

Gisela Burckhardt *Hrsg.*

# Corporate Social Responsibility - Mythen und Maßnahmen

Unternehmen verantwortungsvoll  
führen, Regulierungslücken schließen

---

# Corporate Social Responsibility – Mythen und Maßnahmen

---

Gisela Burckhardt  
(Hrsg.)

# Corporate Social Responsibility – Mythen und Maßnahmen

Unternehmen verantwortungsvoll führen,  
Regulierungslücken schließen

2. Auflage

*Herausgeber*  
Gisela Burckhardt  
Bonn  
Deutschland

ISBN 978-3-658-02841-1  
DOI 10.1007/978-3-658-02842-8

ISBN 978-3-658-02842-8 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2011, 2013

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media  
[www.springer-gabler.de](http://www.springer-gabler.de)

---

## Vorwort zur Neuauflage

Seit dem Erscheinen der ersten Auflage dieses Buches im November 2011 haben sich in Asien weitere schlimme Katastrophen in Textilfabriken ereignet. In Pakistan brannte im September 2012 die Fabrik Ali Enterprises mit rund 300 Toten ab. In Bangladesch hatte im November 2012 der Brand in der Fabrik Tazreen 112 Tote zur Folge, und durch den Einsturz im April 2013 des Rana Plaza Hochhauses, in dem fünf Textilfabriken untergebracht waren, sind 1127 Menschen ums Leben gekommen. 1650 Personen, die meisten davon Frauen, wurden zum Teil schwer verletzt, viele verloren Beine oder Arme. In allen Fabriken kauften europäische Unternehmen ein, darunter auch viele deutsche.

Wie viele Menschen müssen noch sterben und verstümmelt werden, bis endlich Unternehmen verantwortlich handeln?

Auch in anderen Branchen wie in der Mobiltelefonindustrie gibt es gewaltige soziale Probleme sowie Umweltprobleme. Beim Rohstoffabbau werden Kinder als Arbeiter in Minen eingesetzt, Ackerland und Flüsse werden verseucht und Bürgerkriege wie zum Beispiel im Kongo werden angeheizt.

Einerseits wird immer mehr über unternehmerische Sozialverantwortung oder „Corporate Social Responsibility“ (CSR) gesprochen, andererseits nimmt die Verlogenheit zu: Viele CSR-Maßnahmen sind reines Marketing und dienen nur dazu, den Umsatz zu steigern. So wirbt H&M mit einer „Conscious Collection“, die laut CEO Karl-Johan Persson „mit Rücksicht auf Mensch und Umwelt“ produziert wird. In Kambodscha aber werden Näherinnen, die für H&M-Zulieferer nähen, aufgrund von Mangelernährung ohnmächtig – unconscious – weil ihre Löhne zu niedrig sind.

CSR-Maßnahmen dienen allzu häufig nur der Schönfärberei. Mit dem Hinweis auf die Mitgliedschaft in Initiativen wie der Business Social Compliance Initiative (BSCI) glauben viele Unternehmen – branchenübergreifend von der Lebensmittel- bis zu Bekleidungsindustrie –, in Sachen Sozialverantwortung genug getan zu haben.

Das ist ein Trugschluss, denn die Arbeitsbedingungen bei den Zulieferern europäischer Unternehmen in den Ländern Südasiens haben sich bisher nicht verbessert. Näherinnen in den Bekleidungsfabriken Bangladeschs, Indiens oder Kambodschas schufteten oft zehn, zwölf Stunden am Tag, manchmal sogar Nächte hindurch und erhalten nur einen Hungerlohn. Überstunden, Diskriminierung, Beschimpfungen und sexuelle Übergriffe gehören

zu ihrem Arbeitsalltag. Versuchen sie, sich in der Fabrik zu organisieren, werden sie bedroht oder gefeuert, aktive Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen riskieren ihr Leben.

