

Zehn Jahre BSCI – Mit einem neuen Verhaltenskodex in die nächste Dekade

Lorenz Berzau

1. Die BSCI - ein kurzer Überblick

Im Jahre 2003 gründete die in Brüssel ansässige Foreign Trade Association (FTA), welche seit über 35 Jahren die außenwirtschaftlichen Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen und -verbände vertritt, die Business Social Compliance Initiative (BSCI). Der Grund hierfür war das Bedürfnis nach Schaffung einer einheitlichen Plattform für das Monitoring und das schrittweise Verbessern der Sozialstandards in den globalen Lieferketten von Unternehmen. Da die Kernkompetenz der FTA in der Unterstützung importierender Handelsunternehmen liegt und die FTA sich daher mit allen importrelevanten Fragen beschäftigt, war es konsequent, das Thema sozialer Unternehmensverantwortung in der Lieferkette in das Portfolio des Verbandes aufzunehmen. Die Positionierung der BSCI als wirtschaftsgetriebene Initiative, die kein Zertifikat ausstellt oder ein weiteres Label etabliert, sondern vielmehr auf der Basis von unabhängigen Sozialaudits, Schulungsmaßnahmen – im Rahmen des „Capacity Building“ sowie Stakeholderdialog auf verschiedenen Ebenen arbeitet, hat sich als Erfolg erwiesen. Der Initiative von rund 20 Gründungsmitgliedern sind mittlerweile über 1300 Unternehmen beigetreten. Dieses Wachstum basiert auf unterschiedlichen Gründen – intrinsische Beweggründe von Unternehmerfamilien bis hin zu reinem Risikomanagement. Es sind multinationale Konzerne genauso dabei wie kleine mittelständische Unternehmen mit einer Handvoll Mitarbeiter. Dennoch – diese Entwicklung belegt einmal mehr, dass soziale Unternehmensverantwortung zu einem unumgänglichen Mainstreamthema geworden ist.

Die Mitgliederentwicklung hat sich freilich auch als organisatorische Herausforderung für die BSCI erwiesen – neben der Kernzielsetzung, Sozialstandards schrittweise zu verbessern. Die Entwicklung einer effizienten

Struktur der BSCI-Governance innerhalb der FTA als Rechtspersönlichkeit war daher eine natürliche Aufgabe, der man sich 2010/2011 angenommen hat. Im Kern bleiben die bereits seit Jahren bestehenden Elemente bestehen – ein BSCI Steering Committee als Hauptsteuerungsgremium unterhalb des FTA-Präsidiums, das Vertreter unterschiedlicher Interessengruppen im Rahmen des BSCI Stakeholder Councils konsultiert sowie Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themengebieten. Einen wichtigen Schritt einer aktiveren Einbindung von Stakeholdern wurde insbesondere auch dadurch getan, indem ein Vertreter des Stakeholder Councils ständiges – wenn auch nicht stimmberechtigtes – Mitglied des Steering Committees ist.

Die vielen Mitglieder tauschen sich auch vermehrt in nationalen BSCI-Kontaktgruppen aus, die mit Unterstützung des BSCI-Sekretariats regelmäßig von den Unternehmen in Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Schweden und der Schweiz ausgerichtet werden. Eine besondere Unterstützung für die Unternehmen in zumindest zwei Ländern wird ab 2014 auch insbesondere durch spezielle BSCI-Koordinatoren erfolgen. Das Wachstum der Mitgliederzahl hat zwar auch mehr Ressourcen im Sekretariat ermöglicht, dennoch ist es eine intensive Aufgabe, die vielen Mitglieder – mit sehr unterschiedlichem Erfahrungshorizont im Thema Sozialverantwortung in der Lieferkette – mit den Prozessen und Instrumenten der BSCI vertraut zu machen.

