

Gunther Teubner
Frankfurt

Codes of Conduct multinationalaler Unternehmen: Unternehmensverfassung jenseits von Corporate Governance und gesetzlicher Mitbestimmung

(in: Armin Höland, Christine Hohmann-Dennhardt, Marlene Schmidt und Achim Seifert (Hg.) Arbeitnehmermitwirkung in einer sich globalisierenden Arbeitswelt: Liber Amicorum Manfred Weiss, Berliner Wissenschafts-Verlag, Berlin 2005, 109-117 und in: Dieter Gosewinkel, Wolfgang Merkel und Dagmar Simon (Hg.), Unternehmen, Staat, Globalisierung: Festschrift für Jürgen Kocka, 2007 (im Erscheinen).

Zu den Verlierern der Globalisierung gehört die deutsche Unternehmensverfassung. Im Kampf um die Mitbestimmung, der vor dreißig Jahren in dem historischen Kompromiss des deutschen Mitbestimmungsgesetzes zu Ende schien, dürften sich heute die Machtverhältnisse so verschoben haben, dass die Anteilseigner einen klaren Sieg davontragen und die Gewerkschaften ihnen nur noch Rückzugsgefechte liefern. Corporate Governance löst Mitbestimmung als unternehmensverfassungsrechtliche Leitformel ab. Doch ist es einigermaßen überraschend, dass der gleiche Prozess der Globalisierung eine große Zahl von multinationalen Unternehmen (MNU), dazu gezwungen hat, neue Formen der Unternehmensverfassung zu entwickeln, die jenseits des Konflikts von corporate governance und Mitbestimmung angesiedelt sind.¹ Corporate Codes multinationalaler Unternehmen sind neuartige Ordnungsstrukturen, die weder auf eine bloße Interessenverfolgung der Anteilseigner noch auf eine Partizipation der Arbeitnehmerorganisationen ausgerichtet sind. Hier zeichnen sich andersartige Institutionen der Sozialverantwortung von Unternehmen ab.

Manfred Weiss hat in den Corporate Codes der MNU neuartige Chancen der Unternehmensverfassung im Prozess der Globalisierung identifiziert: Die weltweite Vernetzung von Märkten, Kapital und Produktion lassen die Arbeitsbedingungen in den Entwicklungsländern sinken und gefährden zugleich die sozialen Errungenschaften in fortgeschrittenen Industrieländern. Für eine Gegensteuerung

¹ Christoph Scherrer und Thomas Greven, Global Rules for Trade: Codes of Conduct, Social Labeling, Workers' Rights Clauses, Münster 2001.

fallen die Nationalstaaten weitgehend aus. Die Hoffnungen auf die International Labour Organization sind weitgehend enttäuscht, denn ihre Konventionen sind zwar verbindlich, aber nicht durchsetzbar. Wenig erfolgversprechend sind Sozialklauseln in internationalen Handelsverträge. Vielversprechend erscheint demgegenüber eine Strategie, in der der Druck von weltweiten sozialen Konflikten, Protestbewegungen, Nichtregierungsorganisationen und internationalen Organisationen die multinationalen Unternehmen dazu zwingt, Selbstverpflichtungserklärungen – Codes of Conduct – abzugeben, in denen sie sich zur Einhaltung von sozialen Standards verpflichteten.

„Dies ist im übrigen die zwangsläufige Folge der durch die Globalisierung der Wirtschaft erfolgten Machtverschiebung. Weder die Einzelstaaten noch die internationalen Organisationen können die multinationalen Unternehmen nennenswert in ihrem Bewegungsraum einschränken. Diese beharren auf ihren durch das Freiwilligkeitsprinzip gesicherten Freiräumen und nutzen sie zur Schaffung eigener Normgebilde. Auch wenn es sich bei den Codes of Conduct nicht um Recht im tradierten Sinne handelt, geht es doch um Regelwerke, bei denen die Erwartung der Regeleinhaltung legitim ist. Entscheidend ist deshalb aus meiner Sicht, dafür zu sorgen, dass das „soft law“ nicht bloße Kosmetik bleibt. Wenn NGOs, die Medien und vielleicht auch die Gewerkschaften ihre von mir skizzierten Bemühungen noch verstärken, wenn sich dadurch ein internationales Bewusstsein für eine die Arbeitswelt mit reflektierende globale Zivilgesellschaft der Zukunft herausbildet, dann besteht Anlass zu großen Hoffnungen.“²

