

## Existenzsichernde Löhne im Fokus

Mit dem neuen Fairtrade-Textilstandard sollen die Arbeitsbedingungen und Löhne in der gesamten Verarbeitungskette der Textilbranche verbessert werden. Ziel ist es, lieferkettenweit existenzsichernde Löhne zu gewährleisten und an alle Zulieferer dieselben Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Sozialanforderungen zu stellen. Im Rahmen des Programms „Piloting the Fairtrade Textile Standard“ arbeiten die Unternehmen Brands Fashion, Melawear und 3Freunde seit August 2017 in Indien daran, dieses Ziel zu erreichen: Sie wollen nicht nur ihre Konfektionierungsbetriebe, sondern auch deren Vorlieferanten (wie Entkörnungsbetriebe, Spinnereien, Webereien und Färbereien) nach dem Fairtrade-Textilstandard zertifizieren lassen. Die besondere Herausforderung: Als erster Standard überhaupt definiert der Textilstandard einen festen Zeitrahmen von sechs Jahren, innerhalb dessen ein existenzsichernder Lohn erreicht werden muss. Finanziell gefördert wird das Projekt im Rahmen des developp.de-Programms durch die GIZ.

Welche Erfahrungen haben die beteiligten Unternehmen im ersten Jahr gemacht? Vor welchen Herausforderungen stehen sie? Diese Fragen haben wir zwei Projektpartnern gestellt:

- Rabea Schafrick (29) ist Nachhaltigkeitsmanagerin bei Brands Fashion. Das Unternehmen entwickelt und produziert qualitativ hochwertige und modische Arbeitskleidung sowie Fashion-Kollektionen. Ziel ist es, möglichst alle Kollektionen aus nachhaltigen Materialien, wie biologischer Baumwolle, herzustellen.
- Henning Siedentopp (32) ist Geschäftsführer von Melawear. Melawear steht für fair und ökologisch in Indien produzierte Shirts, Hoodies, Rucksäcke und Sneakers.

Gesetzlicher monatlicher  
Mindestlohn einer Näherin in  
Tamil Nadu 2018:

**9.553 INR**  
(112 EURO)

Existenzsichernder  
Lohn gemäß  
Fairtrade-Textilstandard:

**14.250 INR**  
(167 EURO)

**Unten:** Arbeiter\*innen-  
training bei einem  
Konfektionsbetrieb  
(Mai 2018)



## Vom Wissen zum Handeln – wie der Fairtrade-Textilstandard Arbeiter\*innen unterstützt.

### Interview mit Rabea Schafrick und Henning Siedentopp

#### *Was ist das Ziel des Pilotprogramms?*

##### **Henning Siedentopp (Melawear):**

„Bestehende Zertifizierungen wie Fairtrade Cotton und GOTS decken das Thema ‚existenzsichernde Löhne‘ nicht ausreichend ab. Mit dem Fairtrade-Textilstandard wollen wir diese Lücke schließen – und gemeinsam mit unseren Lieferanten und ihren Subunternehmen in Indien tragfähige Lösungsansätze für einen strukturellen Wandel erarbeiten.“

##### **Rabea Schafrick (Brands Fashion):**

„Dabei legen wir einen zentralen Fokus auf die Stärkung der Arbeitnehmer\*innenrechte. Wir wollen dabei unterstützen, in den Fabriken demokratisch gewählte Arbeitskomitees zu etablieren. Denn diese können sich für Lohnerhöhungen einsetzen. Beide Themen sind eng miteinander verzahnt.“

#### *Existenzsichernde Löhne werden viel diskutiert. Wie sieht Ihr Ansatz aus?*

**Henning Siedentopp:** „Grundsätzlich befinden wir uns in einer laufenden Diskussion zwischen Politik und Zivilgesellschaft, was eigentlich einen existenzsichernden Lohn ausmacht – auch in Indien wird diese Diskussion geführt. Hier docken wir an: Fairtrade ermittelt anhand vorliegender, mit den lokalen Gewerkschaften verhandelter Tarife einen sektoralen existenzsichernden Lohn. Bei nicht vorhandenen

