

Würdige Löhne über Grenzen hinweg Der 'Asiatische Grundlohn'





Arbeiterinnen nähen zuhause in Indien, 2009. © Ankur Ahuja/ Clean Clothes Campaign.

Text für die Originalfassung

Stitching a Decent Wage across

Borders: the Asia Floor Wage Proposal 2009 schrieb **Jer-oen Merk** für das

Internationale Sekretariat der Clean Clothes Campaign (CCC) unterstützt durch Anannya Bhattacharjee, Suvechha Adhikari, Marieke Eyskoot, Dela Feby, Stephanie Luce, Ashim Roy, William Stafford, Kalani Subasinghe, Surya Tjandra, Saleena P, May Wong, Irene Xavier und Ineke Zeldenrust.

Redaktion: Celia Mather

Gestaltung: Saar Manders

Kontakt:

Asia Floor Wage Alliance
International Secretariat
c/o Society for Labour and Development
C-23, 1st Floor (Back Side), Hauz Khas
New Delhi-110016, India
+91 11 2652 5806
asiafloorwage@gmail.com
www.asiafloorwage.org

HerausgeberIn der

gekürzten deutschen Fassung:

Kampagne für Saubere Kleidung (CCC)

www.saubere-kleidung.de;

Christliche Initiative Romero (CIR)

Kontakt: cir@ci-romero.de; www.ci-romero.de;

INKOTA-netzwerk,

Kontakt: hinzmann@inkota.de; www.inkota.de

Übersetzung: Antje Bär/Berndt Hinzmann (INKOTA)

Redaktion: Sandra Dusch Silva (V.i.S.d.P.), André Hagel (beide CIR), Berndt Hinzmann (INKOTA)

Layout: Sandra Dusch Silva (CIR)

Berlin 2009

Titelbild: Näherin Nurun Nahar, 21, wurde von ihrem Ehemann verlassen, da sie die Aussteuer nicht begleichen konnte. Dhaka, Bangladesch, 31. August 2009.

© Taslima Akhter/ Clean Clothes Campaign.

Inhalt

Hungerlöhne in der globalen Bekleidungsindustrie	4
Gewerkschaften Fehlanzeige	6
Reallöhne sinken	7
Zerstörtes Familienleben	8
Ein Wirtschaftsmodell ohne Nachhaltigkeit	9
Angst vor Standortwechsel	9
Das Fehlen globaler Nachfrage	11
Der ‘Asiatische Grundlohn’ - Asian Floor Wage (AFW)	12
Armut trotz Arbeit	13
In sechs Schritten zum ‘Asiatischen Grundlohn’	15
1. Formel definieren	15
2. Grundlohn berechnen	15
3. Länderübergreifender Vergleich	16
4. AFW festlegen	17
5. Umrechnung in Landeswährung	18
6. Die Kampagne	19
Quellen	21



Najma Akhter muss wegen ihres geringen Lohns in den Slums von Dhaka leben. Bangladesch, 2009. © Taslima Akhter / CCC

Hungerlöhne in der globalen Bekleidungsindustrie

Der Zweck gesetzlicher Mindestlöhne sollte darin bestehen, gesellschaftlichen Schutz für verletzte und unorganisierte Gruppen von ArbeiterInnen zu bieten. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), die im Namen der Vereinten Nationen Arbeitsstandards festlegt, schreibt hierzu: *„Das Festlegen von Mindestlöhnen sollte ein Element innerhalb einer Politik darstellen, die dazu bestimmt ist, Armut zu überwinden und die Bedürfnisse aller Arbeiter und ihrer Familien abzusichern“.*

Diese Grundbedürfnisse werden allgemein mit den Begriffen Nahrung, Obdach, Bekleidung und öffentliche Versorgung wie z.B. Erziehung, Gesundheitsfürsorge und Beförderung definiert (siehe auch Kapitel 4). Obwohl die meisten asiatischen Regierungen Mindestlöhne festgesetzt haben, sind diese in der Regel nicht ausreichend. Das Einkommen sichert nicht, dass eine vierköpfige Familie über der nationalen Armutsgrenze leben kann. Um Investitionen zu fördern, setzen

viele Regierungen den Mindestlohn unter dem Existenzminimum fest. Denn Mindestlöhne, die den Standardnormen für einen ausreichenden Lebensunterhalt entsprechen, gelten als ein mögliches Investitionshindernis.

In einigen Ländern erfüllen die gesetzlichen Mindestlöhne nicht einmal die international festgelegte Definition für Armutsgrenzen. In [Bangladesch](#) liegt der monatliche Mindestlohn von 1662 Taka (16,60 Euro oder 24,30 US-

Dollar) noch unter der absoluten Armutsgrenze von einem US-Dollar am Tag. Ein Arbeiter in **Bangladesch**: „Der Regierung ist unsere Notlage gleichgültig. Die niedrigen Löhne sind das Ergebnis der ständigen Beeinflussung durch leitende Personen der Industrievereinigungen in den Fluren der Macht. Dazu trägt auch die Tatsache bei, dass viele

Geschäftsleute in die Politik gehen. Wenn man 2007 als Ausgangsjahr nimmt, kann man ohne Übertreibung sagen, dass die Preise für lebenswichtige Güter um 50 Prozent gestiegen sind.“

In Ländern wie **Indien, Sri Lanka, Vietnam, Pakistan** und **Kambodscha** entspricht der Mindestlohn

der von der UN vorgegebenen Armutsgrenze von zwei US-Dollar am Tag oder liegt sogar darunter. In **China, Indonesien** und **Thailand** liegen die Löhne bei zwei bis vier US-Dollar pro Tag, allerdings sind dort auch die Lebenshaltungskosten höher.

Rubrik 1

Eine Begegnung mit Krishanti aus Sri Lanka

Mein Name ist Krishanti. Vor sechs Jahren kam ich in die Katunayake-Freihandelszone in **Sri Lanka**, direkt nachdem ich meinen Hauptschulabschluss gemacht hatte. Seit dem Tag meiner Ankunft habe ich Nachtschichten gearbeitet. Darüber versuchte ich den Höchstlohn zu verdienen, um meiner Familie ein Stück wirtschaftliche Stabilität zu verschaffen. Zurzeit beträgt mein Grundlohn 7.900 S.L. Rupien (49,15 Euro). Egal wie oft ich Überstunden leiste, am Monatsende bekomme ich ungefähr 12.000 S.L. Rupien (74,66 Euro) heraus. Mehr als das habe ich nie verdient.

Die Miete kostet mich 2.300,00 S.L. Rupien (14,31 Euro), Lebensmittel 2.000,00 S.L. Rupien (12,44 Euro). Medizin kostet pro Monat etwa 300,00 bis 400,00 S.L. Rupien (1,86-2,40 Euro). Für Kleidung gebe ich nicht viel aus, ungefähr 300,00 S.L. Rupien (1,86 Euro). Nur zweimal im Jahr reise ich nach Hause, da der Weg so weit ist. Um Geld zu sparen verbringe ich meine freie Zeit in meiner Unterkunft. An eine Ausbildung zu denken, ist leider nur ein Traum. Ich beteilige mich an einem Lotteriesystem („seettu“), und spare 1.000,00 S.L. Rupien (6,22 Euro). Von unserem Gehalt lässt sich nur schwer leben. Wir arbeiten 12 bis 14 Stunden am Tag und zudem sonntags und an Feiertagen. Trotzdem reicht unser Lohn nicht einmal für die grundlegendsten Dinge aus.

Mittlerweile bin ich sehr dünn. Sogar wenn ich nur eine unbedeutende Krankheit habe, geht es mir sehr schlecht. Ich bin seit zweieinhalb Jahren verheiratet, aber wir haben immer noch kein Kind. Es gab viele Untersuchungen, aber am Ende gaben mir die Ärzte nur den Rat, etwas Gesundes zu essen und mich

auszuruhen. Aber um mich auszuruhen, müsste ich nicht mehr in der Fabrik arbeiten. Ich kann den Lärm an meinem Arbeitsplatz nicht mehr ertragen. In meinem Kopf dreht sich alles wie ein Spinnrad.

In solchen Momenten denke ich darüber nach, wieder zurück nach Hause zu gehen. Aber mir fehlen das Geld und die Grundlagen, um an die Zukunft zu denken.

Anmerkung: etwa die Hälfte der Produkte des Betriebes, für den Krishanti arbeitet, ist für Gap bestimmt.



Krishanthi spricht auf einem Jugendtreff in Sri-Lanka, 2009. © Dabindu Collective.



Rede eines Gewerkschaftsführeres in Indien 2009. © Ankur Ahuja / Clean Clothes Campaign.

Ein zweiter wichtiger Grund für Hungerlöhne und Armut in der globalen Bekleidungsindustrie ist der äußerst niedrige Grad an gewerkschaftlicher Organisation. Dadurch kommt es nur selten zu Tarifverhandlungen zwischen ArbeiterInnen und ArbeitgeberInnen. Jedoch zwei der fundamentalen Rechte der ArbeiterInnen auf aller Welt sind Vereinigungsfreiheit und unabhängige Tarifverhandlungen. Diese sind von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einvernehmlich festgeschrieben.

