

Arbeit und Einkommen in der Bekleidungsindustrie: Hintergrundinformationen für die Lehrkraft

BEGRIFFSDEFINITIONEN

In der Bekleidungsindustrie wird meist von drei verschiedenen Lohnansätzen gesprochen. Die meisten Firmen verpflichten sich heute lediglich zur Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes.

1. GESETZLICHER MINDESTLOHN

Dieser Lohnansatz ist gesetzlich verankert und daher klar definiert. Er variiert meist von Branche zu Branche und von Region zu Region innerhalb eines Landes. In den Produktionsländern der Bekleidungsindustrie liegt der gesetzliche Mindestlohn weit unter dem Existenzminimum und wird oft über Jahre hinweg trotz Teuerung nicht angepasst.

2. INDUSTRIEÜBLICHER LOHN

Dieser Lohnansatz bildet den Mittelwert der Löhne, die in einer bestimmten Gegend in einem bestimmten Industriesektor ausbezahlt werden. Dieser Lohn berücksichtigt also zu einem gewissen Grad die regionalen Unterschiede der Lebenshaltungskosten, liegt aber in der Regel ebenfalls deutlich unter dem Existenzminimum.

3. EXISTENZLOHN

Das Recht auf einen Existenzlohn ist in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte im Artikel 23/3¹ verbrieft: Jede Person, die arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihr und ihrer Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.

WIE DEFINIERT DIE CCC EINEN EXISTENZLOHN?

Die Clean Clothes Campaign (CCC) definiert auf der Grundlage der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der ILO einen **Existenzlohn** als Lohn, der

- für alle Arbeiterinnen und Arbeiter gilt, so dass es keinen tieferen Lohn als den Existenzlohn gibt,
- in einer Standardarbeitswoche von max. 48 Stunden erwirtschaftet wird,
- dem Netto-Grundlohn für eine Standardarbeitswoche entspricht, d.h. keine Lohnzuschläge oder Spesenvergütungen beinhaltet,
- die Grundbedürfnisse einer Familie in der Grösse von zwei Erwachsenen und zwei Kindern decken kann,
- darüber hinaus ein frei verfügbares Einkommen übriglässt, das mindestens 10% des Geldbedarfs zur Deckung der Grundbedürfnisse entspricht.

Die Berechnungsmodelle der Asia Floor Wage² für einen Existenzlohn im asiatischen Raum stellen ein Beispiel für die Umsetzung dieser Kriterien dar. Sie beweisen – im Gegensatz zu den Behauptungen der Modeindustrie – dass Existenzlöhne im Bekleidungssektor umsetzbar sind.

SYSTEMATISCHE MENSCHENRECHTSVERLETZUNG

Weltweit arbeiten rund 60 bis 75 Millionen Menschen in der Schuh-, Bekleidungs- und Textilindustrie. Der grösste Teil von ihnen erhält keinen existenzsichernden Lohn und ist zu einem Leben in bitterer Armut gezwungen. Das kommt einer groben Menschenrechtsverletzung gleich. Auch die Schweiz beheimatet zahlreiche grosse Modefirmen, die von hier aus ihre weltweiten Geschäftstätigkeiten

¹ Zusätzlich bekräftigt die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) der UNO in verschiedenen Konventionen das Recht auf einen Existenzlohn, und zwar in der Konvention 131 und 156 und Empfehlung 131 und 135, der Gründungs-Verfassung der ILO von 1919, der Philadelphia-Deklaration von 1944 und in der Erklärung

der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung von 2008.

² Weitere Informationen: publiceye.ch/mode > Existenzsichernde Löhne > Modellhafte Existenzlöhne oder asia.floor-wage.org

organisieren. Der grösste Teil dieser Firmen bekennt sich nicht zu Existenzlöhnen und profitiert dreifach: Von billigsten Einkaufspreisen bei den Fabriken, von lukrativen Absatzmärkten in der Schweiz und von niedrigen Steuersätzen.



MINDESTLÖHNE REICHEN NICHT ZUM LEBEN

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in der globalen Bekleidungsindustrie verdient gerade mal den gesetzlichen Mindestlohn, einige nicht einmal diesen.

Die Mindestlöhne sind jedoch viel zu niedrig angesetzt, um Arbeiterinnen ein Leben ohne Armut zu sichern. Sie müssten um den Faktor zwei bis fünf steigen, um Existenzlohn-Niveau zu erreichen. In Indien liegt der Mindestlohn beispielsweise nur bei der Hälfte der gewerkschaftlichen Mindestlohnforderung. Und um den Asia Floor Wage zu erreichen, müsste er verdreifacht werden.

