Firmen Check

Zahlen die internationalen Modemarken den Menschen, die ihre Kleider herstellen, Löhne zum Leben?

Clean Clothes Campaign

FAIRE LÖHNE

Zahlen die internationalen Modemarken den Menschen, die ihre Kleider herstellen, Löhne zum Leben?

März 2014

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN (CCC)

Die Clean Clothes Campaign (CCC) ist ein internationales Netzwerk, das sich für bessere Arbeitsbedingungen und die Stärkung der ArbeiterInnen in der globalen Bekleidungsindustrie einsetzt. Das internationale Clean Clothes Campaign Netzwerk mit Hauptsitz in Amsterdam ist in 16 europäischen Ländern vertreten und hat weltweit über 250 Partnerorganisationen. In Österreich wird das Netzwerk durch die Clean Clothes Kampagne und in Deutschland durch die Kampagne für Saubere Kleidung vertreten.
cleanclothes.at
saubere-kleidung.de

DIE ASIA FLOOR WAGE ALLIANZ

Die Asia Floor Wage Allianz (AFWA) ist ein internationales Netzwerk aus Gewerkschaften sowie Arbeits-, Menschen- und Frauenrechts-AktivistInnen, das sich für die Einführung eines Existenzlohnes in Kleider-, Textil- und Schuhfabriken in Asien einsetzt. Geführt von den Gewerkschaften der wichtigsten Produktionsländer der Region, vertritt die AFWA die Anliegen und Bedürfnisse der ArbeiterInnen. Der von der Allianz veröffentlichte Richtwert für einen Existenzlohn in Asien, der Asia Floor Wage (AFW), wird von den Mitgliedern des Netzwerks genutzt, um mit Firmen und Regierungen zu verhandeln und auf die Bezahlung eines Existenzlohnes hinzuarbeiten. **asiafloorwage.org**

Autorinnen:
Anna McMullen
Christa Luginbühl
Kate Nolan
Carole Crabbé
Nayla Ajaltouni

Dank an:
Christina Constantinou
Sam Maher
The Clean Clothes Campaign Network

Übersetzung:
Christa Luginbühl
Bettina Musiolek

Profile der befragten Unternehmen:
lohnzumleben.de
cleanclothes.at
cleanclothes.org/livingwage/tailoredwages

Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union erstellt. Die darin vertretenen Standpunkte geben die Ansicht der Clean Clothes Campaign wieder und stellen somit in keiner Weise die offizielle Meinung der Europäischen Union dar.

INHALTE

ZUSAMMENFASSUNG 4

DIE NOTWENDIGKEIT EINES EXISTENZLOHNES 6

- Wieso fokussieren wir auf einen Existenzlohn?
- Was ist ein Existenzlohn?

WER TRÄGT DIE VERANTWORTUNG FÜR DAS BEZAHLEN EINES EXISTENZLOHNES? 10

AKTUELLER KONTEXT DER EXISTENZLOHNDEBATTE 11

- Audits bringen keine Veränderungen
- Decoding company jargon

WIE STELLT MAN EINEN EXISTENZLOHN SICHER 16

- Richtwerte sind entscheidend
- Forderungen an die Firmen
- Explanation of the 10 steps to reach a living wage

WAS TUN MODEFIRMEN UND MARKEN WIRKLICH? 20

SO HABEN WIR DIE BEFRAGUNG DURCHGEFÜHRT 22

- Befragungsmethode
- Umfang der Befragung
- Darstellung der Endergebnisse

FIRMEN PROFILE 24

ZUSAMMENFASSUNG

Ein existenzsichernder Lohn ist ein grundlegendes Menschenrecht. Doch dieses Recht wird jeden Tag millionenfach missachtet. NäherInnen verdienen täglich nur wenige Euros und sind in der Armutsspirale gefangen - dies obwohl die Textil- und Bekleidungsindustrie mit den von den NäherInnen gefertigten Produkten Milliardenumsätze und –gewinne erzielt.[1]

Rund 60 Millionen Menschen arbeiten weltweit in der Kleider-, Schuh-, und Textilindustrie für große Markenfirmen.

Ein fehlender Existenzlohn ist in den Produktionsländern eines der drängendsten Probleme – sowohl in Asien, wie auch in Osteuropa, der Türkei oder Nordafrika. Weltweit kämpfen ArbeiterInnen in Produktionsländern immer verzweifelter gegen die wirtschaftliche Unterdrückung. In den vergangenen Monaten ist es in Kambodscha zu Demonstrationen gekommen, da Hunderttausende von ArbeiterInnen keine andere Möglichkeit mehr sahen, als für ihre Forderungen nach einem neuen Mindestlohn von 160 USD auf die Straße zu gehen. Auch in Bangladesch gingen Tausende für bessere Löhne und sicherere Fabriken auf die Straße. Die Lohnsituation spitzt sich weiter zu und Veränderungen finden viel zu langsam statt.

Für die Clean Clothes Campaign ist klar: kein Unternehmen kann von sich behaupten, „fair“ oder „ethisch“ zu produzieren, solange kein Lohn zum Leben bezahlt wird.

Wir haben daher 50 führende europäische Marken und Bekleidungsfirmen unter die Lupe genommen und erhoben, was diese Unternehmen konkret tun, um existenzsichernde Löhne in den Kleider-, Schuh-, und Textilfabriken in ihren Lieferketten sicherzustellen. Mit diesen Erhebungen wollen wir mehr Transparenz für KonsumentInnen schaffen.

Die Analyse zeigt, dass sich nur sehr wenige Firmen ernsthaft für einen Existenzlohn in ihren Zulieferfabriken einsetzen. Nur vier der befragten 50 Bekleidungsfirmen und Marken – Zara (Inditex), Marks & Spencer, Switcher and Tchibo – konnten Maßnahmen nachweisen, von denen wir annehmen, dass sie zu wesentlichen Lohnerhöhungen führen. Keines der befragten Unternehmen zahlt einen existenzsichernden Lohn.

Einige Fortschritte sind dennoch festzustellen. Seit die Asia Floor Wage Allianz (AFWA) 2009 einen Richtwert für einen Existenzlohn etabliert hat, können Modefirmen sich nicht länger vor der Verantwortung für die Zahlung eines Lohn zum Leben mit der Behauptung drücken, es gäbe keine Definition.

Sieben Unternehmen – Bestseller, G-Star, New Look, Puma, Switcher, Takko Fashion und Tchibo – arbeiten mit Lohnleitern und haben damit ein unseres Erachtens glaubwürdiges Benchmarking-Instrument für Existenzlöhne eingeführt, das den Asia Floor Wage beinhaltet. Es ist zentral, dass Firmen einen klaren und öffentlich kommunizierten Zielwert für den Existenzlohn in ihren Produktionsländern haben. Nur so können sie – gemeinsam mit Gewerkschaften - messen, ob sie auf dem richtigen Weg in Richtung fairer Entlohnung ihrer ArbeiterInnen sind.

Andere Fortschritte wurden im Bereich der Einkaufspreis-Festlegungen erreicht. Sieben Unternehmen preisen nun die Lohnkosten für jedes Produkt ein und integrieren diese als separate Kostenbestandteile in Preisaufschlüsselungen.

Eine Firma - Switcher - hat ein Pilotprojekt gestartet und versucht, die Löhne mit einem Bonussystem zu erhöhen: 1% des Fabrikpreises der Produkte wird in einen Fonds eingezahlt und einmal pro Jahr direkt an die ArbeiterInnen weiter gegeben.

Keine der von uns kontaktierten Firmen konnte jedoch umfassende Bemühungen vorweisen, die bereits zu einem bedeutenden Lohnanstieg in Richtung Existenzlohn für die ArbeiterInnen in den Fabriken geführt hätten.

Seit vielen Jahren versprechen Bekleidungsunternehmen sowohl den ArbeiterInnen als auch den VerbraucherInnen, dass sie sich für existenzsichernde Löhne einsetzen. Die ArbeiterInnen wurden zur Geduld angehalten, währenddessen die

2 Im Jahr 2012 hat die Textil- und Bekleidungsindustrie der EU27 einen Umsatz von 201 Milliarden CHF erzielt und Waren im Wert von 51 Milliarden CHF exportiert: http://euratex.eu/uploads/media/keyfigures_2012.pdf , zuletzt besucht am 21.4.2014.

NÄHERINNEN VERDIENEN MEHR.
EXISTENZLOHN FÜR ALLE!

Ein fairer Lohn sichert ArbeiterInnen die Lebensgrundlage:

Ein existenzsichernder Lohn ist ein Menschenrecht, für alle Menschen überall.

Unternehmen herausfinden, wie hoch ein Existenzlohn sein sollte und wie sich die Mehrkosten dafür möglichst nicht auf den eigenen Konzerngewinn schlagen. VerbraucherInnen wurde gesagt, sie sollen sich keine Sorgen machen – den Markenunternehmen seien existenzsichernde Löhne ein Anliegen und sie würden ihr Bestes dafür geben. Leider ist ihr „Bestes“ offensichtlich nicht gut genug, um die Löhne maßgeblich nach oben zu korrigieren.

Die ArbeiterInnen können nicht länger warten, denn der harte Alltag in bitterer Armut stellt sie und ihre Familien täglich vor existentielle Fragen. Es ist höchste Zeit, dass die Bekleidungs-, Schuh- und Textilindustrie den vollen Preis an den Produktionskosten trägt und den Millionen von Frauen und Männern, die unsere Schuhe und Kleider herstellen, einen fairen, existenzsichernden Lohn bezahlen.

INFO WANTED **KEINE ANTWORT:** FRAGEBOGEN NICHT BEANTWORTET

Armani, Asda, Benetton Group, Celio, Desigual, Diesel, Hugo Boss, Kik, Levi Strauss & Co., LPP S.A., Mexx, Replay, S.Oliver, Tod’s, Vuitton

UNGENÜGEND: SETZEN SICH KAUM FÜR DIE BEZAHLUNG EINES EXISTENZLOHNES EIN

Aldi, Carrefour, Charles Vogële, Decathlon, Esprit, Gucci, IC Companys, Mango, Orsay, Pimkie, Pentland, Promod, VF Corporation, Versace, WE Fashion

NACHLÄSSIG: ANERKENNEN DIE NOTWENDIGKEIT EINES EXISTENZLOHNES, UNTERNEHMEN ABER WENIG FÜR DESSEN UMSETZUNG

Asics, Bestseller, C&A, Gap, G-Star, Lidl, New Balance, Nike, Next, Takko Fashion, Tesco

SO LALA: HABEN ERSTE ANSÄTZE ZUR BEZAHLUNG VON EXISTENZLÖHNEN, DIESE SIND BISHER ABER NICHT ÜBERZEUGEND

Adidas Group, H&M, Primark, Puma, New Look

AUF DEM WEG: ERSTE KONKRET SCHRITTE HIN ZUR BEZAHLUNG EINES EXISTENZLOHNES, SOLLTEN ABER NOCH MEHR TUN

Inditex, Marks & Spencer, Switcher, Tchibo

GUT: ARBEITEN MASSGEBLICH AN DER BEZAHLUNG EINES EXISTENZLOHNES UND ZEIGEN, DASS DIE MASSNAHMEN ZU HÖHEREN LÖHNEN FÜHREN

Bisher hat keine der befragten Firmen diese Kategorie erreicht

DIE NOTWENDIGKEIT EINES EXISTENZLOHNES

WIESO FOKUSSIEREN WIR UNS AUF EINEN EXISTENZLOHN?