Eine größere Initiative bedeutet ebenso mehr Aktivitäten, neue Prozesse in den Bereichen der Mitgliederverwaltung, Kommunikation, Auditierung, Schulung von Produzenten sowie Mitgliedern, und damit ging auch eine höhere Komplexität der Abläufe einher. Im Zusammenhang mit dem Bedürfnis, mehr Daten zu verwalten, schneller und einfacher zwischen Mitgliedsunternehmen, Produzenten, Auditoren und dem Sekretariat zu kommunizieren, wurde Anfang 2010 mit der Entwicklung einer neuen IT-Plattform für die BSCI begonnen. Im Oktober 2012 ging diese neue Plattform an den Start und löste die alte BSCI-Datenbank ab. Die Weiterentwicklung dieser Plattform, die sich teilweise an die Systematik von sozialen Netzwerken anlehnt, geht ständig weiter. Sie ermöglicht einen besseren Zugriff auf Informationen und erleichtert die Kommunikation. Sie ist außerdem auch notwendig für bestimmte Prozessabläufe – so werden BSCI-Audits über die Plattform geordert. Auf der anderen Seite erfordert diese Neuerung auch zusätzliche Schulungen für die Benutzer. Insoweit ist die Plattform auch ein gutes Beispiel dafür, dass Wachstum nicht nur neue Möglichkeiten und Chancen eröffnet, sondern auch mit Herausforderungen einhergeht, die gemeistert werden müssen.

Die Universität St. Gallen wurde anlässlich des zehnten Geburtstages der BSCI mit einer „Achievement Study“ über die BSCI beauftragt, welche zusammenfassend die Entwicklung, das Erreichte sowie anstehende Herausforderungen der BSCI darstellt. Die Studie wurde bei der BSCI-Jahreskonferenz im Juni 2012 in Brüssel vorgestellt und hebt hervor, dass der Zusammenschluss derart vieler Unternehmen in einem einheitlichen Ansatz bereits eine entscheidende Leistung sei. Darüber hinaus werden die Einsparungen durch weniger Audits – da ja alle BSCI-Teilnehmer dasselbe BSCI-Audit anerkennen – auf ca. 65 Mio US\$ geschätzt. Die Auditstatistiken belegen zudem eine tatsächliche Verbesserung der Sozialperformanz der Produktionsstätten – die Dinge bewegen sich also tatsächlich in die richtige Richtung. Die Studie sieht demgegenüber noch weiteren Entwicklungsbedarf in den Bereichen des Capacity Building und des Stakeholderdialogs, wobei jedoch eine solide Basis geschaffen worden sei. Die Studie belegt daher, dass sich BSCI auf einem guten Weg befindet, auch wenn noch allerhand zu tun bleibt.

Doch auch wenn nach zehn Jahren BSCI ein überwiegend positives Fazit gezogen werden kann, haben die tragischen Fabrikbrände in Bangladesch sowie in Pakistan in den Jahren 2012 und 2013 und vor allem der Einsturz des Rana Plaza-Gebäudes in Dhaka im April 2013 zu einer sehr eingehenden Reflektion darüber geführt, was BSCI – oder auch andere gleichgesinnte Initiativen – leisten können und was nicht. Nach den Fabrikbränden hat BSCI Kriterien im Bereich Feuerschutz und Gebäudesicherheit verschärft, Schulungen zu diesen Themen angesetzt, einen speziellen Runden Tisch mit Stakeholdern in Bangladesch zu diesem Thema einberufen und den Dialog mit Vertretern der bengalischen Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften intensiviert. Ein großer Teil der Unternehmen, die den von der Gewerkschaftsföderation IndustriALL vorgelegten „Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh“ unterzeichnet haben, sind BSCI-Teilnehmer. Eine erste Reaktion war jedoch auch – was helfen alle unsere Bemühungen, wenn ein Gebäude einstürzt und mehr als 1120 Menschen den Tod finden? Schnell wurde Kritik an Sozialaudits laut, auch BSCI-Audits, dass diese nichts nützen würden. Doch sollte bei dieser Diskussion beachtet werden, dass Fragen der Gebäudestatik schlicht und ergreifend nicht Bestandteil von Sozialaudits waren und Sozialauditoren – wie der Begriff bereits nahelegt – nicht die Expertise von Ingenieuren haben. Es geht hier nicht um die Feststellung von Mängeln, die jeder Laie hätte feststellen können. Dieser Aspekt ist jedoch wichtig, da sich damit konsequenterweise die Frage stellt, inwieweit man den Radius von Sozialaudits erweitert und damit auch andere, zusätzliche Kompetenzen in Sozialauditteams benötigt.