Unternehmen tragen nach den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte Verantwortung für die Gewährleistung existenzsichernder Löhne. Sie können sich weder auf die Zahlung der nationalen Mindestlöhne berufen und die Verantwortung an die Staaten delegieren, noch sich damit herausreden, es gebe keine anerkannten Berechnungsgrundlagen für existenzsichernde Löhne.

EXISTENZSICHERNDE LÖHNE ALS SCHLÜSSEL ZU MENSCHENWÜRDIGEN ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Markenfirmen setzen jedes Jahr Millionenbeträge um und sitzen an den Schaltstellen der Wertschöpfungsketten. Sie können ihre Produktionsstandorte rasch verschieben und zwischen Billiglohnländern wählen. Sie diktieren die Preise, Auftragsmengen und Qualitätsanforderungen, ohne auf die Auswirkungen ihrer Einkaufsstrategien auf die Zulieferbetriebe und die Lebensbedingungen der Arbeiterinnen Rücksicht nehmen zu müssen. Das vorherrschende Geschäftsmodell spielt in einem **globalen Wettlauf nach unten («Race-to-the-Bottom»)** Land gegen Land sowie Lieferanten gegeneinander aus. Angesichts des riesigen Drucks auf Preise und Löhne sind fast alle Initiativen zur Bekämpfung von Armutslöhnen gescheitert. **Das Geschäftsmodell der Firmen und das ihm zugrunde liegende Machtgefälle sind der eigentliche Grund dafür, dass die Beschäftigten weiterhin in Armut leben.**

Löhne, die nicht zum Leben reichen, hängen eng mit anderen Problemstellungen der Branche wie überlange Arbeitszeiten, schlechte Wohnsituation



Abbildungen: Lohnleitern stellen den gesetzlichen Mindestlohn (erster Balken) gegenüber der gewerkschaftlich geforderten Mindestlohnhöhe (zweiter Balken, mit Ausnahme von China) und dem zur Existenz eigentlich notwendigen Lohn zum Leben (dritter Balken) dar.¹

Quelle: Firmenbericht «Existenzlöhne in der globalen Modebranche?» (2019): publiceye.ch/firmencheck2019

der Arbeiterinnen, Mangel- und Unterernährung, Gesundheitsrisiken und dem Risiko von Kinderarbeit zusammen. Die Lohnhöhe ist denn auch ein wesentlicher Indikator dafür, ob eine Firma zu menschenwürdiger Arbeit für die Menschen, die unsere Kleider herstellen, beiträgt.

MADE IN EUROPE

Für die Bekleidungsindustrie sind die Länder Ost- und Südosteuropa ein Billiglohnparadies. Viele werben mit «Made in Europe» und suggerieren, in Europa würde fair produziert. Doch viele der dortigen 1,7 Millionen Arbeiterinnen leben in bitterer Armut, sind überschuldet und überarbeitet.

Der gesetzliche Mindestlohn liegt auch dort weit unter dem Existenzminimum. Um trotz dieser Armutssituation ihr Überleben zu sichern, leisten Arbeiterinnen Überstunden, gehen einer Zweitarbeit nach, betreiben Subsistenzlandwirtschaft, verschulden sich oder leben im sogenannten «Survival-Modus»: Das heisst, dass sie (und ihre Familien) z.B. bei Gesundheitsversorgung, Nahrung und Heizung sparen und sich weder Ferien noch Erholung leisten.

Der Bericht «Europas Sweatshops» der Clean Clothes Campaign³ zeigt schwere Missstände in den Produktionsstätten internationaler Modekonzerne in Ost- und Südosteuropa auf. Die Befragung von mehr als 100 Angestellten von Schuh- und Modefabriken in Ungarn, Serbien und der Ukraine offenbart, dass viele massive Überstunden leisten müssen, um überhaupt ihre Produktionsvorgaben zu schaffen. Doch auch dann verdienen sie kaum mehr als den gesetzlichen Mindestlohn.

Die gesetzlichen Mindestlöhne variieren netto zwischen 89 Euro in der Ukraine und 374 Euro in der Slowakei. Damit Angestellte mit ihren Löhnen die Grundaussgaben einer Familie decken könnten - also einen Existenzlohn erhielten - müssten die Gehälter vier bis fünf Mal höher sein, in der Ukraine etwa 438 Euro.