Gewerkschaften Fehlanzeige

TextilarbeiterInnen sehen sich gewöhnlich mit vielen Schwierigkeiten konfrontiert, wenn sie versuchen, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine solche zu gründen. Viele Regierungen beschränken, untergraben, verhindern oder verbieten das Recht auf unabhängige Gewerkschaften und Tarifverhandlungen. Die Internationale Vereinigung der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter (ITGLWF), das globale Gewerkschaftsbündnis dieses Wirtschaftssektors, schreibt dazu: „Das seit Langem bewährte Verfahren, Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verbessern, besteht darin,

Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber zu ermöglichen. Aber Tarifverhandlungen können nicht in einem luftleeren Raum stattfinden. Das Recht, sich zu organisieren und gemeinsam zu verhandeln, soll zwar respektiert werden, wird aber fast nirgendwo eingehalten.“

ArbeitgeberInnen haben ihrerseits oft eine feindselige Einstellung gegenüber Gewerkschaften. Anstatt Verhandlungen mit repräsentativen Gewerkschaften als ein nützliches Mittel zu betrachten, die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten zu erhalten und somit die Produktivität zu steigern, greifen ArbeitgeberInnen häufig zu einer Reihe von Taktiken, um das Entstehen von Gewerkschaften zu verhindern. Dazu gehören Einschüchterung, Diskriminierung, Entlassungen, das Führen Schwarzer Listen und sogar körperliche Gewalt. Aus diesem Grund haben ArbeiterInnen oftmals Angst Gewerkschaften beizutreten. Eine Arbeiterin aus [Bangladesch](#) meint dazu: „Wenn sie (die Betriebsleiter) irgendwelche Aktivitäten bemerken, die mit irgendeiner Gewerkschaft zu tun haben, kann man sicher sein, innerhalb weniger Tage entlassen zu werden. Sie haben ihre eigenen

Informanten, deshalb sprechen wir nicht einmal darüber.“

Lange Arbeitstage lassen wenig Zeit für Gewerkschaftstreffen. Dies betrifft insbesondere Frauen die häufig noch allein Haushaltspflichten zu erfüllen haben. Vor allem Arbeiterinnen, die in die Fertigungszentren gezogen sind, sehen sich Einschränkungen und Schwierigkeiten gegenüber, wenn sie sich mit anderen treffen wollen.

In [Thailand](#) verfügen registrierte WanderarbeiterInnen theoretisch über dieselben Rechte wie ortsansässige ThailänderInnen. In der Realität wird ihnen jedoch nicht gestatten, die Arbeitsstelle ohne das schriftliche Einverständnis ihres gegenwärtigen Arbeitgebers zu wechseln. Dies gibt Arbeitgebern ausreichend Macht, die Vereinigungsfreiheit zugewanderter ArbeiterInnen zu behindern. ArbeiterInnen, die es wagen sich zu beschweren, sind in Gefahr vom Arbeitgeber entlassen und der Einwanderungsbehörde übergeben zu werden.

Frauen werden in der Bekleidungsindustrie oft schlechter bezahlt als Männer, sogar wenn sie dieselbe Tätigkeit ausüben. Eine Studie der ILO über geschlechtsbedingte Lohnunterschiede in [Bangladesch](#) hat ergeben, dass Frauen im Durchschnitt 23,2 Prozent weniger pro Stunde verdienen als Männer. In [Kambodscha](#) „kann der Verdienst von Frauen 40 Prozent unter dem von Männern liegen.“

Diese Ungleichbehandlung der Geschlechter bedeutet, dass Arbeiterinnen — wenn sie denn in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen — schlechtere Chancen auf Beförderung haben.

Zudem haben überwiegend Frauen unsichere Arbeitsverhältnisse, wie Gelegenheitsjobs, saisonale Beschäftigungen und Heimarbeit. Arbeiterinnen werden hier als zusätzliche flexible Arbeitskräfte genutzt, um Aufträge in letzter Minute fertig zu stellen oder Auftrags- und Preisfluktuationen abzufangen. In Zeiten wirtschaftlichen Abschwungs sind es Frauen, die als Erste ihre Arbeit verlieren.

Ohne einen regulären Vertrag oder eine andere Form von Beschäftigungssicherheit ist es sehr viel schwieriger, sich an gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Durchsetzung von Lohnerhöhungen zu beteiligen. Zudem ist es Frauen oft schwer möglich, sich in einer Männer dominierten Gesellschaft oder Betriebsleitung Gehör zu verschaffen oder sich überhaupt zu beschweren, da das Selbstbewusstsein oder die Gelegenheit, kulturell bedingt, nicht gegeben sind. Schikane und Diskriminierung von Frauen ist in Betrieben häufig genug ein wirksames Mittel, um die Arbeiterinnen zu verängstigen und unterwürfig zu halten.

Reallöhne sinken

Ein weiterer Grund für die zu niedrigen Mindestlöhne besteht darin, dass Behörden es versäumen, die Lohntarife ausreichend an die Kaufkraft anzupassen. „Der nominale Mindestlohn im Kontext der Preiserhöhung“, schreibt die ILO, „ist ebenso wichtig wie die ursprüngliche Festlegung eines Mindestlohntarifes.“ Wenn die Mindestlöhne nicht regelmäßig an die Erhöhung der Lebenshaltungskosten angepasst werden, wird das reale Einkommen der Beschäftigten immer niedriger. Ein Arbeiter in **Indonesien**, der an

der Herstellung von Kleidung für Nike, Reebok und Wal-Mart beteiligt ist, meint dazu:

„Es gibt Erhöhung des Mindestlohns, aber die Steigerung der Lebenshaltungskosten liegt deutlich höher. Verschärfend wirkt, dass die Arbeitgeber kürzlich die Zahlung von Zuschüssen für Arbeitsweg und Lebensmittel eingestellt haben.“

Die Auswirkungen höherer Lebensmittelpreise können für arme Beschäftigte und Haushalte besonders dramatische Folgen haben, da sie mehr als 50 Prozent ihres Einkommens allein für Lebensmittel ausgeben. Arbeiterinnen und Kinder sind oft am härtesten betroffen. In ihrem Global Wage Report schreibt die ILO dazu: „Hohe Lebensmittelpreise

tage noch weiter verlängern.“

Die gesetzlichen Mindestlöhne reichen bereits jetzt nicht aus und entsprechen nicht den Standards zur Sicherung des Existenzminimum. Neben diesem Fakt werden ArbeiterInnen durch die verbreitete Missachtung der Lohnbestimmungen ihrer rechtlichen Ansprüche beraubt. Dies führt zu einer nachschiebenden Verringerung der Nettolöhne. Die ILO schreibt dazu: „Den Richtlinien zum Mindestlohn muss Nachdruck verliehen werden... Leider sind die Arbeitskontrollbehörden in einigen Ländern mit zu wenig Personal ausgestattet und die Strafen zu milde. Im Ergebnis bleibt das Konzept von Mindestlöhnen zu häufig ein ‚Papiertiger‘, anstatt ein wirksames Mittel der Politik.“ Die Ausbreitung



Nurun Nahar isst mit ihrer Familie in einem kleinen Raum zu Mittag, 31 August 2009, Dhaka, Bangladesch.
© Ankur Ahuja / Clean Clothes Campaign (CCC).

sorgen nicht nur dafür, dass Menschen in armen Haushalten sich schlecht ernähren, sondern führen ebenso zu Einschnitten bei anderen Gütern und Dienstleistungen, die für das Wohlergehen der Familienmitglieder lebensnotwendig sind. Frauen und insbesondere Schwangere und junge Mütter ebenso Kinder, werden davon am härtesten getroffen. Um diese Situation zu bewältigen, werden die betroffenen Frauen versuchen mehr Arbeit anzunehmen – häufig informell und auf Gelegenheitsbasis. Letztlich mit dem Ergebnis, dass sich damit die bereits jetzt langen Arbeits-

von informellen und prekären Arbeitsverhältnissen hat diese Praktiken verstärkt.

Überstunden und Zusatzschichten werden gefahren, da dies der einzige Weg zum Überleben ist. Eine thailändische Arbeiterin stellt hierzu fest: „Wenn Hochbetrieb herrscht, arbeiten wir bis zwei oder drei Uhr morgens. Und zwar immer in Doppelschichten. Wir haben keine Wahl. Wir brauchen Überstunden, weil unsere Grundlöhne zu niedrig sind.“ Aber die hohe Zahl an Arbeitsstunden lässt keinen Raum

mehr für Ausbildung, den Haushalt, die Erziehung der Kinder oder andere soziale Aktivitäten. Zudem wirken sich die vielen Überstunden negativ auf die Gesundheit aus. Durch die langen Schichten fehlt den ArbeiterInnen frische Luft und Sonnenlicht sowie Schlaf und Erholung.

Überlange Arbeitstage erhöhen extreme Stresssymptome und haben psychische Auswirkungen. Gesundheitliche Anfälligkeit und ständiges Unwohlsein sind die Folge. Jahrelange Arbeit in heißen



Nurun Nahar bereitet sich für die Arbeit vor.
Dhaka, Bangladesch, 2009. © Taslima Akhter / CCC.

und überfüllten Räumen mit schlechter Belüftung und Beleuchtung, Staub und giftigen Chemikalien ausgesetzt sowie schlechte ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes, dazu Überarbeitung, dies alles zusammen fordert unweigerlich seinen Tribut von den Menschen. Erkrankungen und Überbelastung der Augen sind die Folge. ArbeiterInnen, die nicht mehr Schritt halten können oder aufgrund von arbeitsbedingten Unfällen und Krankheiten gezwungen sind ihren Arbeitsplatz aufzugeben, finden sich dann nur allzu oft ohne Gesundheitsversicherung, Ausgleichszahlungen oder Krankengeld wieder.