Die ergriffenen Initiativen, sei es der Accord, die sog. Alliance oder auch andere, sind gute und komplementäre Ansätze, diesen Bedarf zu formulieren und praktische Lösungen anzubieten. Doch eines macht das Drama von Rana Plaza einmal mehr deutlich: Es ist wichtig, sich zu vergegenwärtigen, wer die Verantwortung für Gebäudesicherheit, aber auch andere Faktoren der Sicherheit am Arbeitsplatz trägt. Es geht nicht um die Frage, wer allein verantwortlich für Missstände ist, denn oft gibt es mehrere (Mit-) Verantwortliche. Ein Kernpunkt ist, dass sich Sozialauditoren zumindest darauf verlassen können müssen, dass Gewerbe genehmigungen oder Baugenehmigungen, die ihnen vorgelegt werden, auf der Basis geltenden Rechts zustande gekommen sind. Genau darauf können sich Auditoren letztlich nicht verlassen. Auf der anderen Seite können Sozialauditoren nicht alle über Sozialstandards hinausgehende Punkte kontrollieren, alle Dokumente grundsätzlich anzweifeln und in letzter Instanz die staatliche Kontrolle in allen denkbaren Bereichen übernehmen. Es geht vielmehr darum, dass auf allen Stufen und in unterschiedlichen Bereichen Verantwortung übernommen wird – bei Unternehmen sowie staatlichen Stellen. Solange dies nicht erfolgt, wird es schwer sein, die Situation für Menschen in Entwicklungs- und Schwellenländern wirklich nachhaltig zu verbessern; nicht nur in Fragen der Sozialverantwortung, sondern auch im Umweltbereich und in zahlreichen anderen gesellschaftlichen Bereichen.

Der derzeitige Fokus auf Bangladesch ist sicherlich gerechtfertigt, denn dieses Land hat sich rasant zu einem der Spitzenexporteure für Textilien entwickelt und ist eines der wichtigsten Lieferländer von BSCI-Teilnehmern. Daher hat BSCI im Jahre 2010 einen Repräsentanten für Bangladesch etabliert – nachdem solche Stellen bereits in China und Indien geschaffen worden waren. Dennoch sollte die Diskussion über Bangladesch nicht über die gravierenden Probleme hinwegtäuschen, die auch in anderen Ländern existieren. Auch in Industriestaaten werden Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte und Menschenrechte festgestellt. Die Häufung und Intensität mag eine andere sein, aber es gibt auch Gegenden und Wirtschaftsbereiche in Westeuropa, die ein höheres Risiko an Verstößen gegen die ILO-Konventionen aufweisen als andere. Dem trägt die BSCI insbesondere mit der Verabschiedung einer neuen Risikoländerliste Rechnung, die im Januar 2014 veröffentlicht wurde. Diese Liste bestimmt traditionell diejenigen Länder, welche eine Priorität für die Umsetzung der BSCI in der Lieferkette haben. Die neue Liste basiert allein auf den Worldwide Governance-Indikatoren der Weltbank und nennt alle Staaten der Erde – sie klassifiziert Hochrisikoländer sowie Niedrigrisikoländer.

