



Globalisierung und Multinationale Unternehmen

Teil I: Die Globalisierung als Herausforderung für Weltwirtschaft, multinationale Unternehmen und verantwortliches Handeln

Vorlesung 2: NIKE und PUMA – Zwei Fallstudien zur Verantwortung der Multinationalen Unternehmen



Universität Zürich, FS 2014; 19. Februar 2014



Prof. Dr. Andreas Georg Scherer



Überblick

1. Der Fall Nike
 - 1.1. Nike: Eine Multinationale Unternehmung
 - 1.2. Die Nike-Initiative vom Mai 1998
 - 1.3. Nike in der Kritik & Nike's Reaktionen
2. Der Fall PUMA
 - 2.1. PUMA: Ein Unternehmens-Portrait
 - 2.2. Code of Conduct
 - 2.3. Das PUMA.Safe-Konzept
3. Die unterschiedlichen Strategien von Nike und PUMA
4. MNU auf dem Weg zu globaler Verantwortung
5. Zur Verantwortung der Multinationalen Unternehmung
 - 5.1. Situationsbeschreibung Wirtschaft und Staat
 - 5.2. Fragestellungen zur Verantwortung der MNU
 - 5.3. Rahmenbedingungen in der globalisierten Wirtschaft



1.1. Nike: Eine Multinationale Unternehmung

Philip Knight importiert Sportschuhe aus Japan mit seiner Firma Blue Ribbon Sports. Verkauf in den USA bei Wettkämpfen; später Fertigung eigener Entwürfe

Konzentration auf Produktdesign, Marketing, Vertrieb; Orientierung an niedrigen Kosten, Vergabe der Produktion an taiwanische und südkoreanische Unternehmen: „**We don 't know the first thing about manufacturing. We are marketers and designers**“
(N. Laurisen, Nike Vice President Asia, Asia 1992)



Einführung der Marke Nike

Umbenennung der Firma in NIKE, Inc.

Zulieferer nach Ländern:

1982: 70 % Südkorea, 16 % Taiwan, 7 % USA, 7 % Thailand, Hong Kong, Philippinen

Zulieferer nach Ländern:

2009: (618 total): 36% China, 36% Vietnam, 22% Indonesien, 6% Thailand



1.1. Nike: Eine Multinationale Unternehmung: Produktionsstandorte 2009-2011



PROFILE OF NIKE, INC. CONTRACT FACTORIES GLOBALLY

BY PRODUCT ENGINE, REGION AND FISCAL YEAR

GLOBAL APPAREL EQUIPMENT FOOTWEAR

REGIONS	FY09	FY10	FY11
AMERICAS	161	202	189
EUROPE, MIDDLE EAST AND AFRICA	115	99	78
NORTH ASIA	517	508	471
SOUTH ASIA	241	203	192
TOTALS	1,034	1,012	930

Quelle: Graphik: <http://www.nikebiz.com/crreport/content/workers-and-factories/3-11-0-interactive-map.php?cat=map> (Abruf Feb 2012); Tabelle: <http://www.nikeresponsibility.com/report/content/chapter/manufacturing#infographic23> (Abruf 5 März 2013)



NIKE, INC. CORPORATE OVERVIEW

NIKE IS HEADQUARTERED NEAR BEAVERTON, OREGON, U.S.A.



AROUND THE WORLD

170
COUNTRIES



OUR PRODUCTS ARE MAINLY MANUFACTURED BY INDEPENDENT CONTRACTORS AND ARE SOLD IN APPROXIMATELY **170 COUNTRIES** AROUND THE WORLD.

FY11 IN FISCAL YEAR 2011...
(June 1 - May 31)



OUR GLOBAL WORKFORCE
INCLUDING RETAIL AND PART-TIME WORKERS

NEARLY
38,000
EMPLOYEES
WERE LOCATED IN

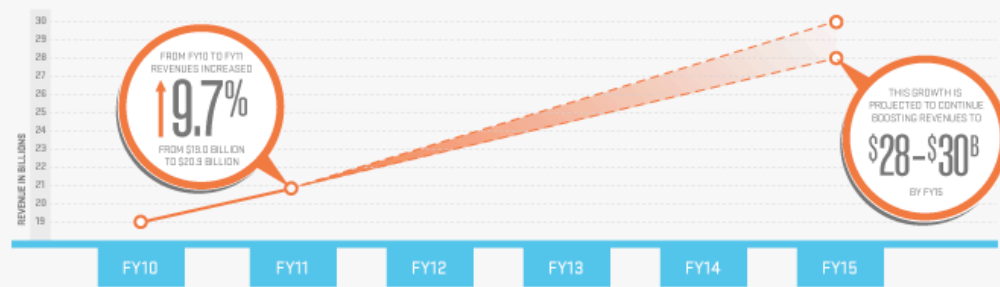


WORLDWIDE

AND MORE THAN
700
RETAIL
STORES

APPROXIMATELY
65
ADMINISTRATIVE
OFFICES

MORE THAN
100
SALES OFFICES
& SHOWROOMS



FROM FY10 TO FY11
REVENUES INCREASED
9.7%
FROM \$19.0 BILLION
TO \$20.9 BILLION

THIS GROWTH IS
PROJECTED TO CONTINUE
BOOSTING REVENUES TO
\$28-\$30^B
BY FY15

Quelle:
<http://www.nikeresponsibility.com/report/content/chapter/business-overview#infograph-ic200> /Abruf: 5
März 2013

*All figures accurate as of close of FY11. NIKE's fiscal year runs from June 1 to May 31. The marked paragraph contains forward-looking statements that involve risks and uncertainties that could cause actual results to differ materially. These risks and uncertainties details from time to time in report filed by Nike with the U.S. Securities and Exchange Commission (SEC), including Forms 8-K, 10-Q and 10-K.