Damit sich etwas ändert, darf es nicht bei freiwilligen CSR-Maßnahmen von Unternehmen bleiben. Denn viele freiwillige Maßnahmen dienen geradezu dazu, verbindliche gesetzliche Regulierungen zu verhindern. Sie sollen den Regierungen suggerieren, dass die Unternehmen freiwillig schon sehr viel tun, es also gesetzlicher Maßnahmen nicht bedarf. Diese aber sind dringend nötig, wie es 2011 auch die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die EU-Kommission in ihrer CSR-Strategie empfehlen. Unternehmenshaftung (Corporate Accountability), rechtlich verbindliche Verpflichtungen, müssen eingeführt werden. Denn einerseits lassen Unternehmen in den Ländern produzieren, wo sie Kostenvorteile aufgrund niedriger Sozial- und Umweltstandards haben. Außerdem schützen bi- und multilaterale Investitionsabkommen die Unternehmen und erschweren es den Ländern im Süden, die Rechte ihrer eigenen Bevölkerung gegenüber großen Unternehmen durchzusetzen. Andererseits können die gleichen Unternehmen nicht aufgrund von Arbeits- und Menschenrechtsverstößen ihrer Lieferanten in Deutschland zur Rechenschaft gezogen werden. Opfer von Menschenrechtsverstößen haben keinen Anspruch auf Wiedergutmachung und Entschädigung. Diese Regulierungslücken zeigt der vorliegende Band auf, der mit über 35 Beiträgen von verschiedenen AutorInnen 2013 aktueller denn je ist. Denn: Leider hat sich in den letzten beiden Jahren wenig bis gar nichts getan. Deutschland hat noch immer keinen Plan zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien entwickelt, wie von der EU-Kommission gefordert. Nur im Bereich Transparenz gibt es inzwischen einen Vorschlag der EU-Kommission zur Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen. Es wurden daher vor allem die Artikel im Kap. 6 überarbeitet, bei zahlreichen anderen Artikeln hatten die AutorInnen ebenfalls den Wunsch, Verbesserungen und Aktualisierungen vorzunehmen.

Eine Kombination von freiwilligen CSR-Maßnahmen von Unternehmen und gesetzlichen Vorschriften, die zu einer stärkeren Regulierung bis hin zu einer Unternehmenshaftung führen, ist nötig. Dieses Buch formuliert zum Schluss Forderungen an die Bundesregierung und die Politik zu den wichtigsten Bereichen, in denen es einer Regulierung bedarf.

Gisela Burckhardt

---

## Vorwort von Thomas Jorberg

Es gibt eine breite gesellschaftliche Akzeptanz, dass das Ziel der Unternehmen und der Wirtschaft ist, Gewinne zu machen. Nachhaltigkeit ist dabei oft nur ein Synonym für Langfristigkeit und CSR bedeutet, dass man neben den ökonomischen nachgeordnet auch auf soziale und ökologische Kriterien achtet. Dabei eröffnet sich ein sogenanntes „Spannungsfeld zwischen Ökologie und Ökonomie“. Das ist nachvollziehbar solange Gewinnmaximierung das oberste Ziel der wirtschaftlichen Tätigkeit bleibt und soziale sowie ökologische Kriterien nur Rahmenbedingungen sind, die es zu beachten gilt, damit die Kollateralschäden der ausschließlichen Orientierung auf der Gewinnmaximierung möglichst gering gehalten werden.

Die drei gängigen Dimensionen der Nachhaltigkeit „sozial, ökologisch, ökonomisch“ oder „people, planet, profit“ sind auch nicht gleichwertig, sozial und ökologisch schon gar keine Rahmen oder Nebenbedingungen von ökonomisch. In der GLS Bank haben wir die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit wie folgt formuliert und priorisiert:

1. Wirtschaft ist für die Menschen und deren Bedürfnisdeckung da (sozial/people).
2. Dies muss im Einklang sowie unter Bewahrung und Weiterentwicklung der Natur, der Schöpfung und des Klimas geschehen (ökologisch/planet).
3. Monetärer Gewinn ist eine Folge effizienten ökonomischen Handelns (ökonomisch/profit).

