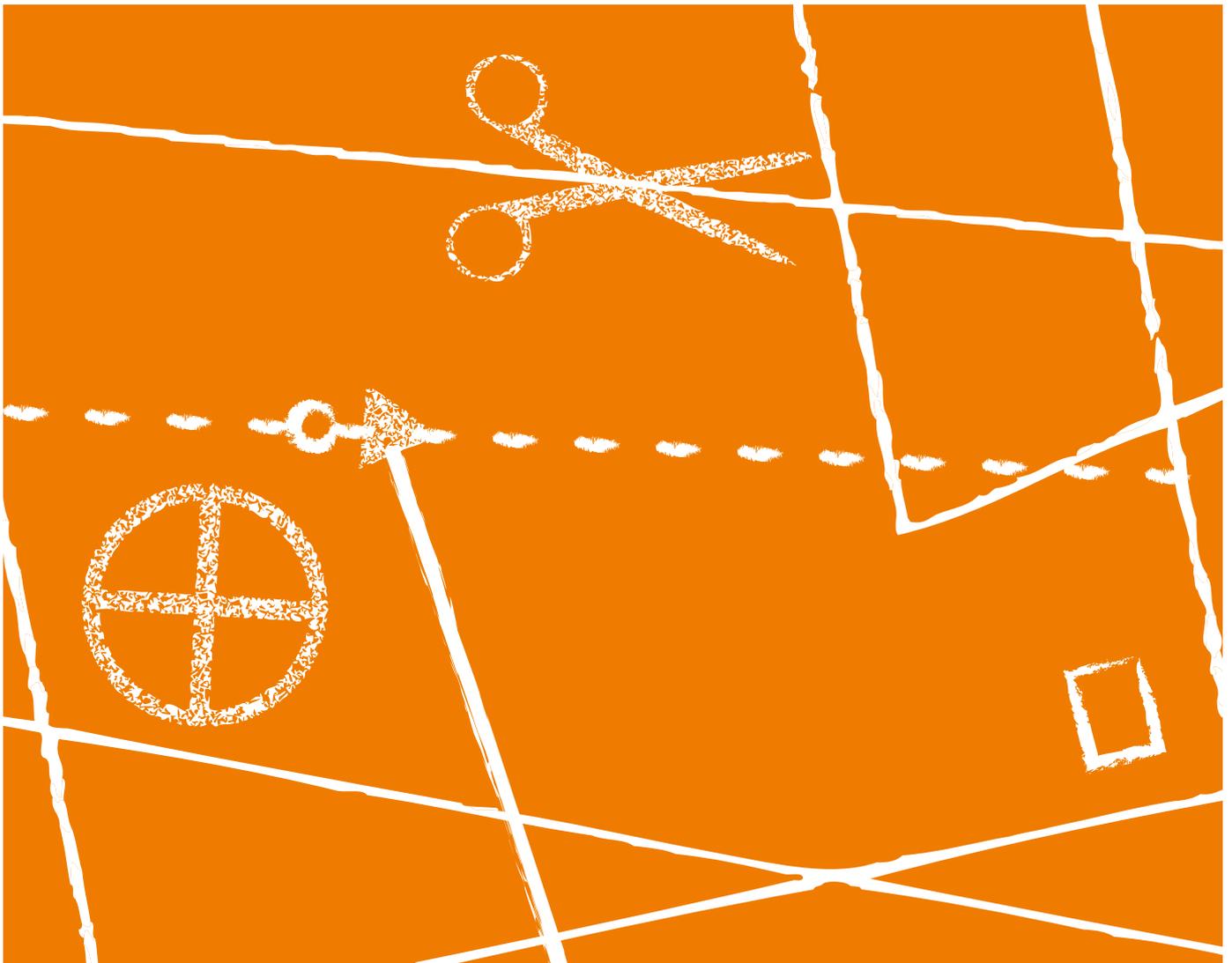




Bündnis für
nachhaltige Textilien

Existenz- sichernde Löhne

Praktische Ansätze
für Unternehmen



Inhalt

Einleitung

Warum sind existenzsichernde Löhne wichtig? 03

Was ist ein existenzsichernder Lohn? 04

Warum sind die Löhne im Bekleidungssektor so niedrig? 07

Praktische Schritte zur Umsetzung existenzsichernder Löhne 08

Lohnsituation und Risiken in der Lieferkette analysieren 09

Einkaufspraktiken und Beschaffungsstrategie analysieren 11

Strategien und Richtlinien für existenzsichernde Löhne festlegen 12

Die Strategie umsetzen 13

 Einkaufspraktiken anpassen 13

 Zu verbesserten Lohnsystemen in Fabriken beitragen 15

 Vereinigungsfreiheit, sozialen Dialog und

 Kollektivverhandlungen fördern 16

 Fortschritte überwachen und Lernerfahrungen teilen 17

 Effektive Beschwerdemechanismen einrichten 19

Ausblick 20

Anhang: Definitionen für einen existenzsichernden Lohn 21

Einleitung

Ein existenzsichernder Lohn ermöglicht einen angemessenen Lebensstandard für Arbeiter*innen und ihre Familien. In den meisten Produktionsländern für Textilien und Bekleidung verdienen Arbeiter*innen heute jedoch Löhne, die für einen angemessenen Lebensstandard nicht ausreichen. Die Erhöhung der Löhne für Arbeiter*innen ist daher einer der Bereiche in der Mode- und Textilindustrie, in welchen Verbesserungen am dringendsten erforderlich sind. Obwohl die meisten Modemarken (von hier an: Unternehmen) Löhne für Arbeiter*innen nicht selbst festlegen, spielen sie eine Schlüsselrolle bei der Förderung eines systemischen Wandels in der Lohnpolitik.

Um die systembedingten Herausforderungen bei Lohnerhöhungen anzugehen, ist eine **branchenweite Kooperation** notwendig. Schlüsselmechanismen für einen Wandel sind dabei die Zusammenarbeit mit Lieferanten und die Förderung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Letztlich sollte die Verantwortung für steigende Lohnkosten von allen Beteiligten gemeinsam getragen werden, statt sie nur an Lieferanten weiterzugeben.

Dieser Leitfaden unterstützt Mitglieder des Textilbündnisses dabei, ein besseres Verständnis für das komplexe Thema existenzsichernder Löhne zu entwickeln und existenzsichernde Löhne entlang ihrer Lieferkette zu implementieren. Der Leitfaden führt in das Konzept ein, stellt die verschiedenen Realitäten und Gegebenheiten vor, die derzeit nachhaltige Lohnerhöhungen behindern, und zeigt **praktische Schritte** auf, mit deren Hilfe Unternehmen auf kontinuierliche Lohnerhöhungen in ihren Lieferketten hinarbeiten können.

Warum sind existenzsichernde Löhne wichtig?

In der Textilindustrie hat die Idee eines existenzsichernden Lohns bereits in den 1990er Jahren an Dynamik gewonnen – insbesondere in Zusammenhang mit der Debatte um sogenannte Sweatshops in der Bekleidungsindustrie. Seitdem setzen sich verschiedene Nichtregierungsorganisationen (NGOs) für existenzsichernde Löhne in der Textilindustrie ein, darunter am prominentesten die Clean Clothes Campaign (CCC). Über die letzten Jahre haben diese Kampagnen zunehmend auch Zuspruch von Seiten der Konsument*innen erfahren, die einen angemessenen Lohn für Arbeiter*innen fordern.

Existenzsichernde Löhne stellen ein grundlegendes **Menschenrecht** dar. Sie sind Bestandteil zentraler internationaler Abkommen wie der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte** (1948). Letztere besagt, dass: „Jeder Mensch das Recht auf einen Lebensstandard [hat], der Gesundheit und Wohl für sich selbst und die eigene Familie gewährleistet, einschließlich Nahrung, Kleidung, Wohnung, ärztliche Versorgung und notwendige soziale Leistungen.“ Zuletzt haben sowohl die **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** als auch die **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen** die Notwendigkeit für Unternehmen hervorgehoben, auf die Einführung existenzsichernder Löhne hinzuwirken.

Darüber hinaus sind existenzsichernde Löhne für eine Reihe der 17 UN Sustainable Development Goals (SDGs) relevant. So tragen sie beispielsweise zur Bekämpfung von Armut und Hunger bei, ermöglichen ein gesundes Leben und menschenwürdige Arbeitsbedingungen und verringern Ungleichheiten (siehe Abbildung 1).

In den meisten Produktionsländern sind Löhne heute jedoch weit von einem existenzsichernden Lohnniveau entfernt. Aus diesem Grund hat die CEO Global Fashion Agenda, ein Forum für branchenweite Zusammenarbeit zum Thema Nachhaltigkeit in der Modeindustrie, Anfang 2019 erklärt, dass Löhne einer der wichtigsten Nachhaltigkeitsschwerpunkte in der Modebranche in den kommenden Jahren seien.¹ Wie die Ethical Trading Initiative (ETI) feststellt, gibt es außerdem einen **klaren Business Case für Investitionen in existenzsichernde Löhne**: Wenn Arbeiter*innen ihren Bedürfnissen entsprechend entlohnt werden, erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass sie eine bessere Leistung erbringen, neue Fähigkeiten erwerben, loyal und motiviert sowie seltener krank sind. Dadurch lassen sich einerseits Fehlzeiten und Mitarbeiterfluktuation reduzieren und andererseits Produktivität und Gewinn steigern.²

Auch im Textilbündnis hat das Thema Existenzsichernde Löhne Priorität: Seit 2019 sind Bündnismitglieder verpflichtet, die Zahlung existenzsichernder Löhne aktiv in ihren Lieferketten zu fördern und über ihre Fortschritte zu berichten.³

Was ist ein existenzsichernder Lohn?

Das Konzept eines existenzsichernden Lohns ist komplex. Deshalb lohnt es sich, dieses einmal genauer zu betrachten. Bislang gibt es keine Einigung zu einer allgemeingültigen Definition oder Berechnungsgrundlage⁴ für existenzsichernde Löhne. Als Ausgangspunkt reicht es jedoch vollkommen, mit einer weitgefassten Definition sowie einem Verständnis für die verschiedenen Ansätze und Faktoren, die Löhne beeinflussen, zu starten.

Um die Idee eines existenzsichernden Lohns zu verstehen, ist es zuallererst notwendig, sie vom Konzept des Mindestlohns abzugrenzen. Im Allgemeinen beziehen sich Löhne immer auf die Bruttovergütung, das heißt die Gesamtvergütung in Form von Geld und Sachleistungen für Angestellte vor Abzug von Steuern, Pensionen oder Sozialversicherungsbeiträgen (ILO C95, Art. 1).