Laut Bericht beklagen sich viele zudem über Hitze und gefährliche Chemikalien, schlechte Hygiene, unbezahlte Überstunden und respektlose Manager. Es herrscht durchgängig ein Klima der Angst und ständigen Drohung mit Kündigung und Verlagerung. Hauptprofiteure vom Billiglohnsystem in der Region sind internationale Modekonzerne. Die untersuchten Fabriken produzieren u.a. für Benetton, Esprit, GEOX, Triumph und Vero Moda. Die Clean Clothes Campaign fordert diese Unternehmen auf, endlich

existenzsichernde Löhne zu zahlen und gemeinsam mit den Zulieferfabriken die aufgedeckten Missstände zu beseitigen.

³ Clean Clothes Campaign (2017): Europas Sweatshops

TABELLE 3:

Prozentualer Anteil des gesetzlichen Netto-Mindestlohns am grenzübergreifenden Existenzlohn-Richtwert in Europa, in Landeswährungen, 2018

(Der erste Wert zeigt den Europäischen Basis-Existenzlohn in Landeswährung; der zweite Wert zeigt den Gesetzlichen Netto-Mindestlohn 2018 in Landeswährung)

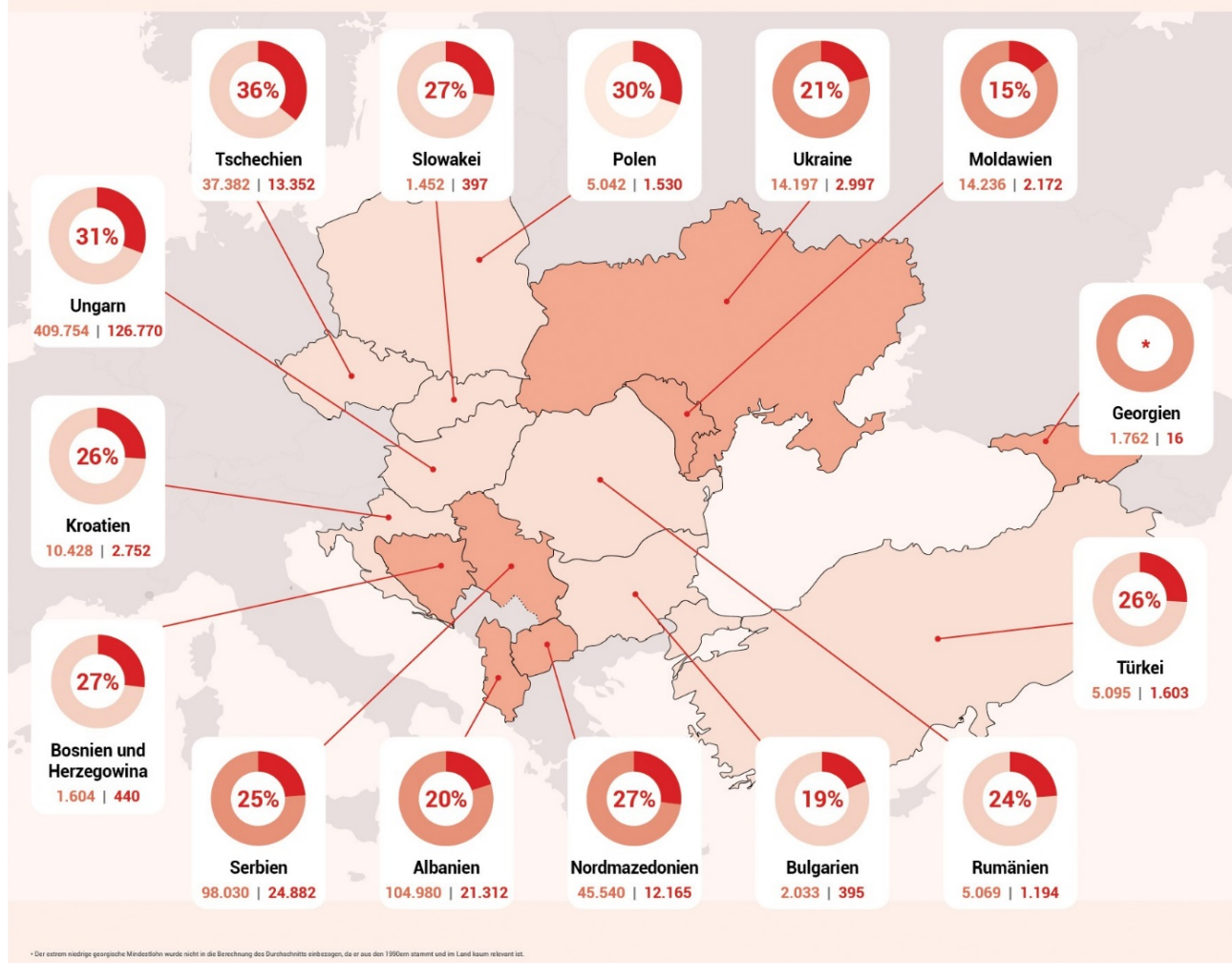


Abbildung: Mindestlohn viel geringer als Existenzlohn; rot: gesetzlicher Mindestlohn; orange: Existenzlohn-Schätzung aufgrund von Befragungen von Arbeiterinnen; Prozent: Gesetzlicher Mindestlohn als Anteil des geschätzten Existenzlohns⁴

⁴ **Anmerkung:** Netto Mindestlohn bezieht sich auf den Stand Oktober 2017 abgesehen von den Ausnahmen unten. Schätzungen Existenzlohn beziehen sich auf den Stand von 2017 (Albanien, Nordmazedonien, Serbien, Ukraine), 2016 (Bosnien und Herzegowina, Ungarn, Polen, Rumänien, Slowakei), 2015 (Tschechien) sowie 2013 (Bulgarien, Kroatien, Georgien, Moldawien). Umrechnungssatz vom 1. Oktober 2017.

Tschechien: Abhängig vom Familienstatus kann der Nettolohn höher ausfallen. Der hier verwendete Netto Mindestlohn bezieht sich auf eine Arbeitskraft ohne Kinder.

Bosnien und Herzegowina: Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass aufgrund von Kollektivverhandlungen noch tiefere Mindestlöhne im Textilektor herrschen. Georgien: Es gibt