Zerstörtes Familienleben

Übermäßige Überstunden reißen das Familienleben auseinander. Die Frauen stehen vor dem unvereinbaren Spagat der langen Arbeitstage und ihrer Verpflichtung für die Familie. Der Wissenschaftler Mahmood meint hierzu: „*Das Gleichgewicht zwischen Zeitaufwand und Gelderwerb zu erhalten, ist körperlich als auch emotional belastend, wenn das*

Wohlergehen der Familien berücksichtigt werden muss, ganz besonders wenn noch Kinder dazugehören. Die Belastungsgrenze wird dann erreicht, wenn ArbeiterInnen aufgrund der körperlichen Überforderung erkranken und entlassen werden.“

Das Ergebnis ist ein dysfunktionales Familienleben. Amanthi, eine Arbeiterin aus Sri Lanka, die Kleidung für Tesco näht, dazu: „*Morgens um sechs Uhr breche ich zuhause auf und komme um neun Uhr abends zurück. Wenn ich gehe, liegt meine Tochter noch in ihren Träumen, wenn ich nachhause komme, ist sie schon wieder zu Bett gegangen. Mein Gesicht sieht sie nur an einem Tag der Woche.*“

In anderen Fällen werden die Kinder zu weit entfernt lebenden Verwandten geschickt, und können nur wenige Male im Jahr besucht werden. Kinder werden aus der Schule genommen, da die Eltern das Schulgeld nicht aufbringen können oder die Kinder zum Familieneinkommen beitragen müssen. In anderen Fällen müssen sie sich um die jüngeren Geschwister kümmern.

Rubrik 2

Ausbleibende Lohnzahlungen — ein „chronisches Problem“ in China

In China bearbeitete die kommunale Behörde für soziale und arbeitsrechtliche Sicherheit in Guangzhou in den ersten neun Monaten des Jahres 2005 insgesamt 36.406 Klagen wegen nicht gezahlter Löhne. Hierbei handelt es sich nur um die Fälle, in denen eine offizielle Beschwerde eingereicht wurde, die tatsächliche Zahl liegt wohl um ein Vielfaches höher.

Jingyi Ye, Professor an der juristischen Fakultät der Universität von Peking, erläutert: „Zu wenig Lohn oder gar keine Löhne auszuzahlen, ist die offensichtlichste Form des Missbrauchs. Dies ist einer der am

weitesten verbreiteten Arbeitsrechtsverstöße und betrifft viele Millionen ArbeiterInnen.“

In China setzten Fabrikbesitzer Gehaltszahlungen strategisch ein: Wenn eine ArbeiterIn sich entschließt zu kündigen, hält der Arbeitgeber ihren Lohn zurück. Chinesische Regierungsbeamte warnen deshalb, dass das „chronische Problem“ ausbleibender Lohnzahlungen zunehmend die Vermögensrechte der Landbevölkerung beeinträchtigt und zu Verzweiflungsaktionen und sozialen Unruhen führen kann.

(Anmerkung der Red.: Familien auf dem Land sind abhängig von einer finanziellen Unterstützung von Angehörigen die als WanderarbeiterInnen in den Städten arbeiten.)



Ein Wirtschaftsmodell ohne Nachhaltigkeit

Regierungen sollten in der Bekämpfung von unwürdiger Arbeit, Hungerlöhnen und Armut eine wesentliche Rolle spielen, indem sie den Weg zu einer Politik zur Durchsetzung eines Existenzsichernden Lohns einschlagen. Auch Gewerkschaften sollten in Form von Tarifverhandlungen daran beteiligt sein. In einer globalisierten Industrie wie der Bekleidungsindustrie wird es für Gewerkschaften jedoch zunehmend schwerer, Lohnerhöhungen durchzusetzen, denn weltweit tätige EinkäuferInnen, transnationale Unternehmen mit Sitz in Europa und den Vereinigten Staaten, beherrschen die

globalen Lieferketten. Diese Akteure erschweren die Durchsetzung von Lohnerhöhungen auf nationaler Ebene mehr und mehr. Eine solche Wirtschaftsweise ist nicht nachhaltig für Mensch und Umwelt.

Angst vor Standortwechsel

Nicht nur die ArbeiterInnen haben Angst, dass eine Forderung nach höheren Löhnen in Fabrik-schließungen endet. Auch Regierungen befürchten, dass steigende Löhne oder schärfere Arbeitsgesetze dazu führen, globale Einkäufern aus dem Land zu treiben und mit ihnen Tausende

von Arbeitsplätzen zu verlieren. Deshalb werden gesetzliche Mindestlöhne, die den Richtlinien zur Sicherung des Existenzminimums entsprechen, als ein mögliches Hindernis für Aufträge von weltweiten EinkäuferInnen wahrgenommen. Regierungen in Entwicklungsländern versuchen durch Steuersenkungen, Ausnahmeregelungen sowie Befreiungen von nationalen Arbeitsgesetzen oder das Einfrieren der gesetzlichen Mindestlöhne Wirtschaftsbetriebe bzw. Aufträge ins Land zu locken. Das enorme Wachstum von Exporthandelszonen seit den 1960er Jahren belegt diese politische Strategie.

Diesen ‚Abwärts-Wettlauf‘ (race to the bottom) machen sich globale Einkäufer zu nutze. Sie spornen die Herstellerländer zu einem Wettbewerb an, der darauf zielt Handel und Investitionen anzulocken. Jede Regierung die eine Erhöhung der gesetzlichen Mindestlöhne in Erwägung zieht muss damit rechnen, von den Wirtschaftsvereinigungen verwarnt zu werden. Im Jahr 2008 erhielt eine Sitzung der regionalen Lohnkommission in Zentraljava, Indonesien, einen „Sonderbesuch“ durch einen Vertreter koreanischer Investoren. Der Repräsentant erklärte, dass sie eine Steigerung des Mindestlohnniveaus ablehnen, sonst würden sie den Standort verlagern.

Ein zweites Problem liegt darin, dass in den wichtigsten KonsumentInnenländern in Europa und in den Vereinigten Staaten die

Einzelhandelspreise für Bekleidung seit etwa 20 Jahren sinken. Die KonsumentInnen haben sich daran gewöhnt, für ihre Kleidung wenig zu zahlen. Nahezu alle Unternehmen befinden sich in einem Markt mit äußerst scharfem Wettbewerb, der von den unternehmenseigenen Strategien der Kostensenkung angetrieben wird.

Durch niedrige Verkaufspreise, beispielsweise mit einer Jeans für nur 4,00 US-Dollar (2,70 Euro) oder weniger, ist es möglich der Konkurrenz Marktanteile abzugeben. Im Gegenzug sind diese gezwungen, eine ähnliche Niedrigpreisstrategie zu verfolgen oder sonst aus dem Geschäft gedrängt zu werden. Auch die Lieferanten müssen diese niedrigen Preise akzeptieren, wenn sie überleben wollen. Der weltgrößte Einzelhändler mit

einer umfassenden Angebotspalette, Wal-Mart, spielt hier eine besonders wichtige Rolle. Die enorme Größe verschafft dem Einzelhandelsunternehmen Kaufkraft in einem gewaltigen Ausmaß, mit der bei der Warenbeschaffung Niedrigpreise durchgesetzt werden.

Diese Methode ist nicht nur den wichtigsten ‚Preisdruckern‘ vorbehalten. Vielmehr ist es eine weltweite Entwicklungstendenz in weiten Teilen des Einzelhandels. Die großen EinkäuferInnen aus Europa und den Vereinigten Staaten sind infolgedessen in der Lage, die Handelsbedingungen zu bestimmen und damit sicherzustellen, dass die Einkaufspreise für Bekleidung aus Asien fortwährend niedrig bleiben. Grafik 1 zeigt, dass der Preis für Baumwollhemden im Zeitraum von 1994 bis 2004 in den meisten

Rubrik 3

Der Einfluss der Einzelhandelsriesen

Eine zunehmend wichtige Rolle in der globalen Bekleidungsindustrie spielen die weltweit tätigen Einzelhandelsriesen, wie Wal-Mart, Tesco, Carrefour, Lidl und Aldi. Sie sind bekannt für ihre niedrigen Preise, ihren hohen Anteil am Einzelhandelsmarkt und die überdimensionalen große Mengen ihrer Verkaufswaren.

Diese gewaltige Konzentration wirtschaftlicher Macht hat negativen Einfluss auf Arbeitsbedingungen und Löhne. Die Anforderungen der Einzelhandelsriesen an Herstellungskosten und -geschwindigkeit machen es den Lieferanten unmöglich, einen die Existenz sichernden Lohn zu zahlen, ihre Beschäftigten um fünf Uhr nachmittags nach Hause gehen zu lassen und dennoch Gewinne zu erzielen. Unter ihren Zulieferern genießen die Einzelhandelsriesen den Ruf, Preise mehr als andere AnkäuferInnen zu drücken, da niedrige Kosten einen grundlegenden Bestandteil ihres Geschäftskonzeptes darstellen. Da sie sich untereinander in einem Preiswettbewerb befinden und ihre Produkte mit einer niedrigen Gewinnspanne



verkaufen, ist der Druck zur Kostenersparnis sehr hoch und wird an die Lieferanten weitergegeben.

Obwohl sie viele unterschiedliche Waren aus einer ganzen Reihe von Produktbereichen verkaufen, verfügen sie gerade im Textileinzelhandel über eine umfassende und immer weiter zunehmende Macht. Diese begann die europäische Kampagne für Saubere Kleidung 2009 mit der Aktion für ‚Bessere Geschäfte‘ (Better Bargain Campaign) ins Visier zu nehmen. Die zum Start der Kampagne veröffentlichte Studie „Kassensturz“ (engl. Originaltitel Cashing In) schildert detailliert die Geschäftspraktiken der großen Supermarkt- und Discounterketten.