1.1. Nike: Eine Multinationale Unternehmung



Quelle: <http://www.nikeresponsibility.com/report/content/chapter/business-overview#infographic200> (Nike 2013, Abruf: 5 März 2013)



1.1. Nike: Eine Multinationale Unternehmung

- Weltmarktführer für Sportschuhe und Sportbekleidung, Sitz: Portland (Oregon; USA)
- **Weltmarktanteil:** Nach adidas (34%) ist Nike bei 31% (2010)
- **Beschäftigte:** 44'000 direkt bei Nike, über 1 Mio. indirekt in Nike-Zulieferbetrieben (Stand: 2012)
- **Umsatz:** 24,1 Mrd. US \$ (2012); **Gewinn:** 3 Mrd. US \$ in 2012
- Starker Wettbewerb zwischen wenigen grossen Anbietern um Marktanteile, vor allem mit Adidas und Puma in Asien
- Produktdifferenzierung; billige Produktion notwendig aber nicht hinreichend für Wettbewerbsvorteile:
 - „the symbolic workers (e.g., advertisers, marketers, and designers) contribute the greater share of value to the product.“ (Goldman/Papson 1998, p. 11)
 - Dagegen gilt: „... a blank shoe is meaningless“ (ebd., p. 12)



1.2. Die Nike-Initiative vom 12. Mai 1998: - Ein überarbeiteter Code of Conduct

- Seit Anfang der neunziger Jahre Kritik von Menschenrechtsgruppen aufgrund der inhumanen Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben
- **12. Mai 1998:** Mittagsempfang im National Press Club, Washington D.C.
- Nike-CEO Philip Knight verkündet eine neue Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Nike-Zulieferbetrieben:
- „Nike is a company of people who are passionate about sports and who love to compete. We are also a company of people rooted in our responsibility to be good corporate citizens“
- Massnahmen:
 - Revision des Code of Conduct
 - Verpflichtung der Zulieferer



Philip Knight
<http://www.businessweek.com>
(Abruf am 31.01.2012)



1.2. Die Nike-Initiative vom 12. Mai 1998: Massnahmen

Nike setzt folgende Massnahmen mit Geltung für alle damals 650'000 (heute über 1 Mio. Arbeitnehmer), in den Zulieferbetrieben in Kraft:

- Kontrolle der Zuliefererbetriebe durch unabhängige Untersuchungsgremien unter Beteiligung von NGOs
- Mindestalter der Arbeitnehmer in der Produktion: 18 Jahre (Sportschuhe), 16 Jahre (Bekleidung und Zubehör)
- Einhaltung der US-Vorschriften hinsichtlich Schadstoffbelastung der Luft („OSHA“)
- Ausbildungsprogramme für Arbeiter (Grund- und Hauptschule)
- Kreditprogramme für Familien (Mikro-Kredite)
- Unterstützung von Forschungsarbeiten zum Thema CSR



Nike Zulieferer-Mitarbeiter
<http://www.brandworkers.org> (Abruf am 31.01.2012)



1.2. Die Nike-Initiative vom 12. Mai 1998: Nike Revised Code of Conduct (August 2010) (1/2)

At Nike, we believe that although there is no finish line, there is a clear starting line.

- Understanding that our work with contract factories is always evolving, this Code of Conduct clarifies and elevates the expectations we have of our factory suppliers and lays out the minimum standards we expect each factory to meet.
- It is our intention to use these standards as an integral component to how we approach NIKE, Inc. sourcing strategies, how we evaluate factory performance, and how we determine with which factories Nike will continue to engage and grow our business.
- As we evolve our business model in sourcing and manufacturing, we intend to work with factories who understand that meeting these minimum standards is a critical baseline from which manufacturing leadership, continuous improvement and self-governance must evolve.

Beyond the Code, Nike is committed to collaborating with:

- our contract factories to help build a leaner, greener, more empowered and equitable supply chain. And we will continue to engage with civil society, governments, and the private sector to affect systemic change to labor and environmental conditions in countries where we operate.
- We expect our contract factories to share Nike's commitment to the goals of reducing waste, using resources responsibly, supporting workers' rights, and advancing the welfare of workers and communities. We believe that partnerships based on transparency, collaboration and mutual respect are integral to making this happen.



1.2. Die Nike-Initiative vom 12. Mai 1998: Nike Revised Code of Conduct (August 2010) (2/2)

Our Code of Conduct binds our contract factories to the following specific minimum standards that we believe are essential to meeting these goals:

1. Employment is voluntary
2. Employees are age 16 or older
3. Contractor does not discriminate
4. Freedom of association and collective bargaining are respected
5. Compensation is timely paid
6. Harassment and abuse are not tolerated
7. Working hours are not excessive
8. Regular employment is provided
9. The workplace is healthy and safe
10. Environmental impact is minimized
11. The code is fully implemented





1.3. Kritik & Reaktion: Trotz Code of Conduct fortwährende Kritik gegenüber Nike



- Mindestlohnbestimmungen werden nicht eingehalten; Tageslöhne von 1-2 US \$ reichen nicht aus, das Lebenshaltungsminimum zu decken (living wage)



- Tägliche Arbeitszeiten regelmässig 10-12 h an 6-7 Tagen pro Woche



- Zwang zu Überstunden, die z.T. nicht entlohnt werden
- Kinderarbeit
- Arbeiter werden gehindert, sich zu organisieren; die Bildung freier Gewerkschaften ist verboten oder wird unterdrückt



- Gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen
- Körperliche Züchtigung, psychischer Druck am Arbeitsplatz