Im Prinzip ist der Sinn und Zweck von Wirtschaft ganz einfach die Befriedigung der unterschiedlichsten Bedürfnisse der Menschen durch die Produktion von Gütern und Dienstleistungen für Kunden. Der Gewinn ist dabei der Gradmesser, der aufzeigt, ob dieses Ziel effizient verfolgt wurde. Ökonomie ist die Methode, ein Ziel mit den geringstmöglichen Mitteln zu erreichen oder mit gegebenen Mitteln möglichst viel vom Ziel zu erreichen. Nachhaltigkeit heißt dementsprechend, den Menschen zu dienen mit dem geringstmöglichen Ressourcenverbrauch.

Im Rahmen eines solchen Verständnisses von Nachhaltigkeit wird deutlich, dass die Ökonomie eine dienende Funktion hat und somit nicht im Widerspruch zu sozialen oder ökologischen Fragen steht. In diesem Sinne steht das heutige Verständnis von Gewinn und Ökonomie auf dem Kopf. Das scheinbare Spannungsfeld löst sich auf, indem das ein-

zig sinnvolle Ziel wirtschaftlicher Tätigkeit – die ganzheitliche Deckung menschlicher Bedürfnisse – wieder erste Priorität erlangt. Der Mensch mit seinen vielfältigen materiellen, emotionalen und geistigen Bedürfnissen als Käufer und Kunde ist der einzig sinnvolle Ausgangspunkt und das einzig sinnvolle Ziel unternehmerischer Tätigkeit. In dem Sinne ist CSR kein Mythos, sondern Ausweg aus den Krisen unserer Zeit.

Thomas Jorberg, Vorstandssprecher GLS Bank



---

## Vorwort von Klaus Priegnitz

Während einerseits Arbeitslosigkeit, Armut und Unsicherheit weltweit zunehmen, beherrschen andererseits Groß-Banken, Groß-Finanz und Groß-Unternehmen immer häufiger die Regierungspolitik. Die große Ungleichheit, die eine der Hauptursachen der weltweiten Wirtschaftskrise war, wächst weiter, und die Verletzung grundlegender internationaler Arbeitsnormen ist wiederum die Hauptursache für diese Ungleichheit.

Während sich diese Trends weltweit beschleunigen, sehen sich die Gewerkschaften in vielen Ländern schwersten Repressionen seitens Regierungen und Arbeitgebern gegenüber. Im Jahr 2010 wurden 90 Menschen aufgrund legitimer Gewerkschaftsaktivitäten getötet, weitere 75 erhielten Morddrohungen, 2050 wurden verhaftet und 5000 entlassen. Zahlreiche weitere Fälle werden nie bekannt, weil viele Beschäftigte, die Gewerkschaftsarbeit verrichten, eingeschüchtert werden und zu große Angst vor Repressalien haben, um sie anzuzeigen.

Alle Hoffnungen, die nach der großen Finanzkrise darauf ruhten, etwa eine Re-Regulierung der Finanzmärkte durch die Weltgemeinschaft der Staaten zu bekommen, haben sich als Illusion herausgestellt. Bis heute fehlt es auf internationaler Ebene an einer politischen und sozialen Einbettung der Wirtschaftsglobalisierung, es fehlt ein verbindliches internationales Regelwerk zur Durchsetzung sozialer und ökologischer Mindeststandards bei der Globalisierung.

Die Debatte in den internationalen Organisationen über freiwillige Verhaltenskodizes von Unternehmen und Vereinbarungen bekam Ende der 90er Jahre durch den Global Compact und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen Konjunktur. Das Zauberwort hieß nunmehr Corporate Social Responsibility (CSR). Es wurde schnell deutlich: Einerseits gibt es einige Unternehmen, die willens sind, sowohl im Inland als auch im Ausland Transparenz und Rechenschaft über die sozialen und ökologischen Folgen ihres Handels abzulegen. Andererseits aber gibt es zahlreiche Unternehmen, die Schönfärberei betreiben: Sie prahlen damit, weltweit in ihrer gesamten Zuliefererkette die Qualität ihrer Produkte kontrollieren und garantieren zu können, aber im Bereich sozialer Rechte sind sie nicht in der Lage, verbindliche Aussagen über deren Einhaltung zu machen.