Weitere Informationen zur Kampagne und Studie: www.cleanclothes.org/campaigns; www.saubere-kleidung.de

Herstellungsländern dramatisch gesunken ist.

Sinkende Preise erschweren grundsätzlich die Durchsetzung von Löhnerhöhungen; selbst dort wo Gewerkschaften existieren.

Niedrige Verkaufspreise bedeuten, dass die betreffenden Länder weniger Steuereinkünfte durch den Export der Bekleidung erzielen. Wenn der Preis für Baumwollhemden sinkt (in manchen Fällen um bis zu 50 Prozent, wie Grafik 1 zeigt), bedeutet es, dass sogar im Falle einer Expansion der nationalen Textilindustrie und dem Ansteigen ihrer Beschäftigtenzahlen das Land insgesamt bei seinen Steuereinnahmen wenig oder gar nicht davon profitiert. Möglicherweise gehen sogar Einnahmen verloren.

WirtschaftswissenschaftlerInnen empfehlen Regierungen dem Preisverfall und dem damit einhergehenden Verlust an Einkünften dadurch auszugleichen, dass sie mehr Textilwaren zu einem niedrigeren Preis exportieren. Wenn allerdings alle Bekleidung exportierenden Länder diese Strategie anwenden, verstärkt diese Vorgehensweise das existierende Überangebot an Waren und die Preise werden noch tiefer sinken. Letzten Endes wird laut Wirt-

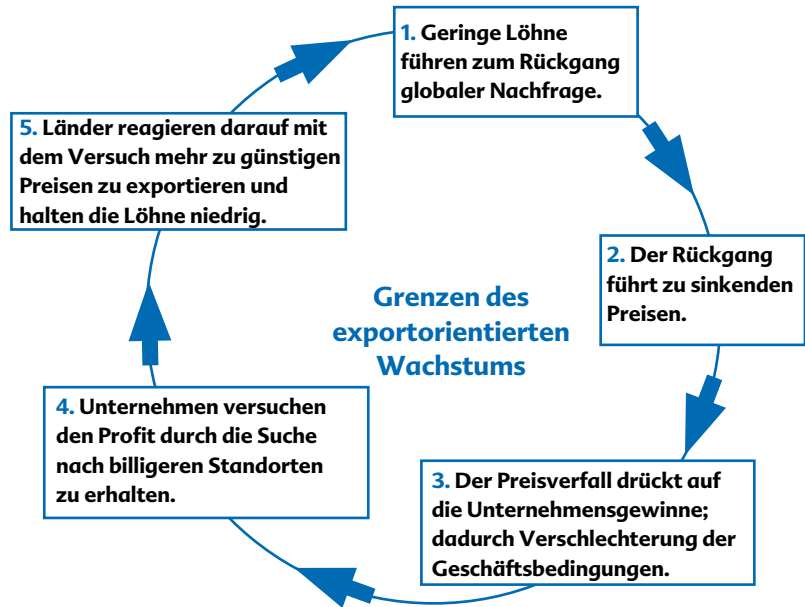
schaftswissenschaftler Thomas Palley folgendes geschehen: „... Wenn alle versuchen eigenes Wachstum durch das Steigern der Nachfrage in anderen Ländern zu erreichen, kommt es unausweichlich zu einer Verknappung der Nachfrage und zu einer weltweiten Deflation.“

Das Fehlen globaler Nachfrage

Es entsteht ein System, in dem immer mehr Güter von ArbeiterInnen aus dem Süden produziert werden, die es sich nicht leisten können, diese auch zu kaufen. Mala, ein Arbeiterin in **Bangladesch**, kommt zu folgender Erkenntnis: „Wir stellen Kleidung für andere her. Wir sind nicht in der Lage, sie selbst zu kaufen. Unsere

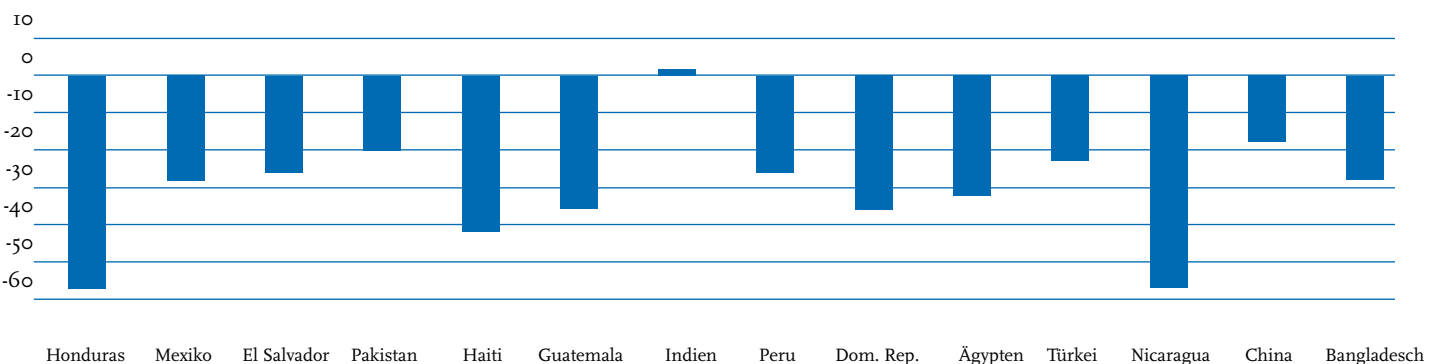
(Groß-)Familien im Dorf zuhause warten auf unser Geld. Auf dem Markt sind die Preise so hoch, dass wir uns nicht einmal Reis und Hülsenfrüchte leisten können.“

Millionen von verarmten ArbeiterInnen – und nicht nur in der Bekleidungsindustrie – fehlen die Mittel, sich die Dinge die sie herstellen auch kaufen zu können. Diese systembedingte Verknappung der tatsächlichen Nachfrage nach Verbrauchsgütern erklärt, warum der Preis für Bekleidung während der letzten 20 Jahre so dramatisch gefallen ist.



Grafik 2.

Grafik 1. Veränderungen im Fabrikpreis für Baumwollshirts, 1994 bis 2004





Arbeiterinnen verlassen die Fabrik. Sri Lanka, 2009. © Ranjith Asanka.

Der ‘Asiatische Grundlohn’

Die gängige Einkaufspraktik der großen Einzelhandelsunternehmen führt dazu, dass ArbeiterInnen weltweit durch Kapitalverlagerung, Lizenzverhandlungen und das Untertreiben von Arbeitsbedingungen und Löhnen unter Druck gesetzt werden. Jedoch brauchen ArbeiterInnen überall auf der Erde einen Lohn, der die eigene und die Existenz der Familie sichert.

Die Asiatische Grundlohn-Kampagne (Asian Floor Wage/AFW) schlägt für Industrien, die von global einkaufenden Unternehmen beherrscht werden, eine regionale Tarifverhandlungsstrategie vor. Um der Bedrohung durch Kapitalverlagerungen zu begegnen. Die Grundidee besteht darin, einen Wettbewerb zu vermeiden, der die unterschiedlichen Lohnniveaus der asiatischen textilexportierenden Länder gegeneinander ausspielt. Ashim Roy, Generalsekretär der in Indien ansässigen New Trade Union Initiative: „Der Asiatische Grundlohn ist eine Strategie für eine

industrieweite Tarifübereinkunft in der globalen Lieferkette für Bekleidung und zur Bekämpfung von Standortverlagerung.“

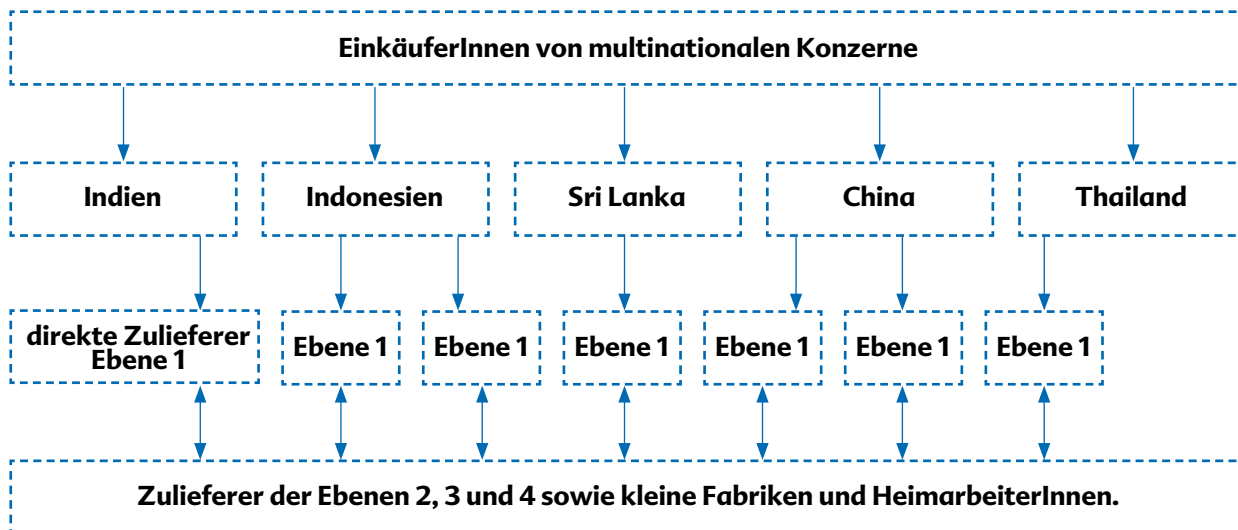
Eine regionale Strategie ist nötig, weil die Textilproduktion in Asien bereits jetzt die Mehrheit des globalen Gesamtgeschäftes mit konfektionierter Kleidung ausmacht. Asiatische ArbeiterInnen stellen nicht nur die Mehrheit der TextilarbeiterInnen weltweit dar; ihre Löhne sind auch die niedrigsten. Ein höherer Grundlohn in Asien würde jedoch auch den ArbeiterInnen in anderen Regionen zugute kommen, in Zentralamerika, Afrika oder Osteuropa. Denn hierdurch würde die weltweite Lohnkonkurrenz vermindert werden.

