

Firmencheck:

Wer engagiert sich für einen Existenzlohn?

 **EvB**
Erklärung von Bern
Dichiarazione di Berna
Déclaration de Berne



Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	04
2.	Die Notwendigkeit eines Existenzlohnes	06
2.1	Wieso fokussieren wir auf einen Existenzlohn?	06
2.2	Was ist ein Existenzlohn?	07
3.	Wer trägt die Verantwortung für das Bezahlen eines Existenzlohnes?	10
4.	Aktueller Kontext der Existenzlohndebatte	11
4.1	Audits bringen keine entscheidenden Veränderungen	11
4.2	Entschlüsselung des Firmenjargons	12
5.	Wie stellt man einen Existenzlohn sicher?	15
5.1	Richtwerte sind entscheidend	15
5.2	Forderungen an die Firmen	15
6.	Wie fortschrittlich sind die Unternehmen wirklich?	18
7.	So haben wir die Befragung durchgeführt	20
7.1	Befragungsmethode	20
7.2	Umfang der Befragung	20
7.3	Darstellung der Ergebnisse	20
8	Firmenprofile	
	– Blackout	22
	– Calida	25
	– Charles Vögele	28
	– Chicorée	31
	– Coop	33
	– Manor	38
	– Metro Boutique	40
	– Migros	42
	– NILE	45
	– PKZ	48
	– Remei AG	51
	– Schild	54
	– HOLY FASHION GROUP (Strellson)	57
	– Switcher	60
	– TALLY WEiJL	63
	– Triumph	65
	– Yendi	68
	– Zebra	70

Erklärung von Bern

Die Erklärung von Bern (EvB) setzt sich in der Schweiz für gerechtere Beziehungen zwischen den Industriestaaten und Entwicklungsländern ein. Zu den wichtigsten Anliegen gehören die weltweite Wahrung der Menschenrechte, sozial und ökologisch verantwortungsvolles Handeln von Unternehmen sowie die Förderung fairer Wirtschaftsbeziehungen. evb.ch

Clean Clothes Campaign (CCC)

Die Clean Clothes Campaign (CCC) ist ein internationales Netzwerk, das sich für bessere Arbeitsbedingungen und die Stärkung der ArbeiterInnen in der globalen Bekleidungsindustrie einsetzt. Das internationale Clean Clothes Campaign Netzwerk mit Hauptsitz in Amsterdam ist in 16 europäischen Ländern vertreten und hat weltweit über 250 Partnerorganisationen. cleanclothes.org / cleanclothes.ch

Die Asia Floor Wage Allianz

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

Der vorliegende Schweizer Firmenbericht basiert auf der gleichen Erhebungsmethode wie der internationale Bericht «Tailored Wages», erschienen am 31.03.2014.

Herausgeberin Schweizer Firmenbericht:
Erklärung von Bern / Clean Clothes Campaign Schweiz
Juni 2014

1. Zusammenfassung

Ein existenzsichernder Lohn ist ein grundlegendes Menschenrecht, doch dieses Recht wird jeden Tag millionenfach missachtet. NäherInnen verdienen täglich nur wenige Franken und sind in der Armutsspirale gefangen – dies obwohl die Textil- und Bekleidungsindustrie mit den von den NäherInnen gefertigten Produkten Milliardenumsätze und -gewinne erzielt.¹ Rund 60 Millionen Menschen arbeiten weltweit in der Kleider-, Schuh-, und Textilindustrie für grosse Markenfirmen, und sie stellen auch Produkte für Schweizer Unternehmen wie Charles Vögele, Tally Weijl, Triumph oder Strellson her.

Ein fehlender Existenzlohn ist in den Produktionsländern eines der drängendsten Probleme – sowohl in Asien, wie auch in Osteuropa, der Türkei oder Nordafrika. Weltweit kämpfen ArbeiterInnen in Produktionsländern immer verzweifelter gegen die wirtschaftliche Unterdrückung. In den vergangenen Monaten ist es in Kambodscha zu Demonstrationen gekommen, da Hunderttausende von ArbeiterInnen keine andere Möglichkeit mehr sahen, als für ihre Forderungen nach einem neuen Mindestlohn von 160 USD auf die Strasse zu gehen. Auch in Bangladesch gingen Tausende für bessere Löhne und sicherere Fabriken auf die Strasse. Die Lohnsituation spitzt sich weiter zu und Veränderungen finden viel zu langsam statt. Für die Clean Clothes Campaign ist klar: kein Unternehmen kann von sich behaupten, «fair» oder «ethisch» zu produzieren, solange kein Existenzlohn bezahlt wird.

Wir haben daher 18 führende Schweizer Kleiderfirmen unter die Lupe genommen und erhoben, was diese Unternehmen konkret tun, um existenzsichernde Löhne in den Kleider-, Schuh-, und Textilfabriken in ihren Lieferketten sicherzustellen. Wir wollen mit dieser Erhebung zudem mehr Transparenz für KonsumentInnen schaffen.

Die Analyse zeigt, dass sich nur sehr wenige Firmen ernsthaft für einen Existenzlohn in den Kleider-, Schuh-, und Textilfabriken ihrer Lieferkette einsetzen.

Viele der befragten Firmen gaben sich sehr intransparent und haben teilweise sogar noch weniger Informationen geliefert als bei der CCC-Firmenbefragung 2010. Sie stellten sich auf den Standpunkt, dass Daten, zum Beispiel zu den Produktionsländern oder der Höhe der gezahlten Fabriklohne, vertraulich seien.

Gut die Hälfte der befragten 18 Firmen sind BSCI-Mitglieder. Diese Firmen – Calida, Charles Vögele, Coop,

Migros, NILE, PKZ, Schild, Strellson (Holy Fashion Group), Triumph – haben im Wesentlichen mit BSCI-Standardantworten auf die Befragung reagiert und kaum dargelegt, was sie selber in ihren eigenen Lieferketten unternehmen, um einen Existenzlohn sicher zu stellen.

Einige Fortschritte sind dennoch festzustellen. Zwei Unternehmen – Blackout und Switcher – arbeiten mit Lohnleitern und haben damit ein unseres Erachtens glaubwürdiges Benchmarking-Instrument für Existenzlöhne eingeführt, das den Asia Floor Wage beinhaltet. Es ist zentral, dass Firmen einen klaren und öffentlich kommunizierten Zielwert für den Existenzlohn in ihren Produktionsländern haben. Nur so können sie – gemeinsam mit Gewerkschaften – messen, ob sie auf dem richtigen Weg in Richtung fairer Entlohnung ihrer ArbeiterInnen sind.

Eine Firma – Switcher – hat ein Pilotprojekt gestartet und versucht, die Löhne mit einem Bonussystem zu erhöhen: 1% des Fabrikpreises der Produkte wird in einen Fonds eingezahlt und einmal pro Jahr direkt an die ArbeiterInnen weiter gegeben. Eine weitere Firma – NILE – hat die Schaffung eines Fonds angekündigt, bei dem ein Aufpreis von 10 Rappen auf jedes produzierte Kleidungsstück gezahlt werden und direkt an die ArbeiterInnen gehen soll.

Keine der 18 von uns kontaktierten Firmen konnte jedoch umfassende Bemühungen vorweisen, die bereits zu einem bedeutenden Lohnanstieg in Richtung Existenzlohn für die ArbeiterInnen in den Fabriken geführt hätten.

Seit vielen Jahren versprechen Kleiderfirmen sowohl den ArbeiterInnen als auch den Konsumierenden, dass sie sich für existenzsichernde Löhne einsetzen. Die ArbeiterInnen wurden angehalten zu warten, während-

¹ Im Jahr 2012 hat die Textil- und Bekleidungsindustrie der EU27 einen Umsatz von 201 Milliarden CHF erzielt und Waren im Wert von 51 Milliarden CHF exportiert: http://euratex.eu/uploads/media/keyfigures_2012.pdf, zuletzt besucht am 21.04.2014.

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

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

Die Ergebnisse im Überblick:

Keine Antwort Fragebogen nicht beantwortet:
Metro Boutique, Tally Weijl, Yendi

Ungenügend Setzen sich kaum für die Bezahlung eines Existenzlohnes ein: Calida, Charles Vögele, Chicorée, Manor, Migros, PKZ, Schild, Strellson (Holy Fashion Group), Triumph, Zebra

Nachlässig Anerkennen die Notwendigkeit eines Existenzlohnes, unternehmen aber wenig für dessen Umsetzung: Blackout, Coop, NILE

So lala Haben erste Ansätze zur Bezahlung von Existenzlöhnen, diese sind bisher aber nicht überzeugend: Remei

Auf dem Weg Erste konkrete Schritte hin zur Bezahlung eines Existenzlohnes, sollten aber noch mehr tun: Switcher

Gut Arbeiten massgeblich an der Bezahlung eines Existenzlohnes und zeigen, dass die Massnahmen zu höheren Löhnen führen: Bisher hat keine der befragten Firmen diese Kategorie erreicht.

2. Die Notwendigkeit eines Existenzlohnes

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

Trotz des klar definierten Rechts auf einen Existenzlohn, führen heute die meisten ArbeiterInnen in den Kleider-, Schuh- und Textilfabriken ein Leben in Armut.

2.1 Wieso fokussieren wir auf einen Existenzlohn?

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

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

Dennoch zeichnet sich aber immer deutlicher ab, dass der globalisierte Handel und die Arbeitsplätze den ArbeiterInnen nicht den angepriesenen wirtschaftlichen

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

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) schreibt im November 2013 in ihrem Bericht über Bangladesch: Bangladesch hat einen anhaltenden wirtschaftlichen Aufschwung erlebt, der hauptsächlich durch die Exporte aus dem Textilsektor angetrieben wurde. Begleitet wurde der Aufschwung durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Produktions- und Dienstleistungssektor und die Reduktion der Beschäftigung in der Landwirtschaft. Bangladeschische Frauen haben massgeblich zu diesen Veränderungen beigetragen und spielten bei der Armutsminderung und ländlichen Entwicklung eine zentrale Rolle. Der starke wirtschaftliche Aufschwung der vergangenen Jahre hat jedoch nicht zu einer merklichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen geführt, insbesondere im Textilsektor, welcher Millionen von ArbeiterInnen beschäftigt.³

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

Das Recht auf einen Existenzlohn in internationalen Abkommen

Nebst der Verankerung in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte ist das Prinzip eines Existenzlohnes auch im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen von 1966 in Artikel 7a) festgehalten⁴: «Die Vertragsstaaten

² Allgemeine Erklärung der Menschenrechte: <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml#a23>, zuletzt besucht am 03.04.2014.

³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_229105.pdf, S. V, zuletzt besucht am 03.04.2014.

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

erkennen das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen an, durch die insbesondere ein Arbeitsentgelt gewährleistet wird, das allen Arbeitnehmern mindestens folgendes versichert [...] ii) einen angemessenen Lebensunterhalt für sie und ihre Familien in Übereinstimmung mit diesem Pakt; [...]

Etliche Erklärungen und Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) anerkennen ebenfalls das Recht auf einen Existenzlohn⁵:

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

2.2 Was ist ein Existenzlohn?

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

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

Spezifischer definiert die CCC, dass ein Existenzlohn:

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

Lili, eine Textilarbeiterin aus Kambodscha: «Meine Ausgaben werden von Tag zu Tag grösser. Was, wenn

ein Hochzeitsfest oder ein Festtag ansteht, wenn ich meine Grosseltern, meine Mutter oder Kinder unterstützen muss? Wir können nur sehr wenig ausgeben. Sogar wenn wir alle zusammen in einem kleinen Raum essen und ich von allen Geld dafür einziehe, können wir nur das Minimalste beitragen, da wir uns ständig sorgen, wie wir Geld nach Hause zu unseren Familien schicken können.»

Die Asia Floor Wage Allianz

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

Die Berechnung eines Existenzlohnes basiert auf mehreren unabdingbaren Grundvoraussetzungen:

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

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

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

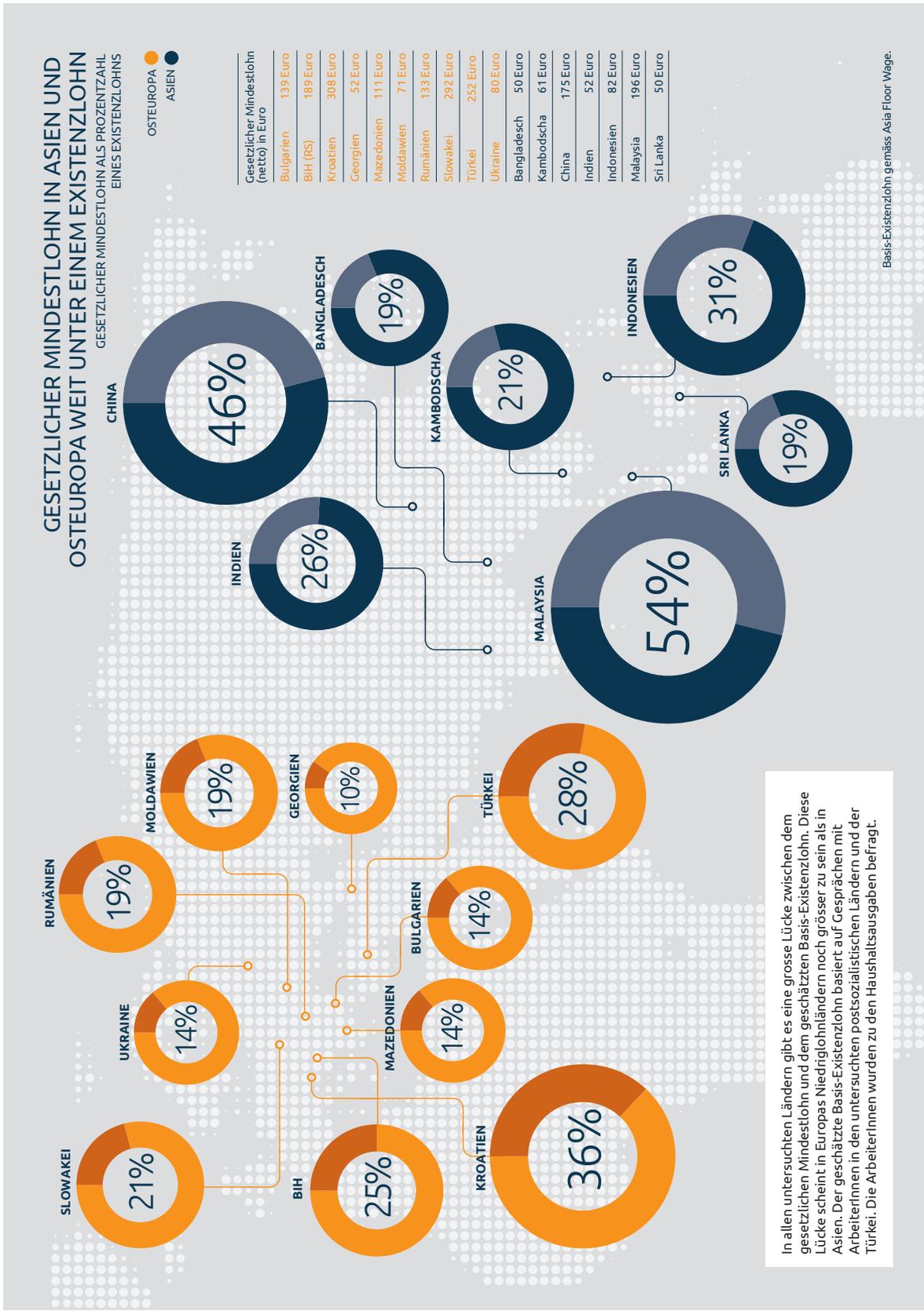
- Ein/e Arbeiter/in muss für sich selbst sowie zwei weitere «Konsumeinheiten» (1 Konsumeinheit = 1 Erwachsener oder 2 Kinder) aufkommen können.
- Eine erwachsene Person benötigt 3'000 Kalorien pro Tag, um ihre Arbeit ausführen zu können.
- In Asien machen Nahrungsmittelkosten die Hälfte der monatlichen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

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

Die Asia Floor Wage Allianz führt regelmässig Untersuchungen zu den Nahrungsmittelkosten in den ver-

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

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



3. Wer trägt die Verantwortung für das Bezahlen eines Existenzlohnes?

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

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

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

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

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

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

Die UNO-Leitlinien legen auch die Verantwortung der Unternehmen entlang der gesamten Lieferkette fest. Ein Unternehmen ist demnach verantwortlich für die

menschenrechtlichen Auswirkungen, unabhängig davon, wo die negativen Folgen auftreten, sei dies in den eigenen Fabriken, bei Lieferanten, bei Zulieferern von Lieferanten oder bei HeimarbeiterInnen.

Leitlinie Nr. 13⁷: Die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, erfordert, dass Wirtschaftsunternehmen

- a) es vermeiden, durch ihre eigene Tätigkeit nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen sowie, falls diese auftreten, gegen diese angehen.
- b) bemüht sind, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar in Verbindung stehen, auch, wenn sie zu diesen negativen Auswirkungen nicht direkt beitragen haben.

Im Kommentar zur Leitlinie 13 wird spezifiziert:

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

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

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

⁷ http://www.globalcompact.de/sites/default/files/themen/publikation/leitprinzipien_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf, zuletzt besucht am 22.04.2014.

⁸ http://www.globalcompact.de/sites/default/files/themen/publikation/leitprinzipien_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf, zuletzt besucht am 28.04.2014.

4. Aktueller Kontext der Existenzlohndebatte

In den letzten dreissig Jahren hat die Konkurrenz um das Exportgeschäft auf dem globalen Kleider-, Textil- und Schuhmarkt zugenommen. Immer mehr Länder bemühten sich um Produktionsaufträge. Die Folge des weltweiten Überangebots sind stetig fallende Preise für Kleidung und Schuhe. «Das Überleben des Billigsten» ist zur führenden Maxime geworden, sowohl in Produktionsländern als auch auf dem Konsummarkt.

