/当地最低标准的工资? 2. 公司是否对可比较的男性 – 女性员工群体进行了平均工资比较? 3. 一个正常工作日是多少工作小时? 4. 一名普通工人每周加班多少小时? 5. 加班的工资如何计算? 6. 公司是否支付员工每周假日的工资? 7. 每周假日有多少天? 8. 公司是否坚持让工人休年假? 9. 公司是否按照法律的规定提供产假? 10. 公司是否确保不要求怀孕员工从事危险/过度紧张的工作? 	<p>Gehalt und Urlaub:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beahlt das Unternehmen ein höheres Gehalt als den nationalen- oder lokalen Mindestlohn? 2. Macht das Unternehmen unterschiede bei den Gehältern von Männern und Frauen? 3. Wie viele Arbeitsstunden müssen täglich gearbeitet werden? 4. Wie viele Überstunden muss ein normaler Arbeiter wöchentlich ableisten? 5. Wie werden die Überstundengehälter berechnet? 6. Beahlt das Unternehmen die freien Tage der Arbeiter? 7. Wie viele freie Tage haben die Arbeiter wöchentlich? 8. Gewährt das Unternehmen einen Jahresurlaub? 9. Gewährt das Unternehmen den gesetzlich festgelegten Mutterschaftsurlaub? 10. Stellt die Fabrik sicher, dass schwangere Arbeiter keinen gefährlichen oder besonders anstrengenden Arbeiten nachgehen müssen?
<p>人力资源争议解决:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司是否有工会? 2. 公司是否建立了对工人透明并且为工人知晓的投诉机制? 3. 在过去的三年里发生了多少次员工离职的情况? 4. 你是否纪录下了离职的原因? 	<p>Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gibt es in dem Unternehmen eine Arbeitnehmervertretung? 2. Hat das Unternehmen ein für die Arbeiter transparentes Beschwerdeverfahren eingerichtet? 3. Wie viele Kündigungen hat es in den letzten drei Jahren gegeben? 4. Haben Sie sich die Kündigungsgründe notiert?

Fragen an die Arbeitnehmer im Original	Fragen in deutscher Übersetzung
<ol style="list-style-type: none"> 1. 你是中国什么地方的? 2. 你是几岁? 3. 你什么时候在公司开始工作? 4. 你在这个工厂开始工作之前是做什么? 5. 你为什么在别的工厂不继续干了? 6. 你在工厂还是在外住? 7. 你签了合同吗? 8. 你在工厂的工作做得怎么样? 9. 你每天工作多长时间? 10. 老板有时候延长工作时间吗? 每个星期多次? 11. 你每个星期可以休息几天? 12. 节日的时候老板安排休假吗? 13. 每个月的工资是多少? 14. 工资是按月支付给你吗? 15. 你对工资满意吗? 16. 你生病的时候不工作老板也会付你工资吗? 17. 你休假的时候老板会付工资吗? 18. 你在工厂接受过培训吗? 19. 你开始在这里工作必须经过劳动安全卫生培训吗? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Woher aus China kommen Sie? 2. Wie alt sind Sie? 3. Wann haben Sie angefangen in diesem Unternehmen zu arbeiten? 4. Als was haben Sie vor Ihrer Beschäftigung in diesem Unternehmen gearbeitet? 5. Warum haben Sie Ihren vorigen Arbeitsplatz verlassen? 6. Wohnen Sie im Wohnheim der Fabrik oder außerhalb? 7. Haben Sie einen Arbeitsvertrag unterschrieben? 8. Wie gefällt Ihnen Ihre Arbeit in der Fabrik? 9. Wie lange müssen Sie täglich arbeiten? 10. Lässt Ihr Chef Sie Überstunden arbeiten? 11. Wie viele freie Tage haben Sie pro Woche? 12. Haben Sie an Feiertagen Urlaub? 13. Wie viel Gehalt bekommen Sie monatlich? 14. Wird Ihnen das Gehalt monatlich ausgezahlt? 15. Sind sie mit der Höhe des Gehalts zufrieden? 16. Werden Sie auch im Krankheitsfall bezahlt? 17. Werden ihnen ihre freien Tage auch bezahlt? 18. Haben Sie in dem Unternehmen bisher an Schulungen teilgenommen? 19. Mussten Sie vor Aufnahme Ihrer Tätigkeit in diesem Unternehmen an einer Gesundheits- oder Sicherheitsschulung teilnehmen?