Ein Existenzlohn wird definiert als Einkommen, das die Lebenshaltungskosten einer berufstätigen Person und deren Familie deckt. Der Begriff existenzsichernder Lohn oder Existenzlohn ist im internationalen Menschenrechts-Diskurs fest verankert. Artikel 23, Abs. 3 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen hält fest, dass alle, die arbeiten, das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung haben, die ihnen und ihrer Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.[2]

Trotz des klar definierten Rechts auf einen existenzsichernden Lohn, führen heute die meisten ArbeiterInnen in den Kleiderfabriken ein Leben in Armut.

Die gesetzlichen Mindestlöhne liegen in Produktionsländern weltweit unter dem Niveau eines Lohns zum Leben. Dies bedeutet, dass die ArbeiterInnen nicht in der Lage sind, ihre grundlegendsten Bedürfnisse sowie jene ihrer Familien zu decken. Untersuchungen der Asia Floor Wage Allianz aus dem Jahr 2013 zeigen, dass die Kluft zwischen gesetzlichen Mindestlöhnen und Existenzlöhnen infolge teils massiver Inflation und stagnierenden Mindestlöhnen sogar noch größer wird. Die Herausforderungen, mit denen eine einkommensschwache Arbeiterin täglich konfrontiert wird, sind jedoch nicht rein finanzieller Natur. Wenn der Lohn, den eine Arbeiterin in einer Standardarbeitswoche verdient, nicht ausreicht, um ihre Grundbedürfnisse und diejenigen ihrer Familie zu decken, bringt dies auch andere armutsbedingte Probleme mit sich. Dazu gehören: Mangelernährung, ungenügender Zugang zu Gesundheitsversorgung, mangelnde soziale Sicherheit, schlechte Wohnbedingungen, eingeschränkter Zugang zu Bildung und eine begrenzte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Während vieler Jahre hat die globale Bekleidungsindustrie die Verlagerung der Produktion in Billiglohnländer mit der Schaffung der so entstehenden Arbeitsplätze gerechtfertigt und dabei hervorgehoben, dass vor allem Frauen von diesen Arbeitsplätzen profitieren würden. Tatsächlich sind in Kleider-, Schuh- und Textilfabriken weltweit hauptsächlich Frauen tätig und ihre Arbeitsplätze sind überlebenswichtig für sie und ihre Familien.

Dennoch zeichnet sich aber immer deutlicher ab, dass der globalisierte Handel und die Arbeitsplätze den ArbeiterInnen nicht den angepriesenen wirtschaftlichen Fortschritt bringen. Insbesondere Frauen, die in

DAS RECHT AUF EINEN EXISTENZ-LOHN IN INTERNATIONALEN ABKOMMEN

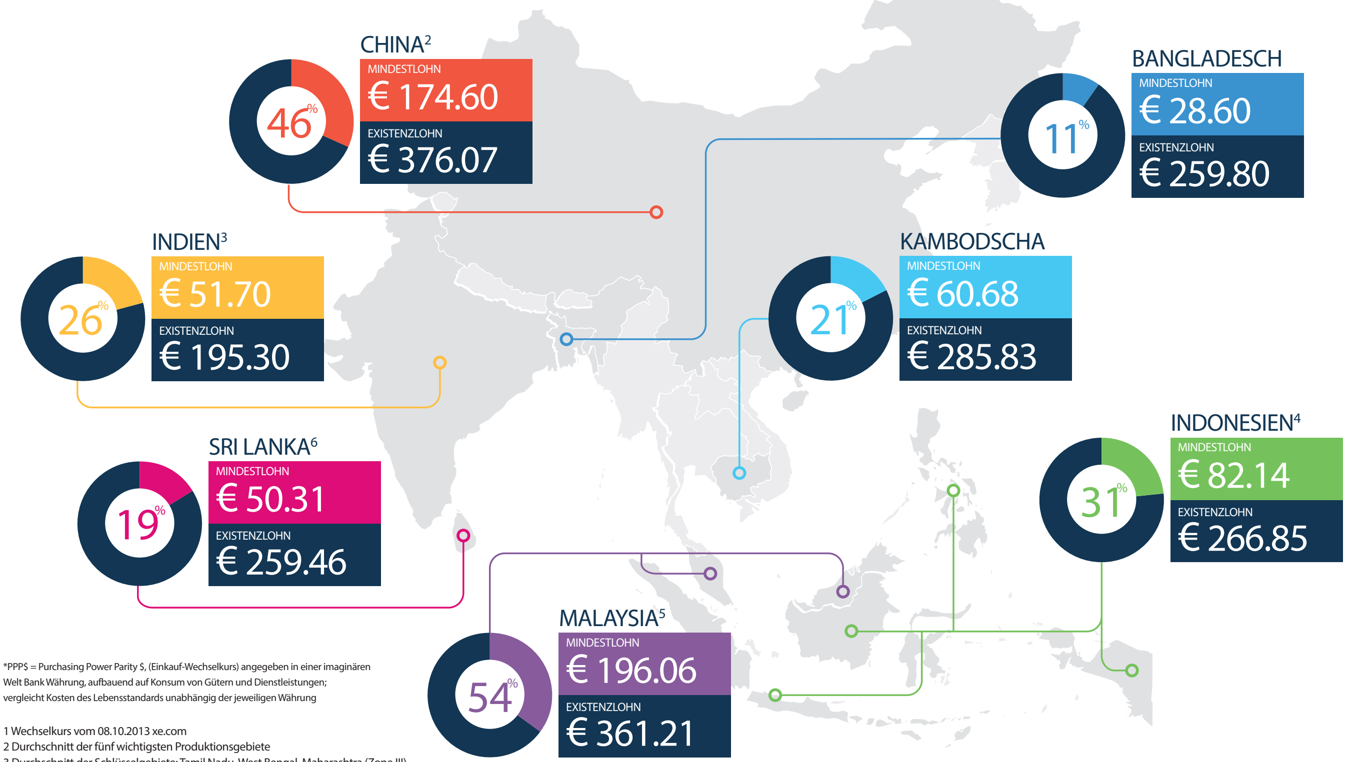
Nebst der Verankerung in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte ist das Prinzip eines Existenzlohnes auch im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen von 1966 in Artikel 7a) festgehalten[3]: „Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen an, durch die insbesondere ein Arbeitsentgelt gewährleistet wird, das allen Arbeitnehmern mindestens folgendes versichert […] ii) einen angemessenen Lebensunterhalt für sie und ihre Familien in Übereinstimmung mit diesem Pakt; […]

2 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte: http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml#a23, zuletzt besucht am 03.04.2014.
3 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_229105.pdf, S. V, zuletzt besucht am 03.04.2014.

MINDESTLOHN VS EXISTENZLOHN

Der Unterschied zwischen Mindestlohn[1] und Existenzlohn.

Der Existenzlohn basiert auf den Asia Floor Wage 2013, beziffert in PPP$725.



*PPP$ = Purchasing Power Parity $, (Einkauf-Wechselkurs) angegeben in einer imaginären Welt Bank Währung, aufbauend auf Konsum von Gütern und Dienstleistungen; vergleicht Kosten des Lebensstandards unabhängig der jeweiligen Währung

1 Wechselkurs vom 08.10.2013 xe.com
2 Durchschnitt der fünf wichtigsten Produktionsgebiete
3 Durchschnitt der Schlüsselgebiete: Tamil Nadu, West Bengal, Maharashtra (Zone III)
4 Durchschnitt aller Provinzen
5 Im Juli 2012 kündigte die malaysische Regierung einen Mindestlohn für malaysische Arbeiter von RM 900 [USD291] (für Peninsular Malaysia) und RM800 [USD259] (für Sabah und Sarawak)
6 Niedrigster Einstiegslohn für erstes Jahr, Klasse IV und ohne Bonuszahlungen

der Bekleidungsindustrie weltweit rund 80% der Arbeitskräfte ausmachen, erhalten weder einen fairen Anteil des Wertes, den sie mit ihrer Arbeit beitragen, noch einen Lohn, der zum Leben reicht. Die ArbeiterInnen sind gefangen in einem Teufelskreis aus tiefen Löhnen, maßlosen Überstunden, Schulden und einer extremen Abhängigkeit, die ihre Stellung als Arbeitnehmer schwächt.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) schreibt im November 2013 in ihrem Bericht über Bangladesch: Bangladesch hat einen anhaltenden wirtschaftlichen Aufschwung erlebt, der hauptsächlich durch die Exporte aus dem Textilsektor angetrieben wurde. Begleitet wurde der Aufschwung durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Produktions- und Dienstleistungssektor und die Reduktion der Beschäftigung in der Landwirtschaft. Bangladeschische Frauen haben maßgeblich zu diesen Veränderungen beigetragen und spielten bei der Armutsminderung und ländlichen Entwicklung eine zentrale Rolle. Der starke wirtschaftliche Aufschwung der vergangenen Jahre hat jedoch nicht zu einer merklichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen geführt, insbesondere im Textilsektor, welcher Millionen von ArbeiterInnen beschäftigt.[4]

> Lili, eine Textilarbeiterin aus Kambodscha:
>
> **“Meine Ausgaben werden von Tag zu Tag größer. Was, wenn ein Hochzeitsfest oder ein Festtag ansteht, wenn ich meine Großeltern, meine Mutter oder Kinder unterstützen muss? Wir können nur sehr wenig ausgeben. Sogar wenn wir alle zusammen in einem kleinen Raum essen und ich von allen Geld dafür einziehe, können wir nur das Minimalste beitragen, da wir uns ständig sorgen, wie wir Geld nach Hause zu unseren Familien schicken können.“**

4 http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx, zuletzt besucht am 03.04.2014.

Existenzlöhne sind von grundlegender Bedeutung, wenn die globale Marktöffnung auch wirtschaftliche Vorteile für Produktionsländer sowie eine nachhaltige Entwicklung mit sich bringen soll.

Etliche Erklärungen und Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) anerkennen ebenfalls das Recht auf einen Existenzlohn[5]:

- ILO-Verfassung, 1919: Präambel zur Charta
- Erklärung von Philadelphia, Internationale Arbeitskonferenz 1944
- ILO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008
- ILO-Konventionen 131 und 156 (indirekt) und ILO-Empfehlungen 131 und 135 (indirekt)

DIE ASIA FLOOR WAGE ALLIANZ

Die Clean Clothes Campaign ist Mitglied der Asia Floor Wage Allianz (AFWA), einem Zusammenschluss asiatischer Gewerkschaften und Arbeits-, Frauen- und Menschenrechtsorganisationen, welche ein Modell zur Berechnung eines Existenzlohnes in Asien erarbeitet hat (Asia Floor Wage). Der Asia Floor Wage (AFW) und die ihm zugrundeliegende Methodik stellen unserer Ansicht nach die verlässlichste, breit abgestützte Berechnung eines Existenzlohnes dar, die zurzeit existiert. Der AFW ist deshalb ein wichtiges Benchmark-Instrument, weil es erhebt, auf welche Lohnhöhen Firmen und Regierungen hinarbeiten sollten.