CSR allein ist nicht geeignet, das notwendige Niveau zum Schutz von Arbeitnehmerrechten und Gewerkschaften zu gewährleisten. Zusätzlich zu den Kernarbeitsnormen und weiteren Normen der Internationalen Arbeitsorganisation, die lediglich Mindeststandards

bedeuten, können freiwillige Vereinbarungen mit Unternehmen einen zusätzlichen Beitrag leisten. Aber eines bleibt klar (Erklärung der G8-Arbeitsminister, Dresden 2007): „Es ist vor allem Aufgabe des Staates, Menschenrechte und Arbeitsnormen umzusetzen und zu verbessern“, ansonsten werden soziale Rechte faktisch privatisiert.

Klaus Priegnitz, Generalsekretär der Internationalen  
Textil-, Bekleidungs- und Ledergewerkschaft (ITBLAV)

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einführung und Überblick</b> .....	1
Gisela Burckhardt	
1.1 Ziel des Buches .....	2
1.2 Begriffserläuterungen von CSR und Nachhaltiger Entwicklung .....	3
1.3 Struktur des vorliegenden Sammelbandes .....	6
<b>Teil I Unternehmensverantwortung zwischen Freiwilligkeit und Regulierung</b> ...	9
<b>2 Arbeitsbedingungen von Frauen in globalen Zulieferketten</b> .....	11
Gisela Burckhardt	
2.1 Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie Bangladeschs .....	12
2.2 Gründe für die bevorzugte Einstellung von Frauen in der Bekleidungsindustrie .....	13
<b>3 Geschichte der Unternehmensverantwortung – Primat des Kapitals über die Politik</b> .....	15
Uwe Wötzel	
<b>4 Freiwillig, aber nicht beliebig</b> .....	21
Eva Kocher	
4.1 Gegenstand der Versprechen .....	21
4.2 Die Verbindlichkeit von Verträgen und Versprechen .....	22
4.3 Irreführung durch nicht eingehaltene Versprechen .....	23
4.4 Illegitime Spiele mit Menschenrechten? .....	24
<b>5 Die UN Leitprinzipien zur menschenrechtlichen Verantwortung von Unternehmen – Ist das Glas halb voll oder halb leer?</b> .....	25
Elisabeth Strohscheidt und Armin Paasch	
5.1 Vorgeschichte .....	25
5.2 Inhalt und Bewertung von Referenzrahmen und Leitprinzipien .....	26
5.3 Schwerfälliger Start bei der Umsetzung .....	28

<b>Teil II Staatliche Schutzpflicht und Rechtsschutz in Europa, insbesondere in Deutschland</b> .....	31
<b>6 Extraterritorialer Menschenrechtsschutz und Unternehmensverantwortung: Eine europäische Perspektive</b> .....	33
Daniel Augenstein	
6.1 Mangelnde extraterritoriale Schutzpflichten der EU Staaten gegenüber global operierenden Wirtschaftsunternehmen .....	34
6.2 Verbesserung der Kohärenz zwischen für den Menschenrechtsschutz relevanten Rechtsgebieten und Politikfeldern .....	34
6.3 Ausschöpfung des Potenzials von territorialem Menschenrechtsschutz mit extraterritorialem Effekt .....	35
<b>7 Aufgabe des Staates: Menschenrechte weltweit schützen, Haftungs- und Sorgfaltspflichten für Unternehmen</b> .....	37
Johanna Kusch	
7.1 Menschenrechtsschutz unzureichend .....	37
7.2 Ausgestaltung der menschenrechtlichen Schutzpflicht in Europa .....	38
7.3 Ansatzpunkte im nationalen Recht .....	39
7.4 Fazit .....	40
<b>8 Hürden im deutschen Recht für Klagemöglichkeiten von Geschädigten aus dem Süden</b> .....	41
Miriam Saage-Maaß	
8.1 Gastland – Heimatland Verfahren .....	42
8.2 Eingeschränkte Zuständigkeit der Gerichte .....	42
8.3 Anwendbares Recht .....	42
8.4 Keine kollektive Klagemöglichkeit für große Opfergruppen .....	43
8.5 Besseres Beweiserhebungsverfahren .....	43
8.6 Fazit .....	44
<b>9 Kohärenter Menschenrechtsschutz? Zur Verankerung der staatlichen Schutzpflicht in der Außenwirtschaftsförderung</b> .....	45
Christian Scheper	
9.1 Instrumente zur Förderung von Exportkrediten ohne ausreichenden Menschenrechtsschutz .....	46
9.2 OECD-Leitsätze sind für Unternehmen unverbindlich .....	47
9.3 Einseitige Internationale Investitionsschutzvereinbarungen zulasten des Menschenrechtsschutzes .....	48
<b>10 Sozialklauseln in der europäischen Handelspolitik: Wirkungsvolles Schutzinstrument oder Feigenblatt?</b> .....	51