Befragte Organisationen

Pseudonym	Organisation	Datum
Chen	CSRGlobal	26.03.2008
Leung	Asia Monitor Resource Center	02.04.2008
Pei	Asia Foundation	13.03.2008
Rothlin	Center for International Business Ethics	14.03.2008
Liu	CSRAsia	28.03.2008
Cheung	Intertek	01.04.2008
Shaw	Business & Human Rights Resource Centre	03.04.2008
Zhang	China Labour Bulletin	02.04.2008
Zhang	ILO	26.03.2008
Zhou	ILO	10.03.2008

Literaturverzeichnis

- Abernathy, Frederick H. Dunlop, John T. Hammond, Janice H. Weil, David.** *A stich in time: Lean retailing and the transformation of manufacturing: Lessons from the apparel and textile industries.* New York: Oxford University Press 1999.
- Affandi, Julius Rustam.** „Shell Nigeria und der Fall Ken Saro-Wiwa.“ *Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik e.V.* 2004. [Aufgerufen am 29.01.2008].
<http://www.weltpolitik.net/Regionen/Afrika/Nigeria/Analysen/Shell%20Nigeria%20und%20der%20Fall%20Ken%20Saro-Wiwa.html>
- Alpermann, Björn.** *Economic transformation and state capacity: The case of the Chinese cotton sector.* Unveröffentlichte Dissertation. Universität zu Köln 2006.
- ADB.** „People’s Republic of China.“ 2007. [Aufgerufen am 15.01.2008]. <http://www.adb.org/Documents/Books/ADO/2007/PRC.pdf>
- Appelbaum, Richard P. Gereffi, Gary.** „Power and profits in the apparel commodity chain.“ In: Edna Bonacich (Hrsg.). *Global production: The apparel industry in the Pacific Rim.* Philadelphia, PA: Temple University Press 1994. S. 42-64.
- Appelbaum, Richard P.** „Assessing the impact of the phasing-out of the Agreement on Textiles and Clothing on apparel exports on the least developed and developing countries.“ *Center for Global Studies*, 5 (2004), [Aufgerufen am 14.03.2008].
<http://repositories.cdlib.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=isber/cgs>
- Backhaus-Maul, Holger.** „Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen.“ *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 12, (2006), S. 32-38.
- Bendell, Jem. Cohen, Jonathan.** „Who’s leading Hu?“ *Journal of Corporate Citizenship*, (Juli-September 2006).
- Bjurling, Kristina.** „Easy to manage: A report on Chinese toy workers and the responsibility of the companies.“ *Global Studies Swed Watch*, 22. (Oktober 2004).
- BMZ.** „Im gemeinsamen Interesse: Unternehmensführung in sozialer und ökologischer Verantwortung.“ 2004. [Aufgerufen am 14.02.2008].
<http://www.gtz.de/de/dokumente/de-factsheet-csr.pdf>
- Business in the Community Ireland.** „BITCI white paper: Corporate Social Responsibility policy and practice taskforce.“ ohne Datum. [Aufgerufen am 13.02.2008].
http://www.bitc.ie/docs/BITC_definition_case_cr.pdf
- Braun, Anne J.** „Wie informell ist Chinas Arbeitsmarkt?: Status Quo und Perspektiven informeller Beschäftigung in der VR China.“ *China Aktuell - Journal of Current Chinese Affairs*, 1 (2008), S. 31-65.
- Brown, Joshua Samuel.** „Confessions Of A Sweatshop Inspector“ *Albion Monitor*, 01.09.2001. [Aufgerufen am 05.05.2008].
<http://www.albionmonitor.com/0108a/sweatshopinspect.html>
- Buhmann, Karin.** „Corporate Social Responsibility in China: Current issues and their relevance for implementation of law.“ *The Copenhagen Journal of Asian Studies*, 22, (2005), S. 62-91.
- Cai, Heping. Hua, Yingfa.** „Sozialversicherung für Wanderarbeiter in der Volksrepublik China.“ *China Aktuell - Journal of Current Chinese Affairs*, 1 (2008), S. 181-203.
- Carroll, Archie B.** „The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders.“ *Business Horizons*, (July-August 1991).
- Carroll, Archie B. Buchholtz, Ann K.** *Business and society: Ethics and stakeholder management.* Mason, Ohio: Thomson, South Western 2006.

- CEC-CEDA.** Chinese Enterprise Confederation - China Enterprise Directors Association [Aufgerufen am 24.03.2008]. <http://www.cec-ceda.com/index.php?PHPSESSID=c1adb3907ce0f0d35ec1ce232330a3c9>
- Chan, Anita.** „Recent trends in Chinese labour issues: Signs of change.“ *China Perspectives*, 57, (Januar - Februar 2005) [Aufgerufen am 13.06.2008]. <http://rspas.anu.edu.au/ccc/publications/ChinaPerspectives57.pdf>
- Chang Yaping** 常亚平. 中国纺织业的产业分析和发展战略研究. [Eine Studie zur chinesischen Textilindustrie und ihrer Entwicklungsstrategie]. Unveröffentlichte Dissertation. Hua zhong keji daxue 2003.
