

PerGlobal



Analyse

# **Corporate Citizenship und Global Compact - Hinhaltestrategie oder produktiver Dialog?**

Daniel Unsöld

Berlin, August 2004

# Corporate Citizenship

Es scheint, dass sowohl zivilgesellschaftlicher Organisationen (ZGO) als auch transnationale Unternehmen von der Globalisierung profitiert haben. Interessant ist, dass sowohl die Umsetzung des unternehmensethischen Konzepts Corporate Citizenship als auch die Stärkung der Zivilgesellschaft eine Übernahme oder die Übertragung von staatlichen Rechten und Pflichten auf andere Teile der Gesellschaft beinhaltet. Unternehmen verpflichten sich in freiwilligen (in unterschiedlichem Maße) Verhaltenskodizes, Verantwortung für den Schutz der Umwelt, der Menschenrechte oder der Sicherung annehmbarer Arbeitsbedingungen zu übernehmen – bisher eine Aufgabe des Staates. ZGO übernehmen dessen Kontrollfunktionen, indem sie global auf Missstände aufmerksam machen. Das Zusammenspiel dieser beiden Akteure kann ein globales, nicht-staatliches Regulierungssystem darstellen. Ob und wie Unternehmen Corporate Citizenship im Zusammenspiel mit ZGO umsetzen, ist jedoch offen.

Denn es ist fraglich, ob von dieser Übertragung im globalen Kontext nicht nur eine kleine Elite profitiert. Ebenfalls ist es noch längst nicht erwiesen, dass Unternehmen oder andere zivilgesellschaftliche Akteure strukturell überhaupt dazu in der Lage sind, staatliche Aufgaben zu übernehmen (HOLMES / MURRAY 1999 für Zivilgesellschaft, WINDSOR 2001 und ZAMMIT 2003 für Corporate Citizenship).

## Unternehmensverständnis von Corporate Citizenship

Diese Unternehmen treten in einen Dialog mit ihren Bezugsgruppen, den Stakeholdern – das können Mitarbeiter, Konsumenten, Anwohner in der Nähe einer Fabrik oder eben die genannten zivilgesellschaftlichen Organisationen sein. Im Rahmen dieses Dialogs nimmt das Unternehmen Ansprüche der Stakeholder wahr. Es gibt aber sehr unterschiedliche theoretische Auslegungen der daraus ableitbaren Verantwortung. So wird Corporate Citizenship von manchen Autoren nur als Instrument der Öffentlichkeitsarbeit gesehen. In diesem Sinne zielt es nicht auf die strukturelle Veränderung der Aktivitäten des Unternehmens ab. Im Gegenteil soll durch punktuelle Aktivitäten nur eine positivere Wahrnehmung des Unternehmens bei den unternehmerischen Bezugsgruppen erreicht werden. Die geschichtliche Entwicklung des Begriffs veranschaulicht, dass von Unternehmensseite vor allem dann auf Corporate Citizenship zurückgegriffen worden ist, wenn sie die Regelung unternehmerischen Verhaltens durch verbindliche Normen oder Gesetze abwehren wollten.

## Unternehmen taub für Anliegen der ZGO

Was sind die Erfahrungen von deutschen zivilgesellschaftlichen Organisationen im Dialog mit Corporate Citizenship-Unternehmen? Eine Befragung von vierzehn deutschen ZGO wie Umweltschutzverbände, Menschenrechtsorganisationen oder Organisationen im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit hat gezeigt, dass Unternehmen, die sich zu mehr Corporate Citizenship bekennen, nicht besser kooperieren als andere Unternehmen. Greifbare Ergebnisse im Sinne einer Verbesserung der sozialen, menschenrechtlichen oder ökologischen Situation, die sich aus der Dialogaktivität durch gegenseitiges Verständnis ergeben haben, existieren so gut wie nicht.