David Hachfeld	
10.1 Bisher ohne Biss: Sozialklauseln in EU-Freihandelsabkommen . . . . .	52
10.2 Potenziale und Grenzen: Die Menschenrechtsklausel im Allgemeinen Präferenzsystem der EU . . . . .	53
<b>11 Zusammenfassung der Beiträge und Fazit: Staatliche Schutzpflicht in Europa, insbesondere in Deutschland . . . . .</b>	<b>55</b>
Gisela Burckhardt	
<b>Teil III Mangelnder Schutz der Betroffenen in ausgewählten Produktionsländern . . . . .</b>	<b>57</b>
<b>12 Reform des chinesischen Arbeitsrechts – Verbesserung der staatlichen Schutzpflicht für die Betroffenen? . . . . .</b>	<b>59</b>
Tatjana Chahoud	
12.1 Entwicklungen im chinesischen Arbeitsrecht . . . . .	59
12.2 Rolle der Gewerkschaften bei der Stärkung von Arbeitnehmerrechten . . .	61
12.3 Zusammenfassung . . . . .	62
<b>13 Die Arbeitsgesetzgebung in Bangladesch – Schwierigkeiten der Umsetzung . . .</b>	<b>65</b>
Khorshed Alam	
13.1 Menschen- und Arbeitsrechte in Bangladesch . . . . .	65
13.2 Implementierung der Arbeitsgesetze auf Fabrikebene . . . . .	66
13.3 Meinungsfreiheit und betriebliche Organisation . . . . .	66
13.4 Beschwerdemöglichkeiten . . . . .	67
13.5 Hindernisse bei der Beschwerdeführung . . . . .	67
13.6 Staatliche Kontrolle mangelhaft und korrupt . . . . .	68
13.7 Freiwillige Verhaltenskodizes vs. Verbindlicher rechtlicher Rahmen . . . .	68
<b>14 Textilarbeiterinnen in Indien können ihre Rechte nicht einklagen . . . . .</b>	<b>69</b>
Laura Ceresna	
14.1 Gesetze werden nicht umgesetzt . . . . .	69
14.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz . . . . .	71
14.3 Beschwerdemöglichkeiten und Rechtsmittel . . . . .	71
<b>15 „Better Factories Program“ in Kambodscha – ist der Name auch Programm? . . . . .</b>	<b>73</b>
Sabine Ferenschild	
15.1 Was ist und was will „Better Factories Cambodia“? . . . . .	73
15.2 Was hat das Programm bisher gebracht? . . . . .	74
15.3 Vorbildfunktion für andere Länder . . . . .	75
15.4 Wesentliche Kritikpunkte . . . . .	75