Das Ziel der AFW-Kampagne ist es, BündnispartnerInnen aus dem Norden mit Verbündeten aus dem Süden zusammenzubringen, um gemeinsam und strategisch an einer historisch einmaligen Initiative mitzuarbeiten. Die AFW-Kampagne wird

von asiatischen Arbeitsrechtsorganisationen angeführt und ist eine breite Koalition aus Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen (NROs), von Frauenrechts- und Verbraucherorganisationen sowie StudentInnen. An unterschiedlichen Stellen innerhalb der globalen Lieferkette, einschließlich bei den multinationalen Unternehmen, will die Kampagne Druck ausüben, um den Asiatischen Grundlohn durchzusetzen. Auch die jeweiligen Regierungen werden dabei in den Fokus genommen, damit diese Regulierungen für transnationale Konzerne etablieren.

Die AFW-Kampagne wird sich insbesondere auf die großen Hersteller (die in Grafik 3) konzentrieren. Es handelt sich dabei um Firmen, die in einem direkten Lieferverhältnis mit den wichtigsten Handelsmarken und Einzelhändlern stehen. Teilweise sind diese Firmen selbst transnationale Konzerne und beschäftigen in verschiedenen Ländern Tausende von ArbeiterInnen.

Grafik 3. Die weltweite Zulieferkette



Die ungleiche Verteilung der Gewinne aus der weltweiten Produktion werden mittlerweile von vielen als der Schlüsselfaktor hinter der finanziellen und wirtschaftlichen Krise betrachtet. Daher könnte eine Antwort auf die Krise sein, Maßnahmen einzuleiten, damit die Gewinne aus dem wirtschaftlichen Wachstum gerechter verteilt werden. Und zwar so, dass die Löhne für Millionen TextilarbeiterInnen in Asien steigen. Die Einführung eines Grundlohnes würde die globale Nachfrage ankurbeln und dadurch dazu beitragen, „die Welt aus der Wirtschaftskrise zu katapultieren“, wie George Wehrfritz in der *newsweek* argumentiert. Die Regierungen der Entwicklungsländern sollten den Inlandsverbrauch anregen, um die aus der Wirtschaftskrise resultierende Verminderung der Auslandsnachfrage auszugleichen.

Eine Fabrik kann sauber sein, durchorganisiert und überwacht, aber solange ihre ArbeiterInnen keinen existenzsichernden Lohn verdienen, ist es nichts anderes als eine „Schwitzbude“ (Sweatshop), ein Ausbeutungsbetrieb. Unzureichende Löhne bedeuten für die ArbeiterInnen, deren Familien und Gemeinden, dass für sie ein Leben in Würde unmöglich ist. Nachdem globale Einkäufer wegen der schlechten Arbeitsbedingungen

in die öffentliche Kritik geraten sind, haben die meisten darauf mit der Einführung von Verhaltenskodizes reagiert. In diesen Kodizes werden Mindeststandards für ArbeiterInnen festgelegt.

Bei den großen Handelsmarken und Einzelhandelsunternehmen gibt es eine wachsende Zustimmung zur Unterstützung von Mindeststandards für Würdige Arbeit nach ILO-Normen. Dennoch bleibt das Konzept eines existenzsichernden Lohnes ein wesentlicher Dissens zwischen Unternehmen und den BefürworterInnen von Arbeitsrechten. Peter Utting vom Forschungsinstitut der Vereinten Nationen für soziale Entwicklung (UNRISD): „Der vielleicht schwächste Aspekt im Diskurs über Soziale Unternehmensverantwortung (CSR) und ihrer Umsetzung betrifft die Umverteilung der Gewinne.“

Die meisten globalen EinkäuferInnen lehnen die Forderungen zur Einführung eines existenzsichernden Lohnes ab. Beharrlich wird die Position vertreten, dass die dem gesetzlichen Mindestlohniveau entsprechenden Löhne ausreichend wären. Die meisten Verhaltenskodizes beinhalten daher die Verpflichtung, einen Mindestlohn oder den maßgeblichen Industriearbeitslohn

zu zahlen. Eine Standardformulierung hierzu lautet: *“Die Arbeitgeber werden ihren Beschäftigten einen Grundlohn zahlen, der wenigstens dem jeweiligen gesetzlichen Mindestlohn oder dem maßgeblichen Industriearbeitslohn entspricht, je nachdem, welcher der beiden höher liegt. Außerdem werden die gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzleistungen getätigt.”*

Armut trotz Arbeit

Doch gesetzliche Mindestlöhne erfüllen selten ihre Aufgabe. Eine finanzielle Absicherung für ArbeiterInnen im Niedriglohnsektor und deren Angehörigen fehlt (siehe Kapitel 1). Dasselbe gilt für die maßgeblichen Industriearbeitslöhne, die zwar über dem gesetzlichen Mindestlohniveau liegen können, jedoch die Höhe eines existenzsichernden Lohnes üblicherweise nicht erreichen.

Die Standards in den Verhaltenskodizes postulieren einfach nur, dass die Zulieferer den örtlichen Gesetzen Folge leisten sollen. Dazu sind die Zulieferbetriebe ohnehin rechtlich verpflichtet. Die realen Bedingungen, dass ArbeiterInnen und ihre Familien trotz Arbeit der Armut überlassen bleiben, werden dabei ignoriert.

Eine sehr viel kleinere Gruppe

von globalen EinkäuferInnen hat sich zum existenzsichernden Lohn verpflichtet. Dazu zählen überwiegend Unternehmen, die sich einer Multi-Stakeholder-Initiative (MSI) angeschlossen haben. Mitglieder der britischen Ethical Trading Initiative (ETI), zu der Tesco, Asda, Gap und Marks & Spencer zählen, haben folgende Passage im Grundkodex der ETI unterzeichnet: „Löhne und Zusatzleistungen, die für eine reguläre Arbeitswoche bezahlt werden, sollen mindestens der nationalen Rechtslage oder den Maßstäben der Industrie entsprechen, je nachdem, welche Einstufung höher liegt. Auf jeden Fall sollten die Löhne hoch genug sein, dass die Grundbedürfnisse befriedigt werden und außerdem ein frei verfügbares Einkommen bleibt.“

Ein wichtiger Schritt in Richtung eines existenzsichernden Lohns ist eine solche Verpflichtung. Jedoch bleiben die tatsächlichen Umsetzungen in den Zulieferbetrieben weit

hinter der Rhetorik und den formulierten Ansprüchen zurück. Eine von ETI in Auftrag gegebene umfangreiche Studie untersuchte die Wirksamkeit von Verhaltenskodizes bei elf ETI-Unternehmen und ob ArbeiterInnen tatsächlich von diesen profitieren. Das ernüchternde Ergebnis: „Ging es darum einen existenzsichernden Lohn zu gewährleisten, so hatten die Kodizes fast keinen Einfluss. Es kam aber zur Zahlung des nationalen Mindestlohns in 9 der 25 untersuchten Standorte.“ Kodizes haben folglich nicht zu einem maßgeblichen Anstieg des Einkommens geführt und schon gar nicht zu einem existenzsichernden Lohn.

Die fast zwei Jahrzehnte andauernde Auseinandersetzung über existenzsichernde Löhne in Verhaltenskodizes hat zu wenig praktischen Resultaten geführt. Da es keinen Maßstab für einen existenzsichernden Lohn gibt, orientieren sich die meisten globalen Einkäufern am offiziell-

len gesetzlichen Mindestlohn als einzigen Indikator zur Überprüfung des Lohnniveaus bei ihren Lieferanten. Einige der globalen Einkäufern schlagen vor, dass die Löhne durch die lokalen Wirtschaftsbehörden oder durch Tarifverhandlungen festgelegt werden sollen. Beide Methoden haben sich jedoch als wenig praktikabel erwiesen. Denn es gibt ein ungleiches Kräfteverhältnis aufgrund der Gefahr des Standortwechsels, der instabilen Wirtschaftsbeziehungen zwischen Einkäufern und Lieferanten sowie vieler weiterer Hindernisse, die es ArbeiterInnen äußerst erschweren sich zu organisieren. Gerade deshalb will die Asiatische-Grundlohn-Kampagne regionale, auf Asien bezogene Tarifverhandlungen in Ergänzung zu lokalen Strategien bewirken, damit endlich eine Anhebung der realen Löhne stattfindet.

Demonstration für würdigen Lohn in Jakarta, 2006. Indonesia. © TURC.



In sechs Schritten zum ‘Asiatischen Grundlohn’

Als Modell für einen existenzsichernden Lohn dient das Konzept der Purchasing Power Parity (PPP) = Kaufkraftparität (KKP), mit dem ein verallgemeinerbarer anwendbarer Betrag ermittelt werden kann. Für das Jahr 2009 einigte sich die AFW-Kampagne auf einen asiatischen Grundlohn basierend auf der KKP von 475,00 US-Dollar.