Weiss ist primär an politischen Strategien und deren Erfolgen interessiert. Rechtliche Aspekte der Codes of Conduct lassen ihn ziemlich kalt. Die Codes liegen für ihn im „juristischen Niemandsland“. Als soft law seien sie sowieso nicht einklagbar, sondern verpflichteten die Unternehmen nur moralisch. Alles hänge von den politischen Verhältnissen ab: dem Gewicht der kontrollierenden Akteure und vor allem der Mobilisierung der Öffentlichkeit, die Druck auf die Unternehmen ausübe.³ Doch erscheint es lohnend, die Analysen von Weiss weiterzuführen und der Frage

² Manfred Weiss, Globalisierung und Arbeitsrecht, Vortrag im Rahmen einer Vorlesungsreihe des Fachbereichs Rechtswissenschaft der Universität Frankfurt 2003, gekürzte Fassung: ders., Gefangen im globalen Wettbewerb: Chancen und Grenzen des Arbeitsrecht: Internationale Organisationen, staatliche Eigeninteressen und multinationale Konzerne. Forschung Frankfurt 2004, 15.

³ Weiss 2004 (Fn. 2) 21.

nachzugehen, ob sich in den Corporate Codes nicht zugleich neuartige Rechtsphänomene herausbilden, deren Eigengewicht nicht nur die Rechtslage ändert, sondern auch die politischen und ökonomischen Verhältnisse beeinflusst. Die hier verfolgte These heißt: Corporate Codes sind emergente Rechtsphänomene der Konstitutionalisierung von private governance regimes. Sie sind nicht mehr, wie in ihrer Anfangszeit, bloße Absichtserklärungen, sondern haben sich inzwischen in genuine Zivilverfassungen im Sinne eines constitutional pluralism transformiert. Im folgenden sollen fünf beobachtbare Trends – Juridifizierung, Konstitutionalisierung, Judizialisierung, Hybridisierung, Vernetzung - skizziert werden, die diese These zu stützen geeignet sind.

I. Private Juridifizierung: Corporate Codes als Recht ohne Staat

Wenn man Corporate Codes einfach als soft law kennzeichnet, dann umgeht man die harte Alternative Recht oder Nichtrecht. Angesichts der gravierenden Folgen dieser Alternative kann man sich eine solche Umgehung eigentlich nicht leisten. Für die Corporate Codes stellt sich die gleiche Frage wie im Falle der lex mercatoria, den Regeln des Internets und anderen globalen Regimes, in denen private Akteure Normen setzen, deren Verbindlichkeit nicht von staatlichen Instanzen garantiert ist. Handelt es sich um Recht im eigentlichen Sinne? Diese Frage wird inzwischen von unterschiedlichen Richtungen der Rechtstheorie positiv beantwortet: vom neueren Rechtspluralismus⁴, postmodernen Governance-Theorien,⁵ Theorien der gesellschaftlichen Felder⁶, systemtheoretischen Positionen⁷ und Theorien des „soft law“⁸.

Bei den Corporate Codes wird man allerdings differenzieren müssen. Nicht jeder formalisierten Absichtserklärung einer MNU kann man schon Rechtscharakter zusprechen. Nur wenn bestimmte angebbare Bedingungen erfüllt sind, kann von Recht im eigentlichen Sinne die Rede sein. Die dafür nötige Normstrukturen der

⁴ John Griffiths, What is Legal Pluralism, *Journal of Legal Pluralism* 24, 1986, 1; Sally E. Merry, Legal Pluralism, *Law and Society Review* 22, 869; Hanne Peterson und Henrik Zahle, *Legal Polycentricity: Consequences of Pluralism in Law*, Aldershot 1995.