2. Ein neuer Verhaltenskodex

Eine zentrale Neuerung in der BSCI ist der Verhaltenskodex, der Ende November 2013 verabschiedet wurde und ab 2014 eingeführt wird. Diese neue Version unterscheidet sich in dreierlei Hinsicht deutlich von den Vorgängerversionen aus den Jahren 2004, 2007 und 2009. Zum einen ging der Verabschiedung ein gut 1 ½ Jahre langer Entwicklungsprozess voraus. Die Systemarbeitsgruppe, das BSCI Stakeholder Council, Konsultationen mit Mitgliedern sowie eine gut 2 ½-monatige öffentliche Konsultation lieferten die Form und die Inhalte für dieses Basisdokument der BSCI. Dabei flossen wichtige Entwicklungen in der breiteren CSR-Umwelt ein, wie z.B. Bewertungen des vorigen BSCI-Verhaltenskodizes durch den sog. Äquivalenzprozess des Global Social Compliance Programmes (GSCP), die UN Guiding Principles (sog. Ruggie-Prinzipien) und überarbeitete OECD-Richtlinien, um nur einige zu nennen. Zweitens wurde der Kodex derart grundsätzlich überarbeitet, dass er nicht wieder nach 3 Jahren revidiert werden, sondern idealerweise zehn Jahre „halten“ soll. Drittens – dieses grundsätzliche Ansinnen führte auch dazu, dass der Kodex Ziele formuliert und weniger deskriptiv gehalten ist. Dies entspricht jedoch auch wesentlich mehr dem Charakteristikum der BSCI als Entwicklungsansatz. Der vormalige mehr deskriptive Charakter war der engen Anlehnung an den Wortlaut des SA8000-Standards geschuldet, der als Zertifizierungsstandard anders ausgerichtet ist. Dennoch – die Kriterien des SA8000-Standards bleiben weiterhin genauso relevant für BSCI und auch die Tatsache, dass BSCI SA8000 als best practice anerkennt.

Die stärkere Ausrichtung des Kodizes – oder besser gesagt die Erkennbarkeit – als Entwicklungsansatz wird nun auch dadurch deutlich spürbarer, indem die Grundphilosophie der BSCI, die seit 2003 unverändert fortbesteht, deutlich im Kodex selbst formuliert ist. Dies betrifft insbesondere die Werte der BSCI (kontinuierliche Entwicklung, Kooperation, Empowerment) sowie die Erwartung, dass auf allen Stufen der Lieferkette Verantwortung übernommen wird und im Rahmen dieser Verantwortung diese Erwartung von Stufe zu Stufe kommuniziert und nachgehalten wird (sog. Cascading effect). Bislang waren diese Werte und Grundphilosophie in anderen BSCI-Instrumenten und Dokumenten festgehalten, doch nun ist dieser Kanon der BSCI-Verfassung im Verhaltenskodex zusammenfassend dargestellt. Die Verantwortungsübernahme ist ebenso zentral – der importierende Einzelhändler oder Importeur kann nicht für alles allein verantwortlich sein und er soll es auch nicht. Ein Abschieben jedweder Verantwortung für Arbeitsbedingungen in einer globalen Lieferkette auf den Ab-

nehmer der Ware wäre auch entwicklungspolitisch kein gutes Signal – auch wenn in der öffentlichen Diskussion über Sozialverantwortung immer noch häufig vorgetragen wird, dass hier Verantwortung einfach abgeschoben würde. Die Verantwortung liegt auf allen Stufen – Importeur, dessen Geschäftspartner, Produzent der Ware; wobei diese Darstellung eine starke Vereinfachung der Struktur ist. Lieferketten sind oft hochgradig komplex und allein deshalb funktioniert das alleinige Verantwortlichmachen eines Einzelhandelsunternehmens nicht. Die Kritik, dass die Preisgestaltung dieser Unternehmen letztlich eine derartige Alleinverantwortung rechtfertigen, läuft Gefahr, sowohl die Komplexität von Lieferketten wie auch die von den Geschäftsmodellen abhängigen und daher stark variierenden Kalkulationsansätze von Handelsunternehmen zu verkennen. BSCI-Teilnehmer übernehmen Verantwortung – aber eben nicht alleine und für alles. Ihre Geschäftspartner tragen ebenso Verantwortung dafür, darauf zu achten, dass deren Einkaufspraktiken ihre Geschäftspartner nicht daran hindern, ILO-Konventionen und nationale Gesetze zu beachten. Ein zentrales Anliegen der BSCI ist daher, dass auf allen Stufen Unternehmen verantwortlich handeln und – um diesen langstehenden aber treffenden Begriff zu nutzen – sich als ordentliche Kaufleute gerieren.