SCHRITT 1 Formel definieren

Um einen asiatischen Grundlohn zu berechnen, müssen zunächst die Grundlagen und verschiedenen Komponenten auf denen er basiert, definiert werden. Diese sind:

- Die Ausgaben für Nahrungsmittel basieren auf einer Standard-Kalorienaufnahme von **3000 Kalorien pro Verbrauchseinheit** (entspricht einem Erwachsenen).
- Das **Zahlenverhältnis** zwischen Nahrungsmittelkosten und Ausgaben für andere Grundbedürfnisse – wie beispielsweise Bekleidung, Unterkunft, soziale Absicherung, Ausbildung und Ersparnisse – liegt bei **1:1**.
- Der Lohn soll hoch genug liegen, um eine **Standardfamilie** (dies sind zwei Erwachsene mit zwei Kindern = **3 Verbrauchseinheiten**) versorgen zu können.
- Dieser Lohn muss innerhalb einer Arbeitszeit verdient werden, die innerhalb der Höchstgrenzen der gesetzlich zugelassenen Arbeitswochen des jeweiligen Landes liegt und nicht mehr als **48 Stunden** beträgt.

SCHRITT 2 Grundlohn berechnen

Als zweiter Schritt müssen diese Komponenten angewandt werden, um die Grundlohn-Niveaus für TextilarbeiterInnen in verschiedenen Ländern zu berechnen. Dies erfolgt in vier Schritten:

- **1.** Basierend auf plausiblen und durchschnittlichen Marktpreise sollen Informationen zu einem täglichen Lebensmittel-Warenkorb von 3.000 Kalorien, in jedem Land gesammelt werden. Zum Beispiel: In Bangladesch wählte die Frauenrechtsorganisation Karmojibi Nari elf Grundgüter aus, die ArbeiterInnen jeden Tag verbrauchen. Im Mai 2008 kostete dieser Warenkorb eine einzelne ArbeiterIn 52,50 Taka.
- **2.** Dies wird mit drei ‚Verbrauchseinheiten‘ multipliziert (Standardfamilie). Im Beispiel aus Bangladesch würde dies $52,50 \times 3 = 1.575,00$ Taka ergeben.
- **3.** Dies wird mit 30 Tagen multipliziert, um auf die monatlichen Ausgaben zu kommen. Im Beispiel aus Bangladesch, würde dies $1.575,00 \times 30 = 4.725,00$ Taka ergeben.

- **4.** Zuletzt wird dieser Betrag verdoppelt, um auch die Ausgaben für andere Grundbedürfnisse zu erfassen (Verhältnis 1:1). In Bangladesch ergibt dies einen Grundlohn von $4.725,00 \times 2 = 9.450,00$ Taka.

Ähnliche Berechnungen in anderen asiatischen Ländern, die Bekleidung herstellen, ergaben folgende Zahlen bezogen auf die jeweiligen nationalen Löhne:

- Indien: 7.695 Rupien
- Indonesien: 2.335.200 Rupiah
- Sri Lanka: 15.000 S.L. Rupien

Nun können die Unterschiede zwischen gesetzlichem Mindestlohn und Grundlohn in jeder der Landeswährungen verglichen werden (siehe Tabelle 1).

Die Preise von Nahrungsmitteln sind immer zeit- und ortsabhängig. Die meisten Leute werden die Erfahrung gemacht haben, dass die Lebensmittelpreise im Laufe der Zeit eher ansteigen. Deshalb ist es notwendig, diese Berechnung jedes Jahr zu wiederholen, damit die Inflation einbezogen wird. Lebensmittelpreise können auch innerhalb eines Landes und zum selben Zeitpunkt sehr stark voneinander abweichen.

Land	Währung	Gesetzlicher Mindestlohn	Asiatischer Grundlohn
Bangladesh	Taka	1.662,50	9.450,00
China	Yuan	687,00	1.158,00
Indien	Rupien	4.238,00	7.695,00
Indonesien	Rupiah	972.604,00	2.335.200,00
Sri Lanka	S.L. Rupien	6.750,00	1.5000,00
Thailand	Bath	4.368,00	7.566,75

Tabelle 1: Gesetzliche Mindestlöhne und AFW-Berechnungen (2008, in Landeswährung)



Für die, die es sich leisten können: Abendschule auf der Terasse, Indien, 2009. © Ankur Ahuja / CCC.

In Indonesien ist ein Warenkorb mit Lebensmitteln, die einen Nährwert von 3000 Kalorien haben, in Jakarta teurer als in Zentral-Java – beides sind bedeutende Regionen der Bekleidungsherstellung. Regionale Unterschiede müssen jedoch kein Problem darstellen. Ein AFW kann für unterschiedliche Regionen innerhalb eines Landes genauso leicht wie für verschiedene Länder berechnet werden.

SCHRITT 3 Länderübergreifender Vergleich

Da die Erhebungen zur Lohnhöhe in den Landeswährungen stattfinden, müssen zwei Hauptprobleme gelöst werden:

1. Wechselkursschwankungen

Der einzige Weg, die verschiedenen asiatischen Lohnniveaus zu vergleichen, liegt in ihrer Umrechnung in eine andere Währung, wie z.B. den Euro oder den US-Dollar. Beispielsweise kann der Grundlohn in Bangladesch in Höhe von 9.450 Taka in 108 Euro umgerechnet werden (Wechselkurs vom März 2009), während 7.695 indische Rupien 117 Euro entsprechen.

Aus unterschiedlichen Gründen kann jedoch der Wechselkurs zwischen einzelnen Währungen in einem kurzen Zeitraum sehr stark schwanken. Bei der Festlegung eines asiatischen Grundlohns können diese Wechselkursschwankungen zu Verfälschungen führen. Ein weiteres Problem ergibt sich dadurch, dass Währungen über- und unterbewertet sein können. Dies erschwert, Wechselkurse zwischen einzelnen Ländern methodisch zum Vergleich der Lohnniveaus zu verwenden.

2. Unterschiedliche Preisniveaus

In unterschiedlichen Ländern variieren die Preisniveaus von Gütern und Dienstleistungen. Jede Währung hat eine spezifische Kaufkraft. Zum Beispiel: Eine ArbeiterIn in Bangladesch kostet eine Mahlzeit mit 3.000 Kalorien 52 Taka auf einem Straßenmarkt (siehe Schritt 2). Wird diese Summe in Euro umgerechnet (das wären 59 Cent), wird klar, dass auf keinem europäischen Markt dafür eine Mahlzeit mit 3.000 Kalorien zu erhalten wäre.

Im Allgemeinen sind die Preisunterschiede zwischen asiatischen Ländern sehr viel geringer, dennoch kann sich die Menge der Wirtschaftsgüter, die

mit den verschiedenen Währungen erworben werden kann, stark unterscheiden.

Kaufkraftparität (KKP)

Ein aussagekräftiger Vergleich der nationalen Lohnerhebungen muss deshalb die ungleich hohen Lebenshaltungskosten in die Berechnung einbeziehen und dadurch die Kaufkraft der unterschiedlichen Währungen ausgleichen. Das Konzept der ‚Kaufkraftparität‘ (KKP) bietet für das Problem eine Lösungsmöglichkeit. Denn die KKP kann zur Berechnung genutzt werden, wie viel Geld beispielsweise von einer Person außerhalb der USA aufgewen-

Land	KKP-Faktor (2005)
Bangladesch	22,64
China	3,45
Indien	14,67
Indonesien	3934,0
Sri Lanka	35,17
Thailand	15,93

Tabelle 2. KKP-Umrechnungsfaktor

det werden muss, um den gleichen Warenkorb zu kaufen wie eine Person, die sich innerhalb der USA befindet. Tabelle 2 zeigt, dass ein US-Dollar die gleiche Kaufkraft hat, wie beispielsweise 22,64 Taka oder 3,45 Yuan.

Tabelle 3 zeigt, was geschieht, wenn die nationalen Löhne, die auf der AFW-Definition basieren, in US-Dollar umgerechnet werden und wie viel diese in KKP betragen würde. Zum Beispiel: In Indien kann mit 160,98 US-Dollar ein Warenkorb im Wert von 524,20 US-Dollar erworben werden. Auf der Grundlage der zweiten KKP-Zahl (die letzte Spalte in Tabelle 3) wird der gemeinsame asiatische Grundlohn berechnet.

SCHRITT 4 AFW festlegen

Der nächste Schritt besteht darin, einen Wert für einen gemeinsamen asiatischen Lohn einzuführen – basierend auf KKP. Zunächst werden die Informationen, die in Schritt 3 gewonnen wurden, miteinander verglichen. Wenn die Berechnung auf der Grundlage eines Schemas zum ex-

istenzsichernden Lohn erfolgt (siehe Schritt 1), führt dies immer zu einer Reihe nationaler Lohnkennziffern. Es ergaben sich Geldwerte, die zwischen 417,40 KKP in Bangladesch bis hin zu 593,60 KKP in Indonesien lagen. (siehe Tabelle 3). Dies bedeutet, dass jeder sich ergebende einzelne Lohnwert, innerhalb der Bandbreite des geforderten Ideallohns in den unterschiedlichen Ländern liegt. Leider gibt es keine magische Formel, die einen Wert aus dieser Spannweite auswählt, um diesen dann zum asiatischen Grundlohn zu erklären. Diese Entscheidung kann nur im Rahmen eines politischen Prozesses mittels Beratungen, Diskussionen und einvernehmlichen Vereinbarungen zwischen den verschiedenen nationalen Bündnissen fallen.