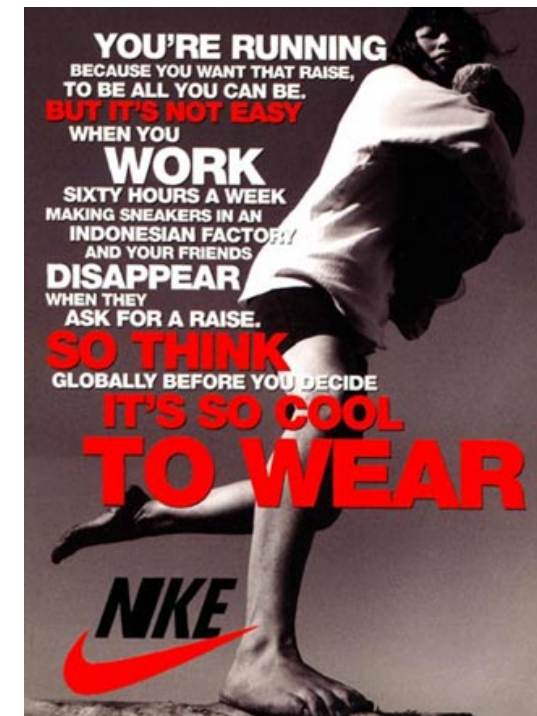




1.3. Kritik & Reaktion: Nike in der Kritik von Globalisierungsgegnern und NGOs



SLA  ERY





1.3. Kritik & Reaktion: Nike 's Reaktionen auf anhaltende Proteste: Phasen 1-3

1

(Beginn der 90er): Zurückweisung der Verantwortung

- „We don't own those factories“ (vgl. Katz 1994)
- „Memorandum of understanding“, eigene Untersuchungen, Negation der Probleme

2

(1996-97): Betonung von Compliance/Public Relations

- Einrichtung einer Compliance-Abteilung für Arbeitsstandards
- Andrew Young Bericht: „... NIKE is doing a good job in the application of its Code of Conduct. But NIKE can and should do better.“

3

(1998-2000): Aufbau von Corporate Responsibility Strukturen

- Mai 1998-Initiative
- Mitarbeit im Apparel Industry Partnership, in der Fair Labor Association (FLA) (www.fairlabor.org) sowie in der Ethical Trading Initiative (ETI)



1.3. Kritik & Reaktion: Bewirkt die Kritik eine Neuorientierung von Nike?

Kritisches Resumee von Global Exchange (NGO):

- „Thus far Nike has treated sweatshop allegations as an **issue of public relations rather than human rights**. The promises made by Phillip Knight in his May 1998 speech were an attempt by the company to **switch the media focus** to issues it was willing to address while **avoiding the key problems** of subsistence wages, forced overtime and suppression of workers' right to freedom of association.“ (Connor 2001, p. 5)



www.globalexchange.com
(Abruf 31.01.2012)

Quelle: Connor, T.: Still Waiting for Nike to Do it, Global Exchange 2001, www.globalexchange.org



1.3. Kritik & Reaktion: Forderungen der NGOs an Nike

»... Nike should commit itself to **working with the international human rights community** to pressure local governments to release jailed labor leaders and change labor laws and practices to **reflect internationally recognized labor rights**. Nike should also **work at the factory level** to create the space for representative worker councils and for educating workers about international labor rights.«

(Global Exchange 1998)



www.globalexchange.com
(Abruf 31.01.2012)



1.3. Kritik & Reaktion: Nike's Verteidigung

»... neither Nike nor any of its subcontractors are **in a position to dictate the labour laws** of any country« (Tony Peddie, Nike's Asia Pacific Regional Director, zit. nach Connor/Atkinson 1996).

»**We're not gouging anybody.** Our gross profits are around 39 percent, right on the industry standard. We make our profit on volume. A country like Indonesia is converting from farm labor to semiskilled – an industrial transition that has occurred throughout history. **There's no question in my mind that we're giving these people hope**« (Knight, in: Donald 1993, op. cit. Rosenzweig 1995, S. 178)



1.3. Kritik & Reaktion: Phase 4 - Nike's Weg zu globaler Verantwortung

4

(ab 2000): Integration in die Unternehmensstrategie

- Integration der Corporate Social Responsibility in die Managementfunktionen
- **Intensivierung des Stakeholderdialogs**
 - 2007: Treffen mit 13 Stakeholder-Gruppen und Nike Managern führte zu weiteren Zielsetzungen auch in Bezug auf ökologische Aspekte. Die NGO „Business of Social Responsibility“ (BSR) agierte als neutraler Vermittler und hilft Nike bei der Auswahl der Stakeholder.
- **Corporate Responsibility Report ab 2004**
 - 2005: Erstmals wird eine Liste der Zulieferer veröffentlicht
 - 2006: Kasky Fall
 - 2009: Neuster Corporate Responsibility Report: webbasiert, Ansatz hin zu weniger Report-Dokumenten und zu zeitnaher & transparenter Dokumentation von Prozessen. Liste der Zulieferbetriebe wird erneut veröffentlicht.



1.3. Kritik & Reaktion: Der Nike vs. Kasky Fall

- 2006: Aktivist Kasky verklagt Nike wegen falscher Aussagen in Image-Kampagne bezüglich der Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben (bzw. Sweatshops).
- Der Fall wurde ausgerichtlich beigelegt, aber Nike veröffentliche daraufhin zunächst keinen Report aus Sorge vor weiteren Klagen.
- Viele MNCs veröffentlichen heute Berichte bezüglich ihrer sozialen und ökologischen Tätigkeiten zur Information der Stakeholder.
- Qualität & Transparenz variieren jedoch stark und; „information is often disclosed strategically and in a manner designed to cast the firm in favourable light, rather than show a complete picture of the firm’s social performance“ (Hess/Dunfee 2007, p. 10).