Mindestlöhne

Die ILO definiert Mindestlöhne als den Mindestbetrag der Vergütung, den Arbeitgeber*innen für die in einem bestimmten Zeitraum geleistete Arbeit gesetzlich verpflichtend zahlen müssen. Dieser Betrag kann nicht durch einen Kollektiv- oder Einzelvertrag gekürzt werden.⁵ Rund 90 % der ILO-Mitgliedstaaten haben rechtsverbindliche Mindestlöhne festgelegt.⁶ Obwohl die ILO die Festsetzung von Mindestlöhnen fördert, schreibt sie nicht vor, welche Lohnbestandteile in einen Mindestlohn einfließen sollten, oder mit welcher Methode ein Mindestlohn bestimmt werden soll. Daher beziehen sich Mindestlöhne in einigen Ländern nur auf den Grundlohn, während in anderen Ländern mehr Komponenten enthalten sind. Mindestlöhne variieren außerdem hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden, auf die sie sich beziehen. Zudem ist nicht einheitlich festgelegt, ob Überstunden in die Kalkulation einbezogen werden oder nicht. Aufgrund dieser und anderer Faktoren unterscheiden sich die monatlichen Mindestlöhne in Produktionsländern erheblich.

In der Theorie sind Mindestlöhne ein politisches Instrument, um einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen und Armut und Ungleichheit zu verringern. In der Praxis werden Mindestlöhne jedoch oft auf einem Niveau festgelegt, das deutlich unter dieser Zielmarke liegt. In vielen Ländern werden die Mindestlöhne in trilateralen Verhandlungen festgelegt, das heißt politisch zwischen natio-

¹ Global Fashion Agenda (2019): CEO Agenda 2019.

² https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/eti_living_wage_guidance_2.pdf

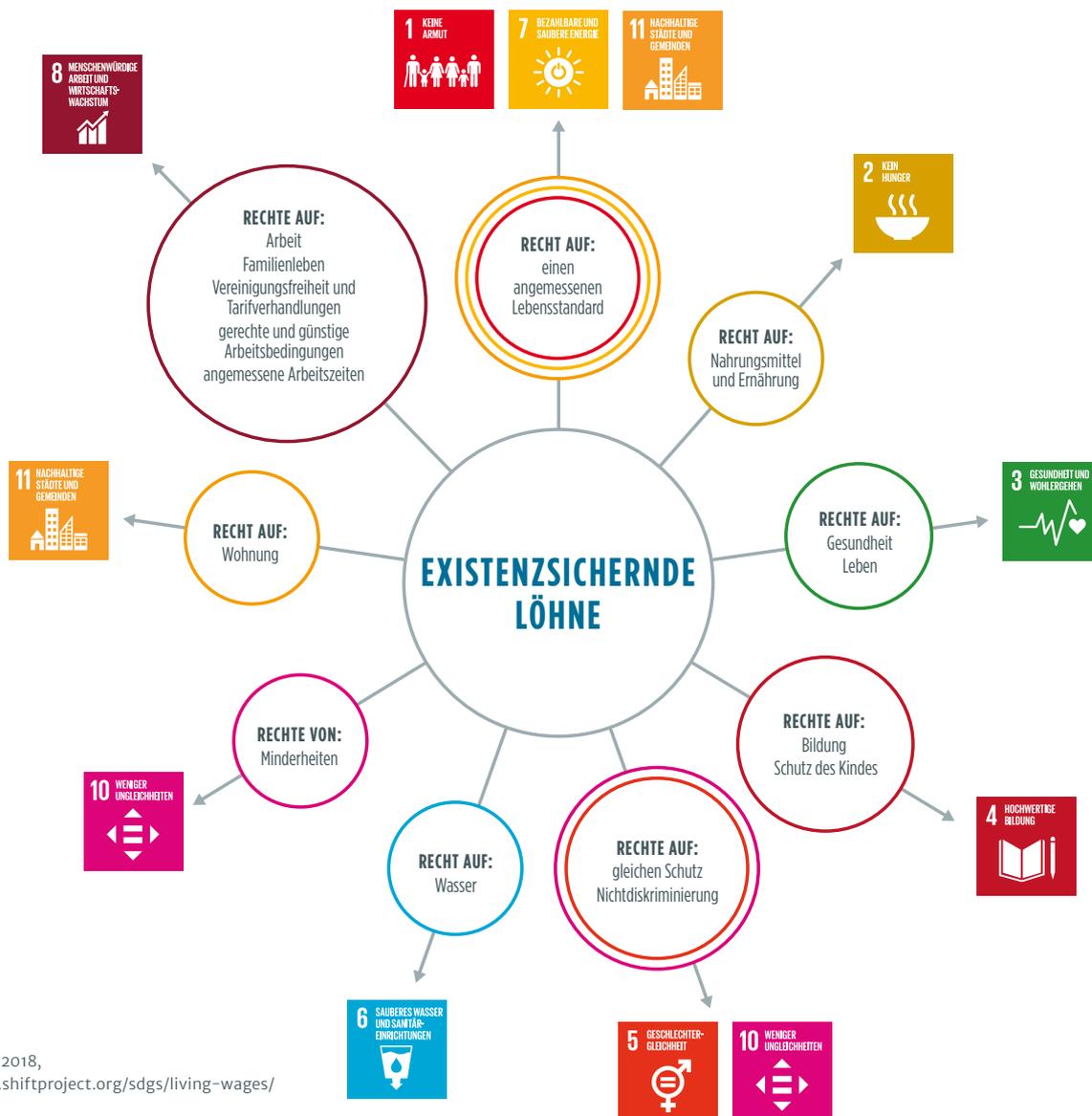
³ www.textilbuenndnis.com/wp-content/uploads/2018/02/targets-overview-2017.pdf

⁴ Eine Übersicht über die verschiedenen in diesem Leitfaden genannten sowie weitere Definitionen ist in Anhang 6.2 aufgeführt

⁵ <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--en/index.htm>

⁶ ILO (ohne Datum). Minimum Wage Policy Guide. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_508566.pdf

Abbildung 1: Existenzsichernde Löhne und die SDGs



Quelle: Shift 2018, <https://www.shiftproject.org/sdgs/living-wages/>

nenal Regierungen, Arbeitnehmervertreter*innen und Industrievertreter*innen ausgehandelt. In diesen Verhandlungen sind die Machtverhältnisse oft zulasten der Arbeiter*innen verteilt. Darüber hinaus beeinflusst der intensive Wettbewerb um internationale Investitionen zwischen den Beschäftigungsländern die Verhandlungen maßgeblich, sodass Arbeiter*innen die Leidtragenden des globalen Lohnwettbewerbs sind. Infolgedessen stellt die ILO selbst fest, dass Mindestlöhne keine Garantie dafür sind, Arbeiter*innen vor zu niedriger Bezahlung zu schützen.⁷

Existenzsichernde Löhne

Im Gegensatz zu politisch festgelegten Mindestlöhnen geht das Konzept eines existenzsichernden Lohns von der Perspektive des oder der Einzelnen aus und nimmt ein bestimmtes Wohlstandsniveau für einzelne Arbeiter*innen und ihre Familien in den Blick. Obwohl es keine einheitlich akzeptierte Definition dafür gibt, **umfasst ein existenzsichernder Lohn allgemein die Vergütung, die für die Erreichung eines angemessenen Lebensstandards für einen Haushalt notwendig ist.**

⁷ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf (p27, para 51)

Da die Auffassung eines „angemessenen Lebensstandards“ variiert, haben in den letzten Jahren verschiedene Organisationen und Interessensgruppen zahlreiche Benchmarks für existenzsichernde Löhne vorgebracht, denen unterschiedliche Definitionen und Berechnungsmethoden zugrunde liegen.

Eine bekannte und weithin akzeptierte Definition für einen existenzsichernden Lohn wurde von Richard und Martha Anker im Auftrag der **Global Living Wage Coalition** (GLWC)⁸ entwickelt. Sie definieren einen existenzsichernden Lohn als "die Vergütung, die ein*e Arbeiter*in für eine Standard-Arbeitswoche an einem bestimmten Ort erhält und die ausreicht, um dem oder der Beschäftigten und seiner oder ihrer Familie einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Zu den Elementen eines angemessenen Lebensstandards gehören Nahrung, Wasser, Wohnen, Bildung, Gesundheitsversorgung, Transport, Kleidung und andere wesentliche Bedürfnisse, einschließlich der Vorsorge für unerwartete Ereignisse.“⁹

Abbildung 2: Lohnlücken: Mindestlöhne vs. existenzsichernde Löhne

| | Indien (Rps) | Indonesien (Rupiah) | Bangladesch (Taka) | Kambodscha (USD) | China (RMB) | Türkei (TLR) |
|---|-----------------|------------------------|-----------------------|---------------------|----------------|-----------------|
| Mindestlohn | 8,609 | 2,583,556 | 8,000 | 182 | 2,200 | 2,030 |
| Gewerkschaftsforderung nach Erhöhung oder Berechnung des Mindestlohns | 18,000 | 4,200,000 | 16,000 | 189 | – | 5,331 |
| Asia Floor Wage 2017 | 23,588 | 5,886,112 | 37,661 | 504 | 4547 | – |
| Schätzung eines existenzsichernden Lohns | – | – | – | – | – | 6,130 |
| Anteil des Mindestlohns am existenzsichernden Lohn (AFW- oder EL-Schätzung) | 36% | 43% | 21% | 36% | 46% | 37% |

Quelle: <http://labourbehindthelabel.net/wp-content/uploads/2019/06/TailoredWagesUK-FP-updated.pdf>

Innerhalb der Textilindustrie wurde eine weitere Benchmark- und Berechnungsmethode von der **Asia Floor Wage Alliance** (AFWA) entwickelt, einer globalen Koalition von Gewerkschaften sowie Arbeitnehmer*innen- und Menschenrechtsorganisationen. AFWA zufolge würde der von ihnen vorgeschlagene Lohn ausreichen, damit Arbeiter*innen in Würde und Sicherheit davon leben können.¹⁰ Dies schließt Wohnen, Nahrung, Bildung und Gesundheitsversorgung für eine*n Arbeiter*in und seine oder ihre Angehörigen mit ein. Die AFWA hat Zahlen für die Textilindustrie in Asien veröffentlicht. Diese verdeutlichen die Lücke zwischen Mindestlöhnen und einem existenzsichernden Lohn (siehe Abbildung 2). Nach ihrer Berechnungsmethode liegen Mindestlohniveaus weit unter einem Lohn, von dem eine Person und ihre Familie leben könnte.

⁸ Die Global Living Wage Coalition vereint Fairtrade International, GoodWeave International, die Rainforest Alliance und Social Accountability International (SAI), in Partnerschaft mit der ISEAL Alliance und den internationalen Experten für existenzsichernde Löhne Dr. Richard Anker und Martha Anker.