Allein die Androhung einer Produktionsverlagerung genügt, damit die Regierungen in den Produktionsländern ihre Arbeits- und Handelspolitik den Erwartungen und Anforderungen der globalen Käufer, sprich der Modefirmen, anpassen. In der Praxis bedeutet dies beispielsweise, dass die Aktivitäten von Gewerkschaften stark unterdrückt und die gesetzlichen Mindestlöhne weit unter dem Existenzminimum angesetzt und zudem nicht an die Teuerung angepasst werden.⁹

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

4.1 Audits bringen keine entscheidenden Veränderungen

Die letzten zehn Jahre haben gezeigt, dass die Realität des Fabrikalltags in Asien oder Osteuropa mithilfe der klassischen kommerziellen Audit-Programme nicht adäquat erfasst wird und dass damit kein systematischer Wandel der Industrie herbeigeführt werden kann. Bei kommerziellen Audits wird die Verantwortung für die Einhaltung sozialer Richtlinien grösstenteils auf die

Zulieferer übertragen und es wird nicht berücksichtigt, welche Rolle die Einkaufspraktiken der Unternehmen spielen – obwohl die von den Unternehmen verlangten niedrigen Einkaufspreise oder kurze Lieferfristen oft direkt zu tiefen Löhnen und masslosen Überstunden in den Fabriken führen.

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

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

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

Tragische Vorfälle wie der Zusammensturz der Rana Plaza Fabrik haben klar gezeigt, wohin der Konkurrenzkampf um Billigmode führen kann und dass kommerzielle Audits alleine nicht ausreichen. Die Rana Plaza Fabrik wurde vor dem Zusammensturz am 24. April 2013, bei dem 1'138 Menschen ums Leben kamen, mehrmals kontrolliert. Die Verschlechterung des Gebäudezu-

⁹ «Stitching a Decent Wage Across Borders», J. Merk, CCC/AFW, 2009, <http://www.asiafloorwage.org/Resource-Reports.html>, Seiten 30–35, zuletzt besucht am 26.02.2014.

stands blieb dennoch unbemerkt. Das rechtsverbindliche Bangladeschische Sicherheitsabkommen zwischen internationalen Gewerkschaften und mehr als 150 Modefirmen ist ein wichtiger Schritt und zeigt einen neuen Weg auf, wie Unternehmensverantwortung und Zusammenarbeit aussehen kann.

4.2 Entschlüsselung des Firmenjargons

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

Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI):

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

– Fair Wear Foundation (FWF)

Die FWF fordert von ihren Mitgliedern, dass sie sich zur Zahlung eines Existenzlohnes verpflichten und leisten wichtige Arbeit, indem verschiedene Methoden zur Umsetzung eines Existenzlohnes getestet werden. Die FWF hat ein wegweisendes und transparentes Kontrollinstrument geschaffen, mithilfe dessen Richtwerte für einen Existenzlohn festgelegt und die Lohnniveaus in Fabriken untersucht werden können (siehe weiter unten unter «Lohnleiter»). Die FWF verfügt jedoch bisher weder über einen Aktionsplan mit klaren Meilensteinen noch über einen Zeitplan zur systematischen Einführung eines Existenzlohnes durch ihre Mitglieder.

– Ethical Trading Initiative (ETI)

Die ETI fordert von ihren Mitgliedern, dass sie sich

zur Bezahlung eines Existenzlohn verpflichten, definiert aber nicht, für wie viele Familienmitglieder ein Existenzlohn genügen muss. In den letzten Jahren wurde innerhalb der ETI nicht viel unternommen, um Richtwerte zu definieren oder umfassende Projekte ins Leben zu rufen, die Firmen bei der Umsetzung eines Existenzlohnes unterstützen. Einige Mitglieder waren jedoch selbst aktiv und teilen die Erfahrungen aus ihren Projekten.

– Fair Labor Association (FLA)

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

Firmeninitiativen:

– Business Social Compliance Initiative (BSCI)

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

– Fair Wage Network

Das Fair Wage Network (FWN) wurde von ExpertInnen der ILO und einem ehemaligen FLA-Vorsitzenden ge-

gründet, ist jedoch keine ILO- oder FLA-Initiative. Ziel des FWN ist es, zusammen mit Firmen nach Lösungen für höhere Löhne zu suchen. Mit verschiedenen Pilotprojekten und Studien untersucht das FWN «Dimensionen eines fairen Lohns», die definiert werden als «Unternehmenspraktiken, die zu nachhaltigen Lohnentwicklungen führen». Mithilfe des «Fair Wage Konzepts» sollen verschiedene Instrumente oder Systeme entwickelt werden, die Unternehmen in Fabriken nutzen können, um die Löhne auf ein nachhaltiges Niveau anzuheben. Existenzsichernde Löhne sind nur eine der zwölf definierten Dimensionen.

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

Produktivität

Einige Firmen gaben an, bei Projekten zur Produktivitätssteigerung mitzuwirken. Diese Projekte nehmen verschiedene Formen an und sind unterschiedlich zu bewerten. Bei manchen Projekten geht es um die Weiterentwicklung der Infrastruktur und der Produktionsschritte innerhalb einer Fabrik, damit die Anzahl ArbeiterInnen, die an der Herstellung eines Produkts beteiligt sind und die dafür aufgewendete Zeit reduziert werden können. Bei anderen Projekten werden Personal- und Managementstrukturen evaluiert sowie ArbeiterInnen ausgebildet, damit sie vielfältigere Aufgaben übernehmen können und so die Anzahl der an der Produktion beteiligten Personen reduziert werden kann. Bei der Philosophie der «schlanken Produktion» werden alle überflüssigen Arbeitsschritte weggelassen und alle Angestellten in die Identifizierung von Problemen und Ineffizienzen sowie die Lösungsfindung eingebunden. Dahinter steht der Gedanke, dass effizientere Fabriken in einem kürzeren Zeitraum höhere Gewinne erzielen, was sowohl den Unternehmen als auch dem Fabrikmanagement zugute kommt und zu einer Reduktion der Arbeitsstunden der Angestellten und damit zu einer Erhöhung ihrer Löhne führen kann. Unserer Meinung nach können Projekte zur Steigerung der Produktivität zwar in einigen Fällen begrenzt zu Verbesserungen und geringen Lohnerhöhungen füh-

ren, die Lücke zwischen Mindest- und Existenzlöhnen wird dadurch aber nicht geschlossen. Ausserdem besteht die Gefahr, dass die ArbeiterInnen, die oft nicht nach Stunden sondern nach Anzahl produzierter Kleidungsstücke bezahlt werden, noch mehr unter Druck geraten, als sie es bereits sind. Des Weiteren besteht keine Garantie dafür, dass allfällige finanzielle Gewinne in Form von besseren Löhnen auch wirklich an die ArbeiterInnen zurückfliessen.

Lohnleitern

Die FWF hat ein Arbeitsinstrument entwickelt, welches heute von etlichen Firmen genutzt wird, um sich einen Überblick über die Lohnsituation in einem bestimmten Land zu verschaffen. Die sogenannten Lohnleitern setzen sich aus verschiedenen Lohnrichtwerten zusammen, darunter Mindestlohnlevels, Industriestandards, Forderungen lokaler Gewerkschaften und der Asia Floor Wage. Mithilfe dieser Richtwerte können Firmen die Löhne, welche in den für sie produzierenden Fabriken bezahlt werden, aufzeichnen und so überprüfen, ob sich die Löhne systematisch nach oben in Richtung eines minimalen Existenzlohnes bewegen. Einige Firmen nutzen Lohnleitern, um ihren Zulieferern bei Audits aufzuzeigen, welches Lohnniveau sie erreichen wollen. Unserer Ansicht nach sind Lohnleitern ein nützliches Instrument. Die Lohnleitern sind öffentlich zugänglich unter: <http://www.fairwear.org/563/tools/wage-ladder>

SA8000 und SAI-Existenzlohnrichtwert

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

Diese Bestimmungen mögen theoretisch gut klingen, wenn auch nicht ideal. Doch die Wirksamkeit des Standards ist vor allem davon abhängig, wie der Existenzlohn berechnet, respektive welche Richtwerte benutzt werden. Die SA8000-Berechnung basiert auf Interviews mit ArbeiterInnen zur Erhebung ihrer Grundbedürfnisse. Diese werden dann für die Schätzung der Haushaltskosten und die Berechnung eines Existenz-

lohnes verwendet. Die Berechnungsmethode an sich ist öffentlich, nicht aber die einzelnen Richtwerte zum Existenzlohn. Diese sind Teil der Auditberichte und deshalb nur der zertifizierten Fabrik zugänglich.

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

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

Hinzu kommt, dass ein Existenzlohn gemäss SA-8000 nur die Hälfte der Grundbedürfnisse einer durchschnittlichen Familie decken muss. In der Praxis bedeutet dies meistens, dass ein Existenzlohn für eine Arbeiterin plus eine weitere Person ausreichen sollte. In Realität sind jedoch Familien in den Produktionsländern grösser, die Arbeitslosenrate hoch bzw. die Beschäftigungsverhältnisse unsicher und die Renten- und Sozialversicherungssysteme meistens inexistent oder nicht in dem Masse ausreichend, dass sich die Menschen darauf verlassen könnten. Im seltenen

Fall, dass beide Elternteile eine stabile Beschäftigung haben, betreut oft eine unbezahlte Person Kinder und alte oder kranke Familienmitglieder. Bei einer umfassenden Existenzlohn-Berechnung müssen diese Aspekte miteinbezogen werden. Der Existenzlohn muss als Lohnuntergrenze definiert sein, die sicherstellt, dass die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen unabhängig ihrer Familienverhältnisse gedeckt werden. Ein Existenzlohn soll also auch die Grundbedürfnisse von alleinerziehenden Müttern oder für alleinstehende ArbeiterInnen decken, die mit ihrem Lohn zusätzlich für zwei ältere Familienmitglieder aufkommen müssen.

Der Richtwert für einen Existenzlohn muss unserer Meinung nach:

- transparent sein bezüglich Methode und Ergebnissen
- regelmässig überprüft werden, um sicherzustellen, dass die Teuerung mit einberechnet wird
- mit nationalen oder regionalen Gewerkschaften verhandelt werden
- zumindest ausreichen, um die Grundbedürfnisse einer Familie vollumfänglich zu decken sowie Ersparnisse zu ermöglichen (siehe Definition eines Existenzlohnes S.7)

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

Ganz allgemein stehen wir Zertifizierungssystemen kritisch gegenüber, weil sie korruptionsanfällig sind und auf falschen Versprechen beruhen können – dies wurde im Jahr 2012 auch beim Brand in einer SA8000-zertifizierten Fabrik in Pakistan mit gegen 300 Todesopfern deutlich.

5. Wie stellt man einen Existenzlohn sicher?

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

5.1 Richtwerte sind entscheidend

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

Wenn dem Existenzlohn ein konkreter Richtwert zugrunde liegt, können die realen Lohnkosten berechnet und bei der Kostenzusammenstellung eines Produktes miteinbezogen werden. Erst auf dieser Basis können Firmen sicherstellen, dass die an die Zulieferer bezahlten Beträge auch die Bezahlung eines Existenzlohnes zulassen. Gehen genügend Firmen so vor, ist dies zudem ein klares Signal an die Regierungen, dass die Anhebung des Mindestlohns nicht mit einem Verlust von Geschäftsmöglichkeiten einhergeht. Verpflichten sich Firmen, sich wirklich an einen Existenzlohnrichtwert zu halten, können auch die Verhandlungen zwischen ArbeiterInnen und FabrikbesitzerInnen auf fruchtbareren Boden fallen. Zurzeit wird bei solchen Verhandlungen oft nur wenig erreicht, da die FabrikbesitzerInnen die tiefen Einkaufspreise, die sie von den Modefirmen erhalten, als Argument für die tiefen Löhne anbringen. Wäre seitens einkaufender Modefirmen ein Richtwert für einen Existenzlohn bekannt, würde das den Verhandlungsspielraum für Gewerkschaften und ArbeiterInnen erweitern und eine Lohnverhandlung in Richtung minimaler Existenzlohn erleichtern.

5.2 Forderungen an die Firmen

Der Kriterienraster, der diesem Bericht zugrunde liegt, basiert auf den Forderungen der Asia Floor Wage Allianz (AFW). Die von der AFW-Allianz veröffentlichte Wegleitung zu einem Existenzlohn definiert 10 entscheidende Schritte, die Modefirmen und Einzelhändler unternehmen sollten, um auf einen Existenzlohn hinzuarbeiten. Die einzelnen Bereiche bedingen sich gegenseitig. Um Fortschritte in der Umsetzung von Existenzlöhnen zu er-

zielen, müssen daher alle 10 Schritte parallel entwickelt werden. Leider gibt es bei der Umsetzung eines Existenzlohnes keine simple Lösung per Knopfdruck – es kommt daher auf das gezielte und engagierte Vorgehen der einzelnen Firmen entlang aller unten genannten Empfehlungen an. Existenzlöhne sind keine Frage des Preises, sondern des politischen Willens der Markenfirmen.

10 Schritte auf dem Weg zu einem Existenzlohn

Das Unternehmen:

1. verpflichtet sich (im Verhaltenskodex) zur Bezahlung eines Existenzlohnes
2. bekennt sich zu Gewerkschaftsfreiheit in der ganzen Produktionskette und fördert die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in Produktionsländern aktiv, damit die ArbeiterInnen sich ungehindert organisieren und ihre Rechte vertreten und einfordern können
3. tritt in direkten Dialog mit Gewerkschaften und Arbeitsrechts-NGOs
4. bekennt sich öffentlich zu einem Benchmark für einen minimalen Existenzlohn
5. passt die eigene Einkaufspraxis (inkl. Preisstrukturen) an, um einen Existenzlohn zu ermöglichen
6. führt Pilotprogramme zur Erhöhung der Löhne durch, die Zulieferer, Gewerkschaften und Arbeitsrechtsgruppen miteinbeziehen
7. unterstützt öffentlich die Forderung von ArbeiterInnen, Gewerkschaften und NGOs nach einem Anstieg des Mindestlohnes auf einen minimalen Existenzlohn, bekennt sich gegenüber Regierungen von Produktionsländern klar zu einem Existenzlohn und garantiert, dass es zu keiner Verlagerung der Produktion kommt bei einem Lohnanstieg auf Existenzlohn-Niveau
8. berichtet transparent und öffentlich über die Geschäftstätigkeit und die Produktionskette, sowie über Fortschritte auf dem Weg zu einem Existenzlohn
9. arbeitet zusammen mit anderen Firmen, Gewerkschaften und NGOs an der Umsetzung eines Existenzlohnes (z.B. im Rahmen einer Mitgliedschaft einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Verifizierungsinitiative)

10. erarbeitet und veröffentlicht einen Umsetzungsplan für die Bezahlung eines Existenzlohnes (inkl. Meilensteine und Zeitplan)

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

1. Stärkung der ArbeiterInnen

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

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

2. Zielgrössen und Einkaufspraxis

Die Einkaufsstrategien der Unternehmen und der Kostendruck führen oft zu niedrigeren Löhnen, Lohnver-

stössen, Missbrauch vonseiten des Managements und langen Arbeitstagen für die ArbeiterInnen. Der starke Preisdruck auf Zulieferer macht es immer schwieriger, Lohnsteigerungen einzufordern und zu ermöglichen – selbst in Fabriken, wo bereits Gewerkschaften vorhanden sind. Unternehmen müssen die vollen Kosten für die Produktion zahlen und sicherstellen, dass die von ihnen bezahlten Preise mindestens die Begleichung eines Existenzlohnes ermöglichen. Sie sollten sich ausserdem bereit erklären, langfristige Beziehungen zu ihren Zulieferern aufzubauen und müssen bei den Lieferfristen die Kapazität einer Fabrik berücksichtigen. Des Weiteren können Käufer Anreize für jene Lieferanten schaffen, die sich für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen.

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

3. Dialog und Zusammenarbeit

Um das Problem der niedrigen Löhne zu lösen, müssen mehrere wichtige Akteure entlang der Produktionskette – Modefirmen, Zulieferer, lokale, nationale und globale Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Regierungen – gewillt sein, zusammenzuarbeiten. Dazu gehört, dass sie gegenseitiges Vertrauen aufbauen und Partnerschaften zwischen allen involvierten Parteien gebildet werden. Der Wille zu Transparenz spielt eine weitere Schlüsselrolle. Von grundlegender Bedeutung ist auch, dass Modeunternehmen ihren Teil der Verantwortung übernehmen und Partnerschaften mit anderen Firmen sowie mit den ArbeiterInnen initiieren. Wesentlich bei all diesen Schritten ist die Beteiligung der ArbeiterInnen und Gewerkschaften an der Gestaltung und Umsetzung jeglicher Lohnsteigerungsprojekte. Solche Partnerschaften werden oft vernachlässigt oder die Beteiligten nur ungenügend miteinbezogen.

In unserer Untersuchung achteten wir unter anderem darauf, ob folgende praktische Schritte seitens der Unternehmen vorgenommen wurden: Partnerschaftsprojekte mit unabhängigen lokalen oder internationalen Gewerkschaften; zentrale Beteiligung der ArbeiterIn-

nen an allen Projekten; Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen; Mitgliedschaft in glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiativen; öffentliche Unterstützung der Forderung von ArbeiterInnen, Gewerkschaften und NGOs nach einem Anstieg des Mindestlohnes auf einen minimalen Existenzlohn sowie Zusicherung gegenüber Regierungen von Produktionsländern, dass es bei einem Lohnanstieg auf ein Existenzlohn-Niveau zu keiner Verlagerung der Produktion kommt; Offenlegung von Lieferantenlisten sowie generell eine transparente Arbeitsweise.

4. Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Das Fehlen eines umfassenden Ansatzes zur Einführung eines Existenzlohnes verhindert fortschrittliche Entwicklungen. Einige Firmen erwähnen in ihrem Verhaltenskodex bereits existenzsichernde Löhne, leider gibt es jedoch nur sehr wenige, die einen umfassenden Plan zur Umsetzung ausgearbeitet haben. Damit überhaupt Fortschritte erzielt werden können, ist es von grundlegender Bedeutung, dass sich Unter-

nehmen für transparente und glaubwürdige Strategien engagieren, welche die konsequente Weiterverfolgung eines Existenzlohnes möglich machen. Ausformulierte Ziele erleichtern eine klare Kommunikation mit allen Akteuren der Produktionskette und legen fest, welche Veränderungen angestrebt, mit welchen Massnahmen sie umgesetzt und bis wann sie erreicht werden sollen.