keinen realistischen Mindestlohn für den Sektor. Die hier verwendete Zahl bezieht sich auf den Brutto Mindestlohn für den öffentlichen Sektor (135 GEL). Der Mindestlohn für den Privatssektor beträgt hingegen nur 20 GEL = 7 EUR.

Ungarn: Netto Mindestlohn und Existenzlohn Schätzungen Stand von 2016. Schätzungen vom Existenzlohn basieren auf Angaben von interviewten Arbeitenden und bewegen sich zwischen 300.000 bis 400.000 HUF. Für diese Berechnung wurde der Durchschnitt von 340.000 HUF verwendet.

Clean Clothes Campaign (2020): Richtwert für einen europäischen Basis-Existenzlohn

DER AKTUELLE KONTEXT DER LOHNDEBATTE

INSTRUMENTE ZUR ÜBERBRÜCKUNG DER LOHNKLUFFT – UND DEREN GRENZEN

Die Löhne der Arbeiterinnen in der Textilindustrie reichen schon jetzt nicht zum Leben, während die Lebenshaltungskosten weiter steigen. Das dominante Geschäftsmodell der Branche baut auf Niedriglöhnen auf, weshalb die Löhne ständig unter starkem Druck stehen. **Die derzeitigen Lohnsetzungsmechanismen – die Festsetzung von Mindestlöhnen und kollektive Lohnverhandlungen (Tarifverhandlungen) – ebenso wie freiwillige Firmeninitiativen stossen an ihre Grenzen**, wenn es um die Gewährleistung existenzsichernder Löhne geht.

FESTSETZUNG VON MINDESTLÖHNEN

Obwohl die Regierungen durch Konventionen der Internationalen Arbeiterorganisation (ILO) zur Festsetzung existenzsichernder Mindestlöhne verpflichtet wären, sind in den meisten Produktionsländern die Mindestlöhne zu tief, um davon leben zu können. Das liegt in erster Linie am Standortwettbewerb: Die Bekleidungsindustrie ist höchst mobil und Markenfirmen können zwischen Niedriglohnländern wählen. Regierungen stehen also untereinander im Wettbewerb um internationale Firmen und viele halten deshalb die Löhne so niedrig wie möglich. Auch örtliche Unternehmerverbände üben mit der Androhung von Fabrikschliessungen und Arbeitsplatzverlusten Druck auf die Regierungen aus.