⁹ <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>

¹⁰ <https://asia.floorwage.org/>

Die Initiative **Action Collaboration Transformation** (ACT) definiert einen existenzsichernden Lohn als „das Mindesteinkommen, das ein*e Arbeiter*in benötigt, um die eigenen Grundbedürfnisse und die seiner oder ihrer Familie zu decken, einschließlich eines gewissen frei verfügbaren Einkommens. Er sollte innerhalb der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen (das heißt ohne Überstunden) verdient werden.“¹¹ ACT ist ein Abkommen zwischen globalen Unternehmen sowie Gewerkschaften, die das Thema existenzsichernde Löhne in der Bekleidungsindustrie vorantreiben wollen. ACT verzichtet darauf, konkrete Benchmarks für Löhne zu setzen. Stattdessen folgt ACT dem Grundsatz, dass sich Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen sowie deren Vertreter*innen durch Kollektivverhandlungen auf Branchenebene auf einen existenzsichernden Lohn einigen. Das bedeutet, dass sich der ausgehandelte Lohn je nach nationalem Kontext unterscheidet.¹²

Obwohl es verschiedene Definitionen und Benchmarks gibt und sich die vorgeschlagenen Beträge für existenzsichernde Löhne deutlich unterscheiden, sollten Unternehmen – wie eingangs erwähnt – dies nicht als Vorwand nehmen, nicht selbst aktiv zu werden.¹³ Es besteht weithin großer Konsens darüber, dass die derzeitigen Löhne in den meisten Produktionsländern für Bekleidung unterhalb jedes vertretbaren Verständnisses von existenzsichernden Löhnen liegen. Dem Beispiel von Organisationen wie ETI und FWF folgend, ermutigt das Textilbündnis seine Mitglieder, sich dem Thema existenzsichernder Löhne anzunehmen. Für manche kann dies bedeuten, eine Schätz- oder Berechnungsmethode zu wählen und in einem bestimmten Kontext oder mit bestimmten Lieferanten erste Schritte zur Umsetzung anzugehen. Anschließend wird dann analysiert, was dabei funktioniert hat und was nicht, um entsprechende Anpassungen vorzunehmen und den Ansatz weiterzuentwickeln. Andere wollen möglicherweise zunächst analysieren, welche Auswirkungen ihre Einkaufspraktiken auf existenzsichernde Löhne haben und dann geeignete nächste Schritte daraus ableiten. In Kapitel 2 werden praktische Schritte und verschiedene Ansatzpunkte näher vorgestellt.

Warum sind die Löhne im Bekleidungssektor so niedrig?

In der Textil- und Bekleidungsindustrie tragen viele verschiedene Faktoren dazu bei, Löhne niedrig zu halten. Die FWF hat fünf Realitäten oder Gegebenheiten in der heutigen Bekleidungsindustrie identifiziert, die einem nachhaltigen Lohnanstieg für Arbeiter*innen im Wege stehen.¹⁴ Diese Gegebenheiten müssen von Unternehmen auf ihrem individuellen und kollektiven Weg hin zu existenzsichernden Löhnen berücksichtigt und adressiert werden:

- Es gibt **keinen globalen Rechtsrahmen**, der den Schutz und die Einhaltung der Menschenrechte durchsetzt. Darüber hinaus ist die Verantwortung diffus, da Unternehmen heute meist von zahlreichen Fabriken beschaffen und Fabriken wiederum zahlreiche Unternehmen beliefern. Das bedeutet, dass häufig die Verantwortung für existenzsichernde Löhne so weit gestreut ist, dass sich eine einzige Marke nicht für das allgemeine Lohndilemma verantwortlich fühlt. Diese Situation stellt besonders diejenigen Unternehmen vor Herausforderungen, die Maßnahmen zur Verbesserung von Löhnen ergreifen wollen. Denn sie müssen andere davon überzeugen, Teil der Initiative zu werden.
- Es besteht ein **Mangel an Kollektivverhandlungen**: Obwohl es sich dabei um Bestandteile von ILO-Kernarbeitsnormen handelt, sind Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in den meisten Produktionsländern stark unterentwickelt. Während sich in der Theorie Sozialpartner, das heißt Arbeitgeberorganisationen und Arbeitnehmervertreter*innen, regelmäßig treffen sollten, um Löhne zu verhandeln, kennen Arbeiter*innen in der Praxis ihre Rechte oft nicht und haben keine ausreichende formelle Vertretung.
- Die Bekleidungsindustrie ist **äußerst preissensibel und umkämpft**: Obwohl Stil und Passform relevante Faktoren sind, hängen Kaufentscheidungen in der Modebranche zu einem großen Teil von

¹¹ <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>

¹² <https://actonlivingwages.com/living-wages/>

¹³ Für weitere Definitionen zu existenzsichernden Löhnen siehe Übersicht im Anhang

¹⁴ Siehe FWF: The realities that undermine wage improvements (2019): <https://fairwear.org/programmes/wage-realities>

Preisen ab. Dies übt Druck auf alle Akteure in der Lieferkette aus. Die Verhandlungen der Unternehmen mit ihren Zulieferfabriken sind entsprechend stark kosten- und preisgetrieben. Auf der Suche nach der höchsten Gewinnmarge sind Geschäftsbeziehungen tendenziell eher von kurzer Dauer und Aufträge werden meist nur pro Saison vergeben. Zudem befürchten Regierungen in den Produktionsländern, dass durch Anhebung der Lohnniveaus die nationalen Bekleidungshersteller zu teuer für den globalen Wettbewerb werden und verzichten daher oft auf deutliche Mindestloohnerhöhungen.

- Obwohl **Unternehmen die Arbeiter*innen vor Ort meist nicht direkt beschäftigen, verfügen sie über finanzielle Macht:** In den meisten Fällen beschäftigen Unternehmen heute keine Arbeiter*innen direkt, sondern beziehen ihre Waren vielmehr von zahlreichen Fabriken. So haben Unternehmen keine direkte Kontrolle über die Lohnzahlungen in den Fabriken. Gleichzeitig sind es jedoch die Unternehmen und Einzelhändler, die Preisverhandlungen hauptsächlich vorantreiben.
- **Preise werden von der Marge bestimmt,** nicht von den Produktionskosten: Unternehmen berechnen ihre Zielmarge in der Regel auf Grundlage des angestrebten Verkaufspreises. Diese Zielmargen bestimmen dann die Verhandlungen mit den Lieferanten oder den Lieferfabriken. Problematisch ist, dass faire Löhne (das heißt die Arbeitskosten) normalerweise nicht in diese Verhandlungen mit einbezogen werden.

Diese Gegebenheiten zeigen, dass die Zahlung existenzsichernder Löhne in der Bekleidungsindustrie keine einfache, schnell zu lösende Aufgabe ist. Sie lassen außerdem erkennen, dass existenzsichernde Löhne nur gemeinsam erfolgreich realisiert werden können, sprich, dass alle beteiligten Akteure (Markenunternehmen, Einzelhändler, Lieferanten, Arbeiter*innen, Regierungen, Gewerkschaften und NGOs) zusammenarbeiten müssen.

Zunächst mag es unmöglich erscheinen, diese systemischen Hürden zu überwinden. Dennoch gibt es eine Reihe praktischer Schritte, die Unternehmen einleiten können, um zur Verbesserung der Lohnsituation beizutragen und um andere Akteure so zu beeinflussen, dass ein Umfeld für einen kontinuierlichen Lohnanstieg geschaffen und ermöglicht wird.

Praktische Schritte zur Umsetzung existenzsichernder Löhne

Dieses Kapitel stellt einige praktische Schritte vor, die Unternehmen gehen können, um existenzsichernde Löhne sukzessive in ihren Lieferketten umzusetzen. Die folgenden Schritte sollten in kontinuierliche menschenrechtliche Sorgfaltsprozesse im Unternehmen eingebettet sein. Diese Prozesse zielen darauf ab, Diskrepanzen zwischen tatsächlichen und existenzsichernden Lohnbenchmarks zu identifizieren und den Zugang zu Löhnen zu verbessern, die die Grundbedürfnisse der Arbeiter*innen sowie ihrer Familien erfüllen. Konkret sollten Unternehmen:

- die Lohnsituation und Risiken in der Lieferkette analysieren
- Einkaufspraktiken und Beschaffungsstrategie analysieren
- eine Strategie und Policy für existenzsichernde Löhne definieren
- die Strategie umsetzen:
 - Einkaufspraktiken anpassen
 - zu verbesserten Lohnsystemen in Fabriken beitragen
 - Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen fördern

- Lohnfortschritte überwachen, Lernerfahrungen kommunizieren und teilen
- effektive Beschwerdemechanismen einrichten

Wie wichtig eine enge Zusammenarbeit hinsichtlich der Sorgfaltspflicht ist, kann nicht oft genug betont werden, insbesondere in einem Bereich, in dem ein solch systemischer Wandel notwendig ist. Wenn Unternehmen in einer Linie agieren und gemeinsam handeln, hat dies Vorteile auf verschiedenen Ebenen. Wenn gemeinsam in konkrete Maßnahmen investiert wird, wirkt sich dies häufig effizienzsteigernd aus, zum Beispiel in Form von effektiveren Beschwerdekanälen, beim Vorantreiben von Vereinigungsfreiheit oder auch mit Blick auf Forschungsgelder zu angemessenen Lohnbenchmarks in einem bestimmten Land. Auf Fabrikebene ist eine Zusammenarbeit für Gespräche mit Lieferanten über Lohnbenchmarks hilfreich und um entsprechende Lohnsysteme aufzubauen. Unternehmen mit einem abgestimmten Ansatz können viel größeren Einfluss nehmen. Ebenso wichtig ist, dass Lieferanten mehr Klarheit und Einheitlichkeit erfahren. Ein weiterer Vorteil ist das Lernpotenzial. Da bisher noch nicht viele Unternehmen aktiv geworden sind, sind Erfahrungen und Best Practices bislang selten und ein Austausch kann hilfreiche Orientierung bieten. Gleichzeitig gilt: Trotz der dargestellten Vorteile müssen Unternehmen in der Zusammenarbeit die Grenzen des Wettbewerbs- oder Kartellrechts berücksichtigen¹⁵, insbesondere bei Einkaufsstrategien und Preisen.

Lohnsituation und Risiken in der Lieferkette analysieren

In einem ersten Schritt sollten Unternehmen Hintergründe und Bedingungen von Löhnen in ihrer Lieferkette analysieren und die Lücke zwischen gezahlten Löhnen und verschiedenen Benchmarks berechnen. Bedingungen, die die Löhne von Arbeiter*innen bestimmen, sind von vielfältigen Faktoren abhängig: etwa von nationalen Rechtssystemen und Regierungsstrukturen, Rechtsdurchsetzung, den üblichen Lohnpraktiken in Fabriken, der Reife von zivilgesellschaftlicher Beteiligung und sozialem Dialog, etablierten Initiativen und Institutionen rund um das Thema existenzsichernde Löhne usw. Wenn diese Rahmenbedingungen schwach oder unterentwickelt sind, besteht naturgemäß ein erhöhtes Risiko dafür, dass Arbeiter*innen systematisch unterbezahlt sind. Eine Analyse hilft Unternehmen zu verstehen, wo dieses Risiko am größten ist und wo gezielte Maßnahmen am dringendsten erforderlich sind.