Tarifvorgaben werden regionale Benchmarks ermittelt. Wir haben den Anspruch, die Löhne in einem nicht unerheblichen Maß zu erhöhen – und zwar freiwillig, ohne gesetzliche Vorgaben.“

#### *Wie gehen Sie dabei konkret vor?*

**Rabea Schafrick:** „In sogenannten ‚Pre-Assessments‘ ermitteln Fairtrade und dessen lokale Partner zunächst den Status quo. In Workshops und Trainings werden dann gemeinsam mit Arbeiter\*innen und Management konkrete Fragen bearbeitet. Etwa: Welche Wünsche haben die Beschäftigten an das Management? Was macht eine gute Arbeitssituation aus? Es geht darum, ein Bewusstsein für gerechte Löhne zu schaffen und die Arbeiter\*innen zu sensibilisieren und aufzuklären.“

**Henning Siedentopp:** „Dabei geben wir unseren indischen Partnern die Höhe der Löhne nicht vor. Wir zeigen ihnen die Differenz zwischen Mindestlohn und existenzsicherndem Gehalt auf – diese Differenz ist übrigens auf den einzelnen Wertschöpfungsstufen unterschiedlich groß. Fairtrade und seine Partner schulen die Arbeiterkomitees und geben ihnen Hilfestellung, wie sie ihre monatlichen Fixkosten, zum Beispiel für Miete, Nahrung und Sozialabgaben, berechnen und Ersparnisse für Ausnahmesituationen anlegen können. Bei den



Rabea Schafrick,  
Nachhaltigkeitsmanagerin  
bei Brands Fashion



Henning Siedentopp,  
Geschäftsführer von Melawear



Lohnverhandlungen mit dem Management ist Fairtrade aber nicht dabei, denn es geht darum, die Selbstständigkeit und Eigenständigkeit der Arbeitskomitees zu fördern.“

#### Wie reagieren die Zulieferer?

**Rabea Schafrick:** „Viele Lieferanten sind zunächst skeptisch. Eine der ersten Fabriken im Projekt war eine Färberei, deren Kunden bis dato meist nur wenig Anforderungen an die Einhaltung von Sozialstandards stellten. Dementsprechend hatten sie dort kaum Erfahrung mit dem Thema. Zu Beginn des Projektes haben sie die Forderung aus Deutschland gar nicht richtig ernst genommen. Da mussten wir ganz schön viel Überzeugungsarbeit leisten, was das Projekt zu einer echten Pionieraufgabe für uns macht.

Generell stellen wir fest: In der Konfektionierung, der letzten Wertschöpfungsstufe, gestaltet sich die Zusammenarbeit mit den Lieferanten noch relativ einfach, da wir hier eine enge und langfristige Kooperation pflegen. Je tiefer man aber in die Lieferkette geht, desto kleiner ist unser Anteil am Produktionsvolumen. Umso schwieriger ist es für uns folglich,

die Lieferanten zu überzeugen. Wenn eine Färberei beispielsweise nur zehn Prozent ihrer Aufträge von uns bekommt, ist die Skepsis natürlich höher als in einer Konfektionierung, die viel enger mit uns zusammenarbeitet. Gerade diese Lieferanten befürchten

häufig auch, andere Kunden zu verschrecken – also die Auftraggeber zu verlieren, die keinen Wert auf existenzsichernde Löhne bei ihren Zulieferern legen. Daher hoffen wir darauf, dass sich weitere Textilunternehmen unserem Weg anschließen, denn: Je mehr mitmachen, desto schneller werden wir zu fairen Löhnen kommen.“

**Das klingt nach einer anspruchsvollen Aufgabe. Welche Erfolge können Sie bisher verzeichnen?**

**Rabea Schafrick:** „2018 werden sich insgesamt zwei Konfektionierer

**Oben:** Pre-Assessment zur Ermittlung des Status quo in einer Textilfärberei (Mai 2018)

---

*„Der Fairtrade-Textilstandard bietet eine gute Grundlage dafür, dass Arbeiter\*innen in den Textilbetrieben befähigt werden, selbst ihre Löhne verhandeln zu können und zu wissen, was ihre Arbeit wert ist. Dies zu erreichen, bedarf gemeinsamer Anstrengung.“*