Wenn sich die AFW-Kampagne für eine Lohnhöhe am unteren Ende entscheidet, beispielsweise 425,00 KKP, könnten Organisationen aus anderen Ländern diesen als zu niedrig ansehen und nicht als existenzsichernd bewerten. Im Gegensatz dazu könnte die Auswahl eines AFW im oberen Bereich, z.B. bei 575,00 KKP, bedeuten, dass einige

Gewerkschaften diesen als zu hoch betrachten. Da auf diesem Niveau Lohnverhandlungen mit ArbeitgeberInnen oder Regierung von vornherein aussichtslos wären. Es ist ins Gedächtnis zurückzurufen: Jeder der Lohnwerte innerhalb der berechneten Spannweite ist im Vergleich zu den gesetzlichen oder vorherrschenden Mindestlöhnen der teilnehmenden Ländern ein gewaltiger Schritt nach vorn.

Beim dritten internationalen Planungstreffen in Hongkong entschied sich der AFW-Lenkungsausschuss dafür, den asiatischen Grundlohn für 2009 auf 475 KKP festzusetzen. Eine ausführliche Diskussion berücksichtigte die unterschiedlichen Wirtschaften und politischen Verfahren der jeweiligen Heimatländer. Bewertet und analysiert wurden auch die Lohndaten, die in verschiedenen asiatischen Ländern erhoben worden waren. Die Festlegung einer gemeinsamen pan-asiatischen Lohnforderung muss jährlich wiederholt werden, damit die Inflation berücksichtigt werden kann.

Tabelle 3. Schritte 2 und 3: Berechnung des Lohnniveaus und Vergleich der Lohnhöhen in den verschiedenen Ländern

Land	Lebensmittel-Warenkorb mit 3.000 Kalorien (1 Erwachsener)	Standardfamilie (3 Verbrauchseinheiten/ Monat)	Lebensmittelkosten + sonstige Kosten (je 50 %)	Umrechnung in US-Dollar*	Umrechnung in KKP
Bangladesch	1575	4725	9450	137,2	417,4
China	193	579	1158	169,6	584,7
Indonesien	389200	1167600	2335200	235,3	593,6
Indien	1282,50	3847,50	7695	158,7	524,2
Sri Lanka	2500	7500	15000	130,7	426,5
Thailand	1250	3750	7500	220,3	470,8

*Umrechnungskurs am 8. Oktober 2009

SCHRITT 5 Umrechnung in Landeswährung

Der Schritt 5 ist einfach zu bewerkstelligen: Den allgemeingültigen asiatischen Lohnwert von 475,00 KKP (für 2009) in die nationalen Lohnwerte umzurechnen. Zum Beispiel (siehe Tabelle 4):

- In **Bangladesch** macht der AFW von 475,00 KKP-Dollar 10.754,00 Taka aus ($475,00 \times 22,64$)
- In **Indien** entspricht er einem Geldwert von 6.968,25 Rupien ($475,00 \times 14,67$)

Somit wurden sowohl regionale (Asien) und differenzierte (nationale) Lohnforderungen aufgestellt. Die örtliche Lohnkennziffer bietet einen eindeutigen Vergleichsmaßstab, denn dieser basiert auf der tatsächlichen Bereitstellung des existenzsichernden Lohns. Damit ist ein Vergleich möglich mit Mindestlöhnen, mit vorherrschenden Löhnen genauso wie mit allen anderen möglichen Berechnungen zum existenzsichernden Lohn.

Die vorgeschlagenen 475,00 KKP liegen tatsächlich höher als die neuesten Vorschläge für einen existenzsichernden Lohn in Bangladesch, Indonesien, Sri Lanka und Indien:

- Im Jahr 2006 berechnete das Institut für Arbeitsstudien in **Bangladesch** einen existenzsichernden Lohn in Höhe von 4.800,00 Taka.
- In **Sri Lanka** ergab eine Untersuchung im Jahr 2005, die von ALaRM durchgeführt wurde, dass der monatliche Mindestlohn für einen TextilarbeiterIn in den Freihandelszonen eigentlich bei 12.504 S.L. Rupien liegen müsste, um ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Die Studie kam auch zu dem Ergebnis, dass für eine ArbeiterIn außerhalb der Freihandelszonen eine Vergütung von 10.183 S.L. Rupien vorgeschrieben ist. Zum Vergleich: Ein AFW liegt bei 475,00 KKP, dass würde 16.705 S.L. Rupien entsprechen.
- In **Indonesien** zitierte die Zeitschrift *Investor Daily* vom 26. Dezember 2005 eine Reihe von Untersuchungen, deren Ergebnis ist, dass der existenzsichernde Lohn auf die Höhe von 1,4 Millionen Rupiah angehoben werden sollte.
- In **Indien** kamen Arbeitsrechtsorganisationen zu der Einschätzung, dass ein existenzsichernder Lohn für eine 4,4-köpfige Familie mindestens bei 4.364 Rupien liegen sollte.

Die vorgefundenen Unterschiede können in Verhandlungen mit örtlichen Arbeitgebern und Regierungen dazu genutzt werden, die Forderungen nach einem wirklichkeitsnahen Mindestlohn zu unterstützen. Die Diskrepanz zwischen den an die ArbeiterInnen ausgezahlten Beträge und einem notwendigen existenzsichernden Lohn sollte dazu dienen, um durch Kampagnen mehr Druck auf globale Handelsmarken und Einzelhändler auszuüben. Denn diese tragen die Verantwortung für einen menschenwur digen Lohn.

Was ist mit den anderen Regionen und Industrien?

Textilherstellung ist selbstverständlich nicht nur auf asiatische Länder beschränkt. In vielen afrikanischen, zentralamerikanischen, nahöstlichen und osteuropäischen Ländern liegen die Löhne entsetzlich tief. Die dortigen TextilarbeiterInnen stehen vor ähnlichen Problemen wie in Asien: Löhne, die die Grundbedürfnisse nicht decken; ArbeitgeberInnen, die gewerkschaftliche Rechte ignorieren; krankmachende Arbeitsbedingungen und es sind überwiegend Frauen die Leidtragenden dieser Verhältnisse. Produziert wird häufig für dieselben Handelsmarken und Einzelhändler.

Das Konzept des ‘Asiatischen Grundlohns’ kann auch in diesen anderen Regionen angewendet werden. Die dortigen ArbeiterInnen sind aufgefordert, sich zusammenzufinden und einen regionalen Grundlohn basierend auf Standards des existenzsichernden Lohns zu definieren und durchzusetzen.

Natürlich kann diese Idee auch von ArbeiterInnen außerhalb der Bekleidungsindustrie übernommen werden. Dies kann perspektivisch dazu beitragen, Strategien für Lohnverhandlungen auf Branchenebene in einem weltweiten Maßstab zu entwickeln.

Land	AFW (2009)	KKP-Faktor (2005)	AFW in nat. Währung
Bangladesch	475	$\times 22,64 =$	10754 Taka
Kambodscha	475	$\times 1279 =$	607525 riel
China	475	$\times 3,45 =$	1638,75 yuan
Indien	475	$\times 14,67 =$	6968,25 Rupien
Indonesien	475	$\times 3934 =$	1868650 rupiah
Sri Lanka	475	$\times 35,17 =$	16705,75 rupees
Thailand	475	$\times 15,93 =$	7566,75 baht

Tabelle 4. Der AFW in Höhe von 475 KKP umgerechnet in Landeswährungen



Arbeiterin in einer großen Bügelfabrik in Indien, August 2008. © CCC.

SCHRITT 6 Die Kampagne

In der obigen Darstellung wurde ein existenzsichernder Lohn begrifflich festgelegt, eine Methode zu seiner Berechnung ausgearbeitet und eine gemeinsame Lohnforderung für die bedeutendsten Herstellungsländer für Bekleidung in Asien aufgestellt. Der sechste Schritt besteht darin, eine Kampagne zu entwickeln. Für die Durchsetzung des asiatischen Grundlohns müssen wir mobilisieren und Lobbyarbeit betreiben die zu Verhandlungen führen.

Da der AFW bezogen auf eine globale Industrie entworfen wurde, muss auch die Kampagne zu dessen Umsetzung sowohl auf internationaler als auch auf nationaler und regionaler Ebene geführt werden. Erforderlich ist hierfür der Aufbau einer transnationalen Bewegung, die unterschiedliche Wege und Strategien nutzt, um die Forderung durchzusetzen.

Der asiatische Grundlohn kann für ArbeiterInnen nur dann Wirklichkeit

werden, wenn dieser tatsächlich offiziellen Status erlangt und anschließend umgesetzt und somit Gültigkeit und Beachtung verschafft wurde. Für die Umsetzung ist die Beteiligung verschiedener Institutionen und Behörden notwendig. Die Durchsetzung kann jedoch nur dann effektiv gelingen, wenn Gewerkschafts- und ArbeiterInnenvertretungen Teil des Prozesses sind. Das Recht auf gewerkschaftliche Organisationsfreiheit ist daher eine unverzichtbare Grundlage für den vollständigen Erfolg der Kampagne für einen 'Asiatischen Grundlohn'.

Die Forderung nach einem Grundlohn kann in die bereits jetzt stattfindenden Auseinandersetzungen um den Schutz und die Gewährleistung von Arbeitsrechten eingebunden werden. Sie kann bereits laufende Lohnkämpfe unterstützen und bereichern. Die Kampagne kann genutzt werden, um Druck auf die Regierungen auszuüben, die Arbeitsgesetzgebung und die offiziellen Richtlinien zu reformieren. Vor allem kann sie dazu beitragen, ArbeiterInnenorgani-

sationen zu fördern und zu stärken. Ein positiver Effekt wären auch die Solidarität und Zusammenarbeit der ArbeiterInnen und ihrer Organisationen innerhalb der gesamten Branche und über Ländergrenzen hinweg. Wichtig wird es sein, VerbraucherInnen, MenschenrechtsaktivistInnen und StudentInnen als BündnispartnerInnen zu beteiligen, um genügend Druck auf Markenhändler und Einzelhandelskonzerne auszuüben. Der öffentliche Druck kann diese veranlassen, den 'Asiatischen Grundlohn' zu zahlen oder zur Unterzeichnung von Vereinbarungen führen, die Unternehmen verpflichten, das 'Asiatische Grundlohn'-Konzept bei den Preisverhandlungen mit den Zulieferern einzubeziehen.