- Chen, Aimin.** „China one year after its WTO entry.“ In: Bao, Shuming. Lin, Shuanglin. Zhao, Changwen. *The Chinese economy after WTO accession*. Aldershot: Ashgate 2006. S. 17-34.
- Chen Shuni** 陈淑妮. 企业社会责任与人力资源管理研究. [Eine Studie über Corporate Social Responsibility und Personalmanagement]. Peking: Renmin chubanshe 2007.
- China Development Brief.** [Aufgerufen am 10.04.2008]. <http://www.chinadevelopmentbrief.com/>
- China Labour Bulletin.** „Falling through the floor: Migrant women workers‘ quest for decent work in Dongguan, China.“ *CLB Research Series*, 2 (2006).
- CNKI.** China National Knowledge Infrastructure. [Aufgerufen am 17.06.2008]. www.cnki.net
- CNTAC.** CSC9000T 中国纺织企业社会责任管理体系: 总则及细则. (China SocialCompliance 9000 for Textile Industry). 2005. [Aufgerufen am 01.03.2008]. http://www.csc9000.org.cn/PDF/CSC9000T_CN_2005.pdf
- CNTAC.** 中国纺织服装行业企业社会责任2006年度报告. (Annual Report on Social Responsibility of the Chinese Textile and Apparel Industry 2006). 2007. [Aufgerufen am 20.07.2008]. <http://www.csc9000.org.cn/cn/Report.asp>
- CNTAC.** 中国纺织服装行业企业社会责任2007年度报告. (Annual Report on Social Responsibility of the Chinese Textile and Apparel Industry 2007). 2008. [Aufgerufen am 20.07.2008]. <http://www.csc9000.org.cn/cn/Report.asp>
- CSPGP.** China Society for Promotion of the Guangcai Programme. [Aufgerufen am 27.06.2008]. <http://www.cspgp.org.cn/>
- CSR Germany.** [Aufgerufen am 13.02.2008]. <http://www.csrgermany.de/www/csrcms.nsf/id/66DF9DF1BB26274DC1256F00002D8E4C>
- Darimont, Barbara.** „Die Verabschiedung des Arbeitsvertragsgesetzes vor dem Hintergrund moderner Sklavenshaltung in der VR China.“ *China Aktuell - Journal of Current Chinese Affairs*, 5 (2007), S. 96-114.
- De Bettinges, Henri-Claude. Tan Cheon Kheong.** „Values and management education in China.“ *International Management Review*, 3:1 (2007), S. 17-37.
- deLisle, Jacques.** „China and the WTO: Evolving agendas of economic openness, domestic reform, and international status, and challenges of the post-accession era.“ In: Cheng, Tun-jen. deLisle Jacques. Brown, Deborah. *China under Hu Jintao: Opportunities, dangers and dilemmas*. Singapore: World Scientific Publishing 2006. S. 229-292.
- DeWinter, Rebecca.** „The Anti-Sweatshop Movement: Constructing corporate moral agency in the global apparel industry.“ *Ethics & International Affairs*, 15: 2 (2001), S. 99-115.
- Dickerson, Kitty G.** *Textiles and apparel in the global economy*. Englewood Cliffs: Merrill 1995.
- Dickson, Bruce J.** „Who does the party represent?: From ‘Three Revolutionary Classes‘ to ‘Three Represents‘.“ In: Cheng, Tun-jen. deLisle Jacques. Brown, Deborah. *China under*

- Hu Jintao: Opportunities, dangers and dilemmas*. Singapore: World Scientific Publishing 2006. S. 75-96.
- Dierkes, Meinolf**. *Die Sozialbilanz. Ein gesellschaftsbezogenes Informations- und Rechnungssystem*. Frankfurt am Main: Herder & Herder 1974.
- Du Zhongchen** 杜中臣. 論企業社會責任. [Analyse von Corporate Social Responsibility]. Peking: Beijing shifan daxue 2006.
- Ernst, Christoph. Hernández Ferrer, Alfons. Zult, Daan**. „The end of the Multi-Fibre-Arrangement and its implication for trade and employment.“ *Employment Strategy Papers*, 15 (2005), [Aufgerufen am 14.01.2008]. <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/employment/strat/download/esp2005-16.pdf>
- Esbenshade, Jill**. *Monitoring sweatshops: Workers, consumers, and the global apparel industry*. Philadelphia: Temple University Press 2004.
- Ethical Corporation**. „A Chinese definition of CSR.“ 2005. [Aufgerufen am 16.02.2008]. <http://www.ethicalcorp.com/content.asp?ContentID=3889>
- Europäische Kommission**. *Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2001.
- Europäische Kommission**. *Mapping instruments for Corporate Social Responsibility*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2003.
- Europäische Union**. „Arbeiten für die Regionen: EU-Regionalpolitik 2007-2013.“ 2008. [Aufgerufen am 15.07.2008]. http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/presenta/working2008/work_de.pdf
- Freeman, R. Edward**. *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman Publishing 1984.