⁵ Gerry Stoker, Governance as Theory, *International Social Science Journal* 155, 1998, 17.

⁶ Pierre Bourdieu, The Force of Law: Toward a Theory of the Juridical Field, *Hastings Law Journal* 38, 1987, 808.

⁷ Gunther Teubner, *Global Law Without the State*, Aldershot 1997; Jiri Priban und David Nelken, *Law's New Boundaries: The Consequences of Legal Autopoiesis*, Aldershot 2001.

⁸ Silvana Sciarra, Social Values and the Multiple Sources of European Law, *European Law Journal* 1, 1995, 1; Alan E. Boyle, Some Reflections on the Relationship of Treaties and Soft Law, *International and Comparative Law Quarterly* 48, 1999, 901.

Corporate Codes sind bisher am eingehendsten von Martin Herberg untersucht worden.⁹ Danach transformiert erst das Zusammenspiel dreier Normierungsebenen die Codes in genuine Rechtsnormen:

1. auf der oberen Ebene existieren firmeneigene Selbstverpflichtungen und Leitlinien; unter den Bedingungen zunehmender rechtlicher Porösität sind sie ein wichtiges Mittel der Erzeugung von Vertrauen und der Legitimitätsbeschaffung.

2. Auf der mittleren Ebene rangieren die Aktivitäten der internen Kontroll- und Implementationsorgane, die teilweise als Berater auftreten, teils als Ermittler und Durchsetzungsorgane fungieren und häufig auch die Funktion übernehmen, die geltenden Normen weiterzuentwickeln.

3. Auf der unteren Ebene dominieren konkrete technische und organisatorische Normen und Regeln, die gleichsam den operativen Kern der Regulative ausmachen; sie umfassen Aufgaben und Pflichten, die man den Leitlinien in dieser Konkretheit nicht hätte entnehmen können und die streckenweise im Format impliziter Basisregeln und Normalitätskriterien vorliegen.

Herberg stellt einen Katalog von Merkmalen als Voraussetzung für den Rechtscharakter einer Norm auf. Erstens müssen sie in ein größeres Geflecht eng aufeinander verweisender Normen, Regeln und Verfahren eingebunden sein, das typischerweise auch sehr konkrete, auf spezielle Handlungssituationen bezogene Vorgaben enthält, die eine klare Grenzlinie zwischen zulässigen und unzulässigen Praktiken etablieren und dem Normadressaten ein zuverlässiges Orientierungsmittel an die Hand geben. Zweitens gehört dazu die Komponente der faktischen Wirksamkeit, die teils durch die inhaltliche Überzeugungs- und Bindungskraft der Normen, teils durch Instrumente der Überwachung und Durchsetzung zustande kommt. Zu den unverzichtbaren definitorischen Merkmalen einer rechtlichen Ordnung

⁹ Martin Herberg, Codes of Conduct und kommunikative Vernunft: Rechtssoziologische Überlegungen zu den umweltbezogenen Selbstverpflichtungen multinationaler Chemiekonzerne, *Zeitschrift für Rechtssoziologie* 22, 2001, 25; ders., Kooperatives Regierungshandeln und Codes of Conduct im Politikfeld Umweltschutz bei Auslandsdirektinvestitionen, in: Hansjürgens u.a. (Hg.), *Kooperative Umweltpolitik*, Baden-Baden, 2003, 65; ders., Erzeugen multinationale Unternehmen ihr eigenes Umweltrecht? Bausteine zu einer Theorie transnationaler Regulative, MS Bremen, 2004. Diese Untersuchungen beziehen sich besonders auf Corporate Codes, die den Umweltschutz betreffen, sind aber auf arbeitsrechtliche Codes ohne weiteres übertragbar.

gehört drittens die Herausbildung bestimmter, abgrenzbarer Spezialorgane, die schwerpunktmäßig mit der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der normativen Ordnung betraut sind.