WAS IST EIN EXISTENZLOHN?

Als Unterstützerin der Asia Floor Wage Allianz definiert die Clean Clothes Campaign (CCC) einen Existenzlohn wie folgt:

Löhne und Lohnzulagen für eine Standardarbeitswoche entsprechen zumindest dem gesetzlichen Mindestlohn, respektive dem industrieüblichen Lohn, decken in jedem Fall die Grundbedürfnisse der ArbeiterIn und ihrer Familie und lassen darüber hinaus ein frei verfügbares Einkommen.

Spezifischer definiert die CCC, dass ein Existenzlohn:

- für alle ArbeiterInnen gilt und es somit keinen tieferen Lohn als den Existenzlohn gibt
- in einer Standardarbeitswoche von max. 48 Stunden erwirtschaftet wird
- dem Netto-Grundlohn für eine Standardarbeitswoche entspricht, d.h. keine Lohnzuschläge, Spesenvergütungen oder Überstundenentschädigungen beinhaltet
- die Grundbedürfnisse einer Familie deckt (zwei Erwachsene und zwei Kinder)
- darüber hinaus ein frei verfügbares Gehalt übriglässt, dass mindestens 10% des Geldbedarfs zur Deckung der Grundbedürfnisse entspricht

Die Berechnung eines existenzsichernden Lohnes basiert auf mehreren unabdingbaren Grundvoraussetzungen:

- **Ein Existenzlohn ist immer ein Familieneinkommen.**
  Die Renten- und Sozialversicherungssysteme sind in den meisten Produktionsländern unzureichend und staatliche Fürsorgeangebote oft inexistent. Ein umfassender Existenzlohn muss dem Rechnung tragen und zumindest teilweise auch die Grundbedürfnisse von im selben Haushalt lebenden Personen decken, die unbezahlte Betreuungsarbeit (z.B. Kinderbetreuung, Krankenpflege etc.) leisten.
- **Ein Existenzlohn muss Ersparnisse ermöglichen.**
  Wenn dies nicht der Fall ist, können sich ArbeiterInnen nicht aus ihrer prekären Situation befreien, können nicht mittel- und langfristig planen und laufen Gefahr, sich zu verschulden, sobald unvorhergesehene Zusatzausgaben anstehen.
- **Ein Existenzlohn ist Untergrenze des Lohnes und keine Obergrenze, und muss allen ArbeiterInnen ein Minimaleinkommen sichern.**
  Idealerweise wird bei der Berechnung des Existenzlohnes ein regionaler Ansatz verfolgt, um die Lohnkonkurrenz zwischen Ländern nicht zu verschärfen, sondern das Grundlohnniveau aller ArbeiterInnen zu erhöhen.

5 "Fair Wages: Strengthening Corporate Social Responsibility", Daniel Vaughan-Whitehead, 2010, S. 203.

LOHN ZUM LEBEN

DER ASIA FLOOR WAGE

(AFW) berechnet sich auf Basis folgender Annahmen:

Die Asia Floor Wage Allianz stützt sich bei ihren Berechnungen auf folgende Annahmen:

- Ein/e Arbeiter/in muss für sich selbst sowie zwei weitere “Konsumeinheiten” (1 Konsumeinheit = 1 Erwachsener oder 2 Kinder) aufkommen können.
- Eine erwachsene Person benötigt 3‘000 Kalorien pro Tag, um ihre Arbeit ausführen zu können.
- In Asien machen Nahrungsmittelkosten die Hälfte der monatlichen Ausgaben einer arbeitenden Person aus.

Der Asia Floor Wage wird in sogenannten PPP-Dollar (Purchasing Power Parity; Gleichheit der Kaufkraft) berechnet, einer theoretischen Währung der Weltbank, die auf dem Konsum von Gütern und Dienstleistungen basiert und es ermöglicht, den Lebensstandard in verschiedenen Ländern unabhängig von nationalen Währungen zu vergleichen.

Die Asia Floor Wage Allianz führt regelmäßig Untersuchungen zu den Nahrungsmittelkosten in den verschiedenen Regionen durch, um neue Kennzahlen für den Asia Floor Wage zu berechnen. Auf der Grundlage dieser Untersuchungen wird die durchschnittlich benötigte Kaufkraft für Asien ermittelt. Die aktuellsten Untersuchungen wurden 2013 durchgeführt und im Oktober 2013 wurde ein neuer AFW-Richtwert von PPP$ 725 eingeführt.

Natürlich beschränkt sich das Problem der Löhne weit unter dem Existenzminimum nicht auf den asiatischen Textilsektor, sondern ist ein weltweites Problem in der Bekleidungsindustrie. Die gesetzlichen Mindestlöhne in Osteuropa sind zum Teil niedriger als die asiatischen Löhne und in vielen osteuropäischen Ländern liegen sie sogar noch unter dem staatlich festgelegten Existenzminimum. Die Forderung nach einem Existenzlohn ist deshalb eine globale Forderung nach einer gerechten Verteilung des Gewinns. Aus diesem Grund nimmt der vorliegende Bericht die Richtlinien, Praktiken und Strategien von Unternehmen entlang ihrer gesamten Lieferkette weltweit unter die Lupe.

WER TRÄGT DIE VERANTWORTUNG FÜR DAS BEZAHLEN EINES EXISTENZLOHNES?

2011 hat der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen einstimmig die UNO-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte verabschiedet. Diese definieren die Rolle und Verantwortung von Unternehmen und Staaten.

Die UNO-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte basieren auf drei Säulen:

1. Der Pflicht des Staates, den Schutz vor Menschenrechtsverletzungen durch wirtschaftliche Akteure zu gewährleisten und die Menschenrechte zu schützen
2. Der Pflicht der Unternehmen, die Menschenrechte zu respektieren
3. Das Recht auf Wiedergutmachung im Falle erlittener Menschenrechtsverletzungen durch wirtschaftliche Akteure

Daraus ergibt sich eine geteilte Verantwortung zwischen Staaten und Unternehmen: Staaten sind verpflichtet, den gesetzlichen Mindestlohn dem Existenzminimum entsprechend festzulegen, um das Menschenrecht auf einen Existenzlohn zu garantieren. Unternehmen ihrerseits müssen das Menschenrecht auf einen Existenzlohn respektieren und entsprechende Löhne zahlen.

Das Rahmenwerk macht aber auch klar, dass die Verantwortung der Unternehmen, die Menschenrechte zu respektieren unabhängig von der Fähigkeit und/oder der Bereitschaft der Staaten, ihre eigenen menschenrechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen, existiert, und dass diese Verpflichtung über die Einhaltung nationaler Gesetze und Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte hinausgeht.[6]

Mit anderen Worten: Wenn der Staat seiner Pflicht, die Menschenrechte zu schützen, nich nachkommt - zum Beispiel dann, wenn der gesetzliche Mindestlohn weit unter dem Existenzlohn angesetzt wird - müssen Unternehmen dennoch das Menschenrecht auf einen Existenzlohn respektieren und dürfen aus dem Versagen des Staates keinen Nutzen ziehen.

Die UNO-Leitlinien legen auch die Verantwortung der Unternehmen entlang der gesamten Lieferkette fest. Ein Unternehmen ist demnach verantwortlich für die menschenrechtlichen Auswirkungen, unabhängig davon, wo die negativen Folgen auftreten, sei dies in den eigenen Fabriken, bei Lieferanten, bei Zulieferern von Lieferanten oder bei HeimarbeiterInnen.

Leitlinie Nr. 13[7]: Die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, erfordert, dass Wirtschaftsunternehmen:

(a) es vermeiden, durch ihre eigene Tätigkeit nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen sowie falls diese auftreten, dagegen anzugehen

(b) bemüht sind, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar in Verbindung stehen, auch, wenn sie zu diesen negativen Auswirkungen nicht direkt beitragen haben.

Im Kommentar zur Leitlinie 13 wird spezifiziert:

Für die Zwecke dieser Leitlinien umfassen die „Tätigkeiten“ eines Wirtschaftsunternehmens sowohl Handlungen als auch Unterlassungen, und seine „Geschäftsbeziehungen“ umfassen Beziehungen zu Geschäftspartnern, zu Einrichtungen in seiner Wertschöpfungskette und zu allen anderen nichtstaatlichen oder staatlichen Stellen, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind.[8]

Aus den UNO-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte geht überaus klar hervor, dass die Einhaltung der Menschenrechte, inkl. die Bezahlung eines Existenzlohnes, nicht verhandelbar ist und dass jedes Unternehmen in jedem Land für dessen Umsetzung in der Pflicht steht.

6 http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf, S. 13, zuletzt besucht am 03.04.2014 und http://www.globalcompact.de/sites/default/files/themen/publikation/leitprinzipien_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf, zuletzt besucht am 22.04.2014.
7 http://www.globalcompact.de/sites/default/files/themen/publikation/leitprinzipien_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf, zuletzt besucht am 22.04.2014.
8 http://www.globalcompact.de/sites/default/files/themen/publikation/leitprinzipien_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf, zuletzt besucht am 28.04.2014.

AKTUELLER KONTEXT DER EXISTENZLOHNDEBATTE

In den letzten dreißig Jahren hat die Konkurrenz um das Exportgeschäft auf dem globalen Kleider-, Textil- und Schuhmarkt zugenommen. Immer mehr Länder bemühten sich um Produktionsaufträge. Die Folge des weltweiten Überangebots sind stetig fallende Preise für Kleidung und Schuhe. Das „Survival of the Cheapest“ ist zur Maxime geworden, sowohl in Produktionsländern als auch auf dem Konsummarkt. Allein die Androhung einer Produktionsverlagerung genügt, damit die Regierungen in den Produktionsländern ihre Arbeits- und Handelspolitik den Erwartungen und Anforderungen der Global Players, sprich der Modefirmen, anpassen. In der Praxis bedeutet dies beispielsweise, dass die Aktivitäten von Gewerkschaften stark unterdrückt und die gesetzlichen Mindestlöhne weit unter dem Existenzminimum angesetzt und zudem nicht an Inflation und Kaufkraftentwicklung angepasst werden.[9]

Während und nach der Wirtschaftskrise 2008/9 hat sich die Situation für TextilarbeiterInnen weiter verschlechtert. Die explosionsartig ansteigenden Preise für Reis und Erdöl haben die ArbeiterInnen besonders hart getroffen, da sie einen vergleichsweise großen Anteil ihres Einkommens für Nahrungsmittel und Transportkosten aufwenden müssen. Die bereits extrem tiefen Mindestlöhne wurden zudem nicht immer an die hohen Inflationsraten angepasst, was zu weiteren Reallohnsenkungen führte. Die unmittelbaren Folgen werden sichtbar in der gravierenden Mangelernährung, an der TextilarbeiterInnen in Bangladesch leiden, oder in den Massen-Ohnmachtsanfällen in kambodschanischen Textilfabriken. Verzweifelt ob ihrer Lage sind in den vergangenen Jahren Tausende ArbeiterInnen in vielen verschiedenen Produktionsländern auf die Straße gegangen und haben gestreikt, um höhere Löhne einzufordern.