- Freeman, R. Edward**. „The politics of stakeholder theory: Some future directions.“ *Business Ethics Quarterly*, 4: 3 (1994), S. 409-421.
- Global Compact**. [Aufgerufen am 17.06.2008]. www.globalcompact.org
- Gereffi, Gary**. „The organization of buyer-driven global commodity chains: How U.S. retailers shape overseas production networks.“ In: Gereffi, Gary. Korzeniewicz, Miguel. *Commodity chains and global capitalism*. Westport, Connecticut: Greenwood Press 1994. S. 95-122.
- Gereffi, Gary**. „A commodity chains framework for analyzing global industries.“ Unveröffentlichtes Arbeitspapier. 1999. [Aufgerufen am 15.05.2008]. http://www.sjsu.edu/upload/course/course_775/gereffix1x.pdf
- Gereffi, Gary. Memedovic, Olga**. *The global apparel value chain: What prospects for upgrading by developing countries?* Wien: UNIDO 2003.
- Grassi, Sergio**. „Die neuen Aufgaben der chinesischen Gewerkschaften.“ *China Aktuell - Journal of Current Chinese Affairs*, 1 (2008), S. 139-161.
- Gu Shu** 贾曙. 企业摊派与现代企业的社会责任. [Betriebskostenzuteilung und die aktuelle gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen]. *Jingying yu guanli*, 7 (2007), S. 10-12.
- Hayashi, Michiko**. „Weaving a new world: Realizing development gains in a post-ATC trading system.“ *UNCTAD series on assuring development gains from the international trading system and trade negotiations*, 3 (2005).
- Hebel, Jutta**. Schucher, Günther. „Arbeitsmarktflexibilität und Sozialversicherung in der VR China.“ *China Aktuell - Journal of Current Chinese Affairs*, 1 (2008), S. 5-30.

- Heilmann, Sebastian.** *Das politische System der Volksrepublik China.* Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften 2004.
- He Yan.** 何焱. 商亦有道: CSC9000T 进行时. [Auch die Geschäftswelt kennt den wahren Weg: Die Einführung von CSC9000T]. *Zhongguo fangzhi*, 3 (2006), S. 118-120.
- He, Zhiye.** „Corporate Social Responsibility: Herausforderung und Ansporn für die chinesische Wirtschaft.“ In: Schoenheit, Ingo. Iwand, Wolf Michael. Kopp, Reinhold (Hrsg.). *Corporate Social Responsibility: Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften in China.* Berlin: Beuth 2006. S. 24-31.
- Henderson, David.** *Misguided virtue: False notions of Corporate Social Responsibility.* London: The Institute of Economic Affairs 2001.
- Hinterhuber, Hans H.** *Strategische Unternehmensführung I: Strategisches Denken.* Berlin: De Gruyter 2004.
- Ho, Brian.** „Confucian businessmen.“ *CSR Asia Weekly*, 2: 43 (2006), [Aufgerufen am 07.05.2008]. <http://www.csr-asia.com/upload/csasiaweeklyvol2week43.pdf>
- Holbig, Heike.** „Die KPCh öffnet sich für Privatunternehmer. Jiang Zemins theoretischer ‚Durchbruch‘ und die praktischen Konsequenzen.“ In: *China Aktuell Journal of Current Chinese Affairs*, 7 (2001), S.739-746.
- Holbig, Heike.** „Demokratie chinesischer Prägung: Der XVII. Parteitag der Kommunistischen Partei Chinas.“ *China Aktuell - Journal of Current Chinese Affairs*, 2 (2007), S. 32-55.
- Hsü, Immanuel.** *The Rise of Modern China.* New York: Oxford University Press 2000.
- Hu, Angang.** *Economic and social transformation in China: Challenges and opportunities.* Oxon: Routledge 2007.
- Hu, Angang. Xiong, Yizhi.** „The strategy of knowledge-based development: China’s long-run future.“ *Social Sciences in China*, 24: 4 (2003), S. 24-35.
- Hughes, Neil C.** *China’s economic challenge: Smashing the iron rice bowl.* Armonk, New York: East Gate Book 2002.