Bei den Prinzipien des neuen BSCI-Verhaltenskodizes, welche die ILO-Kernkonventionen im Fokus haben, sind einige Neuerungen eingeführt worden, die Beachtung verdienen: Das Prinzip der „Fair remuneration“ ist in den Kodex aufgenommen worden. Hiermit werden mehrere Prinzipien zusammengefasst, die vor allem im Rahmen des Fair Wages Network, das von der ILO ins Leben gerufen wurde und dem BSCI seit einigen Jahren angehört, unterstrichen werden. Neben der Minimalerwartung der Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns wird hier noch stärker das Ziel der Zahlung eines existenzsichernden Lohnes hervorgehoben. Es werden aber ebenso wichtige Elemente der Entlohnung unterstrichen, z.B. Art und Pünktlichkeit der Entlohnung sowie Leistung von Sozialversicherung. Hierdurch bekennt sich BSCI deutlich zum Prinzip existenzsichernder Löhne, und dass es um mehr geht als die Zahlung gesetzlicher Mindestlöhne.

Auch das Prinzip, keine prekären Arbeitsverhältnisse zu gestatten, ist neu im BSCI-Kodex. Hierbei wird insbesondere dem Rechnung getragen, dass Saisonbeschäftigung und Auszubildendenverhältnisse nicht missbraucht werden dürfen sowie die besonderen Bedürfnisse von schwangeren Arbeitnehmerinnen berücksichtigt werden müssen.

Ebenso wird mit dem Prinzip der „Ethical Business Behaviour“ noch deutlicher unterstrichen, dass Bestechung und Korruption inakzeptabel sind.

Mit dem Prinzip, dass jugendliche Arbeitnehmer besonderen Schutzes bedürfen, wird eine klarere Trennung von verbotener Kinderarbeit und – unter bestimmten Bedingungen erlaubter – Beschäftigung von Jugendlichen geschaffen.

3. Weiterentwicklung der Auditierungsinstrumente

Seit 2012 wurden die „Säulen der BSCI“ Sozialaudits, Capacity Building und Stakeholderdialog einer eingehenden Revision unterzogen um diese weiter zu entwickeln und zu verbessern. Ein Fokus war hierbei zunächst, die Glaubwürdigkeit von Sozialaudits zu stärken. Zahlreiche Diskussionen kreisen seit Jahren um die Frage der Kompetenz von Auditoren und den grundsätzlichen Nutzen und der Qualität von Sozialaudits. Sozialaudits sind in der BSCI ein wichtiges Messinstrument, um die Sozialperformanz in Betrieben zu prüfen und vor allem auch, um Veränderungen festzustellen. Die BSCI hat ein sog. Integrity Programme entwickelt, das aus verschiedenen Maßnahmen besteht, um die Qualität von BSCI-Audits zu überprüfen. Hierbei spielen zahlreiche Überprüfungen von Auditberichten eine Rolle, die stichprobenartig vom Sekretariat vorgenommen werden. Zentrale Bedeutung haben auch sog. „Witness“ und „Duplicate audits“, bei denen der Auditor begleitet wird oder ein unmittelbar stattfindendes Folgeaudit die Qualität der Auditierung nachhalten. Diese Überprüfungen werden von Mitarbeitern der Organisation Social Accountability Accreditation Services (SAAS) mit Sitz in New York durchgeführt – einer Schwesterorganisation der Social Accountability International (SAI), der Trägerin des SA8000-Standards.

Ab 2014 werden auch sog. Random Unannounced Checks (RUC), also unangekündigte Audits, durchgeführt, und zwar gezielt bei Fabriken, die ein gutes BSCI-Auditergebnis erhalten haben. Sollte das Ergebnis des „RUCs“ schlechter ausfallen, trägt die Fabrik die Auditkosten, bei gleichbleibend gutem Ergebnis zahlt BSCI die Kosten. Diese Systematik ist dem Bereich der Lebensmittelsicherheit entlehnt und soll insbesondere Fabriken dazu ermuntern, sich zu bemühen, eine gute Sozialperformanz aufrechtzuerhalten. Auf der anderen Seite bieten diese unangekündigten Audits auch eine weitere Möglichkeit, die Auditqualität zu überprüfen.

Die Einführung dieser unangekündigten Audits kommt auch entsprechenden Forderungen von Kritikern entgegen, auch wenn, wie teilweise gefordert, in den Auditteams keine Vertreter von Gewerkschaften oder NGOs teilnehmen.