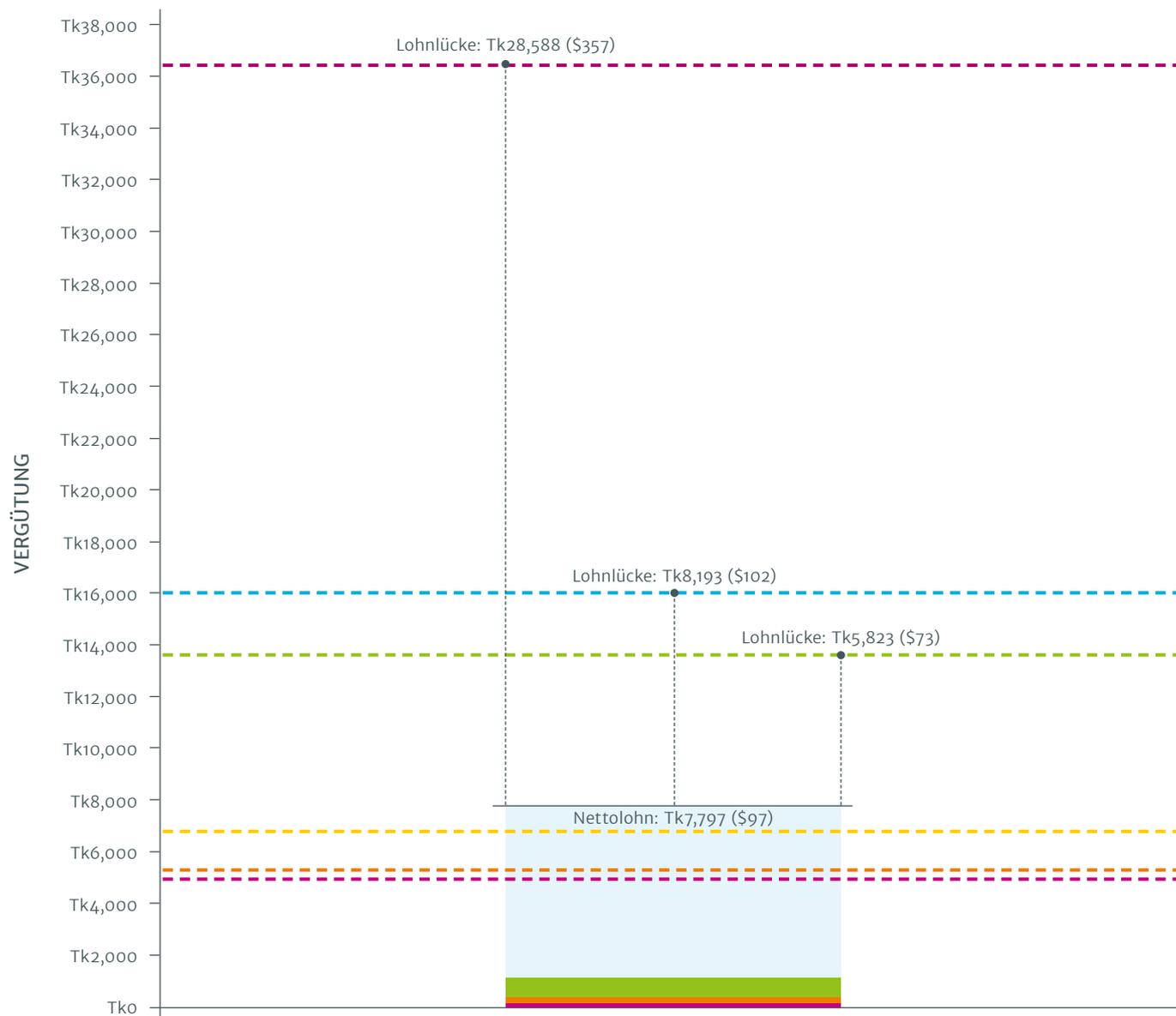
Ein wesentlicher Teil dabei ist das Verständnis für das vorherrschende Lohnsystem in Produktionsländern. Unternehmen sollten sich insbesondere folgende Fragen stellen:

- Wie funktioniert das vorherrschende Lohnsystem im Land?
- Wie wird das gesetzliche Mindestlohniveau festgelegt?
- Aus welchen Gehaltsbestandteilen setzt sich der Mindestlohn zusammen?
- Welche Dynamik haben die Mindestlöhne (zum Beispiel werden sie regelmäßig angepasst)?
- Wie funktionieren Entlohnungssysteme in den Produktionsbetrieben?
- Welche Benchmarks für existenzsichernde Löhne gibt es für das Land oder die Region?

Eine Lohnleiter ist ein guter Einstieg, um sich einen Überblick über die verschiedenen Lohnniveaus und Benchmarks zu verschaffen. Sie kombiniert verschiedene Kennzahlen und Benchmarks (Mindestlöhne, durchschnittliche Branchenlöhne, Tariflöhne usw.) in einer grafischen Darstellung. Lohnleiter helfen dabei, die gezahlten Löhne und die Lücke zwischen Ist-Löhnen und unterschiedlichen Lohnbenchmarks zu erfassen. Die Integration der verfügbaren Lohndaten in eine solche „Lohn-Datenbank“ kann Unternehmen dabei helfen, die Risiken, die von ihrer Lieferkette in Bezug auf zu niedrige Löhne ausgehen, systematisch zu bewerten und aufzuzeigen, welche Gruppen von Arbeiter*innen am anfälligsten für Unterbezahlung sind.

¹⁵ Weitere Informationen zu den Grenzen von Multi-Stakeholder-Kooperation im Rahmen des deutschen Wettbewerbs- und Kartellrechts finden Sie in diesem Leitfaden für das Textilbündnis: <https://portal.textilbueundnis.com/files/58eba7937a53d4ec7800091>

Abbildung 3: Beispiel einer Lohnleiter für eine*n durchschnittliche*n Arbeiter*in in Bangladesch



Quelle: FLA, <https://www.fairlabor.org/report/toward-fair-compensation-global-supply-chains-factory-pay-assessments-21-countries>

Benchmarks

- Asia Floor Wage
Tk36,384.9 (\$454)
- Mindestlohnforderung
von Arbeiter*innen
Tk15,990 (\$200)
- Schätzung des existenz-
sichernden Lohns (GLWC)
Tk13,620 (\$170)

- internationale Armutsgrenze (WB)
Tk6,784.17 (\$85)
- lokaler gesetzlicher Mindestlohn
Tk5,290 (\$66)
- nationale obere Armutsgrenze
Tk4,986.74 (\$62)

Art der Vergütung

- Reguläre Vergütung
- Geldzuwendungen
- Sachleistungen
- Abzüge/Steuern

Die Fair Wear Foundation (FWF) bietet beispielsweise ein Online-Tool für solche Lohnleitern an¹⁶, das es ermöglicht, die Löhne in einer beliebigen Fabrik (in den elf Ländern, in denen die FWF aktiv ist) mit einer Reihe lokaler Lohn-Benchmarks zu vergleichen. Darüber hinaus ermöglicht das Tool den Nutzer*innen, die tatsächlichen Lohnniveaus verschiedener Gehaltsgruppen bei ihren Lieferanten einzugeben. Dies hilft zu verstehen, wie sich die verschiedenen Gehaltsgruppen zu den Benchmarks verhalten.

Auch die Fair Labor Association (FLA) hat im Jahr 2016 einen Bericht über Lohnleitern für Fabriken in 21 Ländern erstellt und aktualisiert seitdem regelmäßig die Lohndaten.¹⁷ Abbildung 3 zeigt ein Beispiel für eine Lohnleiter der FLA für eine*n durchschnittliche*n Arbeiter*in in Bangladesch mit sechs Lohnbenchmarks (horizontale Linien). Die Grafik zeigt, dass die Benchmarks zwischen 5.000 Taka und 36.000 Taka variieren.

Unternehmen können solche Instrumente mit dem Ziel nutzen, „die Leiter selbst hochzusteigen“ und die Löhne kontinuierlich auf ein existenzsicherndes Niveau anzuheben.

Einkaufspraktiken und Beschaffungsstrategie analysieren

Unabhängig vom Lieferantenkontext sollte ein Unternehmen auch die eigene Beschaffungsstrategie und Einkaufspraktiken überprüfen, um Lieferanten Lohnerhöhungen zu ermöglichen. Während in den Nachhaltigkeitsstrategien von Unternehmen die Bedeutung der Zahlung existenzsichernder Löhne oft anerkannt wird, schlägt sich dies häufig noch nicht in verbesserten Einkaufspraktiken nieder. Die derzeitigen Anreizsysteme in Einkaufsabteilungen konzentrieren sich oft darauf, wettbewerbsfähige, das heißt möglichst niedrige Preise in Verhandlungen mit Lieferanten zu erzielen. Dies führt zu Preisvereinbarungen, die Lieferanten an der Durchsetzung höherer Löhne hindern.

Beispiele für Praktiken, die Lieferanten in ihren Möglichkeiten einschränken, Arbeiter*innen angemessene Löhne zu zahlen, gibt es viele: dazu gehören schlechte Kommunikation, mangelndes technisches Wissen der Einkäufer*innen über Produktionsprozesse oder Verzögerungen bei der Auftragsvergabe, die zu verkürzten Vorlaufzeiten führen. Unternehmen müssen darum ihre Einkaufspraktiken kritisch hinterfragen, um zu verstehen, welche Anreizstrukturen es derzeit gibt und wie das aktuelle Vorgehen die Zahlung existenzsichernder Löhne behindert. Das von ACT entwickelte „Purchasing Practices Self-Assessment“-Tool ist hierfür ein guter Ausgangspunkt. Es steht den Bündnismitgliedern als Online-Tool zur Verfügung.

Bewertung der eigenen Einkaufspraktiken: „Purchasing Practices Self-Assessment“ Tool von ACT

Auf Basis des ACT Fragebogens stellt das Bündnis für nachhaltige Textilien seinen Mitgliedern ein Tool zur Verfügung, das dabei hilft, die eigenen Einkaufspraktiken selbst zu bewerten. Das Tool enthält eine Online-Befragung mit Fragen in fünf Kategorien 1) Strategische Planung & Prognose, 2) Preisangebot & Verhandlung, 3) Design & Entwicklung, 4) Bestel-

lung und Produktion und 5) Werte, Grundsätze und Verhalten. Die individuelle Bewertung hilft Unternehmen dabei, ihre eigenen Vorgehensweisen zu verstehen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Auf Basis der Bewertung können Unternehmen Maßnahmen entwickeln und gemeinsam mit ihren Lieferanten umsetzen.



Wenn Sie das Tool nutzen möchten, wenden Sie sich bitte an das Bündnissekretariat.

¹⁶ <https://fairwear.org/resources-and-tools/wage-ladder>

¹⁷ <https://www.fairlabor.org/report/toward-fair-compensation-global-supply-chains-factory-pay-assessments-21-countries>

Strategien und Richtlinien für existenzsichernde Löhne festlegen

Risiken zu identifizieren und strukturelle Hindernisse für faire Löhne zu verstehen sind fundamentale erste Grundlagen. Auf Basis dieser Analyse sollten Unternehmen eine Strategie für existenzsichernde Löhne definieren und bestehende Richtlinien entsprechend anpassen. **Die Strategie muss sorgfältig auf das Geschäftsmodell der jeweiligen Marke zugeschnitten sein und dabei den individuellen Kontext (Unternehmen und Beschaffung) sowie Möglichkeiten und Grenzen berücksichtigen.** Dabei spielen zahlreiche Faktoren eine Rolle, beispielsweise das Geschäfts- und Beschaffungsmodell, Größe, Ressourcen, lokale Präsenz, Netzwerke, aber auch der interne Reifegrad von Due-Diligence-Systemen. Es gibt nicht die eine Schablone für eine Strategie, Maßnahmenhierarchie oder Vorgabe für Zeit und Priorisierung. Es bleibt jedem Unternehmen selbst überlassen, einen realistischen und effektiven Weg zu finden. Wie zu Beginn betont, müssen die Potenziale und Stärken der engen Zusammenarbeit bedacht werden – und zwar bereits in der Phase der Strategieentwicklung: Welche Bereiche müssen individuell bearbeitet werden? Wo gibt es Möglichkeiten oder die Notwendigkeit zur Zusammenarbeit?