- ICFTU.** „Internationally recognised core labour standards in the People’s Republic of China.“ 2006. [Aufgerufen am 15.05.2008]. www.icftu.org/www/pdf/clschinacor2006.pdf
- IfM.** „Study on the competitiveness, economic situation and location of production in the textiles and clothing, footwear, leather and furniture industries.“ *European Commission Enterprise and Industry Directorate-General*, 1 (2007), [Aufgerufen am 17.05.2008]. http://ec.europa.eu/enterprise/textile/documents/ifm_final_report_2007_vol1.pdf
- ILO.** „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz.“ 1998. [Aufgerufen am 27.01.2008]. <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/download/ilo-erklaerung.pdf>
- ILO.** „Labour practices in the footwear, leather, textiles and clothing industries.“ 2000. [Aufgerufen am 27.01.2008]. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmlfi00/tmlfi-r.pdf>
- ILO.** „Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik.“ [Aufgerufen am 27.01.2008]. http://www.econsense.de/_CSR_INFO_POOL/_INT_VEREINBARUNGEN/images/Dreigliedrige%20Grundsatzerklaerung%20der%20ILO.pdf
- ILO.** „Promoting fair globalization in textiles and clothing in a post-MFA environment.“ 2005. [Aufgerufen am 27.01.2008]. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmtc-pmfa05/tmtc-pmfa-r.pdf>
- ISO.** Internationale Organisation für Normung. [Aufgerufen am 27.01.2008]. <http://www.iso.org/iso/home.htm>

- Jensen, Mads Holst.** „Serve the People!: Corporate Social Responsibility (CSR) in China.“ In: *Copenhagen Discussion Papers*, 6 (2006).
- Jenkins, Rhys.** „Corporate Codes of Conduct: Self-Regulation in a Global Economy.“ *UNRISD Business and Society Paper*, 2 (2001), [Aufgerufen am 27.01.2008]. [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(search\)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278?Opendocument&highlight=2,jenkins&fromsearch=yes&query=jenkins](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(search)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278?Opendocument&highlight=2,jenkins&fromsearch=yes&query=jenkins)
- Knorrnga, Peter.** „Asian drivers and the future of responsible production and consumption: Exploring a research question and hypotheses for future research.“ *ISS Working Papers*, 442 (2007).
- Kuhn, Dieter.** *Science and Civilisation in China Volume 5, Part XI : Textile Technology: Spinning and Reeling*. Cambridge: Cambridge University Press 1988.
- Kuhn, Dieter.** „Textilindustrie.“ In: Staiger, Brunhild. Friedrich, Stefan. Schütte, Hans-Wilm (Hrsg.). *China Lexikon zu Geographie und Wirtschaft*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft 2006. S. 130-132.
- Lam, Willy Wo-Lap.** *Chinese politics in the Hu Jintao era: new readers, new challenges*. Armonk, NY: Sharpe 2006.
- Lehrack, Dorit.** „NGO im heutigen China: Aufgaben, Rolle und Selbstverständnis.“ *Duisburger Arbeitspapiere Ostasienwissenschaften*, 57 (2004).
- Li Youhuan** 黎友焕. 企业社会责任在中国. [Corporate Social Responsibility in China]. Guangzhou: Huanan ligong daxue chubanshe 2007.
- Li Jin** 李瑾. 企业社会责任的经济学分析. [Analyse von Corporate Social Responsibility in Bezug auf das Wirtschaftsrecht]. Nanjing: Nanjing hangkong hangtian daxue 2006.
- Li Youlong** 黎友隆. 我国纺织品出口贸易面临的形势及应对策略. [Die Situation, mit der der Exporthandel chinesischer Textilwaren konfrontiert ist und mögliche Lösungsstrategien]. *Shangye jingji wenhui*, 4 (2006), S. 89-91.
- Li Zhanxiang** 李占祥. 论企业社会责任. [Analyse von Corporate Social Responsibility]. In: *Zhongguo gongye jingji yanjiu*, 2 (1993), S. 58-70.
- Liang Xiaohui** 梁晓晖. 中国纺织业: 企业社会责任的前沿阵地. [Die chinesische Textilindustrie: Die herausragende Stellung von Corporate Social Responsibility]. *Zhongguo pinpai*, 9 (2007), S. 44-46.
- Lin, Hanchuan. Guan, Hongxin.** „Comparative study on the evaluation of the competitiveness of SMEs in different industries in China“ *Social Sciences in China*, 27: 1 (Spring 2006), S.70-81.
- Lin Kaoyong** 林開勇. 利益相關者視角下的企業社會責任研究. [Eine Studie über Corporate Social Responsibility aus Sicht der Stakeholder]. Shanghai: Huadong ligong daxue 2006.
- Liu, Jichen.** „A speech on enterprises‘ responsibility.“ *2nd meeting EU-China Round Table, Brussels, 14 November 2007*. [Aufgerufen am 13.03.2008]. <http://eesc.europa.eu/sections/rex/asia/china/roundtables/2007-11-14-RT-02/Li%20Jichen--CESC--Corporate%20Social%20Responsibility.doc>
- Liu Lingyu** 刘凌瑜. 后ATC时期中国纺织品国际竞争力结果的评价分析. [Bewertung und Analyse der internationalen Wettbewerbsstärke von chinesischen Textilwaren nach der Beendigung des *Agreement on Textiles and Clothing*]. *Shangchang xiandaihua*, 525 (Dezember 2007) S. 6-7.