## Beeinflussende Faktoren

Die befragten zivilgesellschaftlichen Organisationen haben Dialogaktivitäten von Unternehmen in der Mehrheit als Public Relations oder als Umarmungs- oder Verzögerungsstrategie erfahren. Wenn es im Rahmen von Dialogprozessen Ergebnisse gegeben hat, so wurden diese von den Interviewpartnern auf folgende Grundsituationen zurückgeführt.

- Überschneidungen der Interessen, die zu gemeinsamen Handeln (strategische Kooperationen) führen. Das Unternehmen sieht einen ökonomischen Nutzen in der Kooperation, die ZGO einen sozialen, ökologischen oder menschenrechtlichen Nutzen.
- Druck auf das Unternehmen durch Öffentlichkeit (Medien). Es kann sein, dass Unternehmen in der Öffentlichkeit für ihr Verhalten angeprangert werden. Dies geschieht u.a. durch die Öffentlichkeitsarbeit der Zivilgesellschaftlichen Akteure. Ein Unternehmen ändert dann sein Verhalten, wenn die Kosten, die sich aus der negativen öffentlichen Wahrnehmung (und der internen Wahrnehmung durch die Mitarbeiter) ergeben höher sind als die Kosten, die sich aus der Umsetzung der Forderungen der Zivilgesellschaftlichen Akteure ergeben.
- Druck auf das Unternehmen durch drohende Gerichtsverhandlungen. Wenn ein Unternehmen vor Gericht gezogen wird, geht es auf außergerichtliche Forderungen wie z.B. Entschädigungszahlungen nur dann ein, wenn die zu erwartenden Kosten aus einer möglichen Klage und die Kosten der daraus resultierenden negativen öffentlichen (und internen) Wahrnehmung höher sind als andere Kosten, wie z.B. die Entschädigung der Betroffenen.
- Druck auf das Unternehmen von staatlicher Seite. Wenn das Unternehmen befürchtet, von staatlicher Seite werde tatsächlich an bindenden Regelungen gearbeitet, besteht eine Motivation, eine Regelung anzubieten, die dem Unternehmen eine größere 'Flexibilität' ermöglicht - was geringere Kosten bedeutet (der UN Global Compact ist hierfür ein Beispiel).

Die Annahme von ZAMMIT (2003), dass sich jedes zivilgesellschaftliche Engagement eines Unternehmens auf einen größeren ökonomischen Nutzen zurückführen lasse, scheint aufgrund dieser Ergebnisse gerechtfertigt.

## Unternehmen und ZGO - Empathie durch Dialog

Der Dialog zeigt sich aber in Hinblick auf die Herausbildung von Normen und Konventionen des gegenseitigen Austauschs im Sinne des Sozialkapital - Ansatzes von PUTNAM als begrenzt erfolgreich. Das gegenseitige Verständnis für die Beweggründe, im Sinne einer Empathie steigt. Das bedeutet aber nicht, dass sich daraus zwingend auch eine Veränderung des Verhaltens ableiten lässt. Aus dem Verständnis ergibt sich ‚nur‘ eine höhere Offenheit der sozialen Systeme - Unternehmen und ZGO - für Argumentationsstrukturen des jeweils anderen Systems (im Sinne von HABISCH / SCHMIDPETER 2001). Das kann sich so äußern, dass Unternehmen verstehen, wie menschenrechtliche Belange sich ökonomisch niederschlagen können. Deshalb räumen sie diesen einen Platz in der internen Diskussion ein. Oder es äußert sich so, dass ZGO einsehen, dass bestimmte Forderungen nur begrenzt an Unternehmen adressiert werden können, da diese strukturell nicht in der Lage sind, sie umzusetzen.

## **Personelles Vertrauen verbessert Kommunikation von Anliegen**

Es sind vereinzelt Beziehungen zwischen ZGO-Vertretern und Vertretern von Unternehmen entstanden, die im Sinne von Sozialkapital eine Vertrauensbasis darstellen. Die ZGO weiß, dass der Unternehmensvertreter sein Anliegen in der Firma weiterträgt, und dass es dort aus der Erfahrung, dass die ZGO Druck machen kann, Gehör findet. Der Unternehmer weiß, dass die ZGO ihre Drohung auch umsetzen kann. Er weiß aber auch, dass er das abwenden kann, wenn er der ZGO glaubhaft vermitteln kann, dass er versuchen wird, die Missstände abzuschaffen.