Wie viel Anstrengungen auch immer unternommen werden, um die Auditqualität zu verbessern – eine nachhaltige Verbesserung der Sozialstandards in Fabriken wird nicht durch Audits, sondern insbesondere durch die Umsetzung von Korrekturmaßnahmen erreicht. BSCI will erreichen, wie der neue Verhaltenskodex unterstreicht, dass Unternehmer verantwortungsvoll und verantwortungsbewusst handeln. Dies kann letztlich nur durch ein breit angelegtes Umdenken bei Unternehmern, aber auch verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und der Politik erreicht werden. Allein mit der Perfektionierung von Sozialaudits wird dies nicht geschehen.

4. Neue Ansätze im Capacity Building

Ein Umdenken bei Unternehmern und vielen ihrer Mitarbeiter ist zentral für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten. Die Umsetzung von Korrekturmaßnahmen nach Audits ist hierfür essentiell, und dieser Prozess muss auch begleitet werden. Diese Begleitung kann entweder durch BSCI-Teilnehmer selbst erfolgen oder durch von den BSCI-Teilnehmern Beauftragte. Dass diese Anstrengungen Zeit und Geld kosten, dürfte auf der Hand liegen, aber diese sollten eben nicht als Kosten, sondern als Investition in eine bessere Lieferkette verstanden werden. Und diese Sichtweise sollte auf allen Stufen der Lieferkette existieren. BSCI bietet seit 2004 Schulungen an, die der Schaffung dieser Sichtweise dienen und um ganz praktische Hinweise zu vermitteln, wie bestimmte Abläufe und Praktiken in Produktionsstätten verbessert werden können. So wurden 2013 beispielsweise Schulungen zu Feuerschutz in Bangladesch von WRAP und anderen Themen von FLA in der Türkei durchgeführt; die Schulungen zum BSCI-System selbst und Fortgeschrittenen-Schulungen zu Einzelthemen werden durch Vertragspartner durchgeführt.

2012 wurde eine neue Strategie für das BSCI-Capacity Building entwickelt, deren Ziel es zum einen ist, mehr Menschen zu erreichen, indem verstärkt auf e-learning-Mittel gesetzt wird. Zum anderen werden auch die Inhalte überarbeitet, und es werden mehr Anreize geschaffen, sich mit dem Thema Sozialverantwortung zu beschäftigen. Eine besondere Rolle spielt hierbei die Verknüpfung einer besseren Sozialperformanz mit erhöhter Pro-

duktivität – kurzum, Sozialstandards als Qualitätsmerkmal und wirtschaftlicher Faktor. Dies wird seit 2013 im Rahmen einer Zusammenarbeit mit der Internationalen Arbeitsorganisation umgesetzt (ILO SCORE-Programm).

Wenn in der BSCI von Capacity Building und Schulungen die Rede ist, zielt dies nicht allein auf die Lieferkette ab, sondern auch auf die BSCI-Teilnehmer selbst. Zahlreiche Anstrengungen der BSCI im Trainingsbereich richten sich an die importierenden Handelsunternehmen. Dies ist auch konsequent, da das Management der BSCI durch Handelsunternehmen ebenfalls Ressourcen beansprucht, die notwendig und die ebenfalls als Investition zu sehen sind. Entscheidet sich ein Unternehmen dafür, in Lieferländern einzukaufen, die Risiken im Bereich der Arbeitsbedingungen bergen, müssen diese Risiken im Rahmen einer due diligence-Prüfung bewertet werden und Maßnahmen ergriffen werden, diesen entgegenzuwirken.

5. Stakeholderdialog als weiterer Schlüssel für nachhaltige Veränderungen

Die dritte Säule der BSCI, der Stakeholderdialog, ist unabdingbare Voraussetzung für die nachhaltige Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Wie dieser Dialog innerhalb der BSCI-Struktur organisiert ist, wurde bereits dargestellt. Extrem wichtig ist aber auch, dass dieser Dialog außerhalb organisatorischer Strukturen geführt wird – offen und ohne Berührungängste. Ein regelmäßiger Austausch von Meinungen und Erfahrungen mit Stakeholdern in Europa, und das bedeutet vor allem auch zwischen Unternehmen und Stakeholdern in den verschiedenen europäischen Ländern, ist wichtig für das beiderseitige Verständnis.