Die bestehenden Gremien zur Festsetzung von Mindestlöhnen sind meist zu schwach aufgestellt, um diesem Druck standhalten zu können. Auch Bekleidungsfirmen – de facto die wirtschaftlichen Arbeitgeber der Branche – sitzen bei diesen Verhandlungen nicht am Tisch. Dies ermöglicht einerseits den Markenfirmen, sich aus der Verantwortung zu ziehen, und erlaubt andererseits den Fabrikbesitzern, zu argumentieren, dass auch minimale Lohnerhöhungen ohne eine entsprechende Erhöhung der von den Firmen gezahlten Preise untragbar seien. Nachweise dafür werden jedoch bisher kaum geliefert.

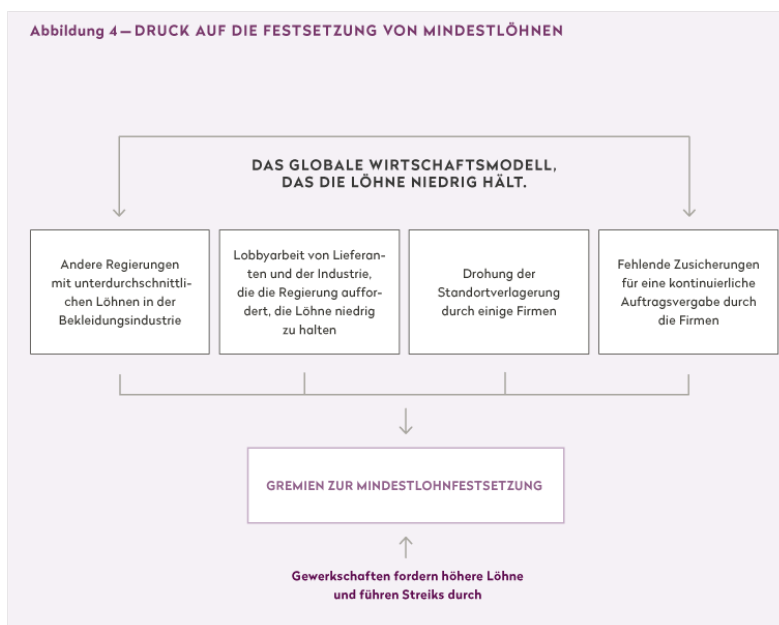


Abbildung: Im globalen Wirtschaftsmodell wirken vier Faktoren negativ auf die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns: Konkurrenzdruck zwischen den Ländern, Lobbyarbeit durch Wirtschaftsakteur auf die Politik, hohe Standortmobilität, fehlende Standortkontinuität. Demgegenüber kämpfen die Gewerkschaften für die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns.⁵

⁵ Firmenbericht «Existenzlöhne in der globalen Modebranche?» (2019): publiceye.ch/firmencheck2019

KOLLEKTIVE LOHNVERHANDLUNGEN: DIE WICHTIGSTEN VERHANDLUNGSPARTNER SITZEN NICHT MIT AM TISCH

Zu den Hindernissen für kollektive Lohnverhandlungen (Tarifverhandlungen) zählen unter anderem die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeberseite zu Verhandlungen und ein zu geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad, um sie erzwingen zu können. Kommt es doch mal zu Verhandlungen, fehlt oft der Spielraum für signifikante Lohnerhöhungen, weil die Unternehmen selbst unter Druck stehen, und bereits minimale Preisunterschiede ausschlaggebend für den Erhalt eines Auftrags sein können. Schliesslich macht es die Grössenordnung der Lohnlücke fast unmöglich, ausschliesslich mit Kollektivverhandlungen Existenzlöhne zu erreichen: Es würde mehrere aufeinanderfolgende erfolgreiche Lohnrunden erfordern, bis Existenzlöhne erreicht wären, was selbst im Erfolgsfall Jahrzehnte dauern könnte.

Doch noch entscheidender ist ein anderes Hindernis: dass **Markenfirmen bisher nicht rechtsverbindlich in kollektive Lohnverhandlungen einbezogen werden**, obwohl sie de facto der wirtschaftliche Hauptarbeitgeber in der Bekleidungsindustrie sind. Kollektivverhandlungen zwischen Beschäftigten und den direkten Arbeitgebern sind wichtig, aber in der heutigen globalisierten Wirtschaft müssen Verhandlungen von verbindlichen und durchsetzbaren Vereinbarungen mit den Markenfirmen begleitet werden, in denen sich diese verpflichten, den Beschäftigten existenzsichernde Löhne zu gewährleisten und ihre Einkaufspreisgestaltung und Auftragsvergabepraxis so zu gestalten, dass die Spielräume für entsprechende Lohnerhöhungen auf Fabrikebene vorhanden sind.