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

6. Wie fortschrittlich sind die Unternehmen wirklich?

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

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

Lohnkostenberechnung und neue Ansätze bei der Kostenzusammenstellung:

Wissen, was ein Existenzlohn ist

Damit sichergestellt werden kann, dass das Recht auf einen Existenzlohn respektiert wird, ist der erste Schritt, zu wissen, was ein Existenzlohn ist und ein klares Verständnis dafür zu haben, welche Löhne aktuell entlang der Produktionskette bezahlt werden.

Nur zwei der befragten Schweizer Firmen – Blackout und Switcher – verfügen über einen öffentlich zugänglichen und glaubwürdigen Benchmark für einen Existenzlohn. Beide Firmen nutzen Lohnleitern, die auch den Asia Floor Wage erfassen (siehe S.12).

Weitere 9 Firmen, allesamt BSCI-Mitglieder – Calida, Charles Vögele, Coop, Migros, NILE, PKZ, Schild, Strellson (Holy Fashion Group), Triumph – haben mit der gleichen Standardantwort reagiert und mitgeteilt, dass die Berechnung eines lokalen Existenzlohnes Teil der BSCI-Audits sei und gemäss der SA8000-Methode erhoben werde. Nach jedem Audit würde ein Korrekturplan erstellt, der auch die Differenz zwischen dem Fabriklohn und einem Existenzlohn aufzeige. Die konkreten Benchmarks für die Existenzlöhne sind jedoch weder öffentlich zugänglich noch wurden sie gegenüber der CCC offen gelegt. Es ist daher nicht klar, ob es sich um Benchmarks handelt, die tatsächlich einem Existenzlohn gemäss CCC-Definition entsprechen würden (siehe auch S.13).

Die Firma Remei geht in ihrem Engagement einen Schritt weiter und arbeitet sowohl entlang der Produktionskette wie auch auf der Ebene der Hauptlieferanten und deren Unterlieferanten. Remei hat eigene Biobaumwollprojekte und will damit zu einer besseren Einkommenssituation der involvierten Bauern und Bäuerinnen beitragen, unter anderem mittels Abnahmegarantie und Zusatzprämie. Im Rahmen der bioRe®-Stiftung arbeitet die Remei AG an diversen Projekten, die unter anderem den Marktzugang für Produkte von selbstverwalte-

ten Produzentengruppen aus dem Süden fördern soll. Zur Berechnung eines Existenzlohnes in den Fabriken setzt auch Remei auf die SA8000-Berechnungs-Methode. Auf Nachfragen gibt Remei konkrete Auskunft zu Existenzlohn-Benchmarks, setzt diese aber (aufgrund unterschiedlicher Berechnungen) deutlich tiefer an als ein Asia Floor Wage.

Betreffend Einkaufspraktiken informierten uns zwei Firmen – NILE und Switcher – über ihre Bemühungen, den Lohnkostenanteil ihrer Produkte zu berechnen. Switcher gab an, ab 2014 für jedes Produkt die Berechnung der benötigten Arbeitszeit und den gezahlten Lohn pro Stück im Jahresbericht zu veröffentlichen. Die Firma NILE legte eine detaillierte Kostenberechnung vor und sagte, dass in Preisverhandlungen die Kosten für die Arbeitszeit ein fixer Bestandteil seien und allfällig nötige Einsparungen nicht zu Lasten der Arbeitskosten getätigt würden. NILE verfügt allerdings bisher nicht über einen (öffentlich zugänglichen) Benchmark für einen Existenzlohn, es bleibt somit unklar, ob die detaillierte Kostenberechnung direkt zur Anhebung der Löhne auf ein Existenzlohnniveau beitragen kann.

Aufzeigen, dass ein Existenzlohn bezahlt wird

Um das Recht auf einen Existenzlohn sicherzustellen, gilt es in einem zweiten Schritt, zu zeigen, dass existenzsichernde Löhne bezahlt werden.

Die Firma Switcher hat nach Rücksprache mit den FabrikarbeiterInnen einen «Solidaritätsfonds» initiiert, aus dem die ArbeiterInnen separat bonusähnliche Zahlungen erhalten sollen. Switcher ist Mitglied der Fair Wear Foundation und versucht gemeinsam mit der FWF und einem Lieferanten, einen Existenzlohn zu bezahlen. Bei jeder Bestellung wird zusätzlich 1% des Fabrikeinkaufspreises in diesen «Solidaritätsfonds» einbezahlt. Switcher berechnete, dass dies zu einer Verdoppelung der Löhne führen würde, wäre die Firma alleinige Bezügerin der in dieser Fabrik hergestellten Kleidung. Die Gelder aus dem Solidaritätsfonds werden den ArbeiterInnen im Juni 2014 erstmals in Form eines Bonus ausgezahlt, und ab diesem Zeitpunkt je-

weils einmal pro Jahr. Mit dieser Methode erhalten ArbeiterInnen zwar keinen Existenzlohn, denn Switcher bezieht nur einen Produktionsanteil von 6% und selbst wenn die Firma einen hundertprozentigen Anteil an der Fabrik hätte, entspricht der Asia Floor Wage in Bangladesch dem Fünffachen des Mindestlohns, nicht bloss dem Doppelten. Dennoch sind wir der Ansicht, dass dieser Ansatz Modellcharakter haben kann und zeigt, dass Switcher einen konkreten Schritt in Richtung besserer Lohnpraktiken gemacht hat.

Auch die Firma NILE informierte die CCC über Pläne zur Gründung zweier Fonds. Der eine soll als Bonus-system funktionieren, wobei NILE für jedes produzierte Stück 10 Rappen in einen Fonds einzahlen und dann direkt anteilmässig (je nach geleistetem Produktionsaufwand für NILE) an die einzelnen ArbeiterInnen auszahlen will. Als zweite Massnahme plant NILE, einen Fonds, über den ArbeiterInnen mit Kindern Stipendien für deren Ausbildung beantragen können. NILE will diese Projekte bis 2016 umsetzen und hat mit den beiden angedachten Fonds-Projekten in Aussicht gestellt, dass das Unternehmen bereit ist, einen Zusatzpreis für die Anhebung der Löhne zu bezahlen. Das ist positiv, ebenso die Tatsache, dass NILE die Massnahmen auf die gesamte Lieferkette ausdehnen will. Allerdings arbeitet NILE gemäss Informationen der CCC für beide Fonds-Projekte bisher nicht mit NGOs, Gewerkschaften oder andern Firmen zusammen.

Initiativen zum Recht auf Vereinigungsfreiheit:

Ein klares Engagement für das Recht auf Vereinigungsfreiheit demonstrieren

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit wird im ganzen Textilsektor systematisch ausgehöhlt. Es braucht daher ein proaktives Vorgehen der Unternehmen, um Gewerkschaftsfreiheit aktiv zuzulassen.

International gesehen gibt es dazu einige interessante Instrumente. Dazu gehören das Freedom of Association Protocol in Indonesien, ein formelles öffentliches Abkommen zwischen Firmen, ihren Lieferanten und indonesischen Gewerkschaften, welches die Verpflichtung zur Umsetzung der Gewerkschaftsfreiheit in indonesischen Sportartikelfabriken festhält, sowie «internationale Rahmenvereinbarungen» mit dem internationalen Gewerkschaftsverband, die Gewerkschaftsfreiheit in der gesamten Lieferkette eines international tätigen Unternehmens fördern können.

Befristete Arbeitsverträge werden von Arbeitgebern oft genutzt, um Löhne tief zu halten und die Gewerkschaftsfreiheit einzudämmen (viele ArbeiterInnen in einem befristeten Arbeitsverhältnis befürchten, dass ihr Vertrag nicht erneuert wird, wenn sie einer Gewerkschaft beitreten). Hier gibt es erste Firmenbemühungen in der Industrie, um den Einsatz befristeter Arbeitsverträge in der Lieferkette gezielt zu limitieren.

Von den befragten Schweizer Firmen hat bisher keines der Unternehmen eine «internationale Rahmenvereinbarung» mit den globalen Gewerkschaften unterschrieben und es sind auch keine firmenspezifischen Massnahmen zur Begrenzung befristeter Arbeitsverträge bekannt.

7. So haben wir die Befragung durchgeführt

Die in diesem Bericht angewandte Befragungsmethodik wurde in Zusammenarbeit mit der Asia Floor Wage Allianz entwickelt und ist ein gemeinsames Projekt des Clean Clothes Campaign Netzwerks. Wir hoffen, dass die erfassten Ergebnisse Firmen dazu ermutigen, von der Arbeit anderer zu lernen und dass durch die gesammelten Informationen Synergien zwischen Arbeitnehmerorganisationen und Unternehmen entstehen, um dem Ziel existenzsichernder Löhne näher zu kommen.

7.1. Befragungsmethode

Die Befragung beschränkt sich auf die Evaluation der Unternehmenspolitik und der Firmenpraktiken zur Lohnsteigerung auf Fabrikebene, aktuelle Lohnniveaus wurden nicht berücksichtigt und die gesammelten Informationen nicht unabhängig verifiziert.

Der Fragebogen an die Firmen bezieht sich direkt auf das von der Asia Floor Wage Allianz entwickelte Konzept «In 10 Schritten zum Existenzlohn» (siehe S.14). Die Firmen wurden dazu aufgefordert, konkrete Informationen zu ihrer Arbeit in verschiedenen Bereichen abzugeben – von Schulungen und Kaufanreizen bis zu Lohnrichtwerten und Transparenzfragen (Details siehe S.15ff). Ziel war es, zu erfassen, welche praktischen Schritte Firmen unternehmen, um existenzsichernde Löhne zu erreichen.

Wir forderten 18 der bekanntesten Schweizer Modefirmen auf, an unserer Befragung teilzunehmen. 3 der 18 kontaktierten Unternehmen – Metro Boutique, Tally Weijl und Yendi – haben den Fragebogen nicht ausgefüllt, wir haben daher diese Firmenprofile mittels öffentlich zugänglicher Informationen erstellt.

Im August 2013 kontaktierten wir die Firmen und sendeten ihnen unsere Fragebögen. Zwischen September und Dezember 2013 erhielten wir die Antworten. Wo nötig, stellten wir Klärungsfragen. Nach Durchsicht und Verarbeitung der Daten wurden die Unternehmen auf der Grundlage eines zuvor erstellten Kriterienkatalogs ausgewertet. Die Firmen erhielten zwischen 1 und 10 Punkten in vier verschiedenen Kategorien, die nach Ansicht der Clean Clothes Campaign entscheidend sind, wenn Unternehmen bezüglich Existenzlöhne gebührende Sorgfaltspflicht (due dilligence) aufzeigen wollen. Von jeder Firma wurde so ein Profil erstellt, das Fortschritte im Bezug auf die Bezahlung existenzsichernder Löhne aufzeigt. Die Firmen erhielten vor der Veröffentlichung einen Entwurf der Profile und konnten diesen kommentieren und faktische Korrekturen anbringen. Das Firmenfeedback wurde in die Erarbeitung der Endfassung der Profile miteinbezogen und das Profil gegebenenfalls angepasst.

7.2 Umfang der Befragung

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

Die Befragung konzentriert sich auf die Rechte von ArbeiterInnen, die Kleidung für grosse Markenfirmen herstellen. Die Situation von europäischen Angestellten in Verkaufsläden, von BaumwollpflückerInnen oder von ArbeiterInnen in vorgelagerter Produktion (Spinnereien, Webereien, Färbereien) wurde bei dieser Befragung nicht miteinbezogen. Auch Umweltfragen und Tierrechte wurden nicht untersucht. Einige Firmen erzielen in diesen Bereichen möglicherweise positive Ergebnisse, aufgrund des Fokus unserer Befragung fanden diese Aspekte jedoch keinen Eingang in die Firmenbewertungen.

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

7.3 Darstellung der Ergebnisse

Die Firmenprofile in diesem Bericht beruhen auf den Angaben der Firmen und wurden teilweise durch öffentlich zugängliche Informationen ergänzt. Die Profile können einerseits die individuellen Bemühungen widerspiegeln, welche die für das Ausfüllen des Fragebogens verantwortlichen Personen investierten, andererseits die in der Realität umgesetzte Arbeit. Das muss nicht negativ sein: Transparenz und Rechenschaft gegenüber Interessensgruppen sind ein wichtiger Teil einer verantwortungsvollen Arbeitsweise. Dennoch

ist für die Endbeurteilung wichtig, auch andere Informationsquellen zu berücksichtigen. Wir haben daher versucht, wo immer möglich, die in den Profilen enthaltenen Informationen mittels weiterer Quellen zu überprüfen.

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

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

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

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

Kategorien:

Keine Antwort Fragebogen nicht beantwortet

Ungenügend Setzen sich kaum für die Bezahlung eines Existenzlohnes ein

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

So lala Haben erste Ansätze zur Bezahlung von Existenzlöhnen, diese sind bisher aber nicht überzeugend

Auf dem Weg Erste konkrete Schritte hin zur Bezahlung eines Existenzlohnes, sollten aber noch mehr tun

Gut Arbeiten massgeblich an der Bezahlung eines Existenzlohnes und zeigen, dass die Massnahmen zu höheren Löhnen führen



Marken: Pink und Jam52, No Name, Savage, G3000, Mijoko

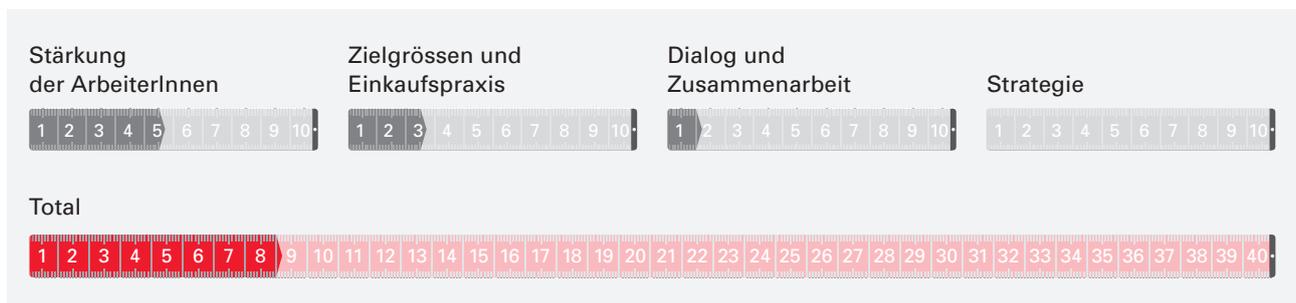
Blackout AG

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

«Wir arbeiten seit 2009 mit der Fair Wear Foundation (FWF) zusammen und versuchen die Löhne in den Produktionsländern zu verbessern.» Der Verhaltenskodex der FWF besagt: «Löhne und Lohnzulagen für eine Standardarbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen Mindestlohn oder dem branchenüblichen Lohn entsprechen und immer ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu decken und darüber hinaus einen frei verfügbaren Betrag zu haben. (ILO-Konventionen 26 und 131)»

Unsere Einschätzung

Die Blackout AG bekennt sich zur Bezahlung eines Existenzlohnes und orientiert sich für die Lohnhöhe an der Asia Floor Wage Allianz. Die Blackout AG arbeitet mit der FWF zusammen an der Umsetzung eines Existenzlohnes. Dies ist ein guter Anfang. Bisher fehlt jedoch ein klarer zeitlicher Aktionsplan der aufzeigt, wie ein Existenzlohn in der eigenen Lieferkette umgesetzt werden kann.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Ja

Stärkung der ArbeiterInnen

Die Blackout AG verweist auf den FWF-Verhaltenskodex, der das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet und in den Zulieferfabriken angewendet wird. Als Teil der Umsetzung des Verhaltenskodexes führt die FWF ein «Workplace Education Programme» (WEP) durch, das in Zusammenarbeit mit lokalen Gewerkschaften und Arbeitsrechts-NGOs erarbeitet wurde. 15% der Blackout-Zulieferer haben sich von 2012 bis 2013 an diesem Programm beteiligt. Die Blackout AG nutzt zudem die Beschwerde-Hotline der FWF. ArbeiterInnen können sich dort bei einer lokalen Vertrauensperson melden, falls es in Fabriken Probleme gibt. Eingehende Beschwerden werden von der FWF bearbeitet und in einem öffentlichen Bericht erläutert.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

Die Blackout AG arbeitet mit den FWF-Lohnleitern, um die Differenz zwischen den angestrebten Existenzlöhnen und den tatsächlich bezahlten Löhnen in den Fabriken aufzuzeigen. Die Ergebnisse werden nach einem Audit in den Korrekturplan integriert. Die Blackout AG gibt der CCC auf Anfrage die konkreten Lohnvorgaben der Firma für einen Existenzlohn in China, der Türkei und Bangladesch bekannt. Gemäss dem jährlichen Fortschrittsbericht der FWF (2013) verfügt die Blackout AG nicht über spezifische Berechnungen, wie hoch der Einkaufspreis eines einzelnen Kleidungsstückes sein muss, um die Bezahlung eines Existenzlohnes zu ermöglichen. Die FWF fordert in diesem Bereich Fortschritte von der Blackout AG.

Dialog und Zusammenarbeit

Die Blackout AG ist Mitglied der Multistakeholder-Initiative «Fair Wear Foundation» und arbeitet innerhalb dieser Mitgliedschaft an der Umsetzung eines Existenzlohnes. Die Blackout AG veröffentlicht einen jährlichen Sozialbericht, in dem die Firma generell über ihr Lieferantenmanagement Auskunft gibt. Der jährliche Fortschrittsbericht der FWF informiert über die Umsetzung des Existenzlohnes in der Lieferkette der Blackout AG.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Die Blackout AG verweist auf die Richtlinien der FWF. Die FWF schreibt: «Lieferanten müssen ein transparentes, kontrollierbares Lohnsystem haben. (...) FWF-Mitgliedfirmen müssen in den Verhandlungen mit ihren Lieferanten die FWF-Lohnleitern nutzen.