Zentral für einen Wandel in den Lieferländern des importierenden Handels ist, einen solchen Dialog genau in diesen Ländern zu stärken bzw. aufzubauen. Seit Jahren existieren sog. Runde Tische in zahlreichen Ländern wie Bangladesch, China, Indien, Marokko, Thailand, Vietnam, um nur einige zu nennen. Dort ist es ein wichtiges Ziel der BSCI, diese Foren auch zu Projektarbeit zu ermutigen, wie dies vereinzelt auch schon in der Vergangenheit der Fall war. Hierbei gibt es landesspezifische Themen, die aufgegriffen werden – z.B. Sumangali und Kinderarbeit in Indien, aber auch Themen, die übergreifend in mehreren Lieferländern eine Rolle spielen. Hier dürfte die auch in den vergangenen Monaten wieder stärker in den Vordergrund tretende Diskussion über existenzsichernde Löhne einen besonderen Stellenwert haben. Es ist als positiv festzuhalten, dass sich durch

alle Stakeholdergruppen hinweg die Diskussion über dieses wichtige Thema zu einem konstruktiveren und pragmatischeren Dialog entwickelt hat. Dies ist eine unabdingbare Voraussetzung dafür, Lösungen zu finden, welche nicht allein den akademischen Esprit beschäftigen, sondern den Arbeitnehmern helfen.

Die Debatte um existenzsichernde Löhne ist praktisch ein Vorzeigebeispiel dafür, dass sich das Thema Sozialverantwortung letztlich nur lösen lässt, wenn Arbeitgeber, Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter und die Politik auf einen Diskurs einlassen, verhandeln, bereit sind zu geben, und ihre jeweiligen Pflichten anerkennen. Hierbei ist ebenso wichtig, dass lohnpolitische Themen ganzheitlich betrachtet werden. Werden beispielsweise lang und hart erkämpfte Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns binnen Wochen durch Mietpreiserhöhungen wieder aufgezehrt, wie in Bangladesch, zeigt dies die Notwendigkeit eines fundamentalen Umdenkens und einer anderen Sichtweise bei den Akteuren. Das verdeutlicht, dass eine nachhaltige Verbesserung von Sozialstandards Veränderungen in vielen politischen und gesellschaftlichen Bereichen erfordert. Die Dialogbereitschaft hierfür existiert aber nicht überall in ausreichendem Maße und muss daher entwickelt werden. Hier kommt es auf die Unterstützung europäischer Unternehmen, aber insbesondere auch der Politik an.

6. Ausblick

Die BSCI – und das sind nun mehr als 1300 Unternehmen – hat sich binnen zehn Jahren zu einer führenden Initiative zur Verbesserung von Sozialstandards in globalen Lieferketten entwickelt. Vieles hat sich verändert, aber Vieles bleibt zu tun. Im Kern gilt es in den kommenden Jahren, den Schwerpunkt auf mehr Anstrengungen im Bereich des Capacity Buildings zu legen. Flankierend ist ein Umdenken nicht nur bei Unternehmen, sondern vor allem auch bei den Stakeholdern in Lieferländern unabdingbar. Die Unternehmen in den Lieferländern sind keine Inseln, sondern sind Teil der Gesellschaft – und vor allem sind es Motoren für Entwicklung. Das Motto „Handel bringt Wandel“ gilt auf allen Ebenen einer globalen Lieferkette. Diese Unternehmen brauchen weiterhin die Unterstützung ihrer Geschäftspartner in Europa, aber auch aller anderen Akteure in den Industriestaaten. Schuldzuweisungen und Boykotte nützen niemandem. Selbst wenn Konsumenten in Europa dadurch ein ruhigeres Gewissen haben sollten – Anschuldigungen und Boykotte helfen den Arbeiterinnen und Arbeitern in den Produktionsstätten jedenfalls nicht.

Im Sinne der Werte und der Prinzipien, die im neuen BSCI-Verhaltenskodex deutlich zusammengefasst sind, wird die BSCI auch ihre zweite Dekade mit Energie und Optimismus angehen. Diese Anstrengungen werden insbesondere auch durch eine weitere Intensivierung der Zusammenarbeit mit gleichgesinnten Initiativen und Stakeholdern erfolgen.