Marc Kasky

<http://www.commondreams.org>

(Abgerufen am 31.01.2012)

(vgl. Hess/Dunfee 2007)



1.3. Kritik & Reaktion: Phase 5 - Nike's Weg zu globaler Verantwortung

5

(Neuere Entwicklung): Mithilfe beim Aufbau globaler Standards

- Mitglied im UN-Global Compact seit 2000
- Regelmässige Dialogforen mit Arbeitsrechts-, Entwicklungshilfe-, Bürgerrechts-, und Umweltinitiativen zum Aufbau globaler Standards
- Nike ist heute Mitglied in verschiedenen Organisationen:
 - Gap, Asda (Zulieferervereinigungen in den USA und GB)
 - Oxfam International, AccountAbility (NGOs)
 - Internationale Textile, Garment, Leather Workers Federation (Gewerkschaften)
 - MFA Forum, JO-IN Initiative, ETI, FLA, UN-Global Compact (Multi-Stakeholder Initiativen)



WE SUPPORT

19.02.2014



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

(Quellen: vgl. Zadek 2004, S. 128 ff.,
Puma Responsibility Report 2009)



1.3. Kritik & Reaktion: Neuorientierung von Nike?

Kritisches Resümee von Oxfam:

- „Since 1998, when Nike made a public commitment to ensuring respect for trade union rights, the company has **significantly reduced** the proportion of its sports shoes made in countries where these rights have legal effect. Nike, Puma, adidas and New Balance **deserve at least some credit** for transparency on this issue [...]“ (Oxfam Report „Offside Labour Rights Asia“, 2005)

Offside!
Labour rights and sportswear production in Asia



Oxfam





Filmbeispiel: **JUST DO IT, SLAVES!** Human trafficking in Nike's sweatshop factory in Malaysia (2008)

http://www.youtube.com/watch?v=e9ZktmrGGMU&feature=player_embedded#!

(zeigen zu 2/3, ab Minute 3:50) (ist bereits runtergeladen).



2.1. Puma: Ein Unternehmens-Portrait

- **Mitarbeiter:** mehr als 11.290 (Stand 2012)
- **Umsatz:** 3,27 Mrd. EUR; **Gewinn:** 70,2 Mio.
- 400 Lieferanten in 50 Ländern
- 2009: Einführung der PUMAVision:
 - Unternehmensweites Leitbild mit den Initiativen PUMA.Safe, PUMA.Peace und PUMA.Creative: Zusammenfassung aller CSR Initiativen des Konzerns
- 2009: Erstes CO2 neutrales Headquarter der Welt wird eröffnet.
- 2012: Handbook on Social Standards wird veröffentlicht



19.02.2014

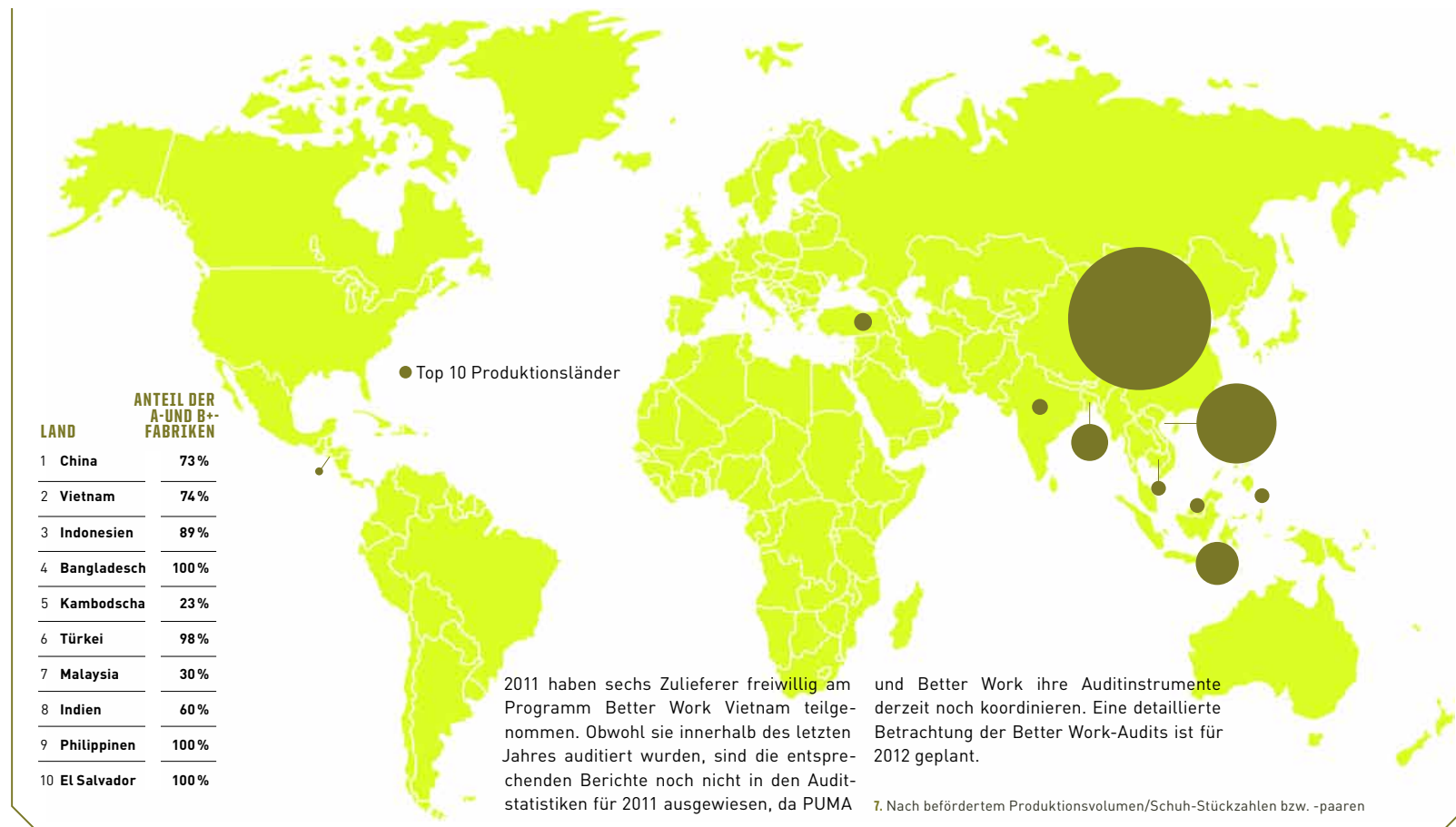


Informationen und Grafik: www.about.puma.de
(Abruf am 31.01.2012)

23

2.1 PUMA: Produktionsländer

G.18 DIE TOP-10-PRODUKTIONS-LÄNDER⁷





2.1. Puma: Ein Unternehmens-Portrait

http://www.youtube.com/watch?v=V-aS0JigvYo&feature=player_embedded#!