Dort wo der Lohn tiefer als der Existenzlohn ist, muss die FWF-Mitgliedfirma sicherstellen, dass der Preis, den sie den Lieferanten offerieren, eine Lohnerhöhungen erlaubt. Das heisst, dass Lieferanten ihre Lohnkosten pro Kleidungsstück offenlegen müssen. (...) Als erster Schritt verlangt die FWF von ihren Mitgliedfirmen, dass der Lohn auf der Lohnleiter nach oben korrigiert wird, bis das Niveau erreicht wird, das in einem Tarifvertrag vereinbart wurde. Sofern es keinen Tarifvertrag gibt, gilt als Existenzlohn-Benchmark die Berechnung der Asia Floor Wage Allianz.»

Übersicht der Produktion

Lieferkette	Die Blackout AG bezieht Waren von 16 Lieferanten. Die Aufträge werden zu 100% direkt an die Fabriken vergeben. Mit 87,7% der Lieferanten unterhält die Blackout AG langfristige Lieferbeziehungen von mehr als 5 Jahren (4,3% zwischen 2–5 Jahren).
Produktionsländer	Bangladesch (15,1%), China (61,2%), Indien (4,1%), Türkei (11,5%), weitere, nicht spezifizierte, Länder (8,1%)
Umsatz 2012	nicht bekannt
Gewinn 2012	nicht bekannt
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	400
Anzahl Verkaufsstellen	80 Filialen

Kommentar der CCC

Die Firma Blackout AG zeigt sich der CCC-Befragung gegenüber offen. Das Unternehmen arbeitet seit 2009 mit der Fair Wear Foundation (FWF) zusammen, die Unternehmen, Gewerkschaften und NGOS vereint, um die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie zu verbessern.

Im Gegensatz zu vielen anderen Firmen arbeitet die Blackout AG zur Erreichung eines Existenzlohnes mit einem konkreten Benchmark.

Die FWF fordert von ihren Mitgliedern unter anderem, dass sie die Einkaufspolitik und Einkaufspraxis berücksichtigen, um so sicher zu stellen, dass die Bezahlung

eines Existenzlohnes in den Fabriken möglich ist. Die Umsetzung des Existenzlohnes wird mit einem jährlichen Fortschrittsbericht öffentlich verzeichnet. Damit stellt die FWF klare Anforderungen an ihre Mitgliedfirmen und geht deutlich weiter als andere Standardinitiativen.

Allerdings hat die Firma Blackout AG noch einen weiten Weg vor sich. Bis jetzt mangelt es für die Umsetzung eines Existenzlohnes in der gesamten Lieferkette an einem konkreten Aktionsplan mit zeitlichen Meilensteinen.



Marken: Calida

Zur Calida Gruppe gehört auch die Marke Aubade mit Hauptsitz in Paris sowie Anteile der Französischen Sport- und Outdoormarke Lafuma.

Calida Gruppe

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

Calida sagt im Nachhaltigkeitsbericht der Firma: «Für Calida ist es wichtig, dass ArbeiterInnen, die Calida-Produkte herstellen, einen Existenzlohn erhalten.» In der CCC-Befragung fügt das Unternehmen an: «Wir setzen in unserer internationalen Lieferkette den BSCI Verhaltenskodex um. Der Kodex schreibt die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes vor. Dieser Lohn sollte die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen decken und darüber hinaus einen frei verfügbaren Betrag beinhalten. Da dies oft nicht der Fall ist, arbeitet die BSCI auf die Bezahlung eines Existenzlohnes hin.»

Unsere Einschätzung

Calida zeigt sich offen für die Forderung nach einem Existenzlohn, antwortete jedoch auf die CCC-Umfrage hauptsächlich mit Standardantworten von der BSCI und versteckt sich hinter der Businessvereinigung. Der BSCI-Verhaltenskodex schreibt die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes, der gesetzlichen Lohnzulagen und der korrekten Überstundenbezahlung vor, verlangt aber nicht die Bezahlung eines Existenzlohnes. Calida hätte mit seiner Lieferstruktur gute Voraussetzungen, sich für die Verbesserung der Lohnsituation und die Anhebung der Löhne auf ein existenzsicherndes Niveau zu engagieren. Gemäss Informationen der CCC arbeitet Calida aber bisher nicht systematisch daran.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Nein

Stärkung der ArbeiterInnen

Calida verweist auf den BSCI-Verhaltenskodex, der das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet und in den Zulieferfabriken angewendet wird. Die Verantwortung für die Durchsetzung dieses Rechts delegiert Calida an das lokale Fabrikmanagement. Calida verweist auf Trainings zu Gewerkschaftsfreiheit, die die BSCI für das Fabrikmanagement anbietet. Es sind jedoch weder Details zum genauen Inhalt der Trainings bekannt, noch ob Calida-Lieferanten daran teilnehmen. Calida bezieht ein Drittel der Ware im eigenen Werk in Ungarn, das rund 300 Personen beschäftigt. Details zu allfälligen spezifischen Massnahmen von Calida zur Stärkung der ArbeiterInnen in der Lieferkette sind nicht bekannt.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

Calida sagt: «Die Berechnung eines lokalen Existenzlohnes ist Teil der BSCI-Audits und wird gemäss der SA8000-Methode erhoben. Nach jedem Audit wird ein Korrekturplan erstellt, der auch die Differenz zwischen dem Fabriklohn und einem Existenzlohn aufzeigt.» Calida sagt, dass die Lohnhöhe bei ihren Lieferanten regelmässig überprüft wird. Nebst dem Lohn spiele als Basis für den Einkaufsentscheid auch die Qualität und die Lieferfrist eine Rolle. Auf weitere Fragen – beispielsweise zur konkreten Lohnhöhe bei Zulieferfabriken oder zur Einkaufspolitik und Einkaufspraxis – antwortet Calida nicht und stellt sich auf den Standpunkt, dass es sich hierbei um vertrauliche Daten handle.

Dialog und Zusammenarbeit

Calida verweist auf die BSCI-Webseite. Zum Thema Existenzlohn heisst es dort: «Die BSCI ist überzeugt, dass eine nachhaltige Veränderung der Löhne durch Diskussionen der lokalen Sozialpartner und durch lokale Gesetzgebungen erreicht wird. Um dies zu fördern, arbeitet die BSCI in einem Netzwerk von Runden Tischen mit (...)». Es sind weder Details zum Inhalt der Runden Tische bekannt noch ob sich Calida-Lieferanten daran beteiligen. Calida arbeitet nicht mit Multistakeholder-Initiativen, Gewerkschaften oder NGOs an der systematischen Umsetzung eines Existenzlohnes. Seit 2008 hat Calida einen Nachhaltigkeitsbericht. Darin berichtet das Unternehmen, dass im Jahr 2011 eine eigene Recherche bei den Lieferanten durchgeführt wurde, um die Lohnniveaus zu erheben. Gegenüber der CCC sagt Calida, dass ihre Löhne in China deutlich über dem Mindestlohn liegen. Details sind nicht bekannt. Calida ist um langfristige Lieferantenbeziehungen bemüht.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Calida sagt: «Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein langfristiges Ziel, das auf der Ebene der einzelnen Fabriken verfolgt wird. Die BSCI verfolgt insgesamt die Strategie eines stufenweisen Entwicklungsansatzes. Die BSCI ist ein aktives Mitglied des Fair Wages Network.»

Calida engagiert sich gemäss Informationen der CCC in keinen konkreten Projekten mit Zulieferfabriken, um Löhne auf ein Existenzlohnniveau anzuheben. Weder Calida noch die BSCI haben eine klare Strategie, messbare Zielsetzungen oder zeitliche Meilensteine veröffentlicht, wie ein Existenzlohn implementiert werden soll.

Übersicht der Produktion

Lieferkette	Weder die Anzahl der Lieferanten noch die Dauer der Lieferbeziehung sind bekannt. 34% der Ware wird in den eigenen Fabriken produziert. Für die restlichen 66% der Ware vergibt Calida direkte Aufträge an Fabriken.
Produktionsländer	China (24%), Indien (4%), Thailand (<1%), Ungarn (34% in eigener Fabrik, 18% in weiteren Produktionsstätten), 20% in andern europäischen Ländern (Bulgarien, Italien, Polen, Rumänien, Slowakei, Türkei),
Umsatz 2012	192,8 Mio. CHF (Calida-Gruppe)

Gewinn 2012	20,6 Mio. CHF (Calida-Gruppe)
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	925
Anzahl Verkaufsstellen	Verkaufsstellen in über 20 Ländern, 120 CALIDA-Filialen in der Schweiz und in Deutschland

Kommentar der CCC

Calida lässt rund ein Drittel der gesamten Ware in der eigenen Fabrik in Ungarn produzieren. Dort kann Calida die Lohnsituation direkt beeinflussen. Calida gibt an, dass die Entlohnung und die Sozialleistungen im Werk in Ungarn über dem gesetzlichen Minimum liegen würden. In Abstimmung mit dem Betriebsrat würden zusätzlich Essensgutscheine und Transportentschädigungen vergeben. Es ist allerdings nicht bekannt, ob der in Ungarn gezahlte Lohn die Existenzsicherung deckt.

Rund die Hälfte der Produkte wird in Ländern gefertigt, die für notorisch tiefe Löhne bekannt sind. Die BSCI stuft diese Standorte (China, Indien, Türkei, Bulgarien und Rumänien) als Risikoländer ein. Calida lagert die Verantwortung der Sorgfaltspflicht und Einhaltung der Menschenrechte weitgehend an die BSCI aus. Die BSCI bekennt sich zwar allgemein zum Recht auf einen Existenzlohn, verlangt aber nicht, dass die BSCI-Mitglieder in ihren Lieferketten einen Existenzlohn implementieren müssen. Im öffentlich zugänglichen Positionspapier zu Existenzlohn verweist die BSCI für die Durchsetzung eines Existenzlohnes auf die Verantwortung der Regierungen, Gewerkschaften und NGOs. Doch damit ein Existenzlohn auf Fabrikebene umgesetzt werden kann, müssen Unternehmen auch ihre eigene Einkaufspraxis analysieren, sowie ihre Preisstruktur und Lieferfristen anpassen. Die BSCI unternimmt hier keinerlei Anstrengungen.

Die BSCI sagt, dass sie quantitative und qualitative Aspekte der Entlohnung anpacken will. Es ist sicher wichtig, dass Löhne fristgerecht ausbezahlt und die

Fähigkeiten der ArbeiterInnen berücksichtigt werden, doch sind die Löhne heute so tief, dass sie nicht einmal die nötigsten Ausgaben, wie zum Beispiel ausreichende Ernährung, decken. Es braucht daher in den Kleider-, Schuh- und Textilfabriken weltweit einen deutlichen Lohnanstieg sowie die Bereitschaft der Markenfirmen mittels höherer Einkaufspreise in den Fabriken zu einem solchen Lohnanstieg beizutragen. Weder die BSCI noch Calida verpflichten sich zu solchen Schritten.

Calida verlässt sich hauptsächlich auf Positionen, Standards, Aktivitäten und Audits der BSCI und zeigt in der Existenzlohnfrage wenig eigenes systematisches Engagement. In einer Stellungnahme an die CCC sagt Calida, dass «in China, vor allem im südchinesischen Raum, wo Calida tätig sei, eine Selbstregulierung der Arbeitsbedingungen (inkl. Lohn) durch den Arbeitsmarkt erfolge.» Die CCC stimmt dem zu, nur heisst diese «Selbstregulierung» leider nicht automatisch, dass sich damit die Arbeits- und Lebensbedingungen zum Besseren wenden. Generell beobachtet die CCC, dass der selbstregulierte Textilarbeitsmarkt unter internationalem Konkurrenzdruck eine Lohnnivellierung gegen unten bewirkt.

Damit sich wirklich etwas ändert in den Fabriken, reicht es nicht, die Verantwortung an Initiativen wie die BSCI auszulagern. Calida muss selber aktiv werden, Verantwortung für die eigene Lieferkette übernehmen und sicherstellen, dass die Rechte aller ArbeiterInnen – inklusive dem Recht auf einen existenzsichernden Lohn – in dieser Lieferkette respektiert werden.



Marke: Charles Vögele

Charles Vögele Trading AG

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

«Wir setzen in unserer internationalen Lieferkette den BSCI Verhaltenskodex um. Dieser Kodex schreibt die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes vor. Dieser Lohn sollte die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen decken und darüber hinaus einen frei verfügbaren Betrag beinhalten. Da dies oft nicht der Fall ist, arbeitet die BSCI auf die Bezahlung eines Existenzlohnes hin. Wir sind überzeugt, dass es hierfür einen ganzheitlichen Ansatz braucht. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte einzubeziehen, wie beispielsweise die Bezahlungsart, die fristgerechte Auszahlung des Lohns, die Lohnhöhen, die Berücksichtigung von Bildung und Arbeitserfahrung und die Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitangestellten sowie StücklohnarbeiterInnen. Die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes, der gesetzlichen Lohnzulagen und der korrekten Überstundenbezahlung ist nicht verhandelbar. Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein angestrebtes Ziel, bleibt aber freiwillig.»

Unsere Einschätzung

Charles Vögele antwortete auf die CCC-Umfrage mit Standardantworten von BSCI. Die Firma versteckt sich hinter der Businessvereinigung und lagert die Verantwortung zur Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte weitgehend an BSCI aus. Charles Vögele verpflichtet sich nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes. Insgesamt gibt es in den Antworten von Charles Vögele keine Hinweise auf ein ernsthaftes Engagement für die Verbesserung der Lohnsituation in der eigenen Lieferkette und die Anhebung der Löhne auf ein existenzsicherndes Niveau.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Nein

Stärkung der ArbeiterInnen

Charles Vögele verweist auf den BSCI-Verhaltenskodex, der das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet und in den Zulieferfabriken angewendet wird. Die Verantwortung für die Durchsetzung dieses Rechts delegiert Charles Vögele an das lokale Fabrikmanagement. Charles Vögele verweist auf Trainings zu Gewerkschaftsfreiheit, die die BSCI für das Fabrikmanagement anbietet. Es sind jedoch weder Details zum genauen Inhalt der Trainings bekannt, noch ob auch Charles Vögele-Lieferanten daran teilnehmen.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

Charles Vögele sagt: «Die Berechnung eines lokalen Existenzlohnes ist Teil der BSCI-Audits und wird gemäss der SA8000-Methode erhoben. Nach jedem Audit wird ein Korrekturplan erstellt, der auch die Differenz zwischen dem Fabriklohn und einem Existenzlohn aufzeigt.» Auf weitere Fragen – beispielsweise zur konkreten Lohnhöhe bei Zulieferfabriken oder zur Einkaufspolitik und Einkaufspraxis – antwortet Charles Vögele nicht und stellt sich auf den Standpunkt, dass es sich hierbei um vertrauliche Daten handle.

Dialog und Zusammenarbeit

Charles Vögele verweist auf Positionspapiere auf der BSCI-Webseite. Zum Thema Existenzlohn heisst es dort: «Die BSCI ist überzeugt, dass eine nachhaltige Veränderung der Löhne durch Diskussionen der lokalen Sozialpartner und durch lokale Gesetzgebung erreicht wird. Um dies zu fördern, arbeitet die BSCI in einem Netzwerk von Runden Tischen mit (...)». Es sind weder Details zum Inhalt der Runden Tische bekannt noch ob sich Charles Vögele-Lieferanten daran beteiligen. Charles Vögele fügt an, dass das Ziel der Runden Tische der Austausch zwischen lokalen Regierungen, Gewerkschaften, NGOs und Vertretern von Produzentenorganisationen sei, und dass der Hauptfokus nicht auf einzelnen Lieferanten sondern auf der Einbindung lokaler Regierungen, die bei Themen wie dem Existenzlohn auch ihre Verantwortung tragen würden, liege. Charles Vögele arbeitet nicht mit Multistakeholder-Initiativen, Gewerkschaften oder NGOs an der systematischen Umsetzung eines Existenzlohnes und berichtet als Firma nicht öffentlich über die Lohnsituation sowie allfällige Massnahmen und Fortschritte für höhere Löhne in der eigenen Lieferkette.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Charles Vögele sagt: «Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein langfristiges Ziel, das auf der Ebene der einzelnen Fabriken verfolgt wird. Da in einigen Fabriken das Lohnniveau näher an einem Existenzlohn ist als bei anderen, braucht es daher unterschiedliche Massnahmen und Interventionen. Die BSCI verfolgt insgesamt die Strategie eines stufenweisen Entwicklungsansatzes. Die BSCI ist ein aktives Mitglied des Fair Wage Network.»

Charles Vögele engagiert sich gemäss Informationen der CCC in keinen konkreten Projekten mit Zulieferfabriken, um Löhne auf ein Existenzlohniveau anzuheben. Weder Charles Vögele noch die BSCI haben eine klare Strategie, messbare Zielsetzungen oder zeitliche Meilensteine veröffentlicht, wie ein Existenzlohn implementiert werden soll.

Übersicht der Produktion

Lieferkette	Weder die Anzahl der Lieferanten noch die Dauer der Lieferbeziehung sind bekannt. Es ist nicht bekannt, welcher Anteil der Ware via Agenten/Zwischenhändler oder über direkte Aufträge von den Fabriken bezogen wird. Charles Vögele sagt, es handle sich dabei um vertrauliche Informationen.
Produktionsländer	Asien: 89,7% (Bangladesch 41,2%, China 17,1%, Indien 9,3%, Indonesien 2%, Pakistan 1%, andere, nicht näher spezifizierte, asiatische Länder 19,1%), Europa: 10,3% (Die Länder sind nicht bekannt)
Umsatz 2012	971,83 Mio. CHF

Gewinn 2012	- 109,44 Mio. CHF (Verlust)
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	6743
Anzahl Verkaufsstellen	über 800 Geschäfte in 10 Ländern

Kommentar der CCC

Charles Vögele lagert seine Verantwortung der Sorgfaltspflicht und Einhaltung der Menschenrechte weitgehend an die BSCI aus.