Eine klare theoretische Orientierung lässt sich hier gewinnen, wenn man diese Merkmalskombination auf das Phänomen „sekundärer Normierungsprozesse“ zurückführt. Im Unterschied zum Rechtsbegriff von Herbert Hart sind dann für das Vorliegen von Recht nicht nur einfache sekundäre Normen erforderlich, sondern ein real institutionalisierter dynamischer Prozess von Normierungen von Normierungen, in denen der binäre Code Recht/Unrecht nicht nur auf Verhalten angewendet wird, sondern zugleich auf die Normierungen selbst. Dieser Prozess erfordert gewisse institutionelle Vorkehrungen, besonders die Herausbildung von Verfahrensrollen, die für die Setzung, Modifizierung, Interpretation und Implementation der primären Normierungen zuständig sind. Es ist also besonders die Herausbildung der mittleren Ebene der internen Kontroll- und Implementationsorgane, die zwischen den beiden anderen Normebenen vermittelt und damit den Rechtscharakter von Corporate Codes erst begründet.

Eine genauere rechtliche Qualifizierung der Corporate Codes müsste ihre Selbstverpflichtungen doppelt begründen: Unternehmensextern als vertragliche Bindung oder als einseitige Erklärung an die Öffentlichkeit, unternehmensintern als korporativen Akt, der aus verbandsrechtlichen Regeln verbindlich wird, jedenfalls im Innenverhältnis zu den Organen und zu den Gesellschaftern. Das Zusammenspiel von gesellschaftsrechtlichen Regeln und der Bindungswirkung im Außenverhältnis bedarf noch näherer Untersuchung. Fruchtbar dürfte hier die Parallele zum Zusammenspiel von völkerrechtlichen Verträgen und einseitigen Regierungserklärungen und ihrer innerstaatlichen Bindungswirkung über verfassungsrechtliche Normen des Nationalstaates sein.

II. Gesellschaftliche Konstitutionalisierung: Elemente einer gesellschaftlichen Teilverfassung.

Frappierender noch als ihr Rechtscharakter ist das genuin konstitutionelle Element, das solche private Normierungen der Corporate Codes enthalten. Denn die eben

angesprochenen reflexiven Normierungen, die auf der mittleren Ebene angesiedelt sind, begründen zwar den Rechtscharakter der Corporate Codes, stellen aber als solche noch keine konstitutionelle Normierungen im strengen Sinne dar. Dazu werden sie erst dann, wenn sie reflexive Prozesse in der globalen Wirtschaftsorganisation mit reflexiven Rechtsprozessen verbinden, mit anderen Worten: wenn sie als intersystemische Kopplungsinstitutionen sekundäre Rechtsnormierungen mit fundamentalen Rationalitätsprinzipien der Organisation verknüpfen. Eine nicht-staatliche, nicht-politische, sondern zivilgesellschaftliche Konstitutionalisierung der MNU findet also dann statt, wenn reflexive Sozialprozesse, die ihr Verhältnis zu ihren Umwelten betreffen, dadurch juridifiziert werden, dass sie mit ihrerseits reflexiven Rechtsprozessen, also Normierungen der Normierungen verknüpft werden. Unter dieser Bedingung macht es Sinn, im strengen Sinn von Elementen einer genuinen Verfassung in den Corporate Codes multinationaler Unternehmen zu reden. Aus ihrer Funktion der autonomen Verrechtlichung von globalen Wirtschaftsorganisationen ergeben sich die typischen Bestandteile einer Verfassung: Bestimmungen über die Einrichtung und Ausübung der Entscheidungsprozesse (Organisations- und Verfahrensregeln) und Normierung der Systemgrenzen über individueller Freiheiten und über gesellschaftliche Autonomien (Grundrechte).