<b>16 Zusammenfassung der Beiträge und Fazit: Mangelnder Schutz der Betroffenen</b> .....	77
Gisela Burckhardt	
<b>Teil IV Freiwillige CSR-Initiativen zur Umsetzung von Unternehmensverantwortung</b> .....	79
<b>17 Neue Regeln für globales Wirtschaften – Eine Bilanz zur Revision der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen</b> .....	81
Britta Utz	
17.1 Sorgfaltspflicht als Kern der Unternehmensverantwortung .....	82
17.2 Verantwortung für Menschenrechte, Zahlung angemessener Löhne .....	82
17.3 Transparenzanforderungen für die Kontaktstellen .....	82
17.4 Weiterhin „graue Zonen“ bei den Umsetzungsverfahren .....	83
<b>18 Der Global Compact der Vereinten Nationen – Instrument für mehr verantwortliches Unternehmensverhalten oder doch nur „Bluewashing“? ...</b>	85
Mathias John	
18.1 Entstehung und Grundlagen .....	85
18.2 Lern- und Dialogforum mit breiter Beteiligung .....	86
18.3 Schwächen und Defizite .....	86
18.4 Fazit und Ausblick .....	87
<b>19 ISO 26000, der neue Leitfaden für gesellschaftliche Verantwortung – Papiertiger oder Meilenstein?</b> .....	89
Franziska Humbert	
19.1 Gesellschaftliche Verantwortung .....	90
19.2 Probleme des freiwilligen Verhaltenskodexes .....	90
<b>20 Runder Tisch Verhaltenskodizes – ein Dialogforum ohne Biss</b> .....	93
Birgit Stahl und Uwe Wötzel	
20.1 Andere Dialogforen sind vielversprechender .....	94
<b>21 Wie viel Unternehmensverantwortung fordern Sozialstandardinitiativen? BSCI, ETI, FLA, FWF und SA 8000 im Vergleich</b> .....	97
Mark Starmanns	
21.1 Standardinitiativen und Fabrikzertifikate .....	98
21.2 Governance .....	98
21.3 Standards .....	98
21.4 Audits & Verifikation .....	99
21.5 Weitere Maßnahmen .....	100

---

21.6	Transparenz & Wirkung der Initiativen .....	100
21.7	Fazit .....	101
<b>22</b>	<b>Zusammenfassung der Beiträge und Fazit: Freiwillige CSR-Initiativen zur Umsetzung von Unternehmensverantwortung .....</b>	<b>103</b>
	Gisela Burckhardt	
<b>Teil V</b>	<b>CSR-Maßnahmen von Unternehmen und ihre Wirkungen – Beispiele aus den Branchen Bekleidung .....</b>	<b>105</b>
<b>23</b>	<b>Verhaltenskodex: Ein echtes Anliegen oder bloß Augenwischerei? .....</b>	<b>107</b>
	Suhasini Singh	
23.1	Untergräbt der Verhaltenskodex die Rolle der Gewerkschaften? .....	109
<b>24</b>	<b>Sozialaudits – was bringen sie den Näherinnen in den Sweatshops? .....</b>	<b>113</b>
	Gisela Burckhardt und Jeroen Merk	
24.1	Begrenzte Wirkungen von Sozialaudits .....	114
24.2	Kritikpunkte an Sozialaudits .....	115
<b>25</b>	<b>Pilotprojekt ASDA/GIZ in Bangladesch: Produktivitätssteigerung auf dem Rücken der Beschäftigten .....</b>	<b>119</b>
	Dominic Eagleton	
25.1	Hintergrund .....	119
25.2	Hungerlöhne .....	120
25.3	Exzessive Überstunden .....	120
25.4	Schikanierung von Arbeiterinnen .....	121
25.5	Stärkung der Arbeiterinnen .....	121
25.6	Hinter der PR-Fassade .....	121
25.7	Asda's nächste Schritte .....	122
25.8	Fazit .....	122
<b>26</b>	<b>Die Unterstützung der Bekleidungsindustrie durch die GIZ in Bangladesch – einseitige Förderung der Unternehmensverbände .....</b>	<b>125</b>
	Khorshed Alam und Gisela Burckhardt	
26.1	Projektkomponenten .....	125
26.2	Produktivitätssteigerung .....	126
26.3	Einhaltung von Sozialstandards .....	127
26.4	Trainingsprogramme im Auftrag von Einkäufern aus Europa .....	127
26.5	Wirkung der Trainingsprogramme .....	128
26.6	Die Rolle der GIZ .....	129