AUDITS BRINGEN KEINE VERÄNDERUNG

Die letzten zehn Jahre haben gezeigt, dass die Realität des Fabrikalltags in Asien oder Osteuropa mithilfe der klassischen kommerziellen Audit-Programme nicht adäquat erfasst wird und dass damit kein systematischer Wandel der Industrie herbeigeführt werden kann. Bei kommerziellen Audits wird die Verantwortung für die Einhaltung sozialer Richtlinien größtenteils auf die Zulieferer übertragen und es wird nicht berücksichtigt, welche Rolle die Einkaufspraktiken der Unternehmen spielen - obwohl die von den Unternehmen verlangten niedrigen Einkaufspreise oder kurze Lieferfristen oft direkt zu tiefen Löhnen und maßlosen Überstunden in den Fabriken führen.

Die Modefirmen bringen alle möglichen Vorwände an, um sich nicht zur Einführung von Existenzlöhnen zu verpflichten: Es liege in der Verantwortung der Lieferanten oder Regierungen; es sei unmöglich, einen Existenzlohn zu bezahlen, weil sie so ihre Marktstellung verlieren würden; Konsumierende seien nicht bereit, mehr zu zahlen; es gäbe keinen Konsens über die Berechnung eines Existenzlohnes, usw. Solange jedoch Leistungen ausgelagert werden können, liegt die Verantwortung, die Menschenrechte zu respektieren und existenzsichernde Löhne zu garantieren, wie oben gezeigt bei den Auftraggebern.

Da kommerzielle Audits oft wenig bringen, sind manche Unternehmen sogenannten Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI), wie beispielsweise der Fair Wear Foundation (FWF) oder der Ethical Trading Initiative (ETI), beigetreten.

Diese beiden MSI setzen sich für die schrittweise Umsetzung eines Lohn zum Leben ein. Zu den Aufnahmebedingungen für Unternehmen gehört, dass sich diese für die Bezahlung eines existenzsichernden Lohnes verpflichten. Damit ein Existenzlohn auf Fabrikebene auch umgesetzt wird, braucht es jedoch noch deutlich mehr Engagement. MSI könnten hier eine gewichtige Rolle einnehmen.

Tragische Vorfälle wie der Zusammensturz des Rana Plaza Gebäudes haben klar gezeigt, wohin der Konkurrenzkampf um Billigmode führen kann und dass kommerzielle Audits alleine nicht ausreichen. Das Rana Plaza Gebäude wurde vor dem Zusammensturz am 24. April 2013, bei dem 1‘138 Menschen ums Leben kamen, mehrmals kontrolliert. Die Verschlechterung des Gebäudezustands blieb dennoch unbemerkt. Das nach der Katastrophe von Rana Plaza in Kraft getretene rechtsverbindliche Bangladeschische Sicherheitsabkommen (Bangladesch Accord on Fire and Building Safety) zwischen internationalen Gewerkschaften und mehr als 150 Modefirmen ist ein wichtiger Schritt und zeigt einen neuen Weg auf, wie Unternehmensverantwortung und Zusammenarbeit aussehen können.

6 “Stitching a Decent Wage Across Borders”, J. Merk, CCC/AFW, 2009, http://www.asiafloorwage.org/Resource-Reports.html, Seiten 30-35, zuletzt besucht am 26.02.2014.

MITGLIEDER DER BANGLADESCHISCHEN GEWERKSCHAFT “NATIONAL GARMENT WORKERS FEDERATION” DEMONSTRIEREN AUF DEN STRASSSEN DHAKAS.
DHAKA, BANGLADESCH, JUNI 2013

ENTSCHLÜSSELUNG DES FIRMENJARGONS

Der internationale Existenzlohn-Diskurs hat in den vergangenen zwei Jahren beachtlich an Dynamik gewonnen. Verschiedene Akteure versuchten, die Debatte zu dominieren und den Begriff „Existenzlohn“ im Sinne tieferer Standards oder weniger klarer Konzepte neu zu definieren. Firmen begannen öffentlich auf die Forderungen nach einem Existenzlohn von KonsumentInnen und Kampagnen zu reagieren. Manche Reaktionen waren hilfreich, andere versuchten, vom Thema abzulenken oder KonsumentInnen Sand in die Augen zu streuen. Als Lesehilfe für die Firmenprofile haben wir daher versucht, die gebräuchlichsten Begriffe des Firmenjargons zu entschlüsseln und die Position der Clean Clothes Campaign bezüglich der Wirksamkeit der meistgenannten Initiativen zu erläutern:

Multi-Stakeholder-Initiativen

Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI) sind Organisationen, die Firmen, NGOs und Gewerkschaften an einen Tisch bringen, um Probleme in der Lieferkette anzugehen. Einige unter ihnen, beispielweise die europäische Fair Wear Foundation, prüfen die Arbeitsbedingungen und führen unabhängige Verifizierungen durch. Andere, wie die Ethical Trading Initiative, funktionieren als Lernforen zum Austausch und Erlernen der bewährtesten praktischen Umsetzungsmethoden.

Fair Wear Foundation (FWF): Die FWF fordert von ihren Mitgliedern, dass sie sich zur Bezahlung eines existenzsichernden Lohnes verpflichten und leistet wichtige Arbeit, indem verschiedene Methoden zur

Umsetzung eines Existenzlohnes getestet werden. Die FWF hat ein wegweisendes und transparentes Kontrollinstrument geschaffen, mithilfe dessen Richtwerte für einen Existenzlohn festgelegt und die Lohnniveaus in Fabriken untersucht werden können (siehe weiter unten unter „Lohnleiter“). Die FWF verfügt jedoch bisher weder über einen Aktionsplan mit klaren Meilensteinen noch über einen Zeitplan zur systematischen Einführung eines existenzsichernden Lohnes durch ihre Mitglieder.

Ethical Trading Initiative (ETI): Die ETI fordert von ihren Mitgliedern, dass sie sich zur Bezahlung eines existenzsichernden Lohnes verpflichten, definiert aber nicht, für wie viele Familienmitglieder ein Existenzlohn genügen muss. In den letzten Jahren wurde innerhalb der ETI nicht viel unternommen, um Richtwerte zu definieren oder umfassende Projekte ins Leben zu rufen, die Firmen bei der Umsetzung eines Existenzlohnes unterstützen. Einige Mitglieder waren jedoch selbst aktiv und teilen die Erfahrungen aus ihren Projekten.

Fair Labor Association (FLA): Die FLA hält in ihrem Kodex fest, dass das Einkommen der ArbeiterInnen deren Grundbedürfnisse decken muss, spezifiziert aber nicht, dass der Lohn auch die Grundbedürfnisse der Familie decken sollte. Der Begriff existenzsichernder Lohn wird zudem nicht explizit erwähnt. Die FLA führt Verifizierungen durch, aber es gibt keine Hinweise, dass bei den Audits systematisch die Diskrepanz zwischen den aktuellen Löhnen und einem Lohn zum Leben, respektive einem Lohn, der die Grundbedürfnisse deckt, erhoben wird. Es sind auch keinerlei Anstrengungen der FLA zur Förderung der Bezahlung eines Lohn zum Leben in Sicht.

Firmeninitiativen

Die Business Social Compliance Initiative (BSCI) unterscheidet sich insofern grundlegend von den oben erwähnten MSI, als dass NGOs und Gewerkschaften nicht mit paritätischer Stimmberechtigung in die Entscheidungsstruktur eingebunden sind. Die BSCI hat eine gemeinsame Plattform für Sozialaudits und unterstützt ihre Mitglieder in Fragen rund um soziale Unternehmensverantwortung. Sie organisiert auch Treffen zum Austausch und Schulungen in Produktionsländern. Die BSCI verfügt über einen Verhaltenskodex, der im Februar 2014 aktualisiert und mit Ausführungen zu „Grundbedürfnissen“ ergänzt wurde. Die Initiative verlangt von den Mitgliedern jedoch nicht, dass sie sich zur Bezahlung eines existenzsichernden Lohnes verpflichten und auch nicht, dass sie ihre Einkaufspolitik und -praktiken so anpassen, dass den FabrikarbeiterInnen ein Lohn zum Leben bezahlt werden kann. Um Veränderungen herbeizuführen, stützt sich die BSCI hauptsächlich auf kommerzielle Audits - obwohl offensichtlich ist, dass diese Methode zu kurz greift. Es sind keine konkreten Bemühungen seitens der BSCI bekannt, welche die Einführung eines Lohn zum Leben in den Lieferketten ihrer Mitglieder vorantreiben würden.

Fair Wage Network

Das Fair Wage Network (FWN) wurde von ExpertInnen der ILO und dem ehemaligen FLA-Vorsitzenden gegründet, ist jedoch keine ILO- oder FLA-Initiative. Ziel des FWN ist es, zusammen mit Firmen nach Lösungen für höhere Löhne zu suchen. Mit verschiedenen Pilotprojekten und Studien untersucht das FWN „Dimensionen eines fairen Lohns“, die definiert werden als „Unternehmenspraktiken, die zu nachhaltigen Lohnentwicklungen führen“. Mithilfe des „Fair Wage Konzepts“ sollen verschiedene Instrumente oder Systeme entwickelt werden, die Unternehmen in Fabriken nutzen können, um die Löhne auf ein nachhaltiges Niveau anzuheben. Existenzsichernde Löhne stellen nur eine der zwölf Dimensionen dar.

Wir stellen mit Besorgnis fest, dass verschiedene Unternehmen ihre Teilnahme im FWN in den Vordergrund rücken, um von Fragen zum konkreten Engagement für die Bezahlung eines Existenzlohnes abzulenken. Insgesamt mag das FWN Firmen helfen, sich ein Bild von der Lohnsituation in der Lieferkette zu verschaffen und Probleme zu identifizieren. Ob diese Analysen jedoch zur Zahlung von Existenzlöhnen führen, hängt jedoch allein vom politischen Willen und dem weiteren Engagement der betroffenen Firmen und Zulieferer ab. Die Teilnahme am FWN allein garantiert keine Existenzlöhne.

Produktivität

Einige Firmen gaben an, bei Projekten zur Produktivitätssteigerung mitzuwirken. Diese Projekte nehmen verschiedene Formen an und sind unterschiedlich zu bewerten. Bei manchen Projekten geht es um die Weiterentwicklung der Produktionsorganisation innerhalb einer Fabrik, damit die Anzahl der ArbeiterInnen, die an der Herstellung eines Produkts beteiligt sind und die dafür aufgewendete Zeit reduziert werden können. Bei anderen Projekten werden Personal- und Managementstrukturen evaluiert sowie ArbeiterInnen ausgebildet, damit sie vielfältigere Aufgaben übernehmen können und so die Anzahl der an der Produktion beteiligten Personen reduziert werden kann. Bei der Philosophie der „schlanken Produktion“ werden Ausschuss minimiert und alle Angestellten in die Identifizierung von Problemen und Ineffizienzen sowie die Lösungsfindung eingebunden. Dahinter steht der Gedanke, dass effizientere Fabriken in einem kürzeren Zeitraum höhere Gewinne erzielen, was sowohl den Auftraggebern als auch dem Fabrikmanagement zugute kommt und zu einer Reduktion

der Arbeitsstunden pro Angestelltem und einer Erhöhung ihrer Löhne führen kann. Unserer Meinung nach können Projekte zur Steigerung der Produktivität zwar in einigen Fällen begrenzt zu Verbesserungen und geringen Lohnerhöhungen führen, die Kluft zwischen Mindest- und Existenzlöhnen wird dadurch aber nicht geschlossen. Außerdem besteht die Gefahr, dass die ArbeiterInnen, die oft nicht nach Stunden sondern nach Anzahl produzierter Kleidungsstücke bezahlt werden, noch mehr unter Druck geraten, als sie es bereits sind. Des Weiteren besteht keine Garantie dafür, dass allfällige finanzielle Gewinne in Form von besseren Löhnen auch wirklich an die ArbeiterInnen zurückfließen.