---



Rapha Breyer, Business Development Textilien, Fairtrade Deutschland

zertifizieren lassen. Damit haben wir ein Teilziel erreicht. Bis zum Ende der Projektlaufzeit sollen vier weitere Fabriken in Lieferketten der drei Projektpartner dazukommen. Und wir bekommen heute schon die Rückmeldung, dass der gewünschte Bewusstseinswandel tatsächlich nach und nach in den Fabriken passiert. Es findet ein intensiverer Dialog zwischen Beschäftigten und Management statt, die Arbeiter\*innen wissen mehr über die eigenen Rechte – und nicht zuletzt hat dies oft auch positive Auswirkungen auf den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. In den Trainings, bei denen wir anwesend waren, konnten wir beobachten, wie die Teilnehmenden zunehmend selbstbewusster wurden und eigene Anregungen und Ideen anbrachten. Zugegeben, das sind bisher weiche Faktoren, aber die Zertifizierung wird letztlich den Fortschritt messen. Klar ist auch: Das ist eine große Aufgabe, der wir uns gestellt haben und die viele personelle Ressourcen bindet. Ohne die finanzielle Förderung durch die GIZ wäre es für einen Mittelständler wie uns schwer geworden, das zu realisieren.“

**Welchen Mehrwert haben Sie als Unternehmen von diesem Engagement?**

**Henning Siedentopp:** „Zum einen stärken wir die Beziehung zu unseren Produzenten, da wir aktiv an der Verbesserung der Lebensqualität der Angestellten in Indien mitwirken. Zum anderen schärfen wir auch hier in Europa das Bewusstsein, dass Kleidung einen Preis hat, der über die aktuellen Produktpreise am Markt hinausgeht – und fördern damit auch die Akzeptanz beim Kunden.“

**Rabea Schafrick:** „Wir verstehen nun besser, was es braucht, um Sozialstandards in der kompletten Wertschöpfungskette umzusetzen. Die Lieferanten geben uns Einblicke in ihre Einkaufspreise, ihr internes Lohnabrechnungssystem und die lokale Sozialversicherungspolitik, was ein großes Maß an Vertrauen und Zugänglichkeit verlangt. Außerdem erhalten wir viel positive Resonanz: Unsere Kunden nehmen unser Engagement ganz klar wahr.“

**Vielen Dank für das Gespräch und viel Erfolg für Ihr Projekt!**



**Links:** Arbeiter bei einem Einführungs-training des Fairtrade-Textilprogramms

## 2030

... *sind existenzsichernde Löhne in der textilen Wertkette*

**Rabea Schafrick:** „... nicht weltweit, aber in vielen Ländern Realität.“

... *sagen Kunden über konventionelle Textilien,*

**Henning Siedentopp:** „... dass diese eine Zumutung sind.“

... *erzählen Sie Ihren Kindern,*

**Henning Siedentopp:** „... dass wir die Ersten waren, die gehandelt und aktiv ihren Produzenten mehr Geld für die Textilien gezahlt haben.“

**Rabea Schafrick:** „... dass der Anfang schwer war, es sich aber gelohnt hat, das Thema existenzsichernde Löhne voranzutreiben.“

### Erfahrungen und Empfehlungen

- In den aktiven Dialog mit seinen Lieferanten treten.
- Transparenz über Lieferketten und Preise schaffen.
- Gemeinsam konkret kalkulieren, wie existenzsichernde Löhne erreicht werden können und welchen preislichen Unterschied es am Ende wirklich macht.

---

**Herausgeber**

Bündnis für nachhaltige Textilien  
c/o Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit  
(GIZ) GmbH  
Friedrich-Ebert-Allee 36  
53113 Bonn

**Kontakt**

+49 228 4460 3560  
mail@textilbuendnis.com

**Redaktion**

Stakeholder Reporting GmbH

**Stand**

Oktober 2018

**Design**

zweifrauwerk // Winnie Mahrin

**Bildnachweis**

© Fairtrade