Die folgenden Schritte können als Inspiration für die Entwicklung einer gezielten Strategie für existenzsichernde Löhne dienen:

- **Formulieren Sie eine Strategie**, die ein klares Bekenntnis zur Zahlung existenzsichernder Löhne in Ihrer Lieferkette sowie eine Definition für einen existenzsichernden Lohn enthält, den Ihr Unternehmen anstrebt. Die Strategie sollte näher erläutern, welche internen und externen Maßnahmen die Marke ergreifen wird, um auf existenzsichernde Löhne in ihrer Lieferkette hinzuarbeiten. Beispiele für Maßnahmen: Anpassung der Einkaufspraktiken im Einklang mit den Verpflichtungen nach ACT; Zusammenarbeit mit anderen, um einige der systembedingten Gründe für niedrige Löhne in der textilen Lieferkette zu adressieren, wie zum Beispiel mangelnde Vereinigungsfreiheit und eingeschränkte Rechte in Zusammenhang mit Kollektivverhandlungen.
- **Passen Sie relevante Richtlinien und den Verhaltenskodex/Code of Conduct (CoC) vor dem Hintergrund der formulierten Strategie an.** Der CoC ist in der Regel Bestandteil des Vertrages zwischen Käufer und Lieferant. Lieferanten müssen verstehen, dass systematische Bemühungen hin zur Zahlung existenzsichernder Löhne eine Voraussetzung für das Geschäft mit der Marke sind. Es reicht jedoch nicht aus, wenn im CoC einfach festgehalten wird, dass existenzsichernde Löhne (anstelle von Mindestlöhnen) umgesetzt werden müssen. Unternehmen müssen ihre Position zu existenzsichernden Löhnen klar kommunizieren und die Definition oder die Benchmark angeben, auf die sie sich beziehen. Erwägen Sie, die Verpflichtung zur Zahlung eines existenzsichernden Lohns in den eigentlichen Lieferantenvertrag aufzunehmen (dies sollte in Verbindung mit der Anpassung der eigenen Einkaufspraktiken erfolgen und es dem Lieferanten ermöglichen, diese Anforderungen in der Praxis zu erfüllen).
- **Entwickeln Sie einen Maßnahmenplan** mit (Leistungs-)Indikatoren, um Ihre Strategie festzuhalten sowie kurz- und langfristige Ziele festzulegen. Klare Ziele sind wichtig, um die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen zu überprüfen, die Fortschritte bei der Umsetzung zu überwachen und potenziell nachzuweisen oder um Hürden bei der Umsetzung zu identifizieren.
- **Holen Sie sich Unterstützung** durch das C-Level und das Führungspersonal verschiedener Abteilungen. Die Umsetzung existenzsichernder Löhne erfordert Veränderungen in der gesamten Organisation, einschließlich der Anpassung von Einkaufspraktiken und Preisen. Wenn es keine breite Unterstützung innerhalb des Unternehmens gibt, kann es vorkommen, dass eine Abteilung (zum Beispiel CSR mit dem Ziel existenzsichernde Löhne einzuführen) gegen eine andere Abteilung arbeitet oder sie sabotiert (zum Beispiel Einkauf mit dem Ziel niedriger Einkaufspreise).
- **Kommunizieren Sie die Strategie** für existenzsichernde Löhne öffentlich. Wenn entschieden wurde, existenzsichernde Löhne voranzutreiben, sollte ein Unternehmen dies öffentlich kommunizieren, einschließlich Informationen zu den eigenen Umsetzungsplänen (siehe oben). Dies signalisiert Engagement, Dialogbereitschaft und gute Zusammenarbeit mit Lieferanten, Regierungen und

anderen Stakeholdern. Eine öffentliche Erklärung sendet dabei ein noch stärkeres Signal, wenn Informationen über die eigene Lieferkette öffentlich geteilt werden, sodass unabhängige Gruppen überprüfen können, ob die Verpflichtungen in den Fabriken erfüllt werden.

Patagonia's Programm zu existenzsichernden Löhnen

Strategische Bestandteile des Programms der Marke für bessere Löhne

- Erhöhung der direkten **Prämienzahlungen** an Fonds für Arbeiter*innen durch eine Zusammenarbeit mit FairTrade USA
- **Vertiefung des Verständnisses für Lohnunterschiede**, mit Hilfe der Lohndatenerhebung der Fair

Labor Association und der Erstellung einer Leiter für einen existenzsichernden Lohn je Fabrik

- Kontinuierliche Erhebung der **Zahlungsbereitschaft von Konsument*innen**
- Kontinuierliche **Ausweitung höherer Löhne**, beginnend mit der Lieferkette für Fertigprodukte

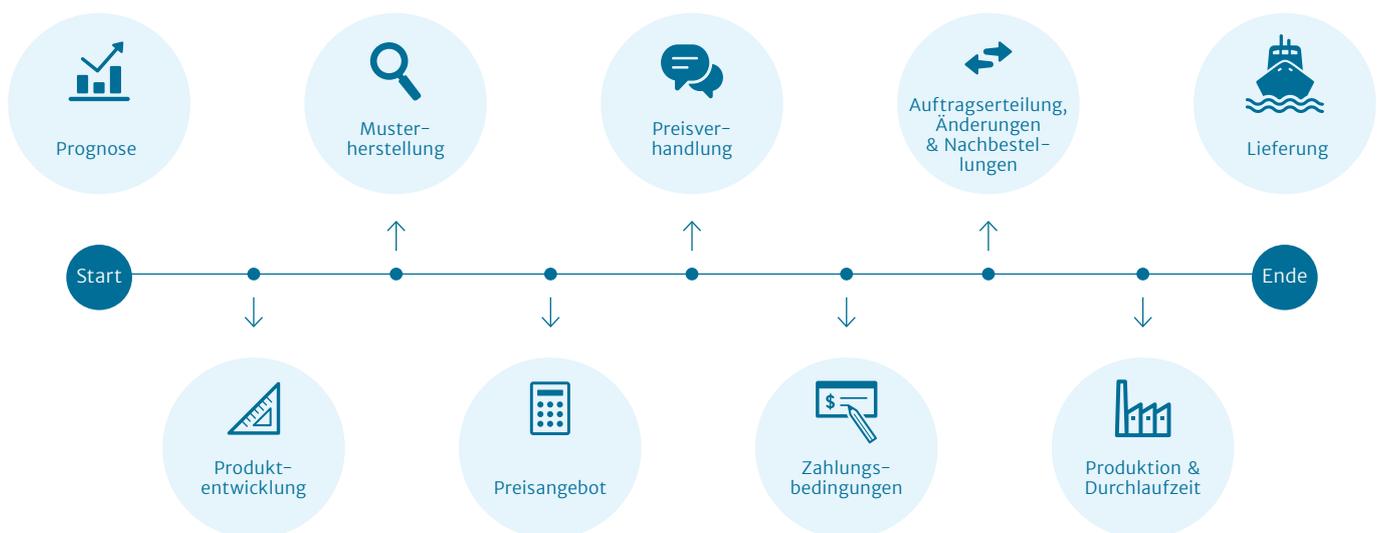
Quelle: <https://www.patagonia.com/corporate-responsibility-history.html>

Die Strategie umsetzen

Einkaufspraktiken anpassen

Die Analyse der Einkaufspraktiken innerhalb der Lieferkette ist der erste Schritt. Darauf aufbauend sollten Unternehmen Maßnahmen definieren, wie ihre Praktiken verbessert und angepasst werden können. Zudem sollten sie Angestellte darin schulen, verantwortungsvolle Einkaufsentscheidungen zu treffen. Kaufentscheidungen fallen entlang des gesamten kritischen Pfads für ein Kleidungsstück an. Ein kritischer Pfad umfasst alle Aufgaben, die notwendig sind, um ein Projekt fertigzustellen. Abbildung 4 zeigt ein Beispiel für einen kritischen Pfad für ein Textilprodukt.

Abbildung 4: Beispiel für einen kritischen Pfad



Quelle: Suppliers Speak Up How Responsible Purchasing Practices Can Improve Working Conditions in Global Supply Chains. <https://etiskhandel.no/noop/file.php?id=13481>

Entlang des kritischen Pfads können Unternehmen Maßnahmen ergreifen, um ihr Vorgehen zu optimieren.¹⁸ Unternehmen können beispielsweise:

- Verbesserte Prognosesysteme einrichten und Lieferanten bei der Vorausplanung unterstützen, indem sie langfristige Zusagen für die Beschaffung bestimmter Mengen machen.
- Für Muster bezahlen. Unbezahlte Musterteile bedeuten, dass Lieferanten Geld verlieren, was im schlimmsten Fall zulasten der Arbeiter*innen geht.
- Die Zahlungsbedingungen vertraglich festhalten und so die genauen Löhne festlegen, die der Lieferant zahlen muss.
- Bestellungen und Nachbestellungen gemeinsam mit dem Lieferanten planen, um kurzfristige/späte Änderungen zu vermeiden, die die Produktionsplanung in der Fabrik stören.
- Den Lieferanten bei der Produktionsplanung unterstützen und gemeinsam erarbeiten, wie der Lieferant die gewünschten Lieferzeiten ohne extreme Überstunden erreichen kann.
- Überprüfen, ob die Anreizsysteme für die Einkaufsteams die Einführung existenzsichernder Löhne unterstützen oder ihr entgegenstehen.

Besondere Aufmerksamkeit muss auf die Phase der Preisverhandlung gelegt werden. Unternehmen sollten bei Preisverhandlungen Preise nicht derart drücken, dass der Lieferant gezwungen ist, den Druck auf Arbeiter*innen weiterzugeben. Stattdessen sollten Unternehmen die **Freight on board (FOB) Preise überprüfen und erhöhen**. Der Anteil der Kosten für Arbeitnehmer*innen eines FOB-Preises sollte es dem Lieferanten ermöglichen, existenzsichernde Löhne zu zahlen. Einkäufer*innen müssen darum die verschiedenen Kostenkomponenten der FOB-Preise kennen, um den Arbeitnehmer-Kostenanteil so abzugrenzen, dass er von Preisverhandlungen unberührt bleibt. Dies erfordert viel Vertrauen zwischen Einkaufsabteilung und Zulieferer. Um die verschiedenen Kostenkomponenten zu berechnen, können Unternehmen die „Labour Minute Costing“-Methode nutzen (siehe Beispiel der FWF unten). Die Kalkulation von Arbeitsminuten bezieht sich auf eine Reihe von Berechnungen zur Ermittlung der aktuellen Standardarbeitskosten pro Minute für die Produktion in einer Fabrik. Dies wird genutzt, um daraus dann die Erhöhung der Kosten pro Minuten zu ermitteln, die erforderlich ist, um ein bestimmtes Lohnniveau zu erreichen.¹⁹

FWF – Labour minute costing

Die FWF bietet Schulungen zur Labour Minute Costing an und hat eine Reihe von öffentlich zugänglichen Tools entwickelt, die Einkäufer*innen und Fabriken helfen, die Kosten einer Fabrik für eine Minute Arbeit zu ermitteln. Dies hilft dabei, die tatsächliche Erhöhung zu ermitteln, die auf den Herstellungspreis aufgeschlagen werden

müsste, um den Anstieg der Arbeitskosten zu decken, der beispielsweise durch Mindestlohn-Erhöhungen oder die Realisierung eines existenzsichernden Lohns verursacht wird. Spezifische Kalkulationstools werden durch die FWF bereitgestellt, zum Beispiel für Bangladesch und Myanmar.