Falls es so gelingen sollte, die strittigen Missstände abzuschaffen, haben sowohl der Unternehmer und die ZGO Kosten und Aufwand gespart: Der Unternehmer z.B. durch die vermiedene negative Öffentlichkeitswahrnehmung, der ZGO durch den vermiedenen Aufwand für eine Klage oder eine Kampagne. In diesem Sinne wird Dialog von manchen ZGO, vor allem von den Gewerkschaften, als Ergebnis eines Lernprozesses gesehen, um unnötige Schäden zu vermeiden.

## **Trotz gutem Willen strukturell behindert?**

Die Untersuchung der Dialoge hat auch gezeigt, dass Einzelpersonen in Unternehmen zwar ehrlich an Veränderung interessiert sind. Gegen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (d.h. die allgemeine Politik ihres Unternehmens im globalen Wettbewerb) können sie aber nur wenig ausrichten. Viele ZGA sprechen von einer Desillusionierung des Dialogs, hinsichtlich der Möglichkeiten, durch Dialoge eine unternehmerische Neuorientierung einzuleiten.

Diese Desillusionierung fand in der von NRO und Gewerkschaften mehrheitlich an die deutsche Regierung adressierten Forderung Ausdruck, stärker als ‚Moderator‘ des Dialogs mit Unternehmen aufzutreten. Der Staat soll im Dialog Druck auf das Zustandekommen einer Einigung ausüben<sup>1</sup>. In diesem Sinne muss in Folge der Kritik von KOPECKY / MUDDE (2003) und CHANDHOKE (2001) Recht gegeben werden, dass eine Förderung der Zivilgesellschaft nicht per se mit einer positiven Entwicklung in Verbindung gebracht werden kann. Wenn Regierungen im globalen Rahmen fast machtlos sind - oder sich als neutrale Akteure verstehen, ist die Durchsetzungsfähigkeit ökologischer, sozialer oder menschenrechtlicher Forderungen von ZGO stark begrenzt. Sie hängt dann von deren geringen und an mediale Aufmerksamkeit gebundenen Einfluss und Möglichkeiten ab, Unternehmen zu überzeugen, dass auch sie ein Interesse daran haben, ökologisch, sozial und menschenrechtlich positiv zu wirken.

Lassen sich diese Ergebnisse auch auf die renommierte zwischenstaatliche Initiative Global Compact übertragen?

---

<sup>1</sup> Diese Interpretation der staatlichen Rolle im Interessenausgleich ist nicht unumstritten (FÜCKS 2003, 47).

# Der Fall Global Compact

Der UN Global Compact ist eine Corporate Citizenship-Initiative des Generalsekretärs der Vereinten Nationen Kofi A. Annan, die er 1999 auf dem Weltwirtschaftsforum in Davos vorstellte. Dieser Initiative haben sich bereits ca. 1.700 Unternehmen sowie einige wenige ZGO angeschlossen (Stand Juli 2004). Sie verpflichten sich, neun ökologische, soziale und menschenrechtliche Prinzipien einzuhalten. Fünf Jahre nach seiner Gründung ist er ein gutes internationales Beispiel für eine mögliche Umsetzung des Konzepts Corporate Citizenship. Was hat er nun wirklich erreicht?

Leider gibt es wenig nachweisbare Erfolge freiwilligen positiven Handelns von Unternehmen allein aufgrund des Global Compact. Präsentierte Leistungen basieren meistens auf Verpflichtungen durch andere, verpflichtende Vereinbarungen. Der Global Compact wird nur als weiteres Präsentationsforum für bestehende Projekte genutzt. Im Gegenzug sind einige der teilnehmenden Unternehmen solche, deren weltweite Aktivitäten immer noch zu Ausbeutung, Umweltzerstörung oder Verletzung von Menschenrechten führen. Der Vorwurf des 'Greenwash' ist in solchen Fällen gerechtfertigt.