Die BSCI bekennt sich zwar allgemein zum Recht auf einen Existenzlohn, verlangt aber nicht, dass die BSCI-Mitglieder in ihren Lieferketten einen Existenzlohn implementieren müssen. Im öffentlich zugänglichen Positionspapier zu Existenzlohn verweist die BSCI für die Durchsetzung eines Existenzlohnes auf die Verantwortung der Regierungen, Gewerkschaften und NGOs. Doch damit ein Existenzlohn auf Fabrikebene umgesetzt werden kann, müssen Unternehmen auch ihre eigene Einkaufspraxis analysieren, sowie ihre Preisstruktur und Lieferfristen anpassen. Die BSCI unternimmt hier keinerlei Anstrengungen.

Die BSCI sagt, dass sie quantitative und qualitative Aspekte der Entlohnung anpacken will. Es ist sicher wichtig, dass Löhne fristgerecht ausbezahlt und die Fähigkeiten der ArbeiterInnen berücksichtigt werden, doch sind die Löhne heute so tief, dass sie nicht einmal die nötigsten Ausgaben, wie zum Beispiel ausreichende Ernährung, decken. Es braucht daher in den Kleider-, Schuh- und Textilfabriken weltweit einen deutlichen

Lohnanstieg sowie die Bereitschaft der Markenfirmen, mittels höherer Einkaufspreise in den Fabriken zu einem solchen Lohnanstieg beizutragen. Weder die BSCI noch Charles Vögele verpflichten sich zu solchen Schritten.

Nichts in den Antworten von Charles Vögele deutet darauf, dass sich das Unternehmen bemüht, zusammen mit Lieferanten, ArbeiterInnen, Gewerkschaften und NGOs in der eigenen Lieferkette konkret auf einen Existenzlohn hinzuarbeiten. Charles Vögele setzt sich als Firma kaum für die Stärkung der ArbeiterInnen in seiner eigenen globalen Lieferkette ein. Charles Vögele verlässt sich vollumfänglich auf Positionen, Standards, Aktivitäten und Audits der BSCI und zeigt in der Existenzlohnfrage keinerlei eigenes Engagement. Damit sich wirklich etwas ändert in den Fabriken, reicht es nicht, die Verantwortung an Initiativen wie die BSCI auszulagern. Charles Vögele muss selber aktiv werden, Verantwortung für die eigene Lieferkette übernehmen und sicherstellen, dass die Rechte aller ArbeiterInnen – inklusive das Recht auf einen existenzsichernden Lohn – in dieser Lieferkette respektiert werden.



Marke: Chicorée

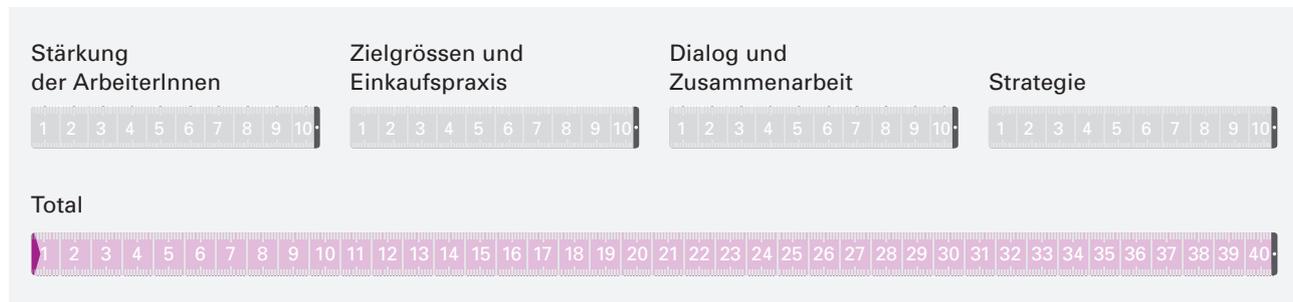
Chicorée Mode AG

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

«Chicorée ist daran interessiert, in der eigenen Lieferkette einen Existenzlohn zu bezahlen, der die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen deckt und in einer Standardarbeitswoche erreicht werden kann.»
 Im Verhaltenskodex auf der Website sagt das Unternehmen weiter:
 «JedeR ArbeiterIn hat das Recht auf einen Lohn, der für die Erfüllung der menschlichen Grundbedürfnisse ausreicht. Es müssen zumindest die gesetzlich vorgegebenen Mindestlöhne oder die branchenüblichen Löhne eingehalten werden.»

Unsere Einschätzung

Chicorée gibt an, sich zu einem Existenzlohn zu bekennen. Doch im Verhaltenskodex wird als Benchmark nur der gesetzliche Mindestlohn oder industrieübliche Lohn erwähnt. Beide Löhne sind in der Regel weit von einer Existenzsicherung entfernt. Gemäss Informationen der CCC verfügt Chicorée darüber hinaus nicht über ausreichende Massnahmen, um die Arbeitsbedingungen in der eigenen Lieferkette systematisch zu erfassen und zu verbessern.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Nein

Stärkung der ArbeiterInnen

Chicorée verweist auf ihren Zwischenhändler/Agenten, die Rayontex Group. Gemäss Chicorée kommuniziert die Rayontex Group die Gewerkschaftsrechte in Zulieferfabriken. Als Basis dazu dient ihr der Verhaltenskodex der Business Social Compliance Initiative (BSCI) und der Fair Wear Foundation (FWF). Weder Chicorée noch die Rayontex Group sind jedoch Mitglied bei der BSCI oder der FWF. Es sind darüber hinaus keine Massnahmen bekannt, wie Chicorée die ArbeiterInnen und die Gewerkschaftsrechte in der eigenen Lieferkette stärken will.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

Chicorée hat keine konkrete Vorgabe, wie hoch ein Existenzlohn sein soll. Gemäss eigenen Angaben hat das Unternehmen die Einkaufspraxis bisher nicht angepasst, um auf die Bezahlung von Existenzlöhnen in der eigenen Lieferkette hinzuarbeiten. Chicorée verweist auf eine interne Arbeitsgruppe für «Nachhaltige Arbeitsbedingungen in der Lieferkette», die künftig die Einkaufspraxis und deren Auswirkungen auf die Löhne in der Chicorée-Lieferkette analysieren will.

Dialog und Zusammenarbeit

Chicorée arbeitet bisher nicht mit andern Unternehmen, Multistakeholder-Initiativen, Gewerkschaften oder NGOs an der systematischen Umsetzung eines Existenzlohnes.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Chicorée gibt an, dass im Rahmen der internen Arbeitsgruppe für «Nachhaltige Arbeitsbedingungen in der Lieferkette» eine Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes erarbeitet werden soll.

Übersicht der Produktion

Lieferkette	Die Anzahl Lieferanten ist nicht bekannt. Mit 80% der Lieferanten unterhält die Chicorée langfristige Lieferbeziehungen von mehr als 5 Jahren (15% zwischen 2–5 Jahren, 5% weniger als 2 Jahre). 60% der Aufträge werden direkt an Fabriken vergeben, für 40% der Lieferaufträge arbeitet Chicorée mit Zwischenhändlern / Agenten zusammen.
Produktionsländer	Bangladesch (20%), China (40%), Indien (30%), Türkei (10%)
Umsatz 2012	156 Mio. CHF
Gewinn 2012	nicht bekannt
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	850
Anzahl Verkaufsstellen	170 Geschäfte in der Schweiz

Kommentar der CCC

Chicorée hat im Unterschied zur CCC-Befragung 2010 dieses Mal reagiert, den CCC-Fragebogen ausgefüllt und Umsetzungsmassnahmen für einen Existenzlohn angekündigt. Dies lässt darauf hoffen, dass das Unternehmen der sozialen Unternehmensverantwortung endlich einen höheren Stellenwert einräumen wird. Chicorée zeigt sich generell offener und transparenter als 2010. Im Vergleich zu andern Firmen besteht aber nach wie vor ein grundlegender Mangel an Transparenz, unter anderem bezüglich der Lieferkette und der Einkaufspolitik.

Das Bekenntnis zu einem Existenzlohn ist ein erster Schritt, doch braucht es Umsetzungsmassnahmen, damit es nicht beim Lippenbekenntnis bleibt. Chicorée scheint dazu noch keine konkreten Ideen zu haben. Der hohe Anteil an Warenbezügen via Zwischenhändler/Agenten (40%) ist eine schwierige Ausgangslage

zur Durchsetzung eines Existenzlohnes. Chicorée hätte mehr Einfluss, wenn die Aufträge direkter an Fabriken vergeben würden. Chicorée gibt gegenüber der CCC an, dass das Unternehmen das Volumen der Warenbezüge via Zwischenhändler jährlich verkleinern will.

Die interne Chicorée-Arbeitsgruppe kann ein guter Anfang sein, um die eigene Lieferkette und Prozesse besser zu verstehen und anzupassen. Darüber hinaus braucht es aber die Zusammenarbeit mit Multistakeholder-Initiativen, Gewerkschaften und NGOs, um auf einen Existenzlohn hinzuarbeiten. Es ist nicht klar, was Chicorée über die interne Arbeitsgruppe hinaus plant.

Wenn es Chicorée ernst meint, müssen auf Worte sehr rasch Taten folgen. Das Unternehmen muss öffentlich über die Massnahmen und Umsetzungsfortschritte auf dem Weg zu einem Existenzlohn berichten.



Eigenmarken: Nulu, Naturaline, Sergio, Avela, Evabella, Feel you, Prix Garantie, Qualité et prix. Die Eigenmarken bei TopTip werden grösstenteils ebenfalls von den gleichen Lieferanten wie für die Textil-Eigenmarken von Coop beliefert.

Coop

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

Für konventionelle Eigenmarken

(70 % vom Eigenmarkensortiment in der Bekleidung):

«Wir setzen in unserer internationalen Lieferkette den BSCI Verhaltenskodex um. Der Kodex schreibt die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes vor. Dieser Lohn sollte die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen decken und darüber hinaus einen frei verfügbaren Betrag beinhalten. Da dies oft nicht der Fall ist, arbeitet die BSCI auf die Bezahlung eines Existenzlohnes hin. Wir sind überzeugt, dass es hierfür einen ganzheitlichen Ansatz braucht. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte einzubeziehen. Es genügt nicht, nur auf quantitative Aspekte der Lohnhöhe zu fokussieren. Bezugnehmend auf die Zusammenarbeit mit dem Fair Wage Network unterstreicht BSCI, dass der Einbezug qualitativer Aspekte wie beispielsweise die Bezahlungsart, die fristgerechte Auszahlung des Lohns, die Lohnhöhen, die Berücksichtigung von Bildung und Arbeitserfahrung und die Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitangestellten sowie StücklohnarbeiterInnen wichtig ist. Die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes, der gesetzlichen Lohnzulagen und der korrekten Überstundenbezahlung ist nicht verhandelbar. Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein angestrebtes Ziel, das erreicht werden soll, bleibt aber freiwillig.»

Für Naturaline

(rund 30 % vom Eigenmarkensortiment in der Bekleidung):

«Vom biologischen Anbau und fair gehandelter Baumwolle bis zum fertigen Kleidungsstück werden von externen Kontrollstellen sämtliche Produktionsschritte gemäss strengen ökologischen und sozialen Anforderungen überprüft. Die Umsetzung des bioRe®-Kontrollsystems – das einen ganzheitlichen Ansatz verfolgt und Anforderungen an Sozialstandards, Qualitätsmanagement, Umweltstandards, Rückverfolgbarkeit und Prozessabläufe umfasst – ist ein Kernelement und wird kontinuierlich von der Remei AG überwacht. In der bioRe®-Lieferkette ist faire Entlohnung eine generelle Anforderung. Das Kontrollsystem beinhaltet die Zustimmung zu den bioRe®-Anforderungen, die Durchführung von Audits durch ernannte Kontrollinstanzen, gefolgt von Korrekturplänen und deren Implementierung und unterstützt durch direkte Kontakte zwischen der Firma Remei und den Lieferanten. Alle Hauptlieferanten müssen SA8000 zertifiziert sein. Alle Unterlieferanten müssen als Mindestanforderung ein BSCI-Audit durchlaufen. Mittelfristig müssen auch Unterlieferanten eine SA8000-Zertifizierung erreichen.»

Unsere Einschätzung

Coop verfolgt eine Doppelstrategie: Coop Naturaline orientiert sich an hohen ökologischen und sozialen Standards, die unter anderem auch eine Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes einschliessen. Für die überwiegende Mehrheit der Produkte (restliche Eigenmarken sowie Fremdmarken) lagert Coop die Verantwortung zur Sorgfaltspflicht und Einhaltung der Menschenrechte weitgehend an die BSCI aus.

Für konventionelle Eigenmarken

(70% vom Eigenmarkensortiment in der Bekleidung):

Coop antwortet auf die CCC-Umfrage mit Standardantworten von der BSCI. Die Firma versteckt sich hinter der Businessvereinigung. Coop verpflichtet sich für die konventionellen Eigenmarken nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes. In den Antworten von Coop gibt es keine Hinweise darauf, dass das Unternehmen auf eine systematische Anhebung der Löhne auf ein existenzsicherndes Niveau in der eigenen Lieferkette hinarbeitet.

Für Naturaline

(rund 30% vom Eigenmarkensortiment in der Bekleidung):

Mit Naturaline (bioRe®) arbeitet Coop sowohl entlang der Lieferkette (Anbau bis Fertigung) wie auch auf der Ebene der Hauptlieferanten und deren Unterlieferanten an Verbesserungen. Damit geht Coop weiter als die meisten Firmen. Naturaline (bioRe®) stützt sich auf die Anforderungen der SA8000-Zertifizierung, welche den Grundsatz eines Existenzlohnes beinhaltet, diesen aber deutlich unter dem Existenzlohn der Asia Floor Wage Allianz ansetzt. Bei einer SA8000-Zertifizierung wird zudem der volle Umsetzungsaufwand auf die Lieferanten übertragen.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Nein

Stärkung der ArbeiterInnen

Konventionelle Eigenmarken: Coop verweist auf den BSCI-Verhaltenskodex, der das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet und in den Zulieferfabriken angewendet wird.

Naturaline(bioRe®): Coop verweist auf den SA8000-Standard (für Hauptlieferanten) und den BSCI-Standard (als Vorqualifikation für Unterlieferanten auf dem Weg zu einer SA8000-Zertifizierung). Beide Standards beinhalten das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit.

Die Verantwortung für die Durchsetzung dieses Rechts delegiert Coop sowohl bei den konventionellen Eigenmarken als auch bei Naturaline an das lokale Fabrikmanagement. Coop verweist auf Trainings zu Gewerkschaftsfreiheit, die die BSCI für das Fabrikmanagement anbietet und fügt an, Coop würde sich aktiv dafür einsetzen, dass die Fabrikmanager auch teilnehmen. Coop hat im Rahmen eines Pilotprojekts das ILO Programm «Sustaining Competitive and Responsible Enterprises» (SCORE) getestet. SCORE ist ein «Trainingsprogramm für kleine und mittlere Lieferanten in Risikoländern, das sie befähigt, durch die Verbesserung von Qualität, Produktivität und Personalführung mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen». SCORE bildet die Basis für eine Zusammenarbeit zwischen der ILO und BSCI und wird standardmässig seit 2013 in China angewandt. Es ist nicht bekannt, ob und wie im Rahmen von SCORE spezifisch auf die Gewerkschaftsrechte eingegangen wird.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

Konventionelle Eigenmarken: Coop sagt: «Die Berechnung eines lokalen Existenzlohnes ist Teil der BSCI-Audits und wird gemäss der SA8000-Methode erhoben. Nach jedem Audit wird ein Korrekturplan erstellt, der auch die Differenz zwischen dem Fabriklohn und einem Existenzlohn beinhaltet und z.H. des Fabrikmanagements die notwendigen Schritte in Richtung Existenzlohn aufzeigt.» Zur Einkaufspolitik sagt Coop, dass sie auf langfristige Lieferantenbeziehungen setzen, künftig strengere Richtlinien für unauthorisierte Weitergabe von Teilaufträgen an Unterlieferanten in Erwägung ziehen und ihren Lieferanten die Teilnahme an Programmen wie SCORE anbieten würden.

Naturaline(bioRe®): Die Höhe eines Existenzlohnes wird nach der SA8000-Methode berechnet. Ein SA8000-Zertifikat ist für alle Direktlieferanten eine Bedingung. Es ist nicht bekannt, ob Coop über genaue Berechnungen verfügt, um sicherzustellen, dass der gezahlte Fabrikeinkaufspreis auch die Bezahlung eines Existenzlohnes für alle ArbeiterInnen zulässt.

Coop gibt weder für die konventionellen Eigenmarken noch für Naturaline konkrete Lohnhöhen in den Zulieferfabriken bekannt. Coop stellt sich auf den Standpunkt, dass es sich hierbei um vertrauliche Daten handle.

Dialog und Zusammenarbeit

Konventionelle Eigenmarken und Naturaline: Coop verweist auf Positionspapiere auf der BSCI-Webseite. Zum Thema Existenzlohn heisst es dort: «Die BSCI ist überzeugt, dass eine nachhaltige Veränderung der Löhne durch Diskussionen der lokalen Sozialpartner und durch lokale Gesetzgebung erreicht wird. Um dies zu fördern, arbeitet die BSCI in einem Netzwerk von Runden Tischen mit (...)». Es gibt keine öffentlich zugänglichen Details zum Inhalt der Runden Tische und es ist auch nicht bekannt, ob sich Coop-Lieferanten daran beteiligen. Coop verweist auf die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften im Rahmen der Social Accountability International (SAI), des Global Social Compliance Programms (GSCP) sowie der International Labour Organisation (ILO). Coop arbeitet aktiv bei BSCI mit. BSCI arbeitet unter anderem mit dem Fair Wage Network und Better Work zusammen. Coop berichtet als Firma nicht öffentlich über die Lohnsituation sowie allfällige Massnahmen und Fortschritte für höhere Löhne in der eigenen Lieferkette.