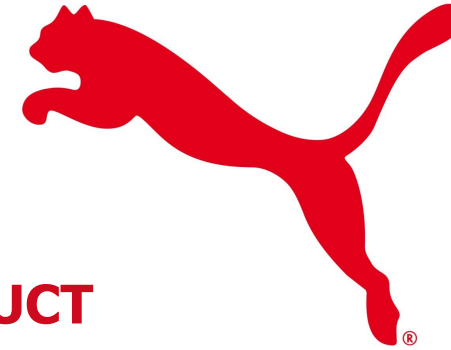


Universität
Zürich ^{UZH}

Institut für Betriebswirtschaftslehre

2.2. Der PUMA- Code of Conduct

19.02.2014



PUMA SE
PUMA WAY 1, D-91074 Herzogenaurach

CODE OF CONDUCT

We at PUMA SE declare our strict adherence to the respect of Human Rights. As such, we share with our partners a commitment to high ethical standards and guarantee the following Code of Conduct:

- » **No employment of minors.** For this purpose, we consider a minor as one who is below 15 years of age, or the minimum age mandated by the applicable law, or the age for completing compulsory education, whichever of the three is higher.
- » A workplace that promotes the **health and safety** of the workers as well as the protection and preservation of the environment.
- » A **normal workweek** according to local labor law, up to a maximum of 48 hours, with a limit of 12 extra/overtime hours, including one day off for every seven-day period, as well as overtime compensation policies that are in accordance with local law.
- » **Compensation** that is respectful of basic needs and all benefits mandated by law. As a floor, payment of at least the minimum wage required by local law or the prevailing industry wage, whichever is higher.
- » **Respect and equality**, regardless of race, creed, age, sex, social origin, political views, sexual orientation, or position.
- » A workplace where there is **dignity and respect**, free from any form of forced labor, harassment, abuse or corporal punishment.
- » **Freedom of association** and the right to join unions or other work or industry related associations as well as the right to collective bargaining.

Please direct all enquiries and suggestions regarding this code to sustain@puma.com or contact our PUMA.Safe offices:

Region	Telephone	Fax	Languages
Southeast/North Asia	+84 837830033 +62 8112272143	+84 837830034	
South Asia	+91 9841292454	+91 1244698034	
China	+86 2038934810	+86 2038805767	
Americas	+55 1175483794	+55 1121359957	
Europe, Middle East & Africa	+49 9132812398 +90 5324836685	+49 91328142398 +90 2124892020	