Quelle: <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2017/01/FWF-LabourMinuteCosting.pdf>

Im Hinblick auf die allgemeine Beschaffungsstrategie sollten Unternehmen ihre **Lieferkette möglichst konsolidieren** und **starke und langfristige Beziehungen zu Lieferanten** aufbauen. Beide Maßnahmen helfen, Vertrauen aufzubauen. Gute Beziehungen in der Lieferkette tragen zusätzlich dazu bei, Aspekte wie Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen oder Produktivität in der Fabrik zu verbessern.

¹⁸ Suppliers Speak Up How Responsible Purchasing Practices Can Improve Working Conditions in Global Supply Chains. <https://etiskhandel.no/>

¹⁹ <https://www.fairwear.org/programmes/lw-tools-and-benchmarks>

Es erfordert **Kreativität**, wie Unternehmen den **Mehrbetrag** generieren können, **der für existenzsichernde Löhne für Arbeiter*innen nötig ist**. Fallstudien zeigen, dass nicht viel Geld notwendig ist, um Arbeiter*innen einen existenzsichernden Lohn zu zahlen. Dennoch muss dieser Mehrbetrag für höhere Löhne an irgendeiner Stelle erzielt werden. Sowohl Lieferanten als auch Einkäufer*innen können ihre eigenen Margen senken oder versuchen, Kosten durch mehr Effizienz zu senken. Darüber hinaus können beide versuchen, die Kosten an die Verbraucher*innen weiterzugeben und den Mehrwert zu vermarkten, der sich für Arbeiter*innen ergibt. Zugegebenermaßen bringen alle Optionen Herausforderungen mit sich und sie sind in einem hart umkämpften Markt schwer in die Praxis umzusetzen – hier hat sich gezeigt, dass sich eine Kombination der verschiedenen Ansätze auszahlt.

MELAWEAR – Prämie auf den Einkaufspreis

Seit Ende 2016 zahlt das Unternehmen eine Prämie von 10% auf den Einkaufspreis, um die Arbeitsbedingungen für alle Angestellten in seiner Textilfabrik zu verbessern. Die erste Prämie betrug 20.000EUR, von denen jeweils

ein Anteil von 40EUR direkt an Arbeiter*innen ausbezahlt wurde, deren Gehalt nicht dem geforderten existenzsichernden Lohn entsprach.

Quellen: <https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2018/10/Interview-Praxisbeispiel-Brands-Fashion-Melawear-3Freunde.pdf>,
<https://www.fairtrade-deutschland.de/service/newsroom/news/details/nachhaltiger-pionier-in-der-textilbranche-melawear-1746.html>

Zu verbesserten Lohnsystemen in Fabriken beitragen

Obwohl Unternehmen in der Regel Arbeiter*innen nicht selbst beschäftigen, können sie mit ihren Lieferanten zusammenarbeiten, um **die Fabrik bei der Entwicklung transparenter Lohnsysteme zu unterstützen**: Ein existenzsichernder Lohn wird normalerweise für die unterste Einkommensgruppe der Gehaltsliste festgelegt, da sie die Erhöhung am dringendsten benötigt. Bei der Erhöhung der Löhne für die am niedrigsten bezahlten Arbeiter*innen muss jedoch berücksichtigt werden, wie sich dadurch das Verhältnis zur nächsten Gehaltsgruppe ändert. So kann beispielsweise eine Erhöhung der Löhne für die niedrigste Lohnkategorie um den Betrag X zu Problemen führen, wenn die Löhne besser bezahlter Arbeiter*innen um den gleichen Betrag (und nicht um den gleichen Prozentsatz) erhöht werden. Diese sensible Angelegenheit kann zu Protesten führen und muss mit Arbeiter*innen und ihren Vertreter*innen ausgehandelt werden.

Das Fair Wage System

Ziel des Fair Wage Network ist es, Unternehmen dazu zu bewegen, sich für bessere Entlohnungspraktiken einzusetzen und einen funktionierenden Dialog auf Fabrikebene zu ermöglichen. Anstatt sich nur auf die Erhöhung der Löhne für Arbeiter*innen zu konzentrieren, basiert die Fair-Wage-Methode und der Standard auf zwölf Dimensionen, die berücksichtigt werden sollten, wenn Lohnpolitiken optimiert und systemische Aspekte verbessert werden, wie Kommunikation und sozialer Dialog, existenzsichernde Löhne, Mindestlöhne, Lohnsysteme, Arbeitsintensität, Erfahrung und Fähigkeiten und einige andere. Im Jahr 2013 hat H&M in seiner Strategie für faire Löhne gemeinsam mit dem

Network damit begonnen, Fair Wage-Assessments bei seinen Tier 1-Lieferanten durchzuführen. Heute hat H&M die Fair-Wage-Methode in acht Produktionsländern eingeführt, beginnend mit umfangreichen Bewertungen und der proaktiven Zusammenarbeit mit Lieferanten und Arbeiter*innen bei der Wiedergutmachung. Darüber hinaus hat H&M intern ein eigenes System für das Lohnmanagement entwickelt, das darauf abzielt, alle Angestellten in der Lieferkette fair zu bezahlen. Das System umfasst vier Mechanismen, wie beispielsweise die interne Personalentwicklung und die angemessene Einbeziehung der Arbeiter*innen.

Quellen: <http://fair-wage.com/>
<https://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/masterlanguage/CSR/2017%20Sustainability%20report/WMS%20Guideline.pdf>

Vereinigungsfreiheit, sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen fördern

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sind in den meisten Ländern, in denen Bekleidung hergestellt wird, schwach ausgeprägt. Angesichts dieser Tatsache ist eine zentrale Voraussetzung für die Verbesserung der Löhne von Fabrikarbeiter*innen, den Zugang zu diesen Rechten zu ermöglichen. Transparente Lohnsysteme, Schulungen zu sozialem Dialog und zur Vereinigungsfreiheit tragen dazu bei, Arbeiter*innen dazu zu befähigen, in den Dialog mit der Fabrikleitung zu treten und an Lohnverhandlungen teilzunehmen. Schulungen allein reichen jedoch nicht aus, denn Arbeiter*innen müssen die Freiheit haben, ihre Stimme zu erheben und ohne Repressalien an Lohnverhandlungen teilzunehmen. Die Fabrikleitung muss von der Notwendigkeit überzeugt werden, dass Arbeiter*innen ihre Grundrechte ausüben können. Indem sie sich klar für die Unterstützung von kollektiv verhandelten Löhnen aussprechen, können Unternehmen Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen fördern. Kollektivverhandlungen können auf verschiedenen Ebenen stattfinden (national, branchenweit, fabrikweit oder unternehmensweit). Obwohl die Einrichtung fabrikweiter Systeme für Kollektivverhandlungen ein möglicher Schritt ist, sind branchenweite Verhandlungen vorzuziehen, da davon alle Arbeiter*innen profitieren.

Um Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu fördern, können Unternehmen:

- Lieferanten im Einkaufsprozess bevorzugen, die die Gründung und Funktionsfähigkeit echter Gewerkschaften unterstützen.
- Von Lieferanten verlangen, dass sie Zugangsvereinbarungen für Gewerkschaften unterzeichnen.
- Den Einfluss erhöhen, indem sie Initiativen wie ACT beitreten, die sich auf die Unterstützung von Kollektivverhandlungen in der Textilindustrie konzentrieren.
- Globale Rahmenvereinbarungen (Global Framework Agreements, GFA) mit Gewerkschaftsorganisationen wie IndustriALL unterzeichnen, um die Schaffung gut funktionierender Arbeitsbeziehungen zu fördern.
- Sich für Veränderungen in den Produktionsländern auf nationaler Ebene einsetzen. Die Lobbyarbeit in wichtigen Produktionsländern sollte darauf abzielen, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu fördern, die nationalen Mindestlöhne anzuheben und Arbeitsrechte zu verbessern.

ACT – Kollektivverhandlungen auf Branchenebene erreichen

ACT (Action, Collaboration, Transformation) ist ein Abkommen zwischen globalen Markenunternehmen, Einzelhändlern und Gewerkschaften, mit dem Ziel die Bekleidungs-, Textil- und Schuhindustrie zu verändern und existenzsichernde Löhne für Arbeiter*innen durch Kollektivverhandlungen auf Branchenebene in Verbindung mit Einkaufspraktiken zu erzielen. Es beteiligen sich 21 Unternehmen (zum Beispiel C&A, H&M, Esprit, Tchibo).

Kollektivverhandlungen auf Branchenebene bedeuten, dass Arbeiter*innen innerhalb eines Landes ihre Löhne unter den gleichen Bedingungen verhandeln können, unabhängig davon, in welcher Fabrik sie arbeiten und

für welche Einzelhändler und Unternehmen sie produzieren. Mit Blick auf Einkaufspraktiken bedeutet dies, dass die Zahlung des verhandelten Lohnes durch die Vertragsbedingungen mit globalen Marken und Einzelhändlern unterstützt und ermöglicht wird.

ACT ist die erste globale Verpflichtung zu existenzsichernden Löhnen in diesem Sektor, die einen Rahmen bietet, in dem alle relevanten Akteure, einschließlich Marken und Einzelhändler, Gewerkschaften, Hersteller und Regierungen, ihrer Verantwortung und Rolle bei der Erzielung existenzsichernder Löhne gerecht werden können.

Quelle: <https://actonlivingwages.com/fact-sheet/>

Um Möglichkeiten für Veränderungen zu identifizieren, führen Unternehmen idealerweise einen offenen Dialog mit Lieferanten, anderen Unternehmen und Stakeholdern, um zu diskutieren, wie sie bei der Verbesserung der Vereinigungsfreiheit und Löhne zusammenarbeiten können. Ein Beispiel dafür,

wie Unternehmen auf Fabrikebene zusammenarbeiten können, um den sozialen Dialog zu verbessern, wird unten vorgestellt.

hessnatur – Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen zur Unterstützung des sozialen Dialogs

hessnatur führte ein Workplace Education Programme (WEP) Training durch, nachdem die Fair Wear Foundation eine Beschwerde zum Thema sozialer Dialog erhalten hatte. Bei der Bearbeitung des Beschwerdefalls ergab sich für hessnatur eine enge Zusammenarbeit mit einer anderen Marke. Diese Marke stimmte zu, ein gemeinsames Schulungskonzept zu entwickeln, um den Aufwand für die Fabrik zu reduzieren und die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Hierarchieebenen zu verbessern.