Zusätzlich für Naturaline(bioRe®): Die Remei AG veröffentlicht einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, in dem die Firma detailliert Auskunft gibt über die Lieferkette und die Zielerreichung der Umwelt- und Sozialstandards. Die Remei AG berichtet darin auch über den Anteil der Produktion in SA8000 zertifizierten Fabriken sowie über die Höhe der Prämien und weiteren Leistungen der bioRe-Stiftung an Bauwollbauern. Über das online-tool remei.ch/en/products-traceability ermöglicht das Unternehmen die Rückverfolgbarkeit für jedes Produkt.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Konventionelle Eigenmarken: Coop sagt: «Die Bezahlung eines Existenzlohns ist ein langfristiges Ziel, das auf Fabrikebene verfolgt wird. Da in einigen Fabriken das Lohnniveau näher an einem Existenzlohn ist als bei anderen, braucht es unterschiedliche Massnahmen und Interventionen. Im Rahmen von BSCI arbeitet Coop mit jeder Fabrik individuell.» Die BSCI verfolgt insgesamt die Strategie eines stufenweisen Entwicklungsansatzes. Die BSCI ist ein aktives Mitglied des Fair Wages Network. Coop verweist zudem auf das SCORE-Programm (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises) der Internationalen Arbeitsorganisation der UNO, an dem sich das Unternehmen beteiligt. Das Ziel von SCORE ist die Produktivität als Vorbedingung für die Bezahlung höherer Löhne zu steigern. Weder Coop noch die BSCI haben eine klare Strategie, messbare Zielsetzungen oder zeitliche Meilensteine veröffentlicht, wie ein Existenzlohn implementiert werden soll.

Naturaline(bioRe®): Die Produkte werden aus biologisch angebaute Baumwolle (eigene Projekte der Firma Remei) hergestellt. Die BäuerInnen haben eine Abnahmegarantie und erhalten eine Zusatzprämie. In der Verarbeitung setzt Naturaline(bioRe®) auf den SA8000-Standard und produziert den grössten Teil in SA8000-zertifizierten Fabriken. Im Rahmen der bioRe®-Stiftung arbeitet die Remei AG an diversen Projekten, die unter anderem den Marktzugang für Produkte von selbstverwalteten Produzentengruppen aus dem Süden fördern soll.

Übersicht der Produktion

Lieferkette	Coop sagt, das Unternehmen kenne die Anzahl der Lieferanten, die Dauer der Lieferbeziehungen wie auch den Anteil an Importeuren, es handle sich aber um vertrauliche Informationen.
Produktionsländer	Hauptlieferanten in China, Europa (Deutschland, Italien, Schweiz, Rumänien), Indien, Türkei. Details sind der CCC nicht bekannt, Coop sagt, es handle sich um vertrauliche Informationen.
Umsatz 2012	27,8 Mrd. CHF (ganzer Konzern)
Gewinn 2012	452 Mio. CHF (ganzer Konzern)
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	75 309 (ganzer Konzern)
Anzahl Verkaufsstellen	2017 Filialen (ganzer Konzern)

Kommentar der CCC

Coop verfolgt eine Doppelstrategie: Coop Naturaline orientiert sich an hohen ökologischen und sozialen Standards, die unter anderem auch eine Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes einschliessen. Für die überwiegende Mehrheit der Produkte (restliche Eigenmarken sowie Fremdmarken) lagert Coop die Verantwortung zur Sorgfaltspflicht und Einhaltung der Menschenrechte weitgehend an die BSCI aus.

Die Förderung der Bioprodukte aus dem Naturaline-Sortiment ist löblich. Coop gilt hier international als Pionier. Die Remei AG liefert alle Garne für die Naturaline Produktion und stellt rund ein Drittel der Naturaline her. Coop produziert die anderen zwei Drittel und wendet dabei den gleichen Standard an. Die Remei AG kontrolliert im Gegensatz zu vielen Firmen nicht nur die Hauptlieferanten, sondern auch deren Untertierlieferanten. Doch Coop Naturaline macht nur 30% des Umsatzes

der Coop Eigenmarken aus. Für die restlichen 70% des Umsatzes der Coop Eigenmarken verpflichtet sich Coop nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes. Auch bei den zahlreichen Fremdmarken, die Coop vertreibt, gibt es keine entsprechende Vorgabe bezüglich Existenzlohn.

Insgesamt baut Naturaline die gesamte Strategie für bessere Arbeitsbedingungen auf der Zertifizierung der ganzen Produktionskette gemäss dem SA8000-Standard auf. Der SA8000-Standard beinhaltet einen Existenzlohn, die Umsetzungsverantwortung wird aber vollumfänglich auf die Lieferanten übertragen. Es ist zudem problematisch, dass sich die SA8000-Methode so stark auf Audits stützt. Ohne eine systematische Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und NGOs vor Ort ist die Gefahr gross, dass Arbeitsrechtsverletzungen nicht aufgedeckt und die tatsächlich gezahlten Lohnhöhen nicht aufgezeigt werden. Mit der Berechnung ei-

nes Existenzlohnes gemäss der SA8000-Methode wird systematisch ein Lohn-Benchmark pro Fabrik erhoben. Die SA8000-Methode besagt, dass der Lohn die Hälfte der Kosten einer Familie abdecken soll (in der Regel heisst das die Kosten für den/die ArbeiterIn plus für eine weitere Person). In vielen Produktionsländern muss der Lohn aber für weit mehr Personen ausreichen, da Sozialversicherungen mangelhaft und Arbeitslosigkeit weit verbreitet sind. Die SA8000-Lohn-Berechnung wird zudem von den AuditorInnen selbst gemacht und ist Teil des Auditberichts. Weder die angestrebte Lohnhöhe noch deren Umsetzungserfolg ist daher öffentlich zugänglich und kann von lokalen Gewerkschaften und NGOs demzufolge auch nicht überprüft werden.

Dass Coop das Ziel des SCORE-Programms mit einer Produktivitätssteigerung als Vorbedingungen für die Bezahlung höherer Löhne beschreibt, deutet darauf hin, dass Coop nicht gewillt ist, die eigene Einkaufspolitik ernsthaft zu hinterfragen und einen konkreten finanziellen Beitrag an die Lohnsteigerung auf Fabrikebene zu leisten. Coop arbeitet bei der BSCI international aktiv mit und vertritt hauptsächlich die Positionen, Standards, Aktivitäten und Audits der BSCI. Die BSCI bekennt sich zwar allgemein zum Recht auf einen Existenzlohn, verlangt aber nicht, dass die BSCI-Mitglieder in ihren Lieferketten einen Existenzlohn implementieren müssen. Im öffentlich zugänglichen Positionspapier zu Existenzlohn verweist die BSCI für die Durchsetzung eines Existenzlohnes auf die Verantwortung der Regie-

rungen, Gewerkschaften und NGOs. Doch damit ein Existenzlohn auf Fabrikebene umgesetzt werden kann, müssen Unternehmen auch ihre eigene Einkaufspraxis analysieren, sowie ihre Preisstruktur und Lieferfristen anpassen. Die BSCI unternimmt hier keinerlei Anstrengungen. Die BSCI sagt, dass sie quantitative und qualitative Aspekte der Entlohnung anpacken will. Es ist sicher wichtig, dass Löhne fristgerecht ausbezahlt und die Fähigkeiten der ArbeiterInnen berücksichtigt werden, doch sind die Löhne heute so tief, dass sie nicht einmal die nötigsten Ausgaben, wie zum Beispiel ausreichende Ernährung, decken. Es braucht daher in den Kleider-, Schuh- und Textilfabriken weltweit einen deutlichen Lohnanstieg sowie die Bereitschaft der Markenfirmen, mittels höherer Einkaufspreise in den Fabriken zu einem solchen Lohnanstieg beizutragen. Weder die BSCI noch Coop verpflichten sich bisher zu solchen Schritten.

Damit sich wirklich etwas ändert in den Fabriken muss Coop Verantwortung für die gesamte Lieferkette übernehmen und sicherstellen, dass die Rechte aller ArbeiterInnen – inklusive das Recht auf einen existenzsichernden Lohn – in dieser Lieferkette respektiert werden. Die Benchmarks für einen Existenzlohn, wie sie heute bei der Naturaline angewandt werden, müssen zudem massgeblich nach oben korrigiert und öffentlich gemacht sowie die Zusammenarbeit mit lokalen Gewerkschaften intensiviert werden.



Marken: Avant Première, Jean-Jaques Benson, Jean-Jaques Benson Signature, Maddison, Maddison Weeken, Yes or No, Yes or No Black, Campus, Inside, NRG, Les Essentiels

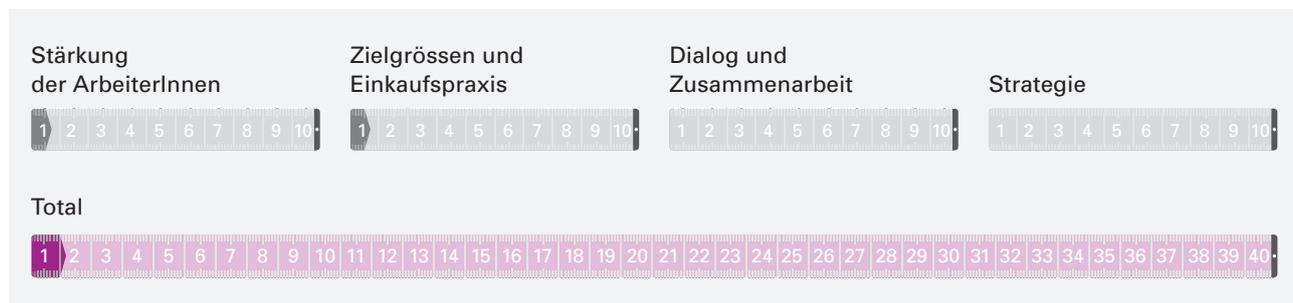
Manor AG

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

Die Manor AG bekennt sich in ihrem öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex zur Zahlung eines angemessenen Existenzminimums und sagt: «Löhne müssen regelmässig und pünktlich bezahlt werden und einer angemessenen Entlohnung für die geleistete Arbeit entsprechen. Löhne und Vergütungen, die für eine «normale» Arbeitswoche bezahlt werden, müssen mindestens dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse von ArbeiterInnen und ihren Familien zu decken und ihnen ein frei verfügbares Einkommen zu bieten.» (...)

Unsere Einschätzung

Die Manor AG bekennt sich im Verhaltenskodex zu einem Existenzlohn. Das ist zwar ein erster wichtiger Schritt, doch hat das Unternehmen über den Verhaltenskodex hinaus bisher kein konkretes Engagement gezeigt, um den Existenzlohn in der eigenen Zulieferkette umzusetzen.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Nein

Stärkung der ArbeiterInnen

Die Manor AG hat den Verhaltenskodex (dieser beinhaltet unter anderem das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit und auf einen Existenzlohn) als Teil ihres Kaufvertrages integriert, den alle Zulieferer unterschreiben müssen. Die Manor AG äussert sich jedoch nicht dazu, wer die Verantwortung für die Umsetzung des Verhaltenskodexes trägt. Das Unternehmen sagt, dass im Frühling 2013 ein neues internes Manual zur kontinuierlichen Verbesserung der sozialen und ökologischen Standards bei Lieferanten erarbeitet worden sei. Details dazu sind nicht bekannt.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

Obwohl die Manor AG gemäss ihrem Verhaltenskodex die Zahlung eines Existenzlohnes beabsichtigt, hat das Unternehmen keine konkrete Vorgabe, wie hoch ein Existenzlohn sein soll. Die Manor AG äussert sich nicht, ob die Einkaufspraxis angepasst wurde, um auf die Bezahlung von Existenzlöhnen in der eigenen Lieferkette hinzuarbeiten.

Dialog und Zusammenarbeit

Die Manor AG arbeitet nicht mit andern Unternehmen, Multistakeholder-Initiativen, Gewerkschaften oder NGOs an der systematischen Umsetzung eines Existenzlohnes.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Die Manor AG engagiert sich gemäss Informationen der CCC in keinen konkreten Projekten mit Zulieferfabriken, um die Anhebung der Löhne auf einen Existenzlohn umzusetzen. Die Manor AG hat bisher öffentlich keine klare Strategie, messbare Zielsetzungen oder zeitliche Meilensteine kommuniziert, wie ein Existenzlohn implementiert werden soll.

Übersicht der Produktion

Lieferkette	Manor platziert 75% der Aufträge direkt bei Lieferanten, 20% via Zwischenhändler/Agenten, 5% bei weiteren Lieferanten. Die Dauer der Lieferbeziehung ist nicht bekannt.
Produktionsländer	China (36,2%), Schweiz (23,8%, Importeure, nicht Produktion); Indien (4,7%), weitere, nicht spezifizierte, asiatische Länder (3,5%), Europa (31,5%), weitere, nicht spezifizierte Länder (0,2%)
Umsatz 2012	2,8 Mrd. CHF
Gewinn 2012	nicht bekannt
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	10 600
Anzahl Verkaufsstellen 31.12.2012	64 Warenhäuser in der Schweiz

Kommentar der CCC

Die Manor AG zeigt mit ihrem Verhaltenskodex einen guten Vorsatz, doch die Umsetzung bleibt höchst mangelhaft. Bisher scheint es dem Unternehmen nicht zu gelingen, die Absichtserklärung im eigenen Verhaltenskodex zur Bezahlung eines Existenzlohnes systematisch in die Praxis umzusetzen. Die Manor AG setzt sich kaum für die Stärkung der ArbeiterInnen in ihrer eigenen globalen Lieferkette ein. Die vertragliche Verpflichtung

alleine reicht nicht, um die Durchsetzung eines Existenzlohnes zu garantieren. Damit sich wirklich etwas ändert in den Fabriken, müssen Unternehmen auch ihre eigene Einkaufspraxis analysieren, sowie die Preisstruktur und Lieferfristen anpassen, damit auf Fabrikebene ein Existenzlohn bezahlt werden kann. Die Manor AG unternimmt hier gemäss Informationen der CCC bisher keinerlei Anstrengungen.



Marke: Retailer / Einzelhändler mit zahlreichen Fremdmarken, Eigenmarke: Bear Inc. by Stress

Metro Boutique

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

Metro Boutique bekennt sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich öffentlich weder dazu, Löhne entsprechend eines Existenzlohns noch entsprechend eines gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen. Es sind keine Massnahmen von Metro Boutique bekannt, um auf die Bezahlung von Existenzlöhnen in der eigenen Lieferkette hinzuwirken.

Unsere Einschätzung

Metro Boutique hat den CCC-Fragebogen nicht beantwortet. Metro Boutique verweist darauf, dass als Retailer (Einzelhändler) der Handlungsspielraum klein sei. Doch auch Retailer tragen eine soziale Verantwortung für die Herstellung der Produkte, denn sie entscheiden mit, welche Produkte auf den Markt kommen und den KundInnen in den Läden angeboten werden. Mit ihrer Markenauswahl wirken sie deshalb auch auf die Einhaltung der Menschenrechte und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein. Solange Retailer nicht Anforderungen an faire Produktionsbedingungen und die Bezahlung eines Existenzlohnes stellen, spüren Modelabels auch keinen Druck, die Bedingungen zu ändern. Metro Boutique vertreibt zudem die Eigenmarke Bear Inc. by Stress. Hier hätte das Unternehmen Möglichkeiten, sich direkt bei der Produktion für die Bezahlung von Existenzlöhnen einzusetzen.



Übersicht der Produktion

Lieferkette	Weder die Anzahl der Lieferanten noch die Länge der Lieferbeziehung ist bekannt. Es ist nicht bekannt, ob und welcher Anteil der Ware via Agenten / Zwischenhändler oder über direkte Aufträge von den Fabriken bezogen wird.
Produktionsländer	nicht bekannt
Umsatz 2012	ca. 75 Mio. CHF (Schätzung gemäss workzeitung, 25.04.2013)
Gewinn 2012	ca. 5 Mio. CHF (Schätzung gemäss workzeitung, 25.04.2013)
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	450 Angestellte
Anzahl Verkaufsstellen	21 (in der Schweiz)

MIGROS

Marken: Zur Migros-Gruppe gehören folgende Firmen, die Bekleidung und / oder Heimtextilien verkaufen: Migros, Herren-Globus, Globus, Interio

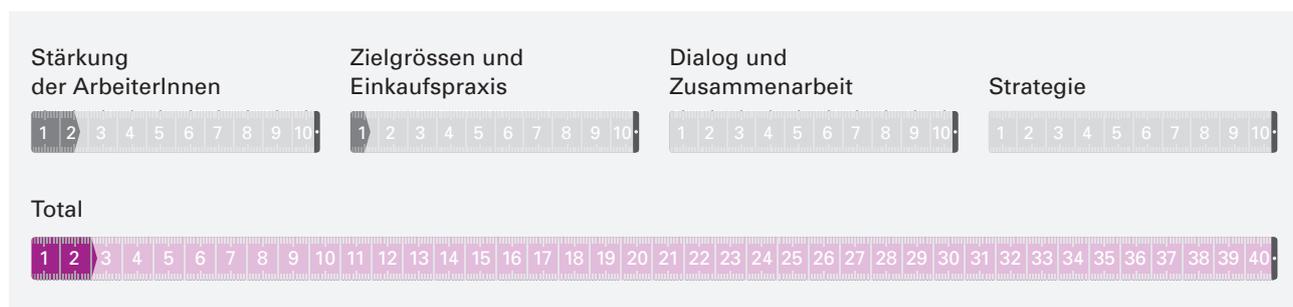
Migros-Gruppe

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

«Wir setzen in unserer internationalen Lieferkette den BSCI Verhaltenskodex um. Der Kodex schreibt die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes vor. Dieser Lohn sollte die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen decken und darüber hinaus einen frei verfügbaren Betrag beinhalten. Da dies oft nicht der Fall ist, arbeitet BSCI auf die Bezahlung eines Existenzlohnes hin. Wir sind überzeugt, dass es hierfür einen ganzheitlichen Ansatz braucht. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte einzubeziehen, wie beispielsweise die Bezahlungsart, die fristgerechte Auszahlung des Lohns, die Lohnhöhen, die Berücksichtigung von Bildung und Arbeitserfahrung und die Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitangestellten sowie StücklohnarbeiterInnen. Die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes, der gesetzlichen Lohnzulagen und der korrekten Überstundenbezahlung ist nicht verhandelbar. Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein angestrebtes Ziel, bleibt aber freiwillig.»