FREIWILLIGE MULTISTAKEHOLDER-INITIATIVEN

Modelfirmen tragen die Verantwortung, existenzsichernde Löhne in ihrer gesamten Lieferkette zu gewährleisten. Wir haben aufgezeigt, dass Firmen bisher oft eher Teil des Problems als der Lösung sind – indem sie im Standortwettbewerb Fabriken und Produktionsländer gegeneinander ausspielen, sich bei Lohnverhandlungen nicht klar und öffentlich für höhere Löhne einsetzen und keine Garantien für faire Einkaufspreise abgeben. Doch die Firmen hätten es in der Hand, echte Veränderung für die Arbeiterinnen, die ihre Kleider herstellen, zu bewirken – die bisherigen freiwilligen Initiativen allerdings, mit denen Firmen die Lohnfrage in der Branche anzugehen versprechen, haben bisher nur äusserst bescheidene Ergebnisse vorzuweisen. Um Ergebnisse in Form von Lohnanstiegen zu erzielen, müssten solche Initiativen zu effektiveren Massnahmen zur Gewährleistung von Existenzlöhnen verpflichten.

WO STEHEN DIE FIRMEN IN PUNKTO EXISTENZLÖHNE?

Obwohl sich immer mehr Modelfirmen auf dem Papier zu existenzsichernden Löhnen verpflichten, verdient immer noch kaum eine Arbeiterin oder Arbeiter in den Lieferketten der untersuchten Firmen genug, um in Würde leben zu können. Das ist – kurzgefasst – das ernüchternde Resultat einer Befragung von 45 internationalen Modelfirmen im Jahr 2019 durch Public Eye. Der Firmencheck⁶ zeigt, wo die Modeindustrie und einzelne Firmen beim Thema Existenzlöhne stehen und was es braucht, um endlich konkrete Fortschritte zu machen.

Das Resultat: Einige Firmen tun zwar mehr als andere für bessere Lohnpraktiken, aber nur bei zwei der 45 Firmen gibt es Anhaltspunkte dafür, dass zumindest einem Teil der Beschäftigten in der Produktion ein existenzsichernder Lohn gezahlt wird. Und nur bei einer von diesen gilt dies auch für Arbeiterinnen in der Produktion ausserhalb des eigenen Hauptsitzlandes.

Die Ergebnisse in Zahlen

- Firmen, die sich zu einem existenzsichernden Lohn verpflichtet haben: 27 (60 %).
- Firmen, die einige, wenn nicht sogar alle ihrer Lieferanten offengelegt haben: 23 (51 %).
- Firmen, die einige Lohndaten ihrer Lieferanten veröffentlichen: 6 (13 %).

⁶ Firmenbericht «Existenzlöhne in der globalen Modebranche?» (2019): publiceye.ch/firmencheck2019

- Firmen mit klaren Zeitplänen, wie ein existenzsichernder Lohn in ihrem Lieferantennetzwerk umzusetzen ist: 2 (4,5%).
- Firmen, bei denen wir Anhaltspunkte dafür finden konnten, dass zumindest einem Teil der Beschäftigten in der Produktion ein existenzsichernder Lohn gezahlt wird: 2 (4,5%).
- Anzahl der Markenfirmen, die anhand bestimmter Richtwerte (Benchmarks) messen, ob existenzsichernde Löhne gezahlt werden: 18 (40 %).
- Anzahl der Firmen, die berechnen, ob die Preise, die sie an die Lieferanten zahlen, ausreichen, um die Zahlung eines Existenzlohnes an die Arbeiterinnen zu ermöglichen: 5 (11%).
- Bei der aktiven Förderung der Vereinigungsfreiheit sind die Massnahmen der meisten Firmen unzureichend.