Lohnleitern

Die FWF hat ein Arbeitsinstrument entwickelt, welches heute von etlichen Firmen genutzt wird, um sich einen Überblick über die Lohnsituation in einem bestimmten Land zu verschaffen. Die sogenannten Lohnleitern setzten sich aus verschiedenen Lohnrichtwerten zusammen, darunter Mindestlohnniveaus, Industriestandards, Forderungen lokaler Gewerkschaften und der Asia Floor Wage. Mithilfe dieser Richtwerte können Bekleidungsunternehmen die Löhne, welche in den für sie produzierenden Fabriken bezahlt werden, aufzeichnen und so überprüfen, ob sich die Löhne systematisch nach oben in Richtung eines minimalen Existenzlohnes bewegen. Einige Firmen nutzen Lohnleitern, um ihren Zulieferern bei Audits aufzuzeigen, welches Lohnniveau sie erreichen wollen. Unserer Ansicht nach sind Lohnleitern ein nützliches Instrument.

Die Lohnleitern sind öffentlich zugänglich unter: http://www.fairwear.org/563/tools/wage-ladder

SA8000 und SAI-Existenzlohnrichtwert

Der SA8000-Prüfstandard, auf den viele der in diesem Bericht befragten Firmen verweisen, enthält die Bestimmung, dass die zertifizierte Fabrik existenzsichernde Löhne bezahlen muss. Ein Existenzlohn muss gemäß SA8000-Definition die Hälfte der Grundbedürfnisse einer durchschnittlichen Familie decken, basierend auf den lokalen Preisen in der Nähe des Arbeitsplatzes. Der Standard enthält des Weiteren die Forderung, dass die zertifizierte Fabrik ab Beginn des Zertifizierungszyklus innerhalb von 18 bis 24 Monaten existenzsichernde Löhne einführen muss (je nach Größe der Fabrik und Differenz zwischen den aktuellen Löhnen und Existenzlöhnen).

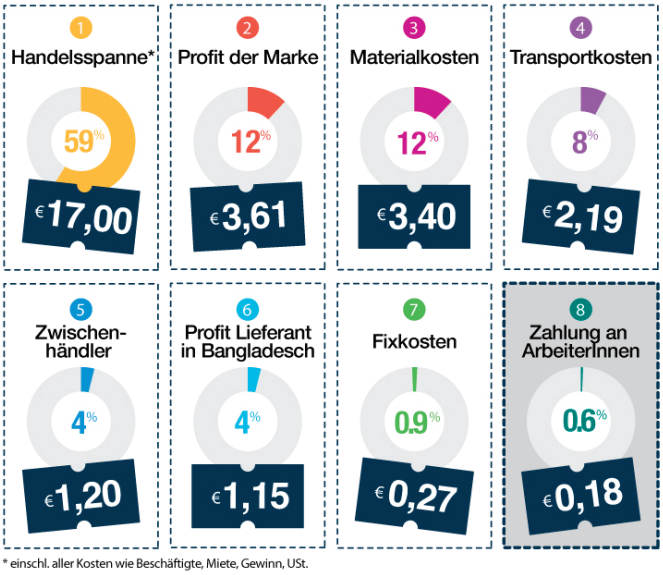
Diese Bestimmungen mögen theoretisch gut klingen, wenn auch nicht ideal. Doch die Wirksamkeit des Standards ist vor allem davon abhängig, wie der Existenzlohn berechnet, respektive welche Richtwerte benutzt werden. Die SA8000-Berechnung basiert auf Interviews mit ArbeiterInnen zur Erhebung ihrer Grundbedürfnisse. Diese werden dann für die Schätzung der Haushaltskosten und die Berechnung eines Existenzlohnes verwendet. Die Berechnungsmethode an sich ist öffentlich, nicht aber die einzelnen Richtwerte zum Existenzlohn. Diese sind Teil der Auditberichte und deshalb nur für die zertifizierte Fabrik zugänglich.

Der mangelnde öffentliche Zugang zu den Daten bedeutet in der Praxis, dass ArbeiterInnen ihr Recht auf einen existenzsicherden Lohn nicht geltend machen können, sollte der Richtwert nicht erreicht werden. Außerdem besteht keine demokratische, externe Kontrolle darüber, ob die Berechnung zu einem plausiblen Wert als Existenzlohn führt, und auch nicht, ob sie überhaupt angewandt wird.

Auch der Zeit- und Preisdruck auf AuditorInnen kann die Qualität der Berechnungen beeinträchtigen. Die SA8000-Methode hängt stark von den Kapazitäten der Auditoren ab und ob diese ihre Berechnung gemäß regionalen Lohn- und Haushaltkostenschätzungen überprüfen. Das Beispiel einer SA8000-Existenzlohn-Berechnung, die der CCC vertraulich zur Verfügung gestellt wurde, zeigt, dass der berechnete „Existenzlohn“ sogar unter dem gesetzlichen Mindestlohn in der betroffenen Region angesetzt wurde.

Hinzu kommt, dass ein Existenzlohn gemäß SA-8000 nur die Hälfte der Grundbedürfnisse einer durchschnittlichen Familie decken muss. In der Praxis bedeutet dies meistens, dass ein Existenzlohn für eine Arbeiterin plus eine weitere Person ausreichen sollte. In Realität sind jedoch Familien in den Produktionsländern größer, die Arbeitslosenrate hoch bzw. die Beschäftigungsverhältnisse unsicher und die Renten- und Sozialversicherungssysteme meistens inexistent oder nicht ausreichend, dass sich die Menschen darauf verlassen könnten. Im seltenen Fall, dass beide Elternteile eine stabile Beschäftigung haben, betreut oft eine unbezahlte Person Kinder und alte oder kranke Familienmitglieder. Bei einer echten Existenzlohn-Berechnung müssen diese Aspekte mit einbezogen werden. Der existenzsichernde Lohn muss als Lohnuntergrenze definiert sein, die sicherstellt, dass die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen unabhängig von ihren Familienverhältnissen gedeckt werden. Ein Existenzlohn

PREISAUFSCHLÜSSELUNG EINES T-SHIRTS



* einschl. aller Kosten wie Beschäftigte, Miete, Gewinn, USt.

Source: Fairwear Foundation

soll also auch die Grundbedürfnisse von alleinerziehenden Müttern, Familienernährerinnen oder für alleinstehende ArbeiterInnen decken, die mit ihrem Lohn zusätzlich für zwei ältere Familienmitglieder aufkommen müssen.

Der Richtwert für einen Existenzlohn muss unserer Meinung nach:

- transparent sein bezüglich Methode und Ergebnissen
- regelmäßig überprüft werden, um sicherzustellen, dass die Teuerung mit einberechnet wird
- mit nationalen oder regionalen Gewerkschaften verhandelt werden
- zumindest ausreichen, um die Grundbedürfnisse einer Familie vollumfänglich zu decken sowie Ersparnisse zu ermöglichen (siehe Definition eines Existenzlohnes eingangs)

Die SA8000-Berechnung erfüllt 3 von diesen 4 Kriterien nicht.

Ganz allgemein stehen wir Zertifizierungssystemen kritisch gegenüber, weil sie korruptionsanfällig sind und auf falschen Versprechen beruhen können – dies wurde im Jahr 2012 auch beim Brand in einer SA8000-zertifizierten Fabrik in Pakistan mit gegen 300 Todesopfern deutlich. Zertifizierungen ermöglichen begrenzte Momentaufnahmen; Lohnerhöhungen und Revisionen der Einkaufspraktiken stellen jedoch einen Prozess dar, der zwischen Auftraggebern und Lieferanten zu gehen ist.

WIE STELLT MAN EINEN EXISTENZLOHN SICHER?

RICHTWERTE SIND ENTSCHEIDEND

Um existenzsichernde Löhne zu bezahlen, müssen sich Firmen von der Masse abheben. Denn obwohl sich viele Unternehmen zur Zahlung eines Existenzlohnes verpflichtet haben, liegen die in der Bekleidungsindustrie bezahlten Löhne in der Realität meist nur wenig über dem Mindestlohn - keine der beteiligten Parteien will den ersten Schritt zu tun.

Modefirmen sagen, es sei Aufgabe der Zulieferer und Regierungen, für die Anhebung der Löhne auf einem existenzsicherndes Niveau zu sorgen. Zulieferer wiederum sagen, sie seien aufgrund des geringen finanziellen Spielraums infolge der ihnen bezahlten Preise nicht in der Lage, diese Aufgabe zu übernehmen. Und die Regierungen meinen schließlich, die Mindestlöhne könnten nicht signifikant angehoben werden, weil dann die globale Produktion einfach in ein anderes, billigeres Land verlagert würde. Diese Pattsituation kann nur durchbrochen werden, wenn sich Bekleidungsunternehmen zu einem Richtwert für einen Lohn zum Leben verpflichten.

Aus mehreren Gründen ist diese konkrete Verpflichtung entscheidend. Wenn dem existenzsichernden Lohn eine konkrete Zahl zugeordnet wird, können die realen Lohnkosten berechnet und bei der Kostenzusammenstellung eines Produktes angemessen einbezogen werden. Erst auf dieser Basis können Firmen sicherzustellen, dass die an die Zulieferer bezahlten Beträge auch die Bezahlung eines Existenzlohnes zulassen. Gehen genügend Firmen so vor, ist dies zudem ein klares Signal an die Regierungen, dass die Anhebung des Mindestlohns nicht mit einem Verlust von Produktionsstandorten einhergeht. Verpflichten sich Firmen zu einem Existenzlohnrichtwert, können auch die Kollektivverhandlungen zwischen ArbeiterInnen und FabrikbesitzerInnen fruchtbarer verlaufen. Zurzeit wird bei solchen Verhandlungen oft nur wenig erreicht, da die FabrikbesitzerInnen die niedrigen Einkaufspreise, die sie von den Modefirmen erhalten, als Argument für die tiefen Löhne anbringen. Wäre seitens einkaufender Modefirmen ein Richtwert für einen Existenzlohn bekannt, würde das den Verhandlungsspielraum für Gewerkschaften und ArbeiterInnen erweitern und eine Lohnverhandlung in Richtung Lohn zum Leben erleichtern.