- Liu Peng.** „Corporate Social Responsibility in China.“ *2nd meeting EU-China Round Table, Brussels, 14 November 2007*. [Aufgerufen am 13.03.2008]. <http://eesc.europa.eu/sections/rex/asia/china/roundtables/2007-11-14-RT-02/Liu%20Pen--CESC-Corporate>

- %20Social%20Responsibility.doc
- Loew, Thomas. Ankele, Kathrin. Braun, Sabine. Clausen, Jens.** *Bedeutung der internationalen CSR-Diskussion für Nachhaltigkeit und die sich daraus ergebenden Anforderungen an Unternehmen mit Fokus Berichterstattung.* Berlin & Münster: Institut für ökologische Wirtschaftsforschung & future e.V. 2004.
- Luetkenhorst, Wilfried.** „Corporate Social Responsibility and the development agenda: Should SMEs care?“ *UNIDO Working Paper Series*, 13 (2004).
- Ma, Qiusha.** „The Governance of NGOs in China since 1978: How much autonomy?“ *Nonprofit and voluntary sector Quaterly*, 31 (2002), S. 305-328.
- Ma, Qiusha.** *Non-governmental organizations in contemporary China: paving the way to civil society?* New York: Routledge 2006.
- Mackerras, Colin.** *The new Cambridge handbook of contemporary China.* Cambridge: Cambridge University Press 2001.
- May, Alexander. Jia Tong.** „China’s onerous new labor law.“ *Far Eastern Economic Review*, 170: 1 (2007), S. 26-38.
- Messkoub, Mahmoud. Davin, Delia.** „Patterns of migration under the reforms.“ In: Cannon, Terry (Hrsg.). *China’s economic growth: The impact on regions, migration and the environment.* New York: Palgrave 2000. S. 56-90.
- Moore, Thomas G.** *China in the world market: Chinese industry and international sources of reform in the post-Mao era.* Cambridge: Cambridge University Press 2002.
- Morris, Lyle.** „An Uncertain Victory for China’s Workers.“ *Yale Global Online*, 24.06.2008. [Aufgerufen am 15.07.2008]. <http://yaleglobal.yale.edu/display.article?id=10983>
- Morsing, Mette. Thyssen, Christina (Hrsg.).** *Corporate values and responsibility.* Copenhagen: Samfundslitteratur 2003.
- Morton, Katherine.** „The emergence of NGOs in China and their transnational linkages: Implications for domestic reform.“ *Australian Journal of International Affairs*, 59: 4 (2005), S. 519-532.
- NDRC.** 关于加快纺织行业结构调整促进产业升级若干意见的通知. [Rundschreiben zur Restrukturierung und Verbesserung der chinesischen Textilindustrie]. 2006a. [Aufgerufen am 16.06.2008]. http://www.ndrc.gov.cn/zcfb/zcfbtz/tz2006/t20060530_71196.htm
- NDRC.** 纺织工业“十一五”发展纲要. [Entwicklungsrichtlinien zur Textilindustrie im 11. Fünfjahresplan]. 2006b. [Aufgerufen am 07.07.2008]. www.ndrc.gov.cn/gyzf/zcfg/W020060628627881040923.doc
- Naumann, Eckart.** „The Multifibre Agreement: WTO Agreement on Textiles and Clothing.“ *Tralac Working Paper*, 4 (2006).
- Nelson, Jane.** *Building linkages for competitive and responsible entrepreneurship: Innovative partnerships to foster small enterprise, promote economic growth and reduce poverty in developing countries.* Wien, Cambridge: UNIDO und Mossavar-Rahmani Center for Business and Government, John F. Kennedy School of Government, Harvard University 2007.
- Nordås, Hildegunn Kyvik.** „The global textiles and clothing industry post the agreement on textiles and clothing.“ *WTO Discussion Paper*, 5 (2004).
- NYYH. Agricultural Bank of China.** 农业银行研究室课题组. 纺织行业研究. [Studie über die Textilindustrie]. *Shichang*, (November 2007), S. 53-59.
- OECD.** „Leitsätze für multinationale Unternehmen.“ 2000. [Aufgerufen am 27.01.2008]. <http://www.oecd.org/dataoecd/56/40/1922480.pdf>

- OHCHR.** „Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.“ 1948. [Aufgerufen am 27.01.2008].
<http://www.unhchr.ch/udhr/lang/ger.htm>
- OHRC** 安康. 安康通讯. [Mitteilungsblatt des Forschungszentrums zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz]. *Ankang xinxi zixun fuwubu chuban*, 21 (2008).
- Pollin, Robert. Burns, Justine. Heintz, James.** „Global apparel production and sweatshop labour: can raising retail prices finance.“ *Cambridge Journal of Economics*, 28 (2004), S. 153-171.
- Porter, Michael E.** *Wettbewerbsstrategie: Methoden zur Analyse von Branchen und Konkurrenten*. Frankfurt: Campus Verlag 1999.