Ein Ergebnis der Schulung war, dass neue Arbeitnehmervertreter*innen in demokratischen Wahlen gewählt wurden. Inzwischen treffen sich die Arbeitnehmervertreter*innen jeden Monat mit der Unternehmensleitung und bekommen eine Stunde pro Woche zugestanden,

um mit den Arbeiter*innen zu sprechen, sich untereinander abzustimmen und ihre monatlichen Treffen mit der Unternehmensleitung vorzubereiten. Während der Treffen zwischen Arbeitnehmervertreter*innen und Unternehmensleitung fühlen sich die Teilnehmer*innen wohl und teilen offen ihre Meinungen. Die Unternehmensleitung entwickelte eine kooperativere und positivere Einstellung gegenüber Arbeiter*innen und Arbeitnehmervertreter*innen. Vorschläge werden jetzt ernst genommen und es gibt viele Beispiele dafür, dass mit konkreten Maßnahmen reagiert wurde (beispielsweise ein geändertes Schichtsystem, besseres Essen in der Kantine). Die Treffen sind gut strukturiert und dokumentiert und die Ergebnisse werden an die Arbeiter*innen kommuniziert.

Fortschritte überwachen und Lernerfahrungen teilen

Die Umsetzung einer Strategie für existenzsichernde Löhne erfordert die Festlegung klarer **Ziele und Indikatoren**. So lassen sich Umsetzungsfortschritte im Verlauf der Zeit messen und erforderliche Anpassungen feststellen. Sie sollten zwei große Bereiche abdecken: den Fortschritt bei der Umsetzung von Zielen in Zusammenhang mit **verantwortungsvollen Einkaufs- oder Beschaffungspraktiken und die Auswirkungen Ihrer Bemühungen auf Fabrikebene** (zum Beispiel in Form höherer Löhne für Arbeiter*innen). Letzteres kann in bestehende Überwachungs- und Monitoringmechanismen zur Umsetzung und Einhaltung grundlegender Arbeits- und Umweltstandards auf Tier 1 eingebettet werden.

Ein umfassender Leitfaden des Bündnisses zum effektiven Monitoring der Lieferkette²⁰ bietet allgemeine, einführende Informationen zum Aufbau von Monitoringsystemen und qualitativen und quantitativen Key Performance Indicators (KPIs). Idealerweise existieren für alle Bereiche Ihrer Strategie **messbare Indikatoren**. In einigen Bereichen sind Fortschritte jedoch schwieriger zu quantifizieren oder Daten schwerer zu erfassen. In diesen Fällen können qualitative **Evaluationsfragen** eine angemessene Alternative und/oder Ergänzung sein. Diese müssen jedoch sorgfältig konzipiert werden, um sicherzustellen, dass sie sowohl gut verstanden und akzeptiert werden als auch sinnvoll sind. Die folgende Tabelle enthält einige exemplarische KPIs und anleitende Bewertungsfragen, um die Umsetzung verantwortungsvoller Einkaufs- und Beschaffungsansätze sowie Fortschritte in Fabriken zu monitorieren. Neben Auditdaten können Daten auch durch Self-Assessments von Lieferanten, Feedback von Capacity-Building-Aktivitäten, Kommunikation mit Lieferanten oder Beschwerdemechanismen erhoben werden. Beispiele für KPIs zu verantwortungsvollem Einkauf und Beschaffung finden sich außerdem im „Accountability and Monitoring Framework“ von ACT.²¹ In dem Framework sind die Indikatoren formuliert, mit denen die ACT-Mitglieder die eigenen Fortschritte bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen monitorieren.

²⁰ Siehe Leitfaden des Bündnisses „Ein effektives Monitoring-System für die eigene Lieferkette aufsetzen“ (2018):

<https://portal.textilbuendnis.com/groups/werkzeuge-und-hilfestellungen/files/folders/5c1bbco07a53d4ad95733bdd>

²¹ <https://actonlivingwages.com/purchasing-practices-commitments-measurement-of-progress/>

Abbildung 5: Empfohlene Evaluationsfragen und KPIs

| Bereich und Thema | Beispiel KPI oder Evaluationsfrage |
|---|---|
| Verantwortungsvoller Einkauf und Beschaffung | |
| Umfassende Überarbeitung der verantwortungsvollen Einkaufsstrategie | <ul style="list-style-type: none"> • Zeitziel |
| Einkaufspreise [Preisbezogene Ziele/ KPIs hängen stark von der Methode ab, die die Marke zur Kalkulation existenzsichernder Löhne wählt und vom individuellen Ansatz, die Zahlung existenzsichernde Löhne in Fabriken zu ermöglichen] | <ul style="list-style-type: none"> • % der Mengen, für die [die gewählte Methode] angewendet wurde • % der Lieferanten, die zur [gewählten Methode] geschult wurden |
| Faire Zahlungsbedingungen | <ul style="list-style-type: none"> • % der Aufträge, bei denen der gezahlte Betrag mit den vereinbarten Zahlungsbedingungen übereinstimmt • % der Aufträge, bei denen Sanktionen verhängt und/oder Abzüge vorgenommen wurden, die nicht mit den Vereinbarungen im Kaufvertrags übereinstimmen |
| Prognose und Planung | <ul style="list-style-type: none"> • Zeitplan für den Aufbau eines Systems zur Planung und Prognose, einschließlich Buchung von Kapazitäten • % der Lieferanten, für die dieses System angewendet wird |
| Sensibilisierung und Capacity Building, Einbindung von Lieferanten | <ul style="list-style-type: none"> • %-Anteil des Beschaffungs-Teams, der Schulungen zu verantwortungsvoller Beschaffung absolviert hat • % der Lieferanten, an die die Policy/das Commitment etc. des Unternehmens zu existenzsichernden Löhnen kommuniziert wurde • % der Lieferanten, von denen Feedback zu Einkaufspraktiken angefragt und eingeholt wurde |
| Teilen von Lernerfahrungen und Kooperation | <ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie sich mit anderen Unternehmen und Stakeholdern zusammengetan, um Lernerfahrungen auszutauschen und Potenziale für Kooperationen bezüglich der Implementierung existenzsichernder Löhne zu identifizieren? • Veröffentlicht Ihr Unternehmen Informationen zu den Löhnen, die derzeit an Arbeiter*innen bei Ihren Lieferanten gezahlt werden? |
| Umsetzung in Fabriken | |
| Monitoring/Überprüfung | <ul style="list-style-type: none"> • Wie wird die Zahlung existenzsichernder Löhne an Arbeiter*innen in der Lieferkette überwacht? • Sind externe/lokale Experten in den Monitoringprozess eingebunden? • Wurden Beschwerdemechanismen (von Arbeiter*innen oder Vertreter*innen) genutzt, um Probleme in Zusammenhang mit Löhnen anzusprechen? • Wie fließen die Informationen, die bei der Umsetzung auf Fabrikebene gesammelt werden, in die Entscheidungen bezüglich weiterer Schritte zu existenzsichernden Löhnen ein? |
| Fortschritte bei Lieferanten | <ul style="list-style-type: none"> • Wie viele Ihrer Lieferanten können Fortschritte bei der Zahlung existenzsichernder Löhne an ihre Angestellten nachweisen? Wie viele Lieferanten zahlen tatsächlich Löhne an ihre Arbeiter*innen, die den von Ihnen gewählten Benchmark(s) für existenzsichernde Löhne entsprechen? • Wie verfolgen Sie, ob und wie Änderungen bei Einkaufspraktiken dazu beitragen, dass Arbeiter*innen höhere Löhne gezahlt werden (enge Verbindung zum Feedback der Lieferanten zu Einkaufspraktiken)? |
| Vereinigungsfreiheit | <ul style="list-style-type: none"> • Ziel: Einbeziehung der Ergebnisse von Kollektivverhandlungen in Einkaufsvereinbarungen |

Wir empfehlen den Bündnismitgliedern, Lernerfahrungen auszutauschen, zum Beispiel durch die jährliche Berichterstattung. Indem Sie transparent über Ihren Ansatz und Ihre Bemühungen berichten statt ausschließlich zu Ergebnissen, machen Sie deutlich, dass existenzsichernde Löhne nicht über Nacht umgesetzt werden können und dass Sie Schritte nach vorne ergreifen. Gleichzeitig bietet es Ihnen die Chance, mit externen Stakeholdern in Kontakt zu treten, Netzwerke aufzubauen, Unterstützung einzuholen und zur Zusammenarbeit zu ermutigen. Letzteres ist unerlässlich, da nur durch branchenweite Zusammenarbeit ein nachhaltiges System für angemessene Entlohnung erreicht werden kann.

Effektive Beschwerdemechanismen einrichten

Wie bereits dargelegt, ist die Vereinigungsfreiheit eine wichtige Komponente bei der Einbeziehung von Arbeiter*innen im Prozess zur Erreichung existenzsichernder Löhne. Eine ebenso wichtige Rolle spielen Beschwerdemechanismen, die Arbeiter*innen Gehör verschaffen und die es ermöglichen, die wirksame Umsetzung zu überprüfen. Denn letzten Endes sind es die Arbeiter*innen die zurückmelden können, ob ihre Löhne einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen.

Es gibt bereits zahlreiche Leitlinien,²² wie sich effektive Beschwerdemechanismen einrichten lassen. Im Folgenden werden einige Grundsätze hervorgehoben und erläutert:

- **Vorrang lokaler Mechanismen.** Als Grundprinzip gilt: die Unterstützung effektiver Beschwerdeverfahren auf Betriebsebene hat Vorrang. Entscheidende Schritte, um sie langfristig wirksam zu machen, sind lokale Eigenverantwortung, Befähigung von Arbeiter*innen und Stärkung des Dialogs zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen.
- **Bedeutung von Backup-Mechanismen.** Darüber hinaus werden Unternehmen ermutigt, Backup-Mechanismen einzurichten, die Arbeiter*innen alternative Möglichkeiten bieten, Probleme anzusprechen, und die Feedback dazu aufzeigen können, ob die gesetzten Ziele in Zusammenhang mit existenzsichernden Löhnen erreicht werden.
- **Themen, auf die geachtet werden muss.** Beschwerden von Arbeiter*innen können auf mehr oder weniger direkte Weise auf unzureichende Lohnzahlungen hinweisen. Sie können beispielsweise Arbeitszeiten, Überstunden, Arbeitsverträge, Sozialleistungen thematisieren, auch wenn sie von Rechteinhaber*innen nicht als Lohnfrage verstanden werden oder explizit formuliert werden können, geschweige denn als Nichtzahlung eines existenzsichernden Lohns. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sind grundlegende Rechte, die es Arbeiter*innen ermöglichen, für sich selbst und andere einzutreten und über Löhne zu verhandeln. Gemeldete Verstöße sollten daher vor dem Hintergrund existenzsichernder Löhne betrachtet werden.
- **Überwachung der Wirksamkeit.** Gerade in diesem Bereich ist es wichtig sicherzustellen, dass Mechanismen wirksam sind, das heißt sie sind legitim, zugänglich, berechenbar, ausgewogen, transparent, rechtskompatibel, eine Quelle des kontinuierlichen Lernens und basieren auf Engagement und Dialog. Nur dann können Beschwerdemechanismen wertvolle Einblicke in die Zufriedenheit der Arbeiter*innen mit Lohnzahlungen geben. Beim Auditieren von bzw. der Zusammenarbeit mit Fabriken sollte der Fokus der Untersuchung darauf liegen, das Bewusstsein von Arbeiter*innen für den Kanal und ihr Vertrauen in ihn aufzubauen. Die bloße Existenz und Überprüfung eingegangener Beschwerden an sich wird weniger sinnvoll sein.