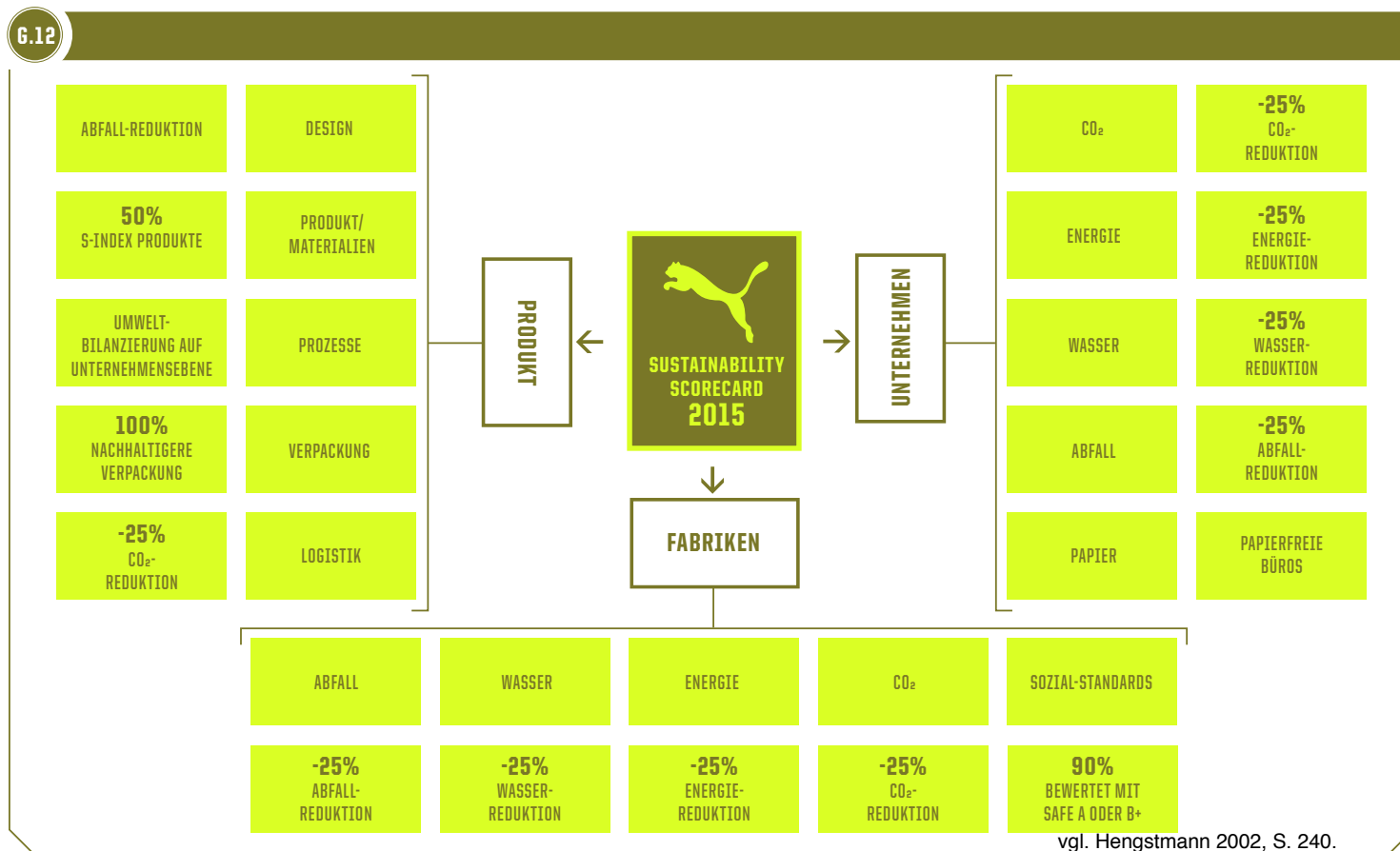
2.3. Das PUMA.Safe -Konzept

- PUMA.Safe steht für **Social Accountability & Fundamental Environmental Standards**
- Aufbau des PUMA.Safe-Konzeptes im Jahr 2000
- PUMA.Safe-Handbücher: *Handbook on Social Standards, Handbook for Health and Safety, Handbook of Environmental Standards*
- Pflicht zur Einhaltung für die Lizenznehmer und Vertragspartner
- Einführung, Entwicklung und Kontrolle durch das PUMA.Safe-Monitoring-Team
- Kooperation mit Nichtregierungsorganisationen (besonders FLA, Better Work, Sustainable Apparel Coalition)
- Implementierung einer Hotline für Mitarbeiter, um anonym Hinweise auf Verstöße zu melden.





2.3. Das PUMA.Safe – Konzept Sustainability Scorecard



vgl. Hengstmann 2002, S. 240.



3. Die unterschiedlichen Strategien von Nike und PUMA



- Massive Kritik an Geschäftspraktiken:
- scheinbar Zugeständnisse
- Code of Conduct als Antwort auf öffentliche Kritik
- Internes Monitoring
- Offensive PR-Arbeit