FORDERUNGEN AN DIE FIRMEN

Das Kriterienraster, das diesem Bericht zugrunde liegt, basiert auf den Forderungen der Asia Floor Wage-Allianz (AFWA). Der von der AFWA veröffentlichte Fahrplan zu einem Existenzlohn definiert 10 entscheidende Schritte, die Modefirmen und Einzelhändler unternehmen sollten, um auf einen existenzsichernden Lohn hinzuarbeiten. Die einzelnen Bereiche bedingen sich gegenseitig. Um Fortschritte in der Umsetzung von Existenzlöhnen zu erzielen, müssen daher Schritte parallel entwickelt werden. Leider gibt es bei der Umsetzung eines Existenzlohnes keine simple Lösung per Knopfdruck - es kommt daher auf das gezielte und engagierte Vorgehen der Modefirmen entlang aller unten genannten Empfehlungen an. Existenzlöhne sind keine Frage des Preises, sondern des politischen Willens der Markenfirmen und Modehändler.

10 SCHRITTE AUF DEM WEG ZU EINEM EXISTENZLOHN

Das Unternehmen:

- verpflichtet sich (im Verhaltenskodex) zur Bezahlung eines Existenzlohnes
- bekennt sich zu Gewerkschaftsfreiheit in der ganzen Produktionskette und fördert die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in Produktionsländern aktiv, damit die ArbeiterInnen sich ungehindert organisieren und ihre Rechte vertreten und einfordern können
- tritt in den direkten Dialog mit Gewerkschaften und Arbeitsrechts-NGOs
- bekennt sich öffentlich zu einem Mindestrichtwert für einen existenzsichernden Lohn
- passt die eigene Einkaufspraxis (inkl. Preis-Strukturen) an, um einen Lohn zum Leben zu ermöglichen
- führt Pilotprogramme zur Erhöhung der Löhne durch, die Zulieferer, Gewerkschaften und Arbeitsrechtsgruppen miteinbeziehen
- unterstützt öffentlich die Forderung von ArbeiterInnen, Gewerkschaften und NGOs nach einem Anstieg des gesetzlichen Mindestlohnes auf einen Mindest-Existenzlohn; bekennt sich gegenüber Regierungen von Produktionsländern klar zu einem Existenzlohn und garantiert, dass es zu keiner Verlagerung der Produktion kommt bei einem Lohnanstieg auf Existenzlohn-Niveau
- berichtet transparent und öffentlich über die Geschäftstätigkeit und die Produktionskette, sowie über Fortschritte auf dem Weg zu einem Existenzlohn
- arbeitet zusammen mit anderen Firmen, Gewerkschaften und NGOs an der Umsetzung eines Lohn zum Leben (z.B. im Rahmen einer Mitgliedschaft einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Verifizierungsinitiative)
- erarbeitet und veröffentlicht einen Umsetzungsplan für die Bezahlung eines Existenzlohnes (inkl. Meilensteine und Zeitplan)

Diese Forderungen können grob vier Schlüsselbereichen zugeordnet werden, in denen Unternehmen nach Ansicht der Clean Clothes Campaign und ihrer PartnerInnen tätig werden müssen:

1. Stärkung der ArbeiterInnen

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen sind grundlegende „ermächtigende Rechte" ('enabling rights'). Werden diese Rechte respektiert, können ArbeiterInnen auch die Einhaltung anderer Arbeitsrechte, beispielsweise existenzsichernde Löhne, einfordern. Löhne müssen verhandelt werden und deshalb ist unserer Meinung nach die Stärkung der ArbeiterInnen von zentraler Bedeutung. Leider werden ArbeiterInnen auf vielfache Weise daran gehindert, Gewerkschaften beizutreten oder zu gründen und kollektiv zu verhandeln. Viele Regierungen schränken die Gewerkschaftsfreiheit ein, untergraben, behindern oder verbieten sie gesetzlich. ArbeitgeberInnen stehen Gewerkschaften oft feindlich gegenüber und wenden vielfach verschiedene Taktiken wie Einschüchterung, Diskriminierung, Entlassungen oder sogar körperliche Gewalt an, um die Gewerkschaftsbildung zu verhindern. Firmen müssen Initiative zeigen, um diesen Tendenzen vorzubeugen oder entgegen zu wirken und dafür sorgen, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit im Fabrikalltag respektiert wird.

In unserer Firmenbefragung haben wir unter anderem erhoben, ob folgende praktische Schritte seitens der Unternehmen vorgenommen wurden: Klare Kommunikation einer Strategie (an alle Interessensgruppen) zur Förderung der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen; Schulung einer wesentlichen Anzahl ArbeiterInnen sowie des Fabrikmanagements bezüglich dieser Rechte; aktive Zusicherung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit an die ArbeiterInnen („right to organise guarantee"); Förderung von Abkommen, die zwischen Fabrikmanagement und Gewerkschaften geschlossen werden und den Zugang zur Fabrik regeln („union access agreement"); Einführung eines glaubwürdigen und einfach zugänglichen Beschwerdemechanismus; konkrete Maßnahmen zur Limitierung von befristeten Arbeitsverträgen (denn diese sind oft ein praktisches Hindernis für die Gewerkschaftsfreiheit).

2. Richtwerte und Einkaufspraxis

Die Einkaufsstrategien der Bekleidungsunternehmen und der Kostendruck an Produktionsstätten führen oft zu niedrigeren Löhnen, Lohndiebstahl, Missbrauch vonseiten des Managements und langen Arbeitstagen für die ArbeiterInnen. Der starke Preisdruck auf Lieferanten macht es immer schwieriger, Lohnsteigerungen einzufordern und zu ermöglichen - selbst in Fabriken, wo bereits Gewerkschaften vorhanden sind. Dort sind Gewerkschaften vollauf damit beschäftigt, gegen Gesetzesverstöße vorzugehen, sodass für Lohnsteigerungen keine Kraft mehr bleibt.

Unternehmen müssen die vollen Kosten für die Produktion zahlen und sicherstellen, dass die von ihnen bezahlten Preise mindestens die Zahlung eines Lohn zum Leben ermöglichen. Sie sollten sich außerdem bereit erklären, langfristige Beziehungen zu ihren Zulieferern aufzubauen und müssen bei den Lieferfristen die Kapazität einer Fabrik berücksichtigen. Des Weiteren können Auftraggeber Anreize für jene Lieferanten schaffen, die sich für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen.

In unserer Untersuchung achteten wir unter anderem darauf, ob folgende praktische Schritte seitens der Unternehmen vorgenommen wurden: Einsatz von Existenzlohn-Richtwerten in den Hauptproduktionsländern und Nachweis, dass diese angewendet werden; Einkaufsprozesse, die einzelne Kostenbestandteile der Produkte erheben, Lohnkosten separat aufzeigen und in die Einkaufspreiskalkulation miteinbeziehen; offene Kostenermittlung zusammen mit Zulieferern; Einkaufspraktiken, die Fabriken bevorzugen, welche hohe Lohnstandards verfolgen oder die Gründung und das Funktionieren unabhängiger Gewerkschaften unterstützen; Konsolidierung der Lieferketten.

3. Dialog und Zusammenarbeit

Um das Problem der niedrigen Löhne zu lösen, müssen mehrere wichtige Akteure entlang der Produktionskette - Modefirmen, Zulieferer, lokale, nationale und globale Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Regierungen - gewillt sein, zusammenzuarbeiten. Dazu gehört, dass sie gegenseitiges Vertrauen aufbauen und zu allen involvierten Parteien zusammen arbeiten. Der Wille zu Transparenz spielt eine weitere Schlüsselrolle. Von grundlegender Bedeutung ist, dass Modehändler ihren Teil der Verantwortung übernehmen und Partnerschaften mit den involvierten Parteien (Stakeholdern) auf Seiten der Firmen und der Beschäftigten eingehen. Wesentlich bei all diesen Schritten ist die Beteiligung der ArbeiterInnen und ihrer Organisationen an der Gestaltung und Umsetzung jeglicher Lohnsteigerungsprojekte. ArbeiterInnen und ihre Organisationen werden oft vernachlässigt oder nur ungenügend mit einbezogen.

In unserer Untersuchung achteten wir unter anderem darauf, ob folgende praktische Schritte begangen wurden: Partnerschaftsprojekte mit unabhängigen lokalen oder internationalen Gewerkschaften; zentrale Beteiligung der ArbeiterInnen an allen Projekten; Zusammenarbeit mit anderen Modefirmen; Mitgliedschaft in glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiativen; öffentliche Unterstützung der Forderung von ArbeiterInnen, Gewerkschaften und NGOs nach einem Anstieg des Mindestlohnes auf einen Mindest-Existenzlohn sowie Zusicherung gegenüber Regierungen von Produktionsländern, dass es bei einem Lohnanstieg auf ein Existenzlohn-Niveau zu keiner Verlagerung der Produktion kommt; Offenlegung von Lieferantenlisten sowie generell eine transparente Arbeitsweise.

4. Strategie zur Umsetzung eines Lohn zum Leben

Das Fehlen eines umfassenden Ansatzes zur Einführung eines existenzsichernden Lohnes verhindert Fortschritte in dieser Sache. Einige Firmen erwähnen in ihrem Verhaltenskodex bereits existenzsichernde Löhne; leider gibt es jedoch nur sehr wenige, die einen umfassenden Plan zur Umsetzung ausgearbeitet haben. Damit überhaupt Fortschritte erzielt werden können, ist es von grundlegender Bedeutung, dass sich Unternehmen für transparente und glaubwürdige Strategien engagieren, welche die konsequente Weiterverfolgung eines Existenzlohnes möglich machen. Ausformulierte Ziele erleichtern eine klare Kommunikation mit allen Akteuren der Produktionskette und legen fest, welche Veränderungen angestrebt, mit welchen Maßnahmen sie umgesetzt und bis wann sie erreicht werden sollen.

In unserer Untersuchung achteten wir unter anderem darauf, ob folgende praktische Schritte seitens der Unternehmen vorgenommen wurden: Öffentliche Verpflichtung zur Zahlung eines Existenzlohnes innerhalb eines spezifischen Zeitrahmens inklusive detaillierter Strategie für die Umsetzung; Rücksprache und Verhandlung bezüglich dieser Strategie mit ArbeiterInnen und ihren Organisationen; spezifische Berücksichtigung und Maßnahmen, um mit den Verbesserungen auch besonders verletzliche ArbeiterInnengruppen (wie z.B. MigrantInnen, HeimarbeiterInnen) zu erreichen; Pilotprojekte, die einen realen Lohnanstieg bewirken und Modellcharakter für weitere Fabriken haben.

NÄHERINNEN IM FREEDOM PARK FORDERN DEN RÜCKTRITT DES PREMIERMINISTERS HUN SEN UND KÄMPFEN FÜR EINEN MINDESTLOHN IN HÖHE VON $160 IM MONAT.

PHNOM PENH, KAMBODSCHA, DEZEMBER 2013

WAS TUN MODEFIRMEN UND MARKEN WIRKLICH?

Gemäß den UNO-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte müssen Unternehmen wissen und aufzeigen, dass sie die Menschenrechte respektieren. Das bedeutet, sie sollen auftretende und potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte identifizieren und einschätzen. Mit Bezug auf die Löhne muss überprüft werden, ob und in welchem Ausmaß die aktuellen Löhne die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien decken können. Sobald ein Problem identifiziert wird, gilt es, zu zeigen, wie es behoben werden kann.