Die Transparenz ist bei der Umsetzung nicht gewährleistet. Unternehmen bekennen sich zu den Prinzipien, legen aber keine ausreichenden Informationen über ihre Aktivitäten offen.

Die existierenden in den Lernforen ausgearbeiteten Vorschläge, wie die Prinzipien des Pakts umgesetzt werden können, stoßen auf Widerstand bei den Unternehmen.

Es existiert ein negativer Entwicklungstrend des Global Compact. Ursprünglich vorgesehene Mechanismen zur Rechenschaftsführung sind geschwächt und durch freiwillige Fallbeispiele abgelöst worden. Mittlerweile werden nicht einmal mehr Fallbeispiele von Unternehmen verlangt. Ohnedies sind dieser Verpflichtung nur wenige nachgekommen, inzwischen muss nur noch im Jahresbericht über Aktivitäten zur Umsetzung der Global Compact-Prinzipien informiert werden. Das sichtbare Engagement der Unternehmen zur Netzwerkbildung ist ebenfalls zu vernachlässigen.

Corporate Citizenship und der Global Compact werden aber teilweise dazu instrumentalisiert, um bindende Regelungen für unternehmerische Aktivität zu verhindern, und staatlichem Handeln allgemein die Rechtfertigung zu entziehen (vgl. hierzu ZAMMIT 2003, RIETH 2003, RICHTER 2003, AI 2003).

## Global Compact fehlgeleitet

Der auf freiwillige Selbstverpflichtungen bauende Ansatz des Global Compact scheint als Basis für ein globales Regelwerk fehlgeleitet. (vgl. MARTENS 2003, ZAMMIT 2003, HEYDENREICH 2003, MITTLER 2003). Was müsste sich ändern? Eine Wunschliste würde diese Punkte beinhalten:

- Es müssen klare Kriterien für ein Verfahren entwickelt werden, was geschieht, wenn Unternehmen Verstöße gegen Compact-Prinzipien zur Last gelegt werden. (Existierende Vorschläge sind z.B. die Einführung eines ‚Ombudsmanns‘ oder die Einführung von Beschwerdemechanismen über Dritte)
- Mittels eindeutiger Kriterien muss zu benennen sein, was als ein den Pakt diskreditierendes Handeln zu bewerten ist.
- „Sunlight is the best disinfectant.“ (WADDOCK 2002, 4) Der Global Compact muss Mechanismen enthalten, die es in fairer und transparenter Weise ermöglichen, Vorwürfen auf den Grund zu gehen, dass Unternehmen den Prinzipien des Pakts zuwiderhandeln.
- Sprachliche Präzisierung insbesondere der Prinzipien zwei und neun: „nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt“ und „umsichtig mit ökologischen Herausforderungen umzugehen.“
- Es sollte eine Berichtspflicht über Global Compact-Aktivitäten der teilnehmenden Unternehmen geben (gekürzt aus AI 2003, 8-12).

Das Global Compact-Büro sollte:

- überwachen, ob die Unternehmen Berichte vorlegen;
- diejenigen Firmen, die dies nicht tun, an ihre Berichtspflicht gemahnen;
- jährlich eine der Öffentlichkeit zugängliche Gesamtbewertung der Qualität der von den Firmen übermittelten Informationen vornehmen (AI 2003, 16).

## Keine Perspektiven für den Global Compact?

Aber wie realistisch sind diese Ansprüche? Die Umsetzbarkeit der zusammengetragenen Forderungen an den Global Compact ist begrenzt, da die Ressourcen des Global Compact-Büros sehr beschränkt sind. In diesen Zusammenhang fällt auch die Erklärung des Büros Mitte 2003, in dem es jegliche Aufgaben im Bereich von Kontrolle oder Monitoring von sich gewiesen hatte (AI 2003, 17). Der Global Compact ist also institutionell nicht darauf ausgerichtet, die Einhaltung seiner Prinzipien zu erzwingen (AI 2003, 8).