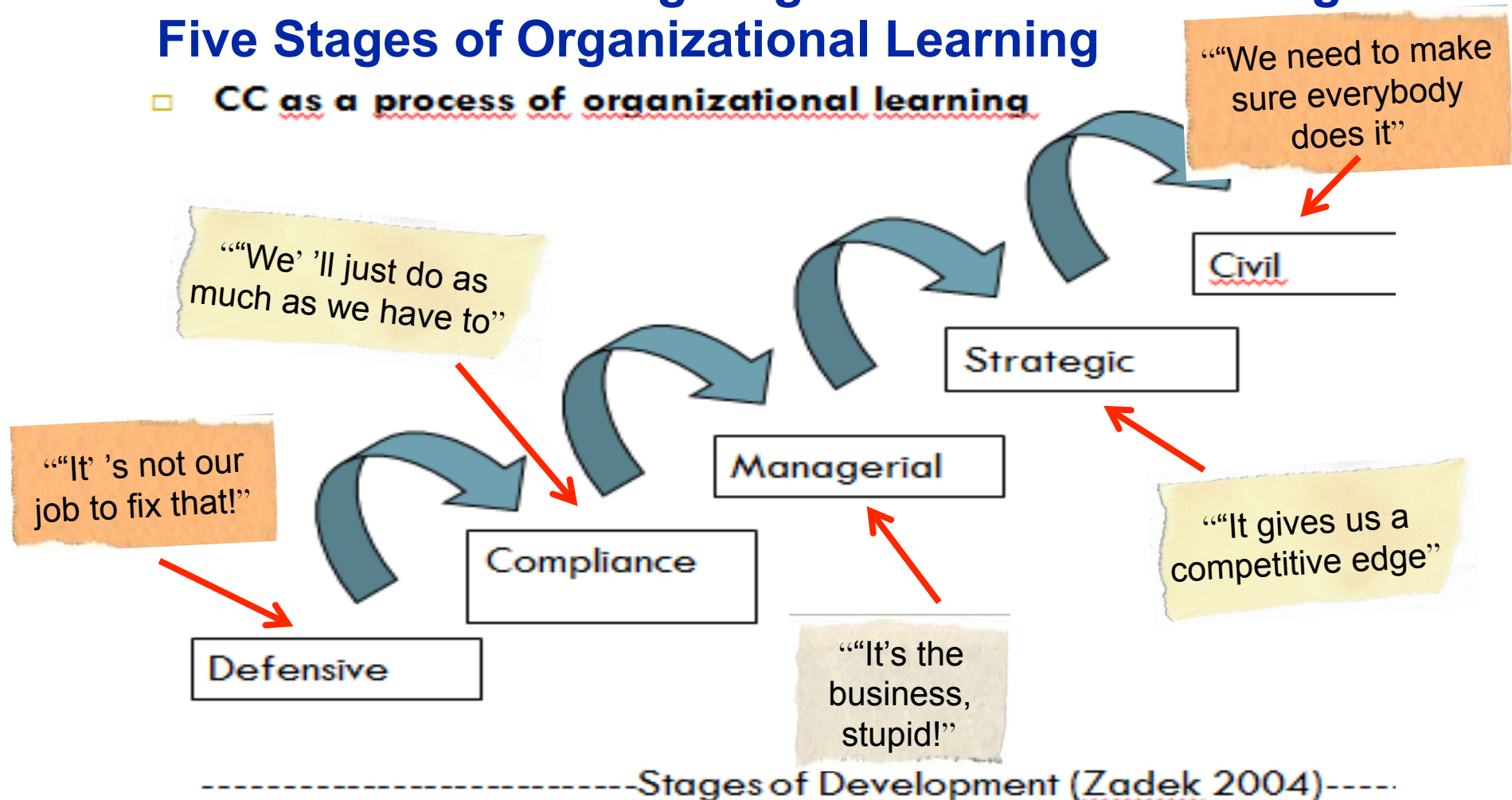


- Kritik an Geschäftspraktiken wird antizipiert
- Formulierung eines Gesamtkonzeptes
- Code of Conduct als proaktives Verhalten
- Internes Monitoring
- Zurückhaltende Öffentlichkeitsarbeit



4. MNU auf dem Weg zu globaler Verantwortung: Five Stages of Organizational Learning

- CC as a process of organizational learning








4. MNU auf dem Weg zu globaler Verantwortung: Five Stages of Organizational Learning

Stage	Defensive	Compliance	Managerial	Strategic	Civil
What organizations do?	Deny practices, outcomes, or responsibilities	Adopt a policy-based compliance approach as a cost of doing business	Embed the societal issue in their core management processes	Integrate the societal issue into their core business strategies	Promote broad industry participation in corporate responsibility
Why they do it?	To defend against attacks to their reputation that in the short term could affect sales, recruitment, productivity, and the brand	To mitigate the erosion of economic value in the medium term because of ongoing reputation and litigation risks	To mitigate the erosion of economic value in the medium term and to achieve longer-term gains by integrating responsible business practices into their daily operations	To enhance economic value in the long term and to gain first-mover advantage by aligning strategy and process innovations with the societal issue	To enhance long-term economic value by overcoming any first-mover disadvantages and to realize gains through collective action

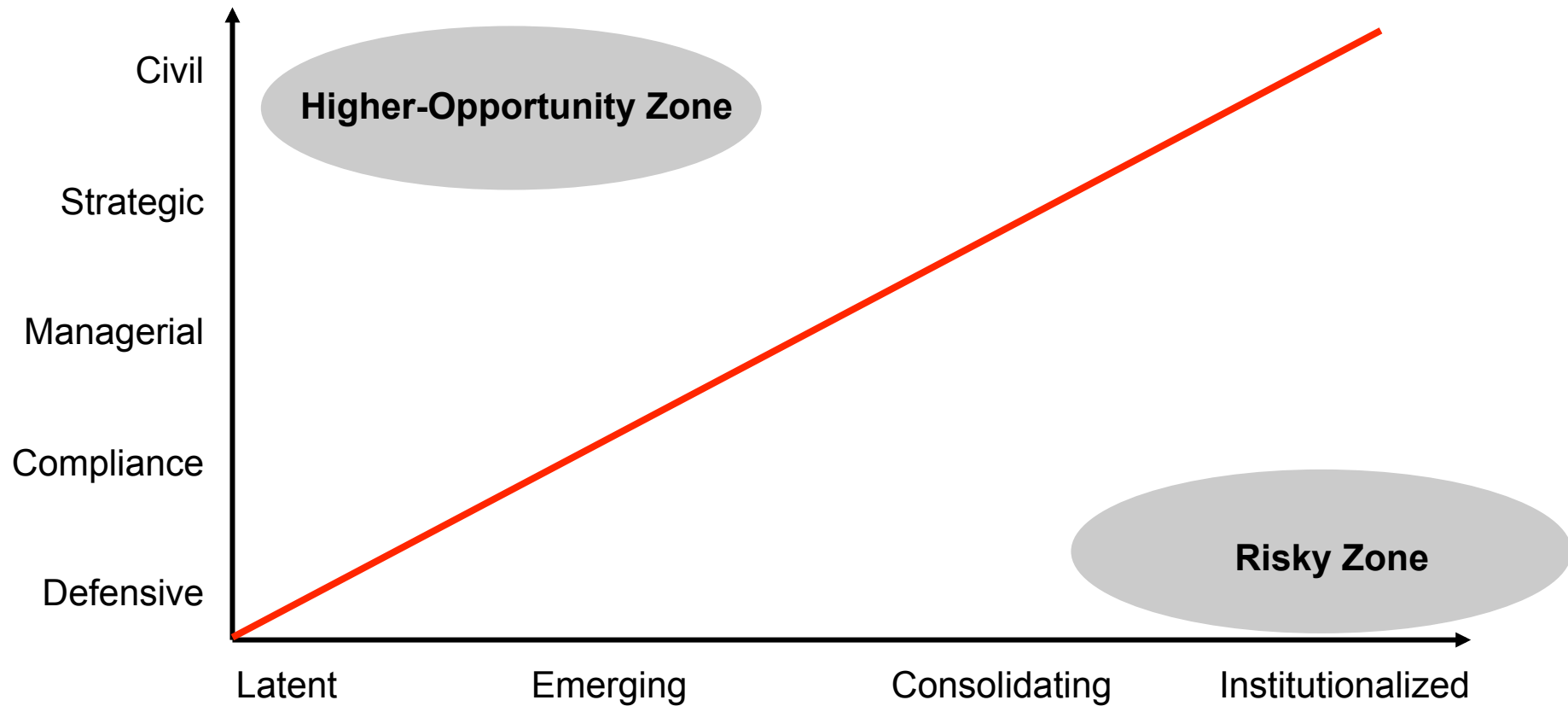


4. MNU auf dem Weg zu globaler Verantwortung: The Four Stages of Issue Maturity

Stage	Characteristics
Latent 	<ul style="list-style-type: none">• Activist communities and NGOs are aware of the societal issue.• There is weak scientific or other hard evidence.• The issue is largely ignored or dismissed by the business community
Emerging 	<ul style="list-style-type: none">• There is political and media awareness of the societal issue.• There is an emerging body of research, but data are still weak.• Leading businesses experiment with approaches to dealing with the issue.
Consolidating 	<ul style="list-style-type: none">• There is an emerging body of business practices around the societal issue.• Sectorwide and issue-based voluntary initiatives are established.• There is litigation and an increasing view of the need for legislation.• Voluntary standards are developed, and collective action occurs.
Institutionalized	<ul style="list-style-type: none">• Legislation or business norms are established.• The embedded practices become a normal part of a business-excellence model.



