

Dialog über soziale Verantwortung deutscher Unternehmen in Indien

"Es wäre aus unserer Sicht ein Ausdruck der sozialen Verantwortung deutscher Unternehmen, die sich in Indien engagieren, wenn sie auf freiwilliger Basis die Kriterien der Stellenreservierungspolitik (Reservation Policy), wie sie vom indischen Staat entwickelt worden sind und v.a. Dalits und Adivasis (die ehemals "Unberührbaren" und die indigene Bevölkerung Indiens) zugute kommen, im wesentlichen übernehmen würden."

Das ist im Kern die Forderung der "Plattform Dalit Solidarität in Deutschland" (DSiD), einem Netzwerk kirchlicher Organisationen, Aktionsgruppen sowie Einzelpersonen aus Publizistik und Wissenschaft, das sich zum Ziel gesetzt hat, die Problematik der Kastendiskriminierung und die damit verbundenen Verletzungen der Menschenrechte verstärkt in den Blickpunkt der deutschen Öffentlichkeit zu rücken.

Das Thema der Verhaltenskodizes für deutsche Unternehmen in Indien mit Bezug auf die Bevölkerungsgruppe der Dalits wurde jetzt auf der Jahrestagung der DSiD Ende Mai in Frankfurt am Main diskutiert.

Im Mittelpunkt standen dabei die Besonderheiten der indischen Kastenordnung und seine wirtschaftspolitischen Implikationen: die Verhinderung von Mobilität von Arbeitskraft (die Art der Tätigkeit ist für jede(n) Einzelnen durch die Geburt in eine bestimmte Kastengruppe „erbt“) und der Ausschluss der Dalits und anderer Kastengruppen vom Finanz- und Kapitalmarkt. Auf allen Unternehmensebenen im öffentlichen und privaten Sektor herrschen noch immer Diskriminierung, Kasten- und Klientelorientierung vor, manche Wirtschaftsbereiche sind fast ausschließlich von einer Kaste usurpiert. Bei Einstellungen und in der Ausbildung entscheiden überwiegend informelle Kastenstrukturen und nicht ein regulierter (offener) Arbeitsmarkt über die Chancen der Einzelnen. Der niedrige ökonomische Status von Dalits wird durch diese Strukturen weiter verfestigt.

Die stark benachteiligten Dalits zu fördern war Ziel einer Reihe von Maßnahmen des indischen Staat in den letzten 50 Jahren. So besagen z.B. die Regelungen zur Stellenreservierung, dass ein bestimmter Stellenanteil (entsprechend dem Bevölkerungsanteil pro Bundesstaat) im öffentlichen Dienst, in staatlichen oder staatlich weitgehend kontrollierten Unternehmen und für Ausbildungsplätze im Schul- und Ausbildungsbereich für diese Gruppen reserviert werden muss. Gleiches gilt für Sitze in Parlamenten und Gemeinderäten. Um aber die Quoten zu erfüllen, fehlt es den Dalits zuvorderst an Ausbildungs- und Qualifikationsangeboten. Zudem beziehen sich die Quoten nur auf den Anteil, aber nicht auf die Wertigkeit von Stellen und Beförderungen.

Mit Beginn der Privatisierung vieler staatlicher Betriebe und Versorgungsleistungen Anfang der 1990er Jahre hat sich die sozio-ökonomische Situation der Dalits weiter dramatisch verschlechtert. Vor allem in den Niedriglohnsektoren ist es zur "Freisetzung" einer großen Anzahl von prekär Beschäftigten, und damit vor allem von Dalits, gekommen.

Eine gezielte Förderung der Dalits im privaten Sektor würde nach Ansicht der DSiD zu ihrer gesellschaftlichen Eingliederung beitragen und auf diese Weise Gerechtigkeit befördern. Um die Risiken und Nachteile von "Quoten-Dalits" zu minimieren, sollte die Quotierung mit innerbetrieblichen Fortbildungs-, Förderungs- und Qualifizierungsprogrammen gekoppelt werden. Dies soll die marginalisierten Kastengruppen befähigen, auch höhere Positionen zu erreichen und kompetent auszufüllen.

In den Muttergesellschaften multinationaler Unternehmen sind die Besonderheiten und Wirkungszusammenhänge der indischen Kastenordnung vielerorts weitgehend unbekannt. So

bestätigte Jürgen Schöneck, Vertreter des Autozuliefererunternehmens GETRAG, einem deutschen Unternehmen mit Hauptsitz in Untergruppenbach und im indischen Bundesstaat Rajasthan in einem Joint Venture mit HI-TECH Gears Ltd. (50/50) engagiert, während der Diskussion, dass das Einführen von Stellenreservierungen bislang nicht thematisiert wurde. (Bisher lag der Schwerpunkt der Aktivitäten auf Zertifizierungen im Umwelt und Arbeitsschutzbereich.) "Unsere globale Firmenphilosophie ist, dass der Mensch im Mittelpunkt steht und das Handeln durch Menschlichkeit geprägt ist. Wir stellen motivierte, geeignete und qualifizierte Bewerber ein, unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrem Geschlecht", sagte Schöneck. Das Problem für die Dalits liegt aber gerade darin, dass sie aufgrund ihrer Diskriminierung im Bildungsbereich keine wirklichen Chancen auf eine gleichwertige Qualifizierung haben. Der Anspruch, nicht zu diskriminieren, wirkt somit selbst als Barriere und befestigt die Ungleichheit der Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Brigitte Hamm vom "Institut für Entwicklung und Frieden" (INEF) in Duisburg schlug für diese Verknüpfung von Quotierung und Qualifizierung eine Kooperation des Unternehmens mit der DSiD und möglicherweise auch des BMZ (unter „Public Private Partnership“) vor. Eine Variante der Kooperation könnte ein gemeinsam ausgearbeiteter „Verantwortungskodex“ mit einem komplementären Monitoring sein. Die Firma müsste sich dann zu einem in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführten externen Monitoring (mit dem Ziel eines "local empowerment") verpflichten. Andere Variationen (z.B. Zertifizierung nach SA 8000) seien aber ebenso denkbar. Sie gab jedoch zu bedenken: "Die Zertifizierung von Standards bzgl. Menschenrechten ist ungleich schwieriger als Umweltstandards einzuführen." Mit Freiwilligkeit allein lasse sich aber wohl nichts Wesentliches verändern, so Hamm. Sie setze aber auf einen Lernprozess im Management. Schöneck versprach sich weiterhin für das Anliegen der DSiD einzusetzen.

In der anschließenden internen Diskussion einigten sich die DSiD und die "Adivasi Koordination Deutschland" auf eine gemeinsame Arbeitsgruppe zu Fragen der Unternehmensverantwortung und eine mögliche spätere Kooperation mit deutschen Unternehmen in Indien. Mittlerweile hat die neue indische Regierung angekündigt das Thema der Stellenquotierung im privaten Sektor auf ihre Agenda zu setzen.