## Umsetzung verbindlicherer Regelwerke gezielt verfolgen

Deshalb wird gefordert, die Anstrengungen der zivilgesellschaftlichen Organisationen stärker auf die Umsetzung verbindlicher Regelungen durch Regierungen und internationale Organisationen zu lenken, als auf die Umsetzung durch Unternehmen zu warten, die kaum Ergebnisse zeigt (vgl. UTTING 2002, 116, WEED 2003, MITTLER 2003). Denn letzten Endes stellt auch der United Nations Global Compact nicht mehr dar als freiwillige Selbstverpflichtungen.

# Ausblick

“Without enlarging the real opportunities available to all citizens, the markets will only work for the elites. This means providing everyone with access to education, health care, decent work and (...) with at least three meals a day.” (WOLFENSOHN 2003, 1)

Die Auswertung der Erfahrungen aus den Corporate Citizenship - Dialogen kommt zum folgenden Ergebnis: Selbst zwischen verantwortungsbewussten Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen bestehen keine gemeinsamen strukturellen Ziele. Wenn sich in der Umsetzung von Corporate Citizenship doch Schnittmengen für gemeinsames Handeln ergeben haben, so lagen darunter aus Sicht der ZGA unterschiedliche Zielkonzepte von ZGO und Unternehmen.

PUTNAMs Annahme der positiven Wirkung von Sozialkapital könnte aufgrund der Ergebnisse aber insofern erweitert werden, als dass ein Dialog – der ja im politischen Feld den Status einer Verhandlung einnimmt – nur dann zu einem tatsächlichen Ausgleich der Interessen führt, wenn beide Teilnehmer auch daran gebunden sind, eine Lösung zu finden. Dafür muss gegeben sein, dass alle Akteure die Mittel und Wege zur Verfügung haben, um sich ihre gegenseitige Abhängigkeit zu verdeutlichen. Aus der Erfahrung der gewerkschaftlichen Organisationen im Dialog mit Unternehmen (der schon über hundert Jahre besteht) können die anderen ZGA lernen, dass ein Dialog ohne Druckmittel zu freiwilligen Regelungen führt, die weder überprüfbar sind, kaum Ergebnisse bewirken, noch die Sicherheit bieten, dass diese von Bestand sind. Ein Dialog ist nur eingebettet in eine Strategie von Nutzen, die soziale oder ökologische Fakten erarbeitet, und diese dann zu ökonomischen und/oder politischen Größen macht.

Eine Untersuchung der politischen Entwicklung der UN zeigt, dass Unternehmen einen besseren Zugang zu den Institutionen der UN erhalten haben, während er sich für zivilgesellschaftliche Organisationen verschlechtert hat (vgl. ZAMMIT 2003). Die Untersuchung des Global Compact, die Anwendung von Corporate Citizenship und die empirische Untersuchung haben gezeigt, dass selbst von Regierungsseite organisierte oder geförderte Dialoge dazu instrumentalisiert werden, um Kritik oder die Forderung nach bindenden Regelungen abzuwehren – ohne dass im Gegenzug dafür etwas geschieht. Ich halte deshalb FÜCKs Befürchtungen für gerechtfertigt:

„Weil nicht alle Interessen die gleiche Organisationsmacht in unserer Gesellschaft haben, und schon gar nicht die gleiche Organisationsmacht wie transnationale Konzerne (...), besteht (...) die Gefahr, dass solche Interessen (...) marginalisiert werden, die nicht über starke Finanzmittel, millionenstarke Mitgliederzahlen und eine starke institutionelle Machtinstitution verfügen: Kinder, die Natur, die Dritte Welt – kurz: alle, die nicht mit einer starken Stimme in diesem Interessenkonzert ausgestattet sind.“ (FÜCKS 2003, 46)<sup>2</sup>.