Unsere Einschätzung

Die Migros antwortet auf die CCC-Umfrage mit Standardantworten von der BSCI. Die Firma versteckt sich hinter der Businessvereinigung und lagert die Verantwortung zur Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte weitgehend an die BSCI aus. Die Migros verpflichtet sich nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes. Insgesamt gibt es in den Antworten der Migros keine Hinweise auf ein ernsthaftes Engagement für die Verbesserung der Lohnsituation in der eigenen Lieferkette und die Anhebung der Löhne auf ein existenzsicherndes Niveau.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Nein

Stärkung der ArbeiterInnen

Die Migros verweist auf den BSCI-Verhaltenskodex, der das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet und in den Zulieferfabriken angewendet wird. Die Verantwortung für die Durchsetzung dieses Rechts delegiert die Migros an das lokale Fabrikmanagement. Die Migros verweist auf Trainings zu Gewerkschaftsfreiheit, die die BSCI für das Fabrikmanagement anbietet. Es sind jedoch weder Details zum genauen Inhalt der Trainings bekannt, noch ob Migros-Lieferanten daran teilnehmen.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

Die Migros sagt: «Die Berechnung eines lokalen Existenzlohnes ist Teil der BSCI-Audits und wird gemäss der SA8000-Methode erhoben. Nach jedem Audit wird ein Korrekturplan erstellt, der auch die Differenz zwischen dem Fabriklohn und einem Existenzlohn aufzeigt.» Auf die Frage zur konkreten Lohnhöhe bei Zulieferfabriken antwortet die Migros nicht. Bezüglich Einkaufspolitik und Einkaufspraxis verweist die Migros auf ihre internen Leitlinien, wo festgehalten wird, dass «Lieferanten, die (Migros) Grundsätze umfassend und aktiv in die Tat umsetzen, bevorzugt werden». Weiter halten diese Leitlinien fest, dass die Migros bereit sei, «Lieferanten, welche umfassend nach (den Migros) Nachhaltigkeitsvorgaben produzieren, adäquat über den Preis abzugelten.»

Dialog und Zusammenarbeit

Die Migros verweist auf Positionspapiere auf der BSCI-Webseite. Zum Thema Existenzlohn heisst es dort: «Die BSCI ist überzeugt, dass eine nachhaltige Veränderung der Löhne durch Diskussionen der lokalen Sozialpartner und durch lokale Gesetzgebung erreicht wird. Um dies zu fördern, arbeitet BSCI in einem Netzwerk von Runden Tischen mit (...)». Es sind weder Details zum Inhalt der Runden Tische bekannt noch ob sich Migros-Lieferanten daran beteiligen. Die Migros fügt an, dass das Ziel der Runden Tische der Austausch zwischen lokalen Regierungen, Gewerkschaften, NGOs und Vertretern von Produzentenorganisationen sei, und dass der Hauptfokus nicht auf einzelnen Lieferanten sondern auf der Einbindung lokaler Regierungen, die bei Themen wie dem Existenzlohn auch ihre Verantwortung tragen würden, liege. Die Migros arbeitet nicht mit Multistakeholder-Initiativen, Gewerkschaften oder NGOs an der systematischen Umsetzung eines Existenzlohnes und berichtet als Firma nicht öffentlich über die Lohnsituation sowie allfällige Massnahmen und Fortschritte für höhere Löhne in der eigenen Lieferkette.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Die Migros sagt: «Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein langfristiges Ziel, das auf der Ebene der einzelnen Fabriken verfolgt wird. Da in einigen Fabriken das Lohnniveau näher an einem Existenzlohn ist als bei anderen, braucht es unterschiedliche Massnahmen und Interventionen. Die BSCI verfolgt insgesamt die Strategie eines stufenweisen Entwicklungsansatzes. Die BSCI ist ein aktives Mitglied des Fair Wage Network.»

Die Migros engagiert sich gemäss Informationen der CCC in keinen konkreten Projekten mit Zulieferfabriken, um Löhne auf ein Existenzlohniveau anzuheben. Weder die Migros noch die BSCI haben eine klare Strategie, messbare Zielsetzungen oder zeitliche Meilensteine veröffentlicht, wie ein Existenzlohn implementiert werden soll.

Übersicht der Produktion

Lieferkette	372 Lieferanten, davon sind 89% direkte Lieferanten, 10% Zwischenhändler/ Agenten, 1% weitere Lieferanten. Mit 70% der Lieferanten unterhält die Migros langfristige Lieferbeziehungen von mehr als 5 Jahren (20% zwischen 2–5 Jahren, 10% weniger als 2 Jahre)
Produktionsländer	China (42,3%), Indien (21,1%), Italien (5,4%), Portugal (4,5%), Türkei (7,8%), weitere, nicht spezifizierte Produktionsländer (18,9%)
Umsatz 2012	25 Mrd. CHF (ganze Migros-Gruppe)
Gewinn 2012	724,2 Mio. CHF (ganze Migros-Gruppe)

Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	87 461 (ganze Migros-Gruppe)
Anzahl Verkaufsstellen	631 Filialen (ganze Migros-Gruppe)

Kommentar der CCC

Die Migros lagert ihre Verantwortung der Sorgfaltpflicht und Einhaltung der Menschenrechte weitgehend an die BSCI aus.

Die BSCI bekennt sich zwar allgemein zum Recht auf einen Existenzlohn, verlangt aber nicht, dass die BSCI-Mitglieder in ihren Lieferketten einen Existenzlohn implementieren müssen. Im öffentlich zugänglichen Positionspapier zu Existenzlohn verweist die BSCI für die Durchsetzung eines Existenzlohnes auf die Verantwortung der Regierungen, Gewerkschaften und NGOs. Doch damit ein Existenzlohn auf Fabrikebene umgesetzt werden kann, müssen Unternehmen auch ihre eigene Einkaufspraxis analysieren, sowie ihre Preisstruktur und Lieferfristen anpassen. Die BSCI unternimmt hier keinerlei Anstrengungen.

Die BSCI sagt, dass sie quantitative und qualitative Aspekte der Entlohnung anpacken will. Es ist sicher wichtig, dass Löhne fristgerecht ausbezahlt und die Fähigkeiten der ArbeiterInnen berücksichtigt werden, doch sind die Löhne heute so tief, dass sie nicht einmal die nötigsten Ausgaben, wie zum Beispiel ausreichende Ernährung, decken. Es braucht daher in den Kleider-, Schuh- und Textilfabriken weltweit einen deutlichen Lohnanstieg sowie die Bereitschaft der Markenfirmen mittels höherer Einkaufspreise in den Fabriken zu einem solchen Lohnanstieg beizutragen. Die Migros verweist zwar in den internen Leitlinien auf eine höhere

Vergütung für Lieferanten, die auf Nachhaltigkeit setzen, lässt aber offen, ob der Lohn der Angestellten mit dieser Massnahme massgeblich nach oben korrigiert werden kann.

Die Migros platziert ihre Ware möglichst direkt, vorzugsweise bei vertikal integrierten Fabriken, und hat Einkaufsbüros in Hong Kong und Neu-Delhi (Indien). Dies kann zu einer besseren Übersicht und einer Konsolidierung der Lieferkette beitragen. Nichts in den Antworten der Migros deutet jedoch darauf hin, dass sich das Unternehmen darum bemüht, zusammen mit Lieferanten, ArbeiterInnen, Gewerkschaften und NGOs in der eigenen Lieferkette konkret auf einen Existenzlohn hinzuarbeiten. Die Migros setzt sich als Firma kaum für die Stärkung der ArbeiterInnen in ihrer eigenen globalen Lieferkette ein. Die Migros verlässt sich hauptsächlich auf Positionen, Standards, Aktivitäten und Audits der BSCI und zeigt in der Existenzlohnfrage kaum eigenes Engagement. Damit sich wirklich etwas ändert in den Fabriken, reicht es nicht, die Verantwortung an Initiativen wie die BSCI auszulagern. Die Migros muss selber aktiv werden, Verantwortung für die eigene Lieferkette übernehmen und sicherstellen, dass die Rechte aller ArbeiterInnen – inklusive dem Recht auf einen existenzsichernden Lohn – in dieser Lieferkette respektiert werden.



Marke: NILE

NILE Clothing AG

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

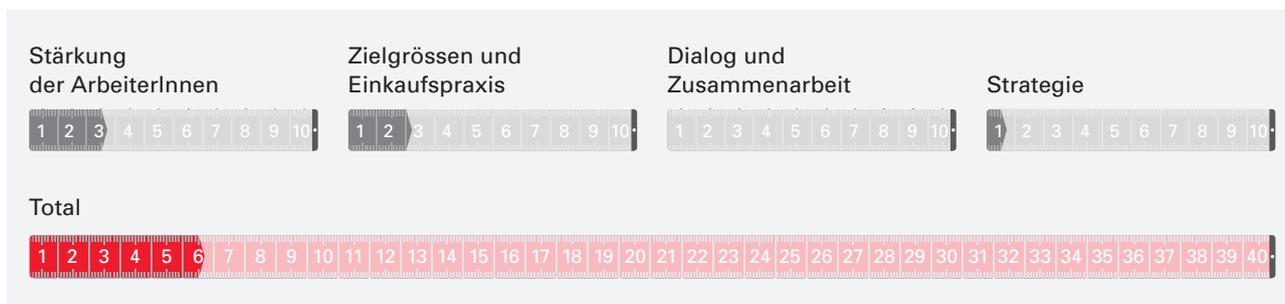
NILE sagt: «Wir unterstützen die Bezahlung eines Existenzlohnes wie in unserem Verhaltenskodex festgeschrieben. Nachdem wir uns durch BSCI-Audits versichert haben, dass alle Angestellten den gesetzlichen Mindestlohn erhalten, arbeiten wir nun mit einer Fabrik an der Umsetzung eines Existenzlohnes. Wir haben ein Büro in Shanghai eröffnet, damit wir näher bei unseren Fabriken und ArbeiterInnen sind.»

Im Verhaltenskodex schreibt NILE: «Der Lohn, den ein / eine ArbeiterIn innerhalb seiner / ihrer normalen Arbeitszeit verdient, muss für ihn / sie und seine / ihre Familie das Existenzminimum mit Wohnraum und drei Mahlzeiten sichern.»

NILE ist auch Mitglied der BSCI und daher kommt der BSCI-Verhaltenskodex zur Anwendung. Die BSCI schreibt zum Kodex: «Die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes, der gesetzlichen Lohnzulagen und der korrekten Überstundenbezahlung ist nicht verhandelbar. Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein angestrebtes Ziel, bleibt aber freiwillig.»

Unsere Einschätzung

NILE zeigt sich offen und will der Umsetzung eines Existenzlohnes einen hohen Stellenwert einräumen. Eine übersichtliche Lieferantensstruktur ist dabei eine gute Voraussetzung, doch das Unternehmen steht erst am Anfang und hat noch einen weiten Weg vor sich.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Nein

Stärkung der ArbeiterInnen

NILE verweist auf den BSCI-Verhaltenskodex, der das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet und in den Zulieferfabriken angewendet wird. Die Verantwortung für die Durchsetzung dieses Rechts delegiert NILE an das lokale Fabrikmanagement. NILE verweist auf Trainings zu Gewerkschaftsfreiheit, die die BSCI für das Fabrikmanagement anbietet und sagt, dass 80–85 % der Lieferanten durch diese Massnahme erreicht werden.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

NILE sagt: «Die Berechnung eines lokalen Existenzlohnes ist Teil der BSCI-Audits und wird gemäss der SA8000-Methode erhoben. Nach jedem Audit wird ein Korrekturplan erstellt, der auch die Differenz zwischen dem Fabriklohn und einem Existenzlohn aufzeigt.» Auf Anfrage der CCC stellt NILE eine detaillierte Berechnung des Fabrikeinkaufspreises eines Kleidungsstückes zur Verfügung. NILE sagt, dass das Unternehmen um langfristige Lieferantenbeziehungen bemüht sei. In Preisverhandlungen seien die Kosten für die Arbeitszeit ein fixer Bestandteil und allfällig nötige Einsparungen würden nicht zu Lasten der Arbeitskosten getätigt. Falls der Gesamtpreis gesenkt werden müsse, werde mit dem Lieferanten zusammen eine Lösung gesucht.

Dialog und Zusammenarbeit

NILE verweist auf Positionspapiere auf der BSCI-Website. Zum Thema Existenzlohn heisst es dort: «Die BSCI ist überzeugt, dass eine nachhaltige Veränderung der Löhne durch Diskussionen der lokalen Sozialpartner und durch lokale Gesetzgebung erreicht wird. Um dies zu fördern, arbeitet die BSCI in einem Netzwerk von Runden Tischen mit (...)». Es sind keine Details zum Inhalt der Runden Tische bekannt. NILE sagt, dass kürzlich Runde Tische von der BSCI in Bangladesch, Kambodscha und Vietnam stattfanden. Da NILE ausschliesslich in China und nicht in diesen Ländern produziert, haben keine NILE-Lieferanten an den Runden Tischen teilgenommen. NILE sagt, dass die Lieferantenliste aus Konkurrenzgründen nicht offen gelegt werde. Für das Jahr 2014 kündigt NILE an, dass das Unternehmen öffentlich über die Lohnhöhen und die Fortschritte in Richtung Existenzlohn bei den Zulieferern berichten werde. NILE arbeitet bisher nicht mit Multistakeholder-Initiativen, Gewerkschaften oder NGOs an der systematischen Umsetzung eines Existenzlohnes. Zurzeit überlege sie aber der Fair Wear Foundation beizutreten.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

NILE sagt: «Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein langfristiges Ziel, das auf der Ebene der einzelnen Fabriken verfolgt wird. Da in einigen Fabriken das Lohnniveau näher an einem Existenzlohn ist als bei anderen, braucht es unterschiedliche Massnahmen und Interventionen. Die BSCI verfolgt insgesamt die Strategie eines stufenweisen Entwicklungsansatzes. Die BSCI ist ein aktives Mitglied des Fair Wages Network.»

NILE will zudem ein eigenes Bonussystem entwickeln, um die Löhne anzuheben. Dazu will NILE für jedes produzierte Stück 10 Rappen in einen Fonds einzahlen und dann direkt anteilmässig (je nach geleistetem Produktionsaufwand für NILE) an die einzelnen ArbeiterInnen auszahlen. Als zweite Massnahme plant NILE, einen Fonds, über den ArbeiterInnen mit Kindern Stipendien für deren Ausbildung beantragen könnten. Für die Umsetzung dieser beiden Projekte hat sich NILE folgenden Zeitplan gegeben:

- 2013: Juristische Abklärungen durch das NILE-Büro Shanghai
- 2014: Erarbeitung der Strategie und Lösungsmodelle für jede einzelne Fabrik
- 2015 / 16: Umsetzung der Projekte

Übersicht der Produktion

Lieferkette	NILE bezieht Waren von 9 Lieferanten. Die Aufträge werden zu 100% direkt an die Fabriken vergeben. Für 60% der Produktion (gemessen am Auftragsvolumen) unterhält NILE langfristige Lieferbeziehungen von mehr als 5 Jahren.
Produktionsländer	China
Umsatz 2012	nicht bekannt
Gewinn 2012	nicht bekannt
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	60 MitarbeiterInnen bei der NILE Clothing AG (Design, Produktion, Vertrieb, Marketing); sowie 90 MitarbeiterInnen bei der Pulvina AG (unterhält eigene NILE-Läden in der Schweiz)

Anzahl Verkaufsstellen

16 eigene Geschäfte (13 in der Schweiz, 3 in Deutschland) sowie zahlreiche Einzelhandel-Verkaufsstellen

Kommentar der CCC

NILE hat gegenüber der CCC mehrfach die Absicht bekräftigt, sich als Unternehmen von 2013–2016 auf die Umsetzung eines Existenzlohnes zu konzentrieren. Zu den beiden Fonds laufen zurzeit juristische Abklärungen, wie diese entsprechend der chinesischen Gesetzgebung eingerichtet werden können. Gemäss Informationen der CCC arbeitet NILE für diese beiden Fonds-Projekte bisher nicht mit NGOs, Gewerkschaften oder andern Firmen zusammen. Durch eine solche erweiterte Zusammenarbeit könnte NILE die Qualität der Projekte erhöhen und sicherstellen, dass diese den Bedürfnissen der ArbeiterInnen entsprechen.

Positiv zu vermerken ist, dass die Firma NILE viel Offenheit und Transparenz zeigt und gewillt scheint, ihre Ankündigungen umzusetzen. Allerdings verlässt sich NILE bisher bezüglich sozialer Unternehmensverantwortung vor allem auf Positionen, Standards, Aktivitäten und Audits der BSCI. Die BSCI bekennt sich zwar allgemein zum Recht auf einen Existenzlohn, verlangt

aber nicht, dass die BSCI-Mitglieder in ihren Lieferketten einen Existenzlohn umsetzen müssen. Im öffentlich zugänglichen Positionspapier zu Existenzlohn verweist die BSCI für die Durchsetzung eines Existenzlohnes auf die Verantwortung der Regierungen, Gewerkschaften und NGOs.

Um einen Existenzlohn in der Praxis umzusetzen, müssen Unternehmen ihre eigene Einkaufspraxis analysieren, sowie die Preisstruktur und Lieferfristen anpassen. Es ist nicht bekannt, ob NILE über spezifische Berechnungen zur Höhe des Einkaufspreises eines einzelnen Kleidungsstückes verfügt, um die Bezahlung eines Existenzlohnes zu ermöglichen. NILE hat mit den beiden angedachten Fonds-Projekten in Aussicht gestellt, dass das Unternehmen bereit ist, einen Zusatzpreis für die Anhebung der Löhne zu bezahlen. Das ist positiv, ebenso die Tatsache, dass NILE die Massnahmen auf die gesamte Lieferkette ausdehnen will.