Und genau diese Bedingungen erfüllen die Normen der oberen Ebene der Codes. Sie betreffen die fundamentalen Entscheidungsprozesse der MNU, die sich mit dem Verhältnis der Organisation zu ihren menschlichen und natürlichen Umwelten betreffen, also insbesondere das Verhältnis zu den Arbeitnehmern, deren fundamentale Rechte von der Organisation respektiert werden. Die Leitlinien auf der oberen Normenebene sind in der Tat genuine Verfassungsnormen der MNU. Ihrer Struktur nach sind sie nicht einfache Verhaltensnormen wie die Regeln und Standards auf der unteren Ebene, sondern explizit höherrangige Normen, die als allgemeine Prinzipien formuliert sind und die einerseits der unternehmensinternen Normgenerierung, andererseits der internen und externen Normenkontrolle dienen. Hier von „Herrschaftsbeschränkung“ wegen externer Effekte des Unternehmenhandelns zu sprechen, kommt zwar der Problematik nahe, ist aber vom Denkstil der politischen Verfassung angeregt und daher zu politiknah gedacht.¹⁰

¹⁰ Herberg 2004 (Fn. 9).

Nicht bloß Herrschaftsbeschränkung in Situationen, in denen wirtschaftliche Machtphänomene auftauchen, sondern umfassender Beschränkung der unternehmenstypischen Kommunikation beziehungsweise des unternehmenstypischen Mediums wegen deren negativer Externalitäten trifft die Sache. Das Problem sind die Externalitäten des Profitprinzips, die der gewählten Produktionstechnik, die der formalen Organisation. Es geht also nicht um einen Transfer von staatlichen Grundrechten wegen Machtausübung durch gesellschaftliche Akteure, sondern um "Grundrechte", die den Externalitäten des eigenen Medium, der eigenen Rationalitätsverfolgung entgegenwirken sollen.

III. Internationale Judizialisierung: Kollision der Codes mit staatlichem Recht

Die bisher angesprochenen Prozesse der Juridifizierung und Konstitutionalisierung der MNU durch Corporate Codes sind im strengen Sinne autonom, haben also nichts mit nationalstaatlicher oder internationaler Politik oder mit nationalen Recht oder Völkerrecht zu tun. Corporate Codes bilden globales Recht ohne Staat und globale Verfassungen ohne Staat. Angesichts der unter Globalisierungsbedingungen deutlichen Tendenzen zur stärkeren Differenzierung von Politik und Recht sind ihre Beziehungen zum offiziellen Recht einerseits und zur nationalstaatlichen und zur internationalen regulatorischen Politik sind so unterschiedlich geartet, dass sie hier auch getrennt abzuhandeln sind.

Eine der wichtigsten Bedingungen für ihre erfolgreiche Institutionalisierung ist ihre Interaktion mit dem staatlichen Recht. Diese zu verdichten dürfte eine der wichtigsten Aufgaben für die Strategie für die unternehmensexternen Akteure sein. Denn hier stoßen sie auf den inhaltlichen Widerstand der MNU, die die Kontrolle über die Corporate Codes in autonomer Regie beibehalten wollen. Dabei sollte wie gesagt deutlich sein, dass die Interaktion mit staatlichem Recht nicht Voraussetzung für ihren eigenen Rechtscharakter und ihre Verbindlichkeit ist. Beides wird schon durch Juridifizierungs- und Konstitutionalisierungsprozesse im Unternehmen bzw. in den Auseinandersetzungen mit unternehmensexternen Akteuren hergestellt.

Ebenso deutlich sollte aber auch sein, dass Interaktion mit staatlichen Recht nicht die Transformation einer gesellschaftlichen Rechtsordnung in eine staatliche