4. MNU auf dem Weg zu globaler Verantwortung: The Civil-Learning Tool





5. Zur Verantwortung der Multinationalen Unternehmung: Fragestellungen

- Sollen die MNUs Kostenvorteile konsequent ausnutzen („optimale Allokation der Ressourcen“, Theorie der komparativen Kostenvorteile)?
- Sollen die MNUs auf die Forderungen der NGOs eingehen? Falls ja, wie weit?
- Sollen die MNUs selbst und proaktiv Standards setzen und durchsetzen? Falls ja, welche?
- Wer kontrolliert die Einhaltung der Standards?
- Sollen die MNUs politischen Einfluss auf ihre Gastländer ausüben? (Legitimationsproblem)



5.1 Situationsbeschreibung zum Verhältnis von Wettbewerb und Arbeitsbedingungen

»Reebok, Adidas, Fila, Asics, LA Gear, Puma, Converse, Keds, K-Swiss, and Nike (in other words most of the industry) seek the best deals they can find among competing contract manufacturers. The subcontractors, in turn, depend on the overall immiseration of places like Indonesia as a means of securing cheap labor and disciplining workers. Given this set of circumstances, it comes as no surprise that in the brutally competitive athletic footwear and apparel industry, companies would have an interest in pitting subcontractors against one another in their contract bids. When this occurs, strict capitalist arithmetic tells us that South Korean and Taiwanese contract suppliers will seek to pass along their costs to their workforce by squeezing out longer hours and lower wages.« (Goldman/Papson 1998, S. 10 f.)

5.2 Zum Verhältnis von Staat und Wirtschaft im Zeitalter der Globalisierung



Quelle: <http://egpnews.com/2012/08/race-to-the-bottom-cartoon/>

»Multinationale Unternehmen können ihre Produktivität, ihr Kapital, ihre Arbeitsplätze und ihre Steuerkraft durch organisationsinterne Akte über die Landesgrenzen verlagern, stehen dem Staat deshalb nicht mehr als Rechtsunterworfenen, sondern den Staaten als unter Rechtsalternativen Auswählende gegenüber.« (Kirchhof 1999)



5.3 Rahmenbedingungen in der globalisierten Wirtschaft

- Vielzahl wirtschaftlicher und politischer Akteure (MNUs, NGOs, Nationalstaaten, supranationale Institutionen, Medien)
- Neue Rolle des Nationalstaates (Verlust des Gewaltmonopols)
- Unterschiedliche Rechtssysteme und kulturelle Wertvorstellungen
- Konflikt zwischen ökonomischer Rationalität und ethischen Ansprüchen
- (mindestens) drei Handlungs-/Steuerungsebenen (Nationalstaat, subnationale Ebene, supranationale Ebene)





Lernziele

Nach dieser Vorlesung sollten sie...

- ...das Vorgehen von Nike vor dem Hintergrund der Herausforderungen der Globalisierung kritisch beurteilen können
- ...mögliche Wege von MNU zu globaler Verantwortung erläutern können
- ...die veränderten Rahmenbedingungen in der globalisierten Wirtschaft erklären können



Literatur

- Baumann-Pauly, D./Scherer, A.G./Palazzo, G. (2013): Managing Institutional Complexity – A Case Study on the Legitimacy Strategies of Puma, in: Universität Zürich, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, UZH Business Working Paper No. 321, 2nd edition, abrufbar unter SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2336934>.
- Goldman, R./Papson, S. (1998): Nike Culture, London: Sage.
- Hengstmann, R. (2002): „Internes Monitoring“ als Ansatz für „Externes Auditing“: Der Ansatz der PUMA AG, In: Scherer, A.G./Blickle, K.-H./Dietzfelbinger, D./Hütter, G. (Hrsg.): Globalisierung und Sozialstandards, dnwe-schriftenreihe, Folge 9, München, S. 235–241.
- Hess, D./Dunfee, T.W. (2007): The Kasky-Nike Threat to Corporate Social Reporting. Implementing a Standard of Optimal Truthful Disclosure as a Solution, in: Business Ethics Quarterly, Volume 17, Ausgabe 1, S. 5-32.
- Katz, D. (1994): Just Do It: The Nike Spirit in the Corporate World, New York: Random House.
- Kirchhof, P. (1999): Gesetzgebung und private Regelsetzung als Geltungsgrund für Rechnungslegungspflichten?, in: Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht, Volume 29, Ausgabe 4-5, S. 681–692.
- Locke, R.M./Qin, F./Brause, A. (2007): Does Monitoring Improve Labor Standards? Lessons from Nike, in: Industrial and Labor Relations Review, Volume 61, Nr. 1, S. 3-31.
- Münch, R. (1998): Globale Dynamik, lokale Lebenswelten, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Scherer, A.G. (2003): „Nike“ – Eine Fallstudie zur Verantwortung der multinationalen Unternehmung; in: ders.: Multinationale Unternehmen und Globalisierung. Zur Neuorientierung der Theorie der Multinationalen Unternehmung, Heidelberg: Physica Verlag, pp. 19–47.
- Zadek, S. (2004): The Path to Corporate Responsibility, in: Harvard Business Review, December 2004, S. 125–132.