In der Folge eine Auswahl an Maßnahmen, die von den befragten Unternehmen genannt wurden:

Neue Ansätze bei der Einbeziehung der Lohnkosten in die Kostenkalkulation:

Einen existenzsichernden Lohns wirklich kennen
Damit sichergestellt werden kann, dass das Recht auf einen Existenzlohn respektiert wird, ist der erste Schritt, zu wissen, was ein Lohn zum Leben ist, sowie ein klares Verständnis dafür zu haben, welche Löhne real entlang der Produktionskette bezahlt werden.

Sieben der befragten Firmen verfügen über einen öffentlich zugänglichen und glaubwürdigen Richtwert für einen existenzsichernden Lohn, wodurch sie reale Zahlen zur Definition eines Lohn zum Leben geben und somit den Lieferanten Zielgrößen kommunizieren können. Bestseller, G-Star, New Look, Puma, Switcher, Takko und Tchibo begannen, das Instrument der Lohnleiter zu nutzen, die auch den Asia Floor Wage beinhaltet. Dieser Forschritt ist zum großen Teil durch das Fair Wear Foundation-Lohnleiter-Instrument ermöglicht worden, das Richtwerte für einige Produktionsländer zusammenstellt – z.B. gesetzliche Mindestlöhne, Branchenstandards, lokale gewerkschaftliche Forderungen und den Asia Floor Wage. Einige Marken nutzen dieses Instrument in ihren internen Prüfungen, um mit den Lieferanten zu diskutieren, wie Löhne erhöht werden können bis zum nächsten Richtwert auf der Leiter.

Betreffend Einkaufspraktiken informierten uns fünf Firmen - Marks & Spencer (M&S), Primark, Pentland, Asda and Tchibo - über ihre Bemühungen, den Lohnkostenanteil jedes ihrer Produkte zu berechnen, um so wirklich zu wissen, welchen Betrag sie für ihre Einkaufspreis-Kalkulation reservieren müssen. Asda, wo seit Jahren Untersuchungen zu den Kosten einer „Standardminute“ (Standard Minute Value) und zur offenen Kostenkalkulation (Open Costing) laufen, gab an, Arbeiten zu Standardkosten („Standard Costing Templates“) abzuschließen, um Kalkulationen zu systematisieren (Sew Easy-System). Da jedoch Asda ohne Existenzlohn-Richtwert arbeitet, wissen wir nicht, in welcher Höhe Löhne in dieses System einfließen. Es bleibt somit unklar, ob die detaillierte Kostenberechnung direkt zur Anhebung der Löhne auf ein Existenzlohnniveau beitragen kann.

Switcher gab an, ab 2014 für jedes Produkt die Berechnung der benötigten Arbeitszeit und den gezahlten Lohn pro Stück im Jahresbericht zu veröffentlichen. Tchibo teilte uns mit, an Kalkulationen auf Basis von existenzsichernden Löhnen zu arbeiten anhand von „internen Simulationen der Implikationen für Einkaufs- und Verkaufspreise von Existenzlöhnen“. Tchibo untersuchte bei 70 Beispielieferanten eine potentielle Lohnerhöhung hin zum Asia Floor Wage und simulierte die Auswirkungen auf den Preis. Die Firma bezeichnet diese Arbeit als aussichtsreich für weitere Fortschritte.

Zeigen, dass ein Existenzlohn bezahlt wird
Um das Recht auf einen Existenzlohn sicherzustellen, gilt es in einem zweiten Schritt, zu zeigen, dass existenzsichernde Löhne bezahlt bzw. respektiert werden. Dazu gehört, sich öffentlich dazu zu verpflichten. In 2013 haben sich H&M und M&S in die Reihe der Bekleidungsunternehmen eingereiht, die solche öffentliche Statements mit entsprechenden Strategien abgegeben haben. Beide Firmen haben sich auch öffentlich verpflichtet, eine Erhöhung der Einkaufspreise zu erwägen, um Lohnerhöhungen zu ermöglichen. Die Strategien beider Unternehmen basieren auf einer Kombination von Kollektivverhandlungen, Effektivitätssteigerungen, Kalkulation fairer Preise und deren Anpassung sowie verbesserten Personalmanagements. H&M hat sich jedoch bislang nicht zu einem klaren Existenzlohn-Richtwert verpflichtet und M&S muss die Zahlen für seine Richtwerte-Methode noch veröffentlichen.

Ein weitere Gruppe von Bekleidungsunternehmen wählt einen anderen Weg. Einige „Markenbonus“-Projekte entstanden, bei denen separate, Bonus ähnliche Zahlungen an Beschäftigte geleistet werden, um den Lohn in Richtung eines höheren bzw. Existenzlohnes zu steigern. Das Schweizer Unternehmen Switcher erwies sich hier als federführend.

Switcher hat nach Rücksprache mit den FabrikarbeiterInnen einen „Solidaritätsfonds“ initiiert, aus dem die ArbeiterInnen separat Bonus ähnliche Zahlungen erhalten sollen. Switcher ist Mitglied der Fair Wear Foundation (FWF) und versucht gemeinsam mit der FWF und einem Lieferanten, einen Existenzlohn zu bezahlen. Bei jeder Bestellung wird zusätzlich 1% des Fabrikeinkaufspreises in diesen „Solidaritätsfonds“ einbezahlt. Switcher berechnete, dass dies zu einer Verdoppelung der Löhne führen würde, wäre die Firma alleinige Auftraggeberin der in dieser Fabrik hergestellten Kleidung. Die Gelder aus dem Solidaritätsfonds werden den ArbeiterInnen im Juni 2014 erstmals in Form eines Bonus ausgezahlt, und ab diesem Zeitpunkt jeweils einmal pro Jahr. Mit dieser Methode erhalten ArbeiterInnen zwar keinen Existenzlohn, denn Switcher bezieht nur einen Produktionsanteil von 6% und selbst wenn die Firma einen 100%igen Anteil an der Fabrik hätte, entspricht der Asia Floor Wage in Bangladesch dem Fünffachen des Mindestlohns, nicht bloß dem Doppelten. Dennoch sind wir der Ansicht, dass dieser Ansatz einen Modellcharakter haben kann und zeigt, dass Switcher einen konkreten Schritt in Richtung besserer Lohnpraktiken gemacht hat. Die FWF hofft, nach Abschluss der ersten Runde dieser Zahlungen das Konzept weiter entwickeln zu können und damit einen Lernprozess anstoßen zu können. Wir erwarten, dass FWF glaubwürdige Richtwerte für die zweite Runde ansetzen wird. Takko hat seine Beteiligung an dieser zweiten Runde angekündigt und Lidl nannte ein ähnliches Projekt, das die Firma mit der GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) durchführen will. Seit 2011 zahlt Lidl den Beschäftigten einer Fabrik in Bangladesch alle sechs Monate eine pauschale Summe, ungefähr ein Monatsgehalt, als Bonus. Auf welcher Grundlage dieser Betrag berechnet wurde und ob diese Zahlung Teil einer umfassenderen Strategie der Lohnerhöhungen ist bleibt jedoch unklar.

Initiativen zum Recht auf Vereinigungsfreiheit:

Ein klares Engagement für das Recht auf Vereinigungsfreiheit demonstrieren

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit wird im gesamten Bekleidungssektor systematisch ausgehöhlt. Es gibt einige Modehändler, die hier proaktiv vorgehen und sich in internationalen Abkommen engagieren. Dazu gehören erstens das Freedom of Association Protocol in Indonesien, ein formelles, öffentliches Abkommen zwischen Firmen – Adidas, Nike, Pentland, Asics, Puma and New Balance –, ihren Lieferanten und indonesischen Gewerkschaften, welches die Verpflichtung zur Umsetzung der Gewerkschaftsfreiheit in indonesischen Sportartikelfabriken festhält. 2011 wurde es nach zwei-jährigen Verhandlungen unterzeichnet und enthält praktische Schritte, die Lieferanten und Gewerkschaften vereinbarten zu beschreiten, um Gewerkschaftsfreiheit zu unterstützen. Dazu zählen: die Pflicht der Lieferanten, Beschäftigte über ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit zu informieren; die Nutzung von Räumen für Treffen und Büros in den Fabriken; eine Übereinkunft, GewerkschaftsführerInnen für ihre Gewerkschaftstätigkeiten freizustellen und ihre Treffen innerhalb der Arbeitszeit zu ermöglichen; die Nutzung von Firmenfahrzeugen; die Möglichkeit, Gewerkschaftsfahnen in der Fabrik zeigen zu können; den Abzug der Gewerkschaftsbeiträge bei der Lohnabrechnung zu berücksichtigen; sowie die Möglichkeit, prominent platzierte Anschlagtafeln für gewerkschaftliche Mitteilungen zu nutzen. Die Umsetzung dieses Abkommens nimmt nun Gestalt an.

Ein anderes Abkommen zur Sicherung der Vereinigungsfreiheit ist das vor einigen Jahren abgeschlossene „internationale Rahmenvereinbarungen“ zwischen Inditex und dem internationalen Textilarbeiterverband ITBLAV, jetzt IndustriALL. Was dieses Abkommen momentan erreicht, wird jedoch nicht deutlich.

Ein anderes bemerkenswertes Projekt stellt das gemeinsame Programm in der Türkei (Joint Turkey Programme) von Arcadia, Next und Inditex in Zusammenarbeit mit IndustriALL dar. Als ein Weg zu Lohnerhöhungen wird hier versucht, entwickelte industrielle Beziehungen zwischen Arbeitgebern und –nehmern aufzubauen. Bislang konnten jedoch keine Ergebnisse vorgewiesen werden.

Schließlich ist noch die strategische Verpflichtung von Nike zu nennen, Kurzzeitverträge bei seinen Lieferanten auf 15% zu begrenzen. Befristete Arbeitsverträge werden von Arbeitgebern oft genutzt, um Löhne niedrig zu halten und die Gewerkschaftsfreiheit einzudämmen (viele ArbeiterInnen in einem befristeten Arbeitsverhältnis befürchten, dass ihr Vertrag nicht erneuert wird, wenn sie einer Gewerkschaft beitreten). Wir begrüßen die entsprechenden Bemühungen anderer Marken, den Missbrauch von Kurzzeitarbeitsverträgen in der Lieferkette gezielt zu limitieren.

SO HABEN WIR DIE BEFRAGUNG DURCHGEFÜHRT

BEFRAGUNGSMETHODE

Die in diesem Bericht angewandte Befragungsmethodik wurde in Zusammenarbeit mit der Asia Floor Wage-Allianz entwickelt und ist ein gemeinsames Projekt des Clean Clothes Campaign Netzwerks. Wir hoffen, dass die erfassten Ergebnisse Firmen dazu ermutigen, von der Arbeit anderer zu lernen und dass durch die gesammelten Informationen Synergien zwischen Arbeitnehmerorganisationen und Unternehmen entstehen, um dem Ziel existenzsichernder Löhne näher zu kommen. Die Befragung beschränkt sich auf die Evaluation der Unternehmenspolitik und der Firmenpraktiken zur Lohnsteigerung auf Fabrikebene, aktuelle Lohnniveaus wurden nicht berücksichtigt und die gesammelten Informationen nicht unabhängig verifiziert.