Neben dem vorrangigen Zweck, Beschwerden von Arbeiter*innen aufzunehmen, werden Beschwerdemechanismen zunehmend auch als Instrument für das Lieferantenfeedback gesehen. In einem Bereich, in dem Veränderung so eng mit guter Praxis aufseiten des Einkaufs verbunden ist, sind Beschwerdekanaäle eine Möglichkeit, diese Verantwortung anzuerkennen und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit zu signalisieren. Beschwerdemechanismen für Lieferanten bieten ein formelles,

²² Siehe Leitlinie des Bündnisses „Zugang zu Abhilfe- und Beschwerdemechanismen sichern und fördern“ (2018): <https://portal.textilbuendnis.com/files/5a9d453c7a53d4e7382fd6da>, Siehe auch Factsheet des Bündnisses „Beschwerdemechanismen im Textilsektor“ (2018): <https://portal.textilbuendnis.com/files/5bbda2f87a53d4fo5e81ed3f>

vertrauenswürdige Instrument, um Bedenken oder Probleme mit Blick auf die Einkaufspraktiken Ihres Unternehmens vorzubringen. Sie sollten dabei unabhängig von kommerziellen Verhandlungen sein. Beschwerdekanäle können und sollten natürlich nicht das direkte Engagement und die Kommunikation mit Ihren Lieferanten zu existenzsichernden Löhnen ersetzen. Aber wenn sie gut konzipiert sind, können sie eine zusätzliche Quelle für Informationen und Feedback sein, um Einkaufspraktiken so anzupassen, dass sie für Fabriken funktionieren und um diesen zu ermöglichen, Lohnpraktiken entsprechend Ihrer Anforderungen umzusetzen.

Ausblick

Existenzsichernde Löhne sind ein strategisches Ziel des Textilbündnisses. Auch wenn es nicht den einen richtigen Weg gibt existenzsichernde Löhne zu ermöglichen, zielt dieser Leitfaden darauf ab, Unternehmen dazu zu ermutigen, mit der Analyse ihrer eigenen Einkaufs- und Monitoringpraktiken zu beginnen und mit verschiedenen Ansätzen zu experimentieren. Neben diesem Leitfaden bietet das Bündnis weitere praktische Instrumente an, beispielsweise ein Self-Assessment der Einkaufspraktiken, um Unternehmen auf ihrem Weg hin zu existenzsichernden Löhnen zu unterstützen. Darüber hinaus bringt das Bündnis die Mitglieder aus den verschiedenen Interessensgruppen in einer gemeinsamen Bündnisinitiative zur Förderung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zusammen.

Anhang: Definitionen für einen existenzsichernden Lohn

Wie Standards und andere Initiativen Löhne oder „existenzsichernde Löhne“ definieren

ACT – Action Collaboration Transformation

Existenzsichernder Lohn

Ein existenzsichernder Lohn ist das Mindesteinkommen, das Arbeiter*innen benötigen, um ihre Grundbedürfnisse und die ihrer Familien zu decken. Er sollte im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen (das heißt ohne Überstunden) verdient werden.

Asia Floor Wage Campaign

Die Asia Floor Wage Alliance (AFWA) ist ein Netzwerk von über 70 NGOs und Gewerkschaften. Laut der AFW bedeutet ein existenzsichernder Lohn, dass Arbeiter*innen genug verdienen, um den Lebensunterhalt ihrer Familien bestehend aus zwei Erwachsenen und zwei Kindern zu bestreiten. Die zugrundeliegenden Annahmen sind, dass Arbeiter*innen pro Tag 3000 Kalorien benötigen, um ihre Arbeit auszuüben und dass Lebensmittelkosten in Asien ca. die Hälfte der monatlichen Ausgaben ausmachen.

ETI – Ethical Trading Initiative

Base Code 5: Existenzsichernder Lohn wird gezahlt. Die für eine Standardarbeitswoche gezahlten Löhne und Zusatzleistungen entsprechen mindestens den nationalen rechtlichen Vorgaben oder den Branchenstandards, je nachdem, welcher Betrag höher ist. In jedem Fall sollten Löhne immer ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu decken und ein gewisses frei verfügbares Einkommen zu ermöglichen.

Zu Beginn der Anstellung sind allen Arbeiter*innen schriftliche und verständliche Informationen zu ihren Arbeitsbedingungen in Bezug auf Löhne zur Verfügung zu stellen; sowie bei jeder Lohnauszahlung zu den Einzelheiten ihres Lohnes für den betreffenden Lohnzeitraum.

Abzüge vom Lohn als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig, ebenso wenig wie Abzüge vom Lohn, die nicht im Einklang mit nationalem Recht stehen, ohne die ausdrückliche Zustimmung des oder der betreffenden Arbeiter*in. Alle Disziplinarmaßnahmen sollten aufgezeichnet werden.

Fairtrade²³

Die Methodik für existenzsichernde Löhne bezieht sich auf die Methodik der Global Living Wage Coalition, siehe unten.²⁴

FLA – Fair Labor Organization

Vergütung

Arbeiter*innen haben Anspruch auf eine Vergütung für eine reguläre Arbeitswoche, die ausreicht, um ihre Grundbedürfnisse zu decken und ein gewisses frei verfügbares Einkommen abdeckt. Arbeitgeber*innen zahlen mindestens den Mindestlohn oder den entsprechenden üblichen Lohn (je nachdem, welcher höher ist) halten alle gesetzlichen Anforderungen an Löhne ein und gewähren alle gesetzlich oder vertraglich vorgeschriebenen Zusatzleistungen.

Wenn die Vergütung nicht für die Deckung der Grundbedürfnisse von Arbeiter*innen ausreicht und kein frei verfügbares Einkommen ermöglicht, müssen Arbeitgeber*innen mit der FLA zusammenarbeiten, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die darauf abzielen, schrittweise ein entsprechendes Vergütungsniveau zu erreichen.

FWF – Fair Wear Foundation

Zahlung eines existenzsichernden Lohns

Die für eine Standardarbeitswoche gezahlten Löhne und Zusatzleistungen müssen mindestens den gesetzlichen oder branchenüblichen Mindeststandards entsprechen und immer ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeiter*innen und ihrer Familien zu decken und um ein gewisses frei verfügbares Einkommen zu decken. (ILO-Konventionen 26 und 131).

Abzüge vom Lohn für Disziplinarmaßnahmen sind nicht zulässig, ebenso wenig wie Abzüge vom Lohn, die nicht im Einklang mit nationalem Recht stehen. Abzüge sollen niemals einen Betrag ausmachen, der dazu führt, dass Angestellte weniger als den Mindestlohn erhält. Angestellte sind angemessen und klar über die Festlegung ihrer Löhne, einschließlich der Lohntarife und Gehaltsperioden, zu informieren.

Social Accountability 8000²⁵

Definitionen/Existenzsichernder Lohn

Die Vergütung, die Arbeiter*innen für eine Standardarbeitswoche an einem bestimmten Ort erhalten und die ausreicht, um Arbeiter*innen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten. Zu den Elementen eines angemessenen Lebensstandards gehören Nahrung, Wasser, Wohnen, Bildung, Gesundheitsversorgung, Transport, Kleidung und andere wesentliche Bedürfnisse, einschließlich der Vorsorge für unerwartete Ereignisse.

Die Organisation soll das Recht der Angestellten auf einen existenzsichernden Lohn respektieren und sicherstellen, dass die Löhne für eine normale Arbeitswoche, ohne Überstunden, immer mindestens gesetzliche oder branchenübliche Mindeststandards oder Vereinbarungen aus Kollektivverhandlungen (falls zutreffend) erfüllen. Die Löhne müssen ausreichen, um den Grundbedarf der Angestellten zu decken und ein gewisses frei verfügbares Einkommen zu ermöglichen.

GLWC – Global Living Wage Coalition²⁶

Existenzsichernder Lohn

Die Vergütung, die Arbeiter*innen für eine Standardarbeitswoche an einem bestimmten Ort erhalten und die ausreicht, um Arbeiter*innen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen.

Zu den Elementen eines angemessenen Lebensstandards gehören Nahrung, Wasser, Wohnen, Bildung, Gesundheitsversorgung, Transport, Kleidung und andere wesentliche Bedürfnisse, einschließlich der Vorsorge für unerwartete Ereignisse.²⁷

23 https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/01_was_ist_fairtrade/03_standards/fairtrade_textilstandard_englisch.pdf

24 https://files.fairtrade.net/standards/GLWC_Anker_Methodology.pdf

25 Social Accountability 8000. International Standard by Social Accountability International. June 2014: http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%20Standard%202014.pdf

26 Die Global Living Wage Coalition vereint Fairtrade International, GoodWeave International, die Rainforest Alliance und Social Accountability International (SAI), in Partnerschaft mit der ISEAL Alliance und den internationalen Experten für existenzsichernde Löhne Dr. Richard Anker und Martha Anker. Die GLWC bezieht sich auf die „Anker Methode“: https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/06/anker_methodology.pdf

27 <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>

Impressum

Herausgeber

Bündnis für nachhaltige Textilien
c/o Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Friedrich-Ebert-Allee 36
53113 Bonn
T +49 228 4460 3560
E mail@textilbuendnis.com
I www.textilbuendnis.com

Redaktion

Sekretariat Bündnis für nachhaltige Textilien

Design

FINE GERMAN DESIGN, Frankfurt am Main

Stand

November 2019

Links

In dieser Publikation befinden sich Verweise zu externen Internetseiten. Für die Inhalte der aufgeführten externen Seiten ist stets der jeweilige Anbieter verantwortlich. Das Bündnis für nachhaltige Textilien hat beim erstmaligen Verweis den fremden Inhalt daraufhin überprüft, ob durch ihn eine mögliche zivilrechtliche oder strafrechtliche Verantwortlichkeit ausgelöst wird. Eine permanente inhaltliche Kontrolle der Verweise auf externe Seiten ist jedoch ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar. Wenn das Bündnis für nachhaltige Textilien feststellt oder von anderen darauf hingewiesen wird, dass ein externes Angebot, auf das sie verwiesen hat, eine zivil oder strafrechtliche Verantwortlichkeit auslöst, wird sie den Verweis auf dieses Angebot unverzüglich aufheben. Das Bündnis für nachhaltige Textilien distanziert sich ausdrücklich von derartigen Inhalten.