Rechtsordnung bedeutet. Die Corporate Codes werden nicht von den staatlichen Rechtsordnungen vorgeschrieben, auch nicht von ihnen übernommen oder in sie integriert. Vielmehr geht es bei der Interaktion der Corporate Codes mit dem staatlichen Recht um eine Kollisionsfrage: Es kollidiert eine autonome gesellschaftliche Rechtsordnung mit dem Recht der Nationalstaaten und dem internationalen Recht. Und in einer solchen Kollision von autonomen Rechtsordnungen machen beide einen tiefgreifenden Wandlungsprozess durch. In der Sache geht es dann nicht um Unterordnung der Codes unter staatliches Recht oder um den Ausschluß staatlichen Rechts durch das autonome Recht der MNU, sondern um die reziproke Rekonstruktion staatlichen Rechts im Recht der MNU einerseits und des autonomen gesellschaftlichen Rechts im nationalen und internationalen Recht andererseits. Auf solche transnationalen Kollisionen – zwischen offiziellem staatlichen Recht und autonomen gesellschaftlichen Recht - ist das existierende Kollisionsrecht nicht eingestellt. Die hier auftauchenden Probleme sind durch die Entwicklung eines Kollisionsrechts zu überwinden, das nicht auf ein anzuwendendes territoriales Recht abstellt, sondern sich der Pluralität nationaler, internationaler und unternehmensinterner Rechtsbildungsmechanismen stellt. Von vornherein wäre hier ein „substantive law approach“ zu wählen, der es wegen der Transnationalität des streitigen Sachverhaltes unmöglich macht, die Rechtsfrage der einen oder der anderen Rechtsordnung exklusiv zuzuweisen. Hier geht es um regime-übergreifende Konflikte, die sich in beiden Rechtsordnungen relevant auswirken. Dann bleibt nur der Ausweg, dass die jeweilige Entscheidungsinstanz für das Recht der Inter-Regime-Kollisionen selbst Sachnormen entwickelt. In der Art eines asymmetrischen Mischrechtes werden mit Blick auf die eigene und die fremdem Regime-Rechtsordnung, aber auch mit Blick auf dritte Rechtsordnungen transnationale Sachnormen gebildet. Das Ziel wäre, dass in einem solchen Kollisionsprozess organisationale, internationale und nationale Rechtsakte um Aufmerksamkeit ringen können. Die Herausforderung, im Einzelfall transnationale Sachnormen zu entwickeln, wäre also von den beteiligten Gerichten – nationalen Gerichten und transnationalen Konfliktlösungsinstanzen - derart anzunehmen, dass sie die einschlägigen Rechtsnormen über ihren territorialen, organisationalen oder institutionellen Rechtskreis hinaus ermitteln und aus ihrer Kombination transnationale Rechtsnormen in Eigenverantwortung entwerfen.

IV. Regulatorische Hybridisierung: Herausbildung eines private-public policy mix, Ebenso wichtig für den Erfolg der Corporate Codes ist deren Interaktion mit politischen Regulierungsinstanzen. Auch hier hängt viel davon ab, dass externer Druck dazu führt, dass die autonomen Corporate Codes externen Regulierungsimpulsen ausgesetzt werden. Und wieder kommen hier den unternehmensexternen Akteuren – NGOs, Gewerkschaften, Medien, internationalen Organisationen und staatlichen Regulierungsinstanzen – eine entscheidende Rolle zu, um den Abschottungstendenzen der Unternehmen nicht nur bei der Formulierung der Codes, sondern bei deren Implementation und Weiterentwicklung zu begegnen.

Aber auch im Verhältnis der unternehmensinternen Selbstregulierung und einer politischen Fremdregulierung durch nationale und internationale Regulierungsinstanzen wird es nicht um eine Re-integration privater in staatliche Regulierung gehen. Die Umwandlung von rein freiwilligen Codes in staatlich angeordnete und implementierte Regulierungsnormen ist weder wahrscheinlich noch wünschenswert. Vielmehr ist die Hybridisierung der Corporate Codes eine Entwicklungstendenz, in denen die Autonomie der Corporate Codes erhalten bleibt, aber staatliche Regulierungsinstanzen und internationale Organisationen in die Setzung von Rahmenbedingungen und in Implementation und Kontrolle eingeschaltet sind. Weiß hat die sich hier stellenden Aufgaben so umrissen, dass nur mit einem Strategiebündel und nur im Zusammenwirken multinationaler Unternehmen, internationaler Organisationen, staatlicher Regierungen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und NGOs man dem Ziel weltweiter Etablierung von Arbeitnehmerrechten - nicht nur auf dem Papier sondern in der Praxis – näher kommen kann. In der Tat wird es hier darauf ankommen, sich miteinander abzustimmen und dafür zu sorgen, dass die einzelnen Strategien und die jeweiligen Akteure sich gegenseitig stützen und nicht gegeneinander arbeiten. „Zum public-private-policy-mix gibt es keine Alternative“.¹¹

V. Interorganisationale Vernetzung: Ausdehnung der Corporate Codes auf Produktionsnetzwerke

¹¹ Weiss 2003 (Fn. 2) 13.