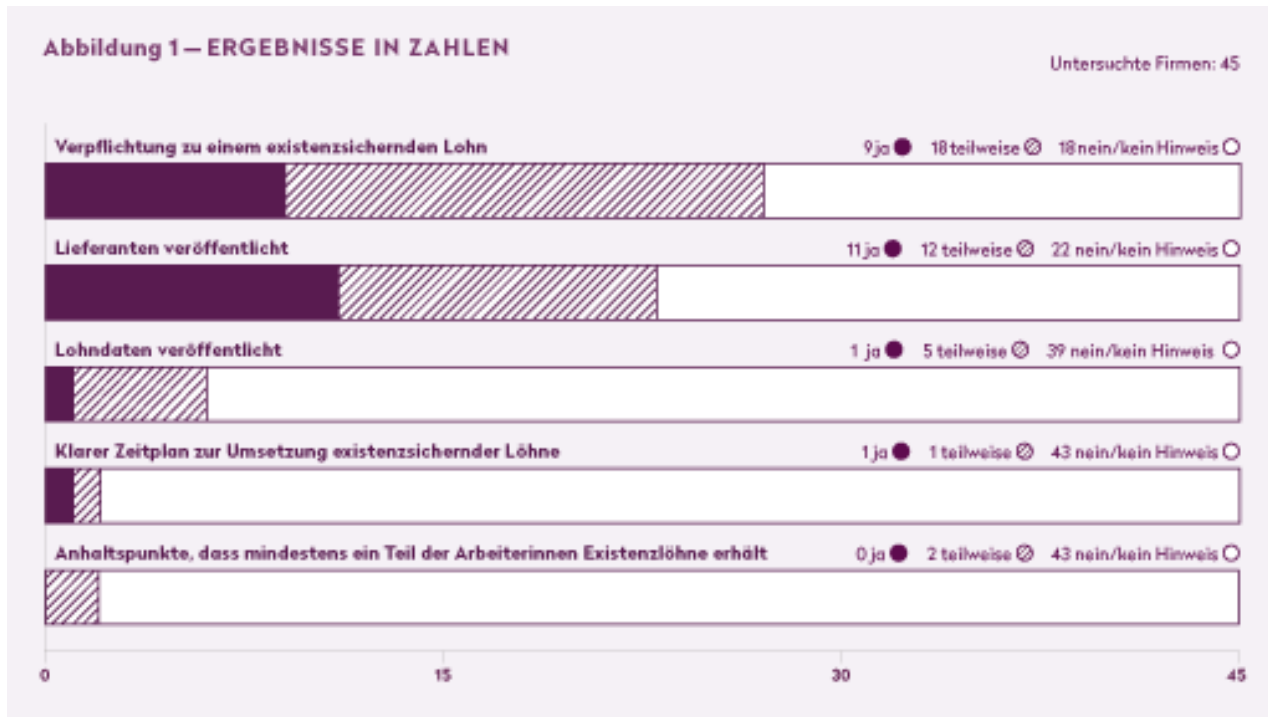


Abbildung: Hauptergebnisse des Firmenberichts «Existenzlöhne in der globalen Modebranche?» (2019)⁷

WER KANN WAS TUN, DAMIT DIE ARBEITENDEN IN DER GLOBALEN BEKLEIDUNGSINDUSTRIE MEHR LOHN BEKOMMEN UND BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN HABEN?

Näherinnen sind das schwächste Glied in der Produktionskette. Bei Kostendruck und knappen Lieferfristen sind sie die ersten, die die direkten Auswirkungen zu spüren bekommen. Um Verbesserungen zu erreichen und den Lohn auf ein Existenzminimum anzuheben, ist das Engagement verschiedener Akteure nötig:

AUFGABE UND VERANTWORTUNG DER REGIERUNGEN

- Anpassung der gesetzlichen Mindestlöhne auf ein Lohnniveau, von dem die Beschäftigten leben können. In **Asien soll der gesetzliche Mindestlohn zumindest dem Richtwert der Asia Floor Wage-Allianz** entsprechen. In Osteuropa und der Türkei soll der Lohn in einem ersten, unmittelbaren Schritt **mindestens 60% des jeweiligen nationalen Durchschnittslohns** betragen, sowie danach schrittweise bis zu einem Existenzlohn erhöht werden.
- Regierungen von Ländern, in denen die Modeunternehmen ihren Hauptsitz haben: Sicherstellen, dass **Unternehmen für ihre gesamte**

⁷ Firmenbericht «Existenzlöhne in der globalen Modebranche?» (2019): publiceye.ch/firmencheck2019

Lieferkette Verantwortung übernehmen, dass sie lokale Gesetze sowie Menschen- und Arbeitsrechte respektieren und dass sie auf die Umsetzung von Existenzlöhnen hinarbeiten.