Es stellt sich deshalb die Frage, wie dieser Mangel an Organisationsmacht auf Seiten der zivilgesellschaftlichen Organisationen ausgeglichen werden kann,

---

<sup>2</sup> Fücks entwickelt drei Bedingungen dafür, dass sich die Interessen von ZGO in einem vermehrt korporatistischen politischen System durchsetzen können, welche auch als Quintessenz der Beobachtungen der Zivilgesellschaftlichen Akteure für den Dialog mit Unternehmen gelten könnten: „Der Staat muss mehr als ein Moderator sein. Regierung und Parlament müssen Politik gestalten, notfalls auch gegen mächtige Interessengruppen (...), dafür haben sie ihr Mandat durch die Wähler erhalten. (...) NRO müssen ihre fehlende Verbandsmacht und Finanzkraft durch öffentliche Sympathie und Medienmacht kompensieren. Das ist ihr eigentliches Druckmittel. (...) Die Bedingungen für die gleichmäßige Berücksichtigung von Interessen im Regierungshandeln müssen bewahrt oder wiederhergestellt werden. Dass heißt: Einschränkung der direkten Beeinflussung durch Lobbyarbeit, Verbot von ‚weicher Korruption‘ für Politiker, z.B. in Form von Vorstandsposten oder enormen Rednergehältern.“ (2003, 46 –47)

damit die von FÜCKS genannten Interessen gehört werden (s.o.). Für die weitere Forschung halte ich es deshalb für essentiell, herauszuarbeiten, wie Unternehmen auf politische Entscheidungsprozesse Einfluss nehmen, und wie dieser eingegrenzt werden kann. Dies gilt für den deutschen genauso wie für den europäischen oder globalen Rahmen.

Diese Arbeit hat gezeigt, dass Dialog eine gewisse Rolle dabei spielt, zwischen unterschiedlichen Handlungssystemen Verständnis für unterschiedliche Handlungslogiken zu entwickeln und Konventionen der Kommunikation und des gegenseitigen Verhaltens festzuschreiben (im Sinne von HABISCH / SCHMIDTPETER).

Der Dialog hatte aber eine weitere wichtige Funktion: Er trägt dazu bei, den zivilgesellschaftlichen Akteuren nach dem Ende der politisch bipolaren Weltordnung durch den Zusammenbruch der sozialistischen Staaten eine neue Orientierung zu geben.

Denn diese Arbeit hat gezeigt, dass es im Moment nicht an Gesprächsbereitschaft fehlt. Es fehlt vielmehr eine globale, vernetzte, strategische Zielkonzeption der ZGO, wie Machtkonstellationen und ökonomische Rahmenbedingungen gezielt beeinflusst werden können. Oder um es mit den Worten eines der Gesprächspartner zu sagen: „Der Dialog hat gezeigt, dass der Dialog nicht reicht.“

Die Bedeutung zivilgesellschaftlicher Organisationen ist zwar, wie es sich herausstellte, gestiegen. Zivilgesellschaftliche Organisationen dürfen sich aber von der gesteigerten Akzeptanz und Förderung durch den Staat sowie durch die Vereinnahmung in Dialogprozessen durch Unternehmen nicht lähmen lassen. Sie werden hoffentlich vermehrt einfordern, dass in Dialogprozessen greifbare Ergebnisse in festgelegten Zeiträumen ersichtlich sind. Und sie werden vielleicht eine Diskussion über die Kernfelder der Politik zur Bedingung ihrer Kooperation machen.