- Prieto-Carrón, Marina. Lund-Thomsen, Peter. Chan, Anita. Muro, Ana. Bhushan, Chandra.** „Critical perspectives on CSR and development: what we know, what we don't know, and what we need to know.“ *International Affairs*, 82: 5 (Oktober 2006), S. 977-987.
- Pullam, Felicia.** „Responsibility as China strategy: Companies can strengthen their positions in China by distinguishing themselves from the pack in their Corporate Responsibility efforts.“ *Chinabusinessreview.com*, (März-April 2006), S. 34-37.
- Qi, Lai.** „Corporate Social Responsibility of SMEs in China: Challenges and outlooks.“ *Berichte des Arbeitsbereichs Chinaforschung im Institut für Weltwirtschaft und Internationales Management*, 18 (Juni 2006) [Aufgerufen am 20.06.2008].
<http://www.iwim.uni-bremen.de/publikationen/pdf/c018.pdf>
- Raynard, Peter. Forstater, Maya.** *Corporate Social Responsibility: Implications for small and medium enterprises in developing countries*. Wien: UNIDO 2002.
- RMRB** 人民日报. 中共十四届五中全会在北京举行全会由中央政治局主持江泽民总书记作重要讲话. [Wichtige Rede von Generalsekretär Jiang Zemin auf der in Peking veranstalteten 4. Plenartagung des 14. Zentralkomitees]. 29.09.1995.
- RMRB** 人民日报. 中共十六届三中全会在北京举行中央政治局主持会议中央委员会总书记胡锦涛作重要讲话. [Wichtige Rede von Generalsekretär Hu Jintao auf der in Peking veranstalteten 3. Plenartagung des 16. Zentralkomitees. 15.10.2003.
- Ross, Adam.** „Bursting at the seams.“ *The China Business Review*, (2005), S. 49-52.
- Ruggie, John Gerard.** „Business and human rights: The evolving international agenda.“ *KSG Working Paper*, 38 (Juni 2007a).
- Ruggie, John Gerard.** *Human rights policies of Chinese companies: Results from a survey*. Cambridge: Harvard University 2007b.
- Saich, Tony.** „Negotiating the State: The Development of Social Organizations in China.“ *The China Quarterly*, 161 (2000), S. 124-141.
- SAAS.** Social Accountability Accreditation Services. [Aufgerufen am 27.01.2008].
www.saasaccreditation.org
- Schoenheit, Ingo.** „Corporate Social Responsibility: Deutsche und internationale Perspektiven am Beispiel China.“ In: Schoenheit, Ingo. Iwand, Wolf Michael. Kopp, Reinhold (Hrsg.). *Corporate Social Responsibility - Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften in China*. Berlin: Beuth 2006. S. 9-23.
- Schucher, Günther.** „Ein Gespenst geht um in China: Das Gespenst sozialer Instabilität.“ *China Aktuell - Journal of Current Chinese Affairs*, 5 (2006) S. 47-63.
- Smith, Christopher J.** „The floating population in China's cities: A new ethnic underclass?“ In: Cannon, Terry (Hrsg.). *China's economic growth: The impact on regions, migration and the environment*. New York: Palgrave 2000. S. 91-114. Spence, Jonathan D. *Chinas Weg in die Moderne*. München: Deutscher Taschenbuchverlag 2001.

- Ständiges Komitee des Nationalen Volkskongresses.** 中华人民共和国劳动法. [Arbeitsgesetz der Volksrepublik China]. Nr. 19940705. 05.07.1995. [Aufgerufen am 15.04.2008]. www.lawinfochina.com
- Ständiges Komitee des Nationalen Volkskongresses.** 中华人民共和国公司法(2005修订). [Revision des Unternehmensgesetzes der Volksrepublik China]. Nr. 20051027. 27.10.2005. [Aufgerufen am 15.04.2008]. www.lawinfochina.com
- SynTao.** [Aufgerufen am 24.06.2008]. http://www.syntao.com/Cat_List.asp?LstFlt_Type=Page&LstFlt_Cat=11&LstFlt_SubCat=30
- Tanner, Murray Scott.** „China rethinks social unrest.“ *The Washington Quarterly*, 27: 3 (Sommer 2004), S. 137-156.
- UNDP.** „China Human Development Report 2005.“ [Aufgerufen am 17.06.2008]. http://hdr.undp.org/docs/reports/national/CPR_China/China_2005_en.pdf
- UNESCAP.** „Maximizing the benefits of Corporate Social Responsibility for small and medium-sized enterprises participating in global supply chains.“ 2005. [Aufgerufen am 27.01.2008]. <http://www.unescap.org/tid/publication/indpub2394.pdf>
- UNIDO.** *Corporate Social Responsibility: Implications for small and medium-sized enterprises in developing countries.* Wien: UNIDO 2002.