Der Fragebogen an die Firmen bezieht sich direkt auf das von der Asia Floor Wage-Allianz entwickelte und oben beschriebene Konzept „In 10 Schritten zum Existenzlohn". Die Firmen wurden dazu aufgefordert, konkrete Informationen zu ihrer Arbeit in verschiedenen Bereichen abzugeben - von Schulungen und Kaufanreizen bis zu Lohnrichtwerten und Transparenzfragen (Details siehe Abschnitt 5.2.). Ziel war es, zu erfassen, welche praktischen Schritte Markenunternehmen, um existenzsichernde Löhne zu erreichen.

Wir forderten 50 der einflussreichsten Modehändler Europas auf, an unserer Befragung teilzunehmen. Sie repräsentieren die Segmente Mode, Sportartikel, Discounter und Supermärkte ebenso wie Premium oder Luxus Marken. 15 dieser Unternehmen haben den Fragebogen nicht ausgefüllt. Wir haben daher diese Firmenprofile mittels öffentlich zugänglicher Informationen erstellt.

Zwischen Juni und September 2013 kontaktierten wir die Firmen und sendeten ihnen unsere Fragebögen. Zwischen Oktober und Dezember 2013 erhielten wir die Antworten. Wo nötig, stellten wir Klärungsfragen. Nach Durchsicht und Verarbeitung der Daten wurden die Unternehmen auf der Grundlage eines zuvor erstellten Kriterienkatalogs ausgewertet. Die Modehändler erhielten eine Note zwischen 1 und 10 Punkten in vier Bereichen, die nach Ansicht der Clean Clothes Campaign entscheidend sind, wenn Unternehmen bezüglich Existenzlöhnen gebührende Sorgfaltspflicht (due dilligence) aufzeigen wollen. Von jeder Firma wurde so ein Profil erstellt, das Fortschritte im Bezug auf die Bezahlung existenzsichernder Löhne aufzeigt. Die Firmen erhielten vor der Veröffentlichung einen Entwurf der Profile und konnten diesen kommentieren und faktische Korrekturen anbringen. Das Firmenfeedback wurde in die Erarbeitung der Endfassung der Profile miteinbezogen und das Profil gegebenenfalls angepasst. Aus Transparenzgründen veröffentlichen wir auf den eingangs angegebenen Webseiten nebst den von uns erstellten Profilen auch die ausgefüllten Fragebögen der Firmen.

UMFANG DER BEFRAGUNG

Wie ein Unternehmen im Bezug auf existenzsichernde Löhne abschneidet, ist unserer Ansicht nach ein guter Indikator dafür, inwieweit es sich für Arbeitsrechte im Allgemeinen engagiert. Deshalb haben wir uns in unserer Befragung auf das Thema Existenzlohn konzentriert. Bemühungen der Firmen zur Gewerkschaftsfreiheit sowie zu Einkaufspraktiken wurden ebenfalls berücksichtigt, denn das Engagement in diesen Bereichen trägt wesentlich zu einem Wandel in der Industrie bei.

Die Befragung konzentriert sich auf die Rechte von ArbeiterInnen, die Kleidung für große Markenfirmen herstellen. Die Situation von europäischen Angestellten im Einzelhandel, von BaumwollpflückerInnen oder von ArbeiterInnen in vorgelagerter Produktionsstufen (Spinnereien, Webereien, Färbereien) wurde bei dieser Befragung nicht mit einbezogen. Auch Umweltfragen und Tierrechte wurden nicht untersucht. Einige Firmen erzielen in diesen Bereichen möglicherweise positive Ergebnisse;

aufgrund des Fokus unserer Befragung fanden diese Aspekte jedoch keinen Eingang in die Firmenbewertungen.

Uns ist auch wichtig darauf hinzuweisen, dass einige Firmen Maßnahmen in Aussicht gestellt haben. Diese Anstrengungen wurden nicht bewertet, da sich unsere Auswertung auf aktuelle Bemühungen und nicht auf bloße Absichtserklärungen stützt. In den Firmenprofilen erwähnen wir aber die relevanten Pläne einzelner Firmen auf dem Weg zu einem Existenzlohn.

DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE

Die Firmenprofile beruhen auf den Angaben der Firmen und wurden teilweise durch öffentlich zugängliche Informationen ergänzt.

Achtung: Unsere Methodologie ist nicht perfekt

Die Profile können einerseits die individuellen Bemühungen widerspiegeln, welche die für das Ausfüllen des Fragebogens verantwortlichen Personen investierten, andererseits die tatsächlich umgesetzte Arbeit. Das muss nicht negativ sein: Transparenz und Rechenschaft gegenüber Interessensgruppen sind ein wichtiger Teil einer verantwortungsvollen Arbeitsweise. Dennoch ist für die Endbeurteilung wichtig, auch andere Informationsquellen zu berücksichtigen. Wir haben daher versucht, wo immer möglich, die in den Profilen enthaltenen Informationen mittels weiterer Quellen zu überprüfen.

Bewertungsskala

Die Firmenprofile sind jeweils mit einer Farbe und einer Infografik versehen, um ersichtlich zu machen, wie weit die Unternehmen bei der Umsetzung eines Existenzlohnes sind. Die Farbstufen kennzeichnen zwar nicht das aktuelle Lohnniveau der ArbeiterInnen in der Produktionskette, zeigen aber, welche Firmen angefangen haben, einen Wandel aktiv herbeizuführen. Die Firmen wurden in vier Bereichen bewertet, die alle zum Erreichen einer soliden Existenzlohnstrategie beitragen. Die von der Clean Clothes Campaign definierten Schlüsselbereiche sind:

- Stärkung der ArbeiterInnen
- Zielgrößen und Einkaufspraxis
- Dialog und Zusammenarbeit
- Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

In jedem Bereich wurden maximal 10 Punkte vergeben, es konnte somit eine Höchstpunktzahl von 40 Punkten erzielt werden. Die Gesamtleistung der Firmen wird durch eine Farbe gekennzeichnet.

Kategorien

INFO WANTED Fragebogen nicht beantwortet

UNGENÜGEND: Setzen sich kaum für die Bezahlung eines Existenzlohnes ein

NACHLÄSSIG: Anerkennen die Notwendigkeit eines Existenzlohnes, unternehmen aber wenig für dessen Umsetzung

SO LALA: Haben erste Ansätze zur Bezahlung von Existenzlöhnen, diese sind bisher aber nicht überzeugend

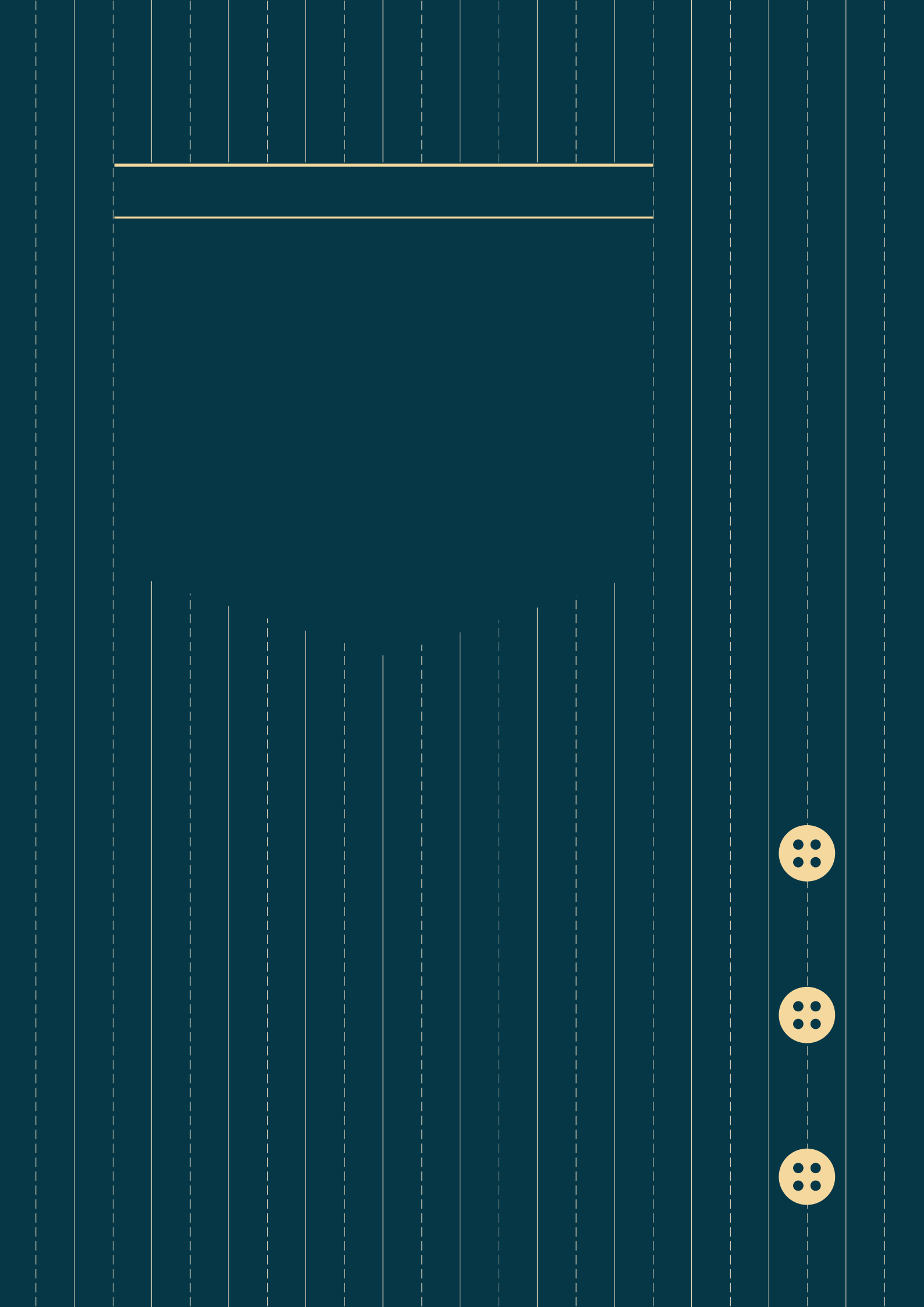
AUF DEM WEG: Erste konkrete Schritte hin zur Bezahlung eines Existenzlohnes, sollten aber noch mehr tun

GUT: Arbeiten maßgeblich an der Bezahlung eines Existenzlohnes und zeigen, dass die Maßnahmen zu höheren Löhnen führen

Keines der untersuchten Unternehmen bezahlt den ArbeiterInnen, die ihre Produkte herstellen, einen Lohn zum Leben und keines der Handelshäuser erreichte ein “gut”.

Die Profile der befragten Unternehmen sind verfügbar unter:

lohnzumleben.de
cleanclothes.at
fair-fashion.ch
cleanclothes.org/livingwage/tailoredwages

Hinweis zur Firmenbewertung:

Die Untersuchung stützt sich auf Eigenangaben der Firmen sowie zusätzliche Internetrecherchen. Die Darstellung ist eine Momentaufnahme (Stand Ende 2013). Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Bewertung darf nicht in der Form «Empfohlen von der CCC» zitiert oder für Werbezwecke verwendet werden.