- Regierungen von Ländern, in denen Kleider, Schuhe und Textilien produziert werden: Sicherstellen, dass **Menschenrechte und nationale Arbeitsgesetze eingehalten werden** (durch stringente Gesetzgebung, konsequente Kontrollen und Sanktionen bei Gesetzesverstößen).

FORDERUNGEN AN MODEUNTERNEHMEN

- Öffentliches Bekenntnis zur **Zahlung eines Existenzlohnes**, Festlegung eines **Richtwerts** sowie eines Umsetzungsplans (die «Roadmap to a Living Wage» der Clean Clothes Campaign zeigt die zentralen Handlungsfelder auf)⁸. Alle Beschäftigten in der eigenen, weltweiten Lieferkette sollen einen Lohn (netto, ohne Überstunden und Bonus) erhalten, von dem sie leben können. Der Lohn soll **in Asien zumindest dem Richtwert der Asia Floor Wage-Allianz** entsprechen und in **Osteuropa und der Türkei** in einem ersten, unmittelbaren Schritt **mindestens 60% des jeweiligen nationalen Durchschnittslohns** betragen, sowie danach schrittweise bis zu einem Existenzlohn erhöht werden
- **Einkaufspraxis** anpassen, um Existenzlöhne zu ermöglichen
- Bekenntnis zu und Förderung von **Gewerkschaftsfreiheit** in der ganzen Produktionskette
- Zusammenarbeit mit anderen **Firmen, mit Gewerkschaften und NGOs** in sogenannten Multi-Stakeholder-Initiativen, um Existenzlöhne umzusetzen
- Rechtsverbindliche, durchsetzbare **Vereinbarungen mit Gewerkschaften**, die u.a. die Zahlung deutlich **höherer Einkaufspreise an die Lieferanten** beinhalten. Nur so sind diese finanziell in die Lage, existenzsichernde Löhne zu zahlen, die die Grundbedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und ihrer Familie decken.
- Mehr Transparenz schaffen, damit die Aussagen der Unternehmen zu existenzsichernden Löhnen mit den Fakten abgeglichen werden können.

AUFGABE UND VERANTWORTUNG DER GEWERKSCHAFTEN (ARBEITENDE)

Nur wenn Arbeiterinnen über ihre Rechte im Bild sind und sich vernetzen können, besteht eine Chance, dass Missstände aufgedeckt und adäquat behoben werden. Gewerkschaften übernehmen daher lokal eine zentrale Rolle bei folgenden Aufgaben:

- Ausbildung der Angestellten bezüglich ihrer Rechte als Arbeitnehmende;
- Vertretung der Arbeiterinnen beim Arbeitgeber und beim Staat;
- Verbesserung der Arbeitssituation (z.B. Sicherheit am Arbeitsplatz, keine Gesundheitsgefährdung, Arbeitszeiten usw.);
- Kollektivverhandlungen – Lohnverhandlungen in Richtung Existenzlohn;
- Falls nötig: Druck aufbauen und Protestaktionen organisieren.

Gerade der Lohn wird oft zum Spielball: Mit der Drohung, die Produktion ins nächstbilligere Land zu verlagern, werden gesetzliche Mindestlöhne tief gehalten. Um diesen Abwärtstrend auf den Schultern der Arbeiterinnen zu stoppen, braucht es regionale Allianzen, die den globalen Unternehmen als Verhandlungspartner die Stirn bieten. In Asien hat sich daher seit 2005 die Asia Floor Wage-Allianz, eine asienweite Vereinigung von Gewerkschaften, NGO und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gebildet. Sie haben ein Modell für die Berechnung eines regionalen Existenzlohnes erarbeitet und setzen sich mit vereinten Kräften für die Anhebung der gesetzlichen Mindestlöhne auf ein existenzsicherndes Niveau ein.

AUFGABE UND VERANTWORTUNG DER NGOS

- Öffentlichkeit sensibilisieren – informieren – mobilisieren
- Globale Vernetzung der Zivilgesellschaft fördern; Rolle als «Pressure Group» durch Kampagnen und Aktionen wahrnehmen
- Rolle als «Watch Dog» wahrnehmen und Missstände aufdecken

AUFGABE UND VERANTWORTUNG DER MEDIEN

- Öffentlichkeit herstellen und Missstände aufdecken
- Verbreitung von Information und Recherchen
- Transparenz bei Unternehmen einfordern

⁸ Clean Clothes Campaign (2013): Roadmap to a living wage