- Votaw, Dow.** „Genius becomes rare.“ In: *Votaw, Dow, Sethi, Prakash S. The Corporate Dilemma: Traditional values versus contemporary problems.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall 1973. S. 11-45.
- Wang Huang 王璜.** CSC9000T与SA8000的比较分析. [Eine vergleichende Analyse der beiden Standards CSC9000T und SA8000]. *Journal of Shaoxing University*, 27: 5 (2007), S. 103-105.
- WBCSD.** „Corporate Social Responsibility: Meeting changing expectations.“ 1999. [Aufgerufen am 19.06.2008]. <http://www.wbcd.org/includes/getTarget.asp?type=d&id=ODgwMw>
- WCED.** „Report of the World Commission on Environment and Development: Our common future.“ 1987. [Aufgerufen am 14.02.2008]. <http://habitat.igc.org/open-gates/wced-ocf.htm>
- WSSD.** „Report of the World Summit on Sustainable Development Johannesburg, South Africa 26 August - 4 September 2002.“ [Aufgerufen am 27.01.2008]. <http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/CONF.199/20&Lang=E>
- WTO.** „Textiles Monitoring Body (TMB): The Agreement on Textiles and Clothing.“ [Aufgerufen am 12.05.2008]. http://www.wto.org/english/tratop_e/texti_e/textintro_e.htm
- WTO.** *International Trade Statistics 2007.* Geneva: World Trade Organization 2007.
- Wesner, Friederike.** „Soziale Sicherung in der VR China: Bestandsaufnahme und Perspektiven.“ Bonn: Friedrich Ebert Stiftung 2006. [Aufgerufen am 17.06.2008]. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/50292.pdf>
- Wilson, Mel.** „Corporate sustainability: What is it and where does it come from?“ *Ivey Business Journal*, (March, April 2003).
- Wu Kelie 吴克烈.** 企业社会责任初探. [Eine erste Untersuchung von Corporate Social Responsibility]. *Qiye jingji*, 8 (1989), S. 7-11.
- Xiao Xia 肖夏.** 社会责任管理体系: 中纺企业的必由之路. (Social responsibility management system: The only way for Chinese textile firms). *Zhongguo jingmao*, 12 (2006), S. 78-80.
- Xu Liqingxu 徐立青. Yan Dazhong 严大中.** 中小企业社会责任理论与实践. [Theorie und Praxis von Corporate Social Responsibility in kleinen und mittleren Unternehmen].

- Peking: Kexue chubanshe 2007.
- Yang, Dali L.** „China’s looming labor shortage.“ *Far Eastern Economic Review*, 168: 2 (2005), S. 19-24.
- Yang Guohua & Cheng Jin.** „The Process of China’s Accession to the WTO.“ *Journal of International Economic Law*, 4: 2 (Juni 2001), S. 297-328.
- You Li 尤力. Wang Jinshun 王金顺.** 论企业的社会责任. [Analyse der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen]. *Sichuan daxue xuebao*, 1 (1990), S. 41-46.
- Young, Nick.** „Three “c”s: Civil society, Corporate Social Responsibility, and China.“ *The China Business Review*, (Januar-Februar 2002), S. 34-38.
- Yu Fei 于飛.** 中國紡織業在歐盟市場上的競爭力分析. [Analyse der Konkurrenz der chinesischen Textilindustrie auf dem Markt der Europäischen Union]. Peking: Beijing caijing daxue 2006.
- Zadek, Simon.** *The civil corporation: The new economy of Corporate Citizenship*. London: Earthscan 2007.
- Zhang Jianmin 张鉴民.** 后配额时代: 中国纺织业发展的SWOT分析. [Die Zeit nach den Quoten: Eine SWOT-Analyse der Entwicklung der chinesischen Textilindustrie]. *Shangchang xiandaihua*, 10 (2005), ohne Seitenangaben.
- Zhang Yunhu 张云虎.** 光彩事业与和谐社会. [Das *Guangcai*-Programm und die harmonische Gesellschaft]. *Zhongguo tongyi zhanxian* 2 (2006), S. 44-45.
- Zheng Yongnian.** „Why China lacks the right environment for Corporate Social Responsibility.“ *The University of Nottingham China Policy Institute Briefing Series*, 6 (2006).
- ZGFZCBS 中国纺织出版社.** 中国纺织出版社. 2006-2007 中国服装行业发展报告. [2006-2007 China garment industry development report]. Peking: Zhongguo fangzhi chuban she 2007.
- ZXQYXXW 中小企业信息网.** [Informationsnetz kleiner und mittlerer chinesischer Unternehmen]. [Aufgerufen am 14.07.2008]. <http://www.sme.gov.cn/web/assembly/action/browsePage.do?channelID=1172982990367&contentID=1172982990524>