Marken: Paul Kehl, Paul, Paul Kehl
(Damenkollektion bei Feldpausch)

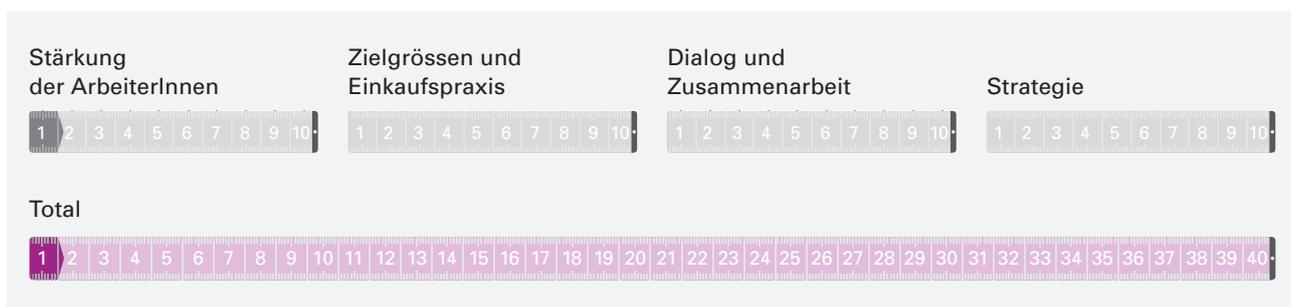
PKZ Burger-Kehl & Co. AG

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

«Wir setzen in unserer internationalen Lieferkette den BSCI Verhaltenskodex um. Der Kodex schreibt die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes vor. Dieser Lohn sollte die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen decken und darüber hinaus einen frei verfügbaren Betrag beinhalten. Da dies oft nicht der Fall ist, arbeitet BSCI auf die Bezahlung eines Existenzlohnes hin. Wir sind überzeugt, dass es hierfür einen ganzheitlichen Ansatz braucht. In diesem Zusammenhang ist es wichtig sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte einzubeziehen, wie beispielsweise die Bezahlungsart, die fristgerechte Auszahlung des Lohns, die Lohnhöhe, die Berücksichtigung von Bildung und Arbeitserfahrung, und die Gleichbehandlung von Vollzeit-, und Teilzeitangestellten sowie StücklohnarbeiterInnen. Die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes, der gesetzlichen Lohnzulagen und der korrekten Überstundenbezahlung ist nicht verhandelbar. Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein angestrebtes Ziel, bleibt aber freiwillig.»

Unsere Einschätzung

PKZ antwortet auf die CCC-Umfrage mit Standardantworten von BSCI. Die Firma versteckt sich hinter der Businessvereinigung und lagert die Verantwortung zur Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte weitgehend an BSCI aus. PKZ verpflichtet sich nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes. Insgesamt gibt es in den Antworten von PKZ keine Hinweise auf ein ernsthaftes Engagement für die Verbesserung der Lohnsituation in der eigenen Lieferkette und die Anhebung der Löhne auf ein existenzsicherndes Niveau.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Nein

Stärkung der ArbeiterInnen

PKZ verweist auf den BSCI-Verhaltenskodex, der das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet und in den Zulieferfabriken angewendet wird. PKZ äussert sich nicht dazu, wie dieses Recht in den Fabriken konkret umgesetzt wird, wer dafür verantwortlich ist und ob sich PKZ für die Förderung der Gewerkschaftsrechte in der eigenen Lieferkette einsetzt. PKZ erwähnt, dass das Unternehmen bewusst nicht im Tiefpreissegment produzieren lasse. Doch Gewerkschaftseinschüchterungen kommen unabhängig vom Lohnniveau vor. Die Tatsache, dass PKZ Premium-Marken produzieren lässt, entbindet das Unternehmen nicht davon, sich mit geeigneten Massnahmen für die Durchsetzung der Gewerkschaftsrechte in der eigenen Lieferkette einzusetzen.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

PKZ sagt: «Die Berechnung eines lokalen Existenzlohnes ist Teil der BSCI-Audits und wird gemäss der SA8000-Methode erhoben. Nach jedem Audit wird ein Korrekturplan erstellt, der auch die Differenz zwischen dem Fabriklohn und einem Existenzlohn aufzeigt.» Auf weitere Fragen – beispielsweise zur konkreten Lohnhöhe bei Zulieferfabriken oder zur Einkaufspolitik und Einkaufspraxis – antwortet PKZ nicht. Die Firma macht den generellen Hinweis, dass beim Einkauf der Preis und die Qualitätsstandards berücksichtigt und gewissen Ländern der Vorzug gegeben werde.

Dialog und Zusammenarbeit

PKZ verweist auf die BSCI-Webseite. Im Positionspapier zu Existenzlohn heisst es dort: «BSCI ist überzeugt, dass eine nachhaltige Veränderung der Löhne durch Diskussionen der lokalen Sozialpartner und durch lokale Gesetzgebung erreicht wird. Um dies zu fördern, arbeitet BSCI in einem Netzwerk von Runden Tischen mit (...)». Es sind weder Details zum Inhalt der Runden Tische bekannt noch ob sich auch PKZ-Lieferanten daran beteiligten. PKZ arbeitet nicht mit Multistakeholder-Initiativen, Gewerkschaften oder NGOs an der systematischen Umsetzung eines Existenzlohnes zusammen und berichtet als Firma auch nicht öffentlich über die Lohnsituation sowie allfällige Massnahmen und Fortschritte für höhere Löhne in der eigenen Lieferkette.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

PKZ sagt: «Die Bezahlung eines Existenzlohns ist ein langfristiges Ziel, das auf der Ebene der einzelnen Fabriken verfolgt wird. Da in einigen Fabriken das Lohnniveau näher an einem Existenzlohn ist als bei anderen, braucht es unterschiedliche Massnahmen und Interventionen. BSCI verfolgt insgesamt die Strategie eines stufenweisen Entwicklungsansatzes. BSCI ist ein aktives Mitglied des Fair Wage Network.»

PKZ engagiert sich gemäss Informationen der CCC in keinen konkreten Projekten mit Zulieferfabriken, um Löhne auf ein Existenzlohniveau anzuheben. Weder PKZ noch die BSCI haben eine klare Strategie, messbare Zielsetzungen oder zeitliche Meilensteine veröffentlicht, wie ein Existenzlohn implementiert werden soll.

Übersicht der Produktion

Lieferkette	Weder die Anzahl der Lieferanten noch die Dauer der Lieferbeziehung sind bekannt. Es ist nicht bekannt, welcher Anteil der Ware via Agenten / Zwischenhändler oder über direkte Aufträge von den Fabriken bezogen werden. PKZ sagt, es handle sich um vertrauliche Informationen.
Produktionsländer	Nicht bekannt – PKZ sagt, es handle sich dabei um vertrauliche Informationen.
Umsatz 2012	ca. 200 Mio. CHF
Gewinn 2012	nicht bekannt
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	ca. 500
Anzahl Verkaufsstellen	50

Kommentar der CCC

PKZ lagert seine Verantwortung zur Sorgfaltspflicht und Einhaltung der Menschenrechte weitgehend an BSCI aus. Die BSCI bekennt sich zwar allgemein zum Recht auf einen Existenzlohn, verlangt aber nicht, dass die BSCI-Mitglieder in ihren Lieferketten einen Existenzlohn implementieren müssen. Im öffentlich zugänglichen Positionspapier zu Existenzlohn verweist BSCI auf die Verantwortung der Regierungen, Gewerkschaften und NGOs für die Durchsetzung eines Existenzlohnes. Doch damit ein Existenzlohn auf Fabrikebene umgesetzt werden kann, müssen Unternehmen ihre eigene Einkaufspraxis analysieren, sowie ihre Preisstruktur und Lieferfristen anpassen. Die BSCI unternimmt hier keinerlei Anstrengungen.

Es ist sicher wichtig, dass Löhne fristgerecht ausbezahlt und die Fähigkeiten der ArbeiterInnen berücksichtigt werden, doch sind die Löhne heute so tief, dass sie nicht einmal die nötigsten Ausgaben, wie zum Beispiel ausreichende Ernährung, decken. Es braucht daher in den Kleider-, Schuh- und Textilfabriken weltweit einen deutlichen Lohnanstieg sowie die Bereitschaft der Markenfirmen, mittels höherer Einkaufspreise in den Fabriken zu einem solchen Lohnanstieg beizutragen. Weder die BSCI noch PKZ verpflichten sich zu solchen Schritten.

PKZ sagt, dass sie eine interne Regelung hätten, die die Bevorzugung gewisser Produktionsländer festschreibt. Zudem würde PKZ auf langfristige Lieferantenbeziehungen bauen. Für die Anhebung der Löhne ist die langfristige Zusammenarbeit eine wichtige Voraussetzung. Doch weder dieser Umstand noch das Produktionsland sind ein Garant für die Bezahlung eines Existenzlohnes. Es braucht darüber hinaus zusätzliche Massnahmen. In den Antworten von PKZ deutet jedoch nichts darauf hin, dass sich das Unternehmen darum bemüht, zusammen mit Lieferanten, ArbeiterInnen, Gewerkschaften und NGOs in der eigenen Lieferkette konkret auf einen Existenzlohn hinzuarbeiten.

PKZ verlässt sich vollumfänglich auf Positionen, Standards, Aktivitäten und Audits der BSCI und zeigt in der Existenzlohnfrage keinerlei eigenes Engagement. Damit sich wirklich etwas ändert in den Fabriken, reicht es nicht, die Verantwortung an Initiativen wie die BSCI auszulagern. PKZ muss selber aktiv werden, Verantwortung für die eigene Lieferkette übernehmen und sicherstellen, dass die Rechte aller ArbeiterInnen inklusive das Recht auf einen existenzsichernden Lohn – in dieser Lieferkette respektiert werden.



Marken: bioRe® und O'C

Remei AG

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

«Vom biologischen Anbau bis zum fertigen Kleidungsstück werden von externen Kontrollstellen sämtliche Produktionsschritte gemäss strengen ökologischen und sozialen Anforderungen überprüft. Die Umsetzung des bioRe®-Kontrollsystems – das einen ganzheitlichen Ansatz verfolgt und Anforderungen an Sozialstandards, Qualitätsmanagement, Umweltstandards, Rückverfolgbarkeit und Prozessabläufe umfasst – ist ein Kernelement und wird kontinuierlich von der Remei AG überwacht. In der bioRe®-Lieferkette sind faire Arbeitsbedingungen und faire Entlohnung generelle Anforderungen. Alle Hauptlieferanten müssen SA8000 zertifiziert sein. Alle Unterlieferanten müssen als Mindestanforderung ein BSCI-Audit durchlaufen. Mittelfristig müssen auch Unterlieferanten eine SA8000-Zertifizierung erreichen.»

Unsere Einschätzung

Die Remei AG hat einen sehr guten Überblick über die eigene Lieferkette und arbeitet sowohl entlang der Lieferkette (Anbau bis Fertigung) wie auch auf der Ebene der Hauptlieferanten und deren Unterlieferanten an Verbesserungen. Damit geht die Remei AG weiter als die meisten Firmen. Die Remei AG stützt sich auf die Anforderungen der SA8000-Zertifizierung, welche den Grundsatz eines Existenzlohnes beinhaltet, diesen aber deutlich unter dem Existenzlohn der Asia Floor Wage Allianz ansetzt. Bei einer SA8000-Zertifizierung wird zudem der volle Umsetzungsaufwand auf die Lieferanten übertragen.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Nein

Stärkung der ArbeiterInnen

Die Remei AG verweist auf den SA8000-Standard (für Hauptlieferanten) und den BSCI-Standard (als Vorqualifikation für Unterlieferanten auf dem Weg zu einer SA8000-Zertifizierung). Beide Standards beinhalten das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit. Die Verantwortung für die Durchsetzung dieses Rechts delegiert die Remei AG an das lokale Fabrikmanagement. Die Remei AG verweist auf Trainings zu Gewerkschaftsfreiheit sowie thematische Runde Tische, welche die BSCI für das Fabrikmanagement anbietet. Es sind aber weder Details zum genauen Inhalt der Trainings bekannt, noch ob Remei-Lieferanten daran teilnehmen.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

Die Remei AG sagt: «Die Berechnung eines lokalen Existenzlohnes ist Teil der Audits und wird gemäss der SA8000-Methode erhoben. Nach jedem Audit wird ein Korrekturplan erstellt, der auch die Differenz zwischen dem Fabriklohn und einem Existenzlohn aufzeigt.» Auf Anfrage der CCC legte die Remei AG eine konkrete Lohn-Berechnung bei einem indischen Lieferanten gemäss der SA8000-Methode vor. Die so erhobene Lohnhöhe liegt (aufgrund unterschiedlicher Berechnungsmethoden) bei weniger als 50% des aktuellen AFW-Existenzlohnes.

Die Remei AG verlangt in ihrer gesamten Lieferkette – vom Rohstoffanbau bis zur Konfektionierung – die Einhaltung von sozialen und ökologischen Standards. Das Unternehmen bemüht sich umfassend um Rückverfolgbarkeit und Transparenz. Die Remei AG sagt, dass ihre Einkaufspolitik nach den bioRe®-Standards ausgerichtet sei und die Einhaltung dieser Standards eine Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung bedeutet. In internen Richtlinien wird festgehalten, dass die Lieferanten den notwendigen Aufwand für die Einhaltung der bioRe®-Anforderungen in den Produktpreis einkalkulieren sollen und die Preisverhandlung auf dieser Basis geführt werde. Es ist nicht klar, ob die Remei AG über genaue Berechnungen verfügt, um sicherzustellen, dass der gezahlte Fabrikeinkaufspreis auch die Bezahlung eines Existenzlohn für alle ArbeiterInnen zulässt.

Dialog und Zusammenarbeit

Die Remei AG veröffentlicht einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, in dem die Firma detailliert Auskunft gibt über die Lieferkette und die Zielerreichung der Umwelt- und Sozialstandards. Die Remei AG berichtet darin auch über den Anteil der Produktion in SA8000 zertifizierten Fabriken sowie über die Höhe der Prämien und weiteren Leistungen der bioRe-Stiftung an Bauwollbauern. Über das [online-tool remei.ch/en/products-traceability](http://online-tool.remei.ch/en/products-traceability) ermöglicht das Unternehmen die Rückverfolgbarkeit für jedes Produkt.

Die Remei AG verweist zudem auf Positionspapiere auf der BSCI-Webseite. Zum Thema Existenzlohn heisst es dort: «Die BSCI ist überzeugt, dass eine nachhaltige Veränderung der Löhne durch Diskussionen der lokalen Sozialpartner und durch lokale Gesetzgebung erreicht wird. Um dies zu fördern, arbeitet die BSCI in einem Netzwerk von Runden Tischen mit (...)». Es sind weder Details zum Inhalt der Runden Tische bekannt noch ob sich Remei-Lieferanten daran beteiligten.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Die Produkte der Remei AG werden aus biologisch angebauter Baumwolle (eigene Baumwoll-Projekte) hergestellt. Die BäuerInnen haben eine Abnahmegarantie und erhalten eine Zusatzprämie. In der Verarbeitung setzt die Remei AG auf den SA8000-Standard und produziert den grössten Teil in SA8000-zertifizierten Fabriken. Im Rahmen der bioRe®-Stiftung arbeitet die Remei AG an diversen Projekten, die unter anderem den Marktzugang für Produkte von selbstverwalteten Produzentengruppen aus dem Süden fördern soll.

Übersicht der Produktion

Lieferkette	36 Lieferanten, davon 10 Hauptlieferanten, die wiederum 26 Unterlieferanten haben. Alle Aufträge werden von Remei direkt an die Hauptlieferanten und Spinnereien vergeben. Mit 60% der Lieferanten unterhält Remei langfristige Lieferbeziehungen von mehr als 5 Jahren (20% zwischen 2–5 Jahren, 20% weniger als 2 Jahre). 16 der 36 Lieferanten sind SA8000-zertifiziert. Die SA8000-zertifizierten Lieferanten deckten im Jahr 2012/13 insgesamt 100% der Produktion in Spinnereien, 95% der Produktion in Stickereien/Webereien, 75% der Produktion in Färbereien und 79% der Produktion in Nähereien ab.
Produktionsländer	Indien (55%, 3 Hauptlieferanten), Indien und Tansania (4%, 6 Hauptlieferanten), Litauen (41%, 1 Hauptlieferant)
Umsatz 2012/13	19,41 Mio. CHF
Gewinn 2012/13	-180 161 CHF (Verlust)
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	21
Anzahl Verkaufsstellen	Remei hat keinen direkten Vertrieb, sondern produziert für verschiedene Firmen. Zu den Remei-Kunden gehören unter anderem Coop-Naturaline, Mammut, Grüne Erde AT, DM-drogerie markt DE, Stöckli, Monoprix, Globetrotter, Blacksocks, erfolg

Kommentar der CCC

Die Remei AG überblickt ihre Lieferkette gut und hat umfassende Standards etabliert. Das Unternehmen hat eigene Biobaumwollprojekte und will damit zu einer besseren Einkommenssituation der involvierten Bauern und Bäuerinnen beitragen. Die Remei AG verpflichtet sich zu Zusatzprämien, die auch in finanziell schwachen Jahren gezahlt werden. So hat die Remei AG im Jahr 2012/13 trotz Verlust insgesamt 620 190 CHF an die Biobauern gezahlt.

Die Remei AG kontrolliert im Gegensatz zu vielen Firmen nicht nur die Hauptlieferanten, sondern auch deren Unterlieferanten. Insgesamt baut die Remei AG die gesamte Strategie für bessere Arbeitsbedingungen auf der Zertifizierung der ganzen Produktionskette gemäss dem SA8000-Standard auf. Der SA8000-Standard beinhaltet einen Existenzlohn, die Umsetzungsverantwortung wird aber vollumfänglich auf die Lieferanten übertragen. Es ist zudem problematisch, dass sich die SA8000-Methode so stark auf Audits stützt. Ohne eine systematische Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und NGOs vor Ort, ist die Gefahr gross, dass Arbeitsrechtsverletzungen nicht aufgedeckt und die tatsächlich gezahlten Lohnhöhen nicht aufgezeigt werden. Mit der Berechnung eines Existenzlohnes gemäss der

SA8000-Methode erhebt die Remei AG systematisch einen Lohn-Benchmark pro Fabrik. Die Remei AG stellt der CCC das Berechnungsbeispiel eines indischen Lieferanten zur Verfügung. Die so erhobene Existenzlohnhöhe liegt weit unter der Existenzlohnschätzung der AFW. Die SA8000-