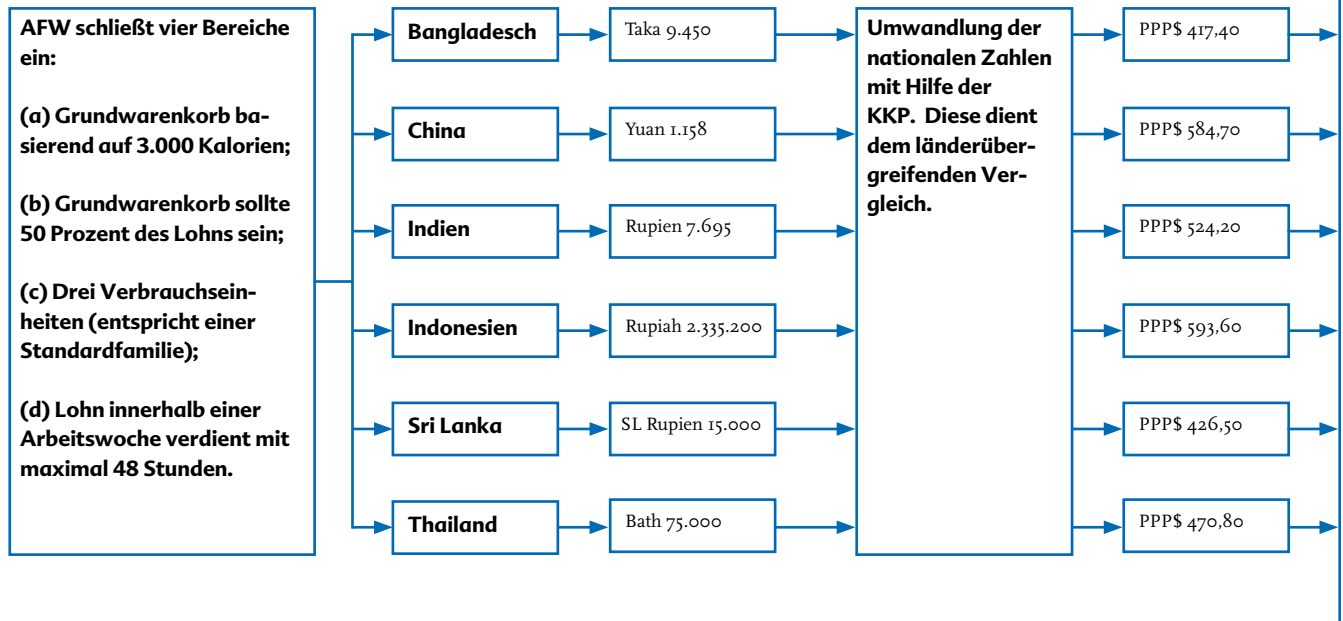
Die 'Asian Floor Wage'-Kampagne ist nicht die einzige Initiative, die sich für einen existenzsichernden Lohn und menschenwürdige Arbeitsbedingungen einsetzt. Es gilt die Kräfte durch die Zusammenarbeit mit anderen Kampagnen und Initiativen zu bündeln, um den 'Asiatischen Grundlohn' zu erringen.

Schritt 1 → Schritt 2 → Schritt 3

Schritt 1
AFW definieren

Schritt 2
Grundlohn berechnen

Schritt 3
Länderübergreifender Vergleich

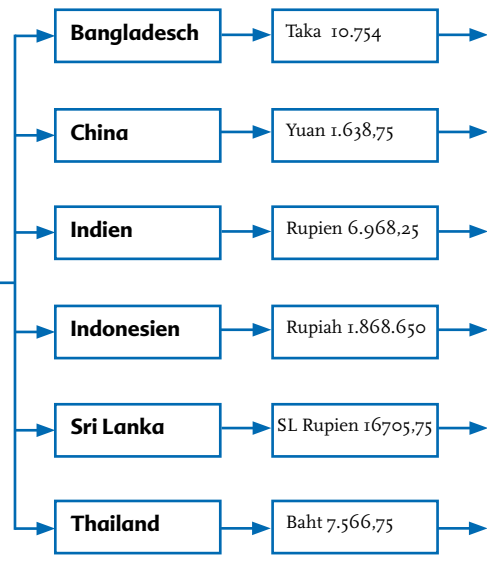


Schritt 4

AFW festlegen: 475 PPP\$ (2009)

Schritt 5

Umrechnung in Landeswährung



Schritt 6

Die Kampagne weltweit

Auszug der Quellen

- Asia Floor Wage Public Launch Decision Statement, Hong Kong, October 2008, www.asiafloorwage.org/Documents/General/AFW-HKG_DECISION_STATEMENT_8-08.pdf
- Barrientos, S., and S. Smith (2006), "The ETI Code of Labour Practice: Do workers really benefit?", Institute of Development Studies, University of Sussex.
- CCC (2005), "Looking for a Quick Fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops", Clean Clothes Campaign, Amsterdam. www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf
- CCC, "Made by Women: Gender, the global garment industry and the movement for women workers' rights", Amsterdam.
- Chan, A. (1998), "Labor Standards and Human Rights: the Case of Chinese Workers under Market Socialism", Human Rights Quarterly, 886, p.891-893.
- Chang-Hee, L. (2002), "The Minimum Wage", Asian Labour Update, Issue No. 42, January-March 2002, www.amrc.org.hk/4207.htm
- China Labour Bulletin (2008), "Wages in China", www.clb.org.hk/en/node/100206#6a
- Dejardin, Amelita King & Jessica Owens (2009) "Asia in the Global Economic Crisis: Impacts and Responses from a Gender Perspective", ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms_101737.pdf
- ETI Verhaltenskodex gibt es unter: www.ethicaltrade.org/Z/lib/base/code_en.shtml
- FWF/ETI Norway (April 2007), "Background Study Thailand", www.fairwear.nl/images%20site/File/Bibliotheek/Background%20studies/BS%20Thailand%20ENGLISH.pdf
- ILO (2008), "The Global Wage Report 2008-9: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence", www2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_100786.pdf
- ILO. (2009) High-level Tripartite Meeting on the Current Global Financial and Economic Crisis (Geneva, 23 March 2009) www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103580.pdf
- Kapsos, S. (2008), "The Gender Wage Gap in Bangladesh", ILO Asia-Pacific Working Paper Series, May, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098063.pdf
- Labour Behind the Label (2006), "Let's Clean Up Fashion: the state of pay behind the UK high street", www.labourbehindthelabel.org/images/pdf/letscleanupfashion.pdf
- Labour Behind the Label, (2007) "Let's Clean up Fashion: Update September 2007", www.labourbehindthelabel.org/resources/reports/190-lcu2007
- Mahmood, M. (April 2005), "Generating Decent Work for Poverty Reduction in Cambodia", Working Paper No. 48, Policy Integration Department National Policy Group, International Labour Office, Geneva.
- Miller, D., and P. Williams (2009), "What Price a Living Wage? Implementation Issues in the Quest for Decent Wages in the Global Apparel Sector", Global Social Policy, Vol. 9.
- Oxfam (2005), "Trading Away Our Rights: Women Working in Global Supply Chains", www.maketradeair.com/en/assets/english/taor.pdf
- Scherrer, C. (2007), "International Workers' Rights and Competitiveness", Labour, Capital and Society.
- CCC/CIR (2009): Kassensturz: Wer die Rechnung der Billiganbieter zahlt – Einkaufspraxis und Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie (deutsche Zusammenfassung des Cashing In-Reports), 36 Seiten, Preis 3 Euro (bestellbar bei der CIR)
- CCC (2008): Wer bezahlt unsere Kleidung bei Lidl und KiK? Arbeitskraft zum Discountpreis - Schnäppchen für alle? www.sauberekleidung.de/downloads/publikationen/2008-01_Brosch-Lidl-KiK_de.pdf ION_STATEMENT_8-08.pdf
- CCC/CIR/INKOTA (2008): Play Fair 2008 Die Hürden überwinden, 82 Seiten, 4 Euro (bestellbar bei CCC)
- CCC/INKOTA (2006): Quick fix – Die Suche nach der schnellen Lösung. Was bringen Sozial-Audits den Näherinnen der Sweatshops? 112 Seiten, Preis 5 Euro (bestellbar bei INKOTA)
- CCC/Südwind (2007): Werbegag oder Hebel für Beschäftigte Ein Leitfaden für internationale Kodizes der Arbeitspraxis. 140 Seiten, Preis 5 Euro (bestellbar bei Südwind); www.suedwind-institut.de/downloads/Workers-Tool-deutsch.pdf
- CCC/Südwind (2007): All die Textil-Schnäppchen – nur recht und billig? Arbeitsbedingungen bei Aldi-Zulieferern in China und Indonesien. 96 Seiten, 5 Euro (bestellbar bei Südwind), www.suedwind-institut.de/downloads/ALDI-Broschuere_dl.pdf
- Südwind (2009): Frauenarbeit im Schatten - Informelle Wirtschaft und Freie Exportzonen. www.suedwind-institut.de/download-p-u/2009-11-03_SW-ELKB-Studie_Frauenarbeit-im-Schatten.pdf

Weiterführende deutschsprachige Literatur