Ein gravierender Mangel der Corporate Codes besteht darin, dass sie nur als unternehmensinterne Selbstregulierung von MNU wirksam sind und nicht den gesamten Produktions- und Distributionsprozess in der Wertschöpfungskette umfassen. Dann ergibt sich die ungünstige Situation, dass in den Kernunternehmen einer Industrie relativ hohe arbeitsrechtliche Standards herrschen, während die Arbeitsbedingungen in den anderen Unternehmen deutlich schlechter sind. Hier hat sich in der neueren Zeit ein Trend entwickelt, der diesen Tendenzen entgegenarbeitet: die Vernetzung als eine Ausdehnung der Corporate Codes of ganze weltweit agierende Produktionsnetzwerke. Hier haben sich global commodity chains herausgebildet, die weder als reine Marktbeziehungen noch als integrierte MNU zu qualifizieren sind.¹² Vielmehr handelt es sich um Kooperationsnetzwerke von selbständigen Unternehmen, die eigene governance structures herausgebildet haben. Zwei Typen lassen sich unterscheiden: die producer-driven und die buyer-driven chains. Sie unterscheiden sich danach, dass die Netzwerkzentrale entweder im Produktionsbereich liegt oder im konsumnahen Bereich.

Für die Corporate Codes ist es von Bedeutung, dass die Organisationsform der Netzwerke bestimmte Vorteile bietet, die es möglich macht, dass der Geltungsbereich der Codes auf sämtliche vernetzten Unternehmen ausgeweitet wird.¹³ Die übergreifenden governance structures des Netzwerkes erlauben es, dass trotz der Selbständigkeit der Einzelunternehmen auch die Corporate Codes in den Bereich der zentralisierten Funktionen gelangen und ihre einheitliche Geltung in der gesamten Produktionskette möglich wird. Von entscheidender Bedeutung ist dabei die Rolle der Netzwerkzentrale, deren maßgeblicher Einfluß auf die anderen Netzknoten die universale Anwendung der Codes durchsetzt. Darüberhinaus lässt sich ein Zusammenspiel von unternehmensinternen und interorganisationalen Faktoren beobachten. Die Kontroll- und Implementationsstrukturen, die im der Netzwerkzentrale entwickelt worden sind, zum Beispiel ein responsibility officer oder eine social responsibility task force, lassen sich über die Vernetzung auf die anderen Unternehmen übertragen und ermöglichen die Koordination der verschiedenen unternehmensinternen Codes.

¹² Gary Gereffi und Miguel Korzeniewicz, *Global Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport 1994.

¹³ Dazu mit weiteren Nachweisen Michael Fichter und Jörg Sydow, *Using Networks toward Global Labor Standards? Organizing Social Responsibility in Global Production Chains*, *Industrielle Beziehungen* 9, 2002, 357.

Wenn sich diese vier angesprochenen Tendenzen – private Juridifizierung, gesellschaftliche Konstitutionalisierung, internationale Judizialisierung, regulatorische Hybridisierung und interorganisationale Vernetzung – auch in Zukunft weiter fortsetzen, dann dürften sich in der Tat die großen Hoffnungen, die Manfred Weiss in die Corporate Codes setzt, als berechtigt herausstellen. Alles dürfte davon abhängen, ob der Außendruck, den externe Akteure – NGOs, Gewerkschaften, Medien, internationale Organisationen und nationalstaatliche Instanzen – weiter aufrechterhalten werden kann, bis eine Verrechtlichung der gesellschaftlichen Normen und die Interaktion mit staatlichen Recht so weit gediehen sind, dass die Corporate Codes nicht nur transitorische Phänomene der corporate culture sind, sondern als geltendes Recht auf Dauer gestellt werden und sich in stabile Rechtsinstitutionen verwandeln, die arbeitsrechtliche Standards auf akzeptablem Niveau garantieren.