Diese Analyse ist die Zusammenfassung der Diplomarbeit „Corporate Citizenship - Beispiel des UN Global Compact und die Perspektive zivilgesellschaftlicher Organisationen“. TU Berlin, Institut für Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, März 2004. Bezug über: eur2@dnr.de

Kontakt: info@perglobal.com

## Literatur

- AI (AMNESTY INTERNATIONAL) 2003a: Die „Draft Norms der UN-Menschenrechtskommission. Ein verbindliches Dokument zur Unternehmensverantwortung. In: EU-Rundschreiben des Deutschen Naturschutzrings. Sonderteil 6.2003. 16 – 19.
- CHANDHOKE, N. 2001: The Civil and the Political in Civil Society. In: Democratization, Vol.8, Nr.2, 1 - 24. Frank Cass, London.
- ENGARDDIO, P. 2004: Two Views of the Global Compact. A pair of experts discuss whether the U.N.'s corporate-responsibility program should foster dialogue or enforce standards, in der Business Week 20.7.2004; <http://msnbc.msn.com/id/5466297/>.
- FÜCKS, R. 2003: Lobbyismus und Demokratie. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen NSB, Jg. 16, Heft 3, 45 –47.
- HABISCH, A., SCHMIDPETER, R. 2001: Social Capital Corporate Citizenship and Constitutional Dialogues. Theoretical Considerations for Organisational Strategy. In: HABISCH, A.; MEISTER, H. P., SCHMIDPETER, R. (Hrsg.) 2001: Corporate Citizenship as Investing in Social Capital. 11-18. Springer, Berlin.
- HEYDENREICH, C. 2003: Die OECD-Leitsätze. In: EU-Rundschreiben Sonderteil 6.2003. 14 – 15. Deutscher Naturschutzring DNR, Berlin.
- HOLMES, L., MURRAY, P. (Hrsg.) 1999: Citizenship and Identity in Europe. Ashgate, Aldershot.
- KOPECKY, P., MUDDE, C. 2003: Rethinking Civil Society. In Democratization, Vol.10, Nr.3, 1 - 14. Frank Cass, London.
- MARTENS 2003a: Selbstverpflichtungen der Wirtschaft und ihre Grenzen. In: EU-Rundschreiben Sonderteil 6.2003. 10 – 11. Deutscher Naturschutzring (DNR), Berlin.
- MITTLER, D. 2003: Freiwillige Initiativen – kein Ersatz für verbindliche Regeln. In: EU-Rundschreiben Sonderteil 6.2003. 12 – 13. Deutscher Naturschutzring DNR, Berlin.
- PUTNAM, R.D. 1995: Bowling Alone. America's Declining Social Capital. - Journal of Democracy, Vol.6, Nr. 1, 65-78, University of Princeton Press, New Jersey
- RIETH, L. 2003: Deutsche Unternehmen, Soziale Verantwortung und der Global Compact. Ein empirischer Überblick. Institut für Politikwissenschaft, Abteilung für Internationale Beziehungen, Eberhard Karls Universität, Tübingen.
- SEITZ, B. 2002: Corporate Citizenship. Rechte und Pflichten der Unternehmung im Zeitalter der Globalität. Deutscher Universitäts-Verlag, Stuttgart.
- UTTING, P. 2002: Regulating Business via Multistakeholder Initiatives: A preliminary Assessment. In: NGLS /: UNRISD (Hrsg.) 2002, 61 – 130, Genf.
- WADDOCK, 2001: Integrity and mindfulness. Foundations of corporate citizenship. In: The Journal of Corporate Citizenship 1/2004, 25-37, Greenleaf, London.

WADDOCK, 2002: Learning from Experience: The UN Global Compact Learning Forum 2002. Carroll School of Management, Boston.

WEED (Hrsg.) 2003: Die Grenzen der Freiwilligkeit. Handlungsmöglichkeiten und Erfahrungen von NGOs und Gewerkschaften bei der Anwendung freiwilliger Selbstverpflichtungen der Zivilgesellschaft. Weltwirtschaft, Ökologie & Entwicklung e.V., Bonn – Berlin.

ZAMMIT, A. 2003: Development at Risk. Rethinking UN-Business Partnerships. United Nations Research Institute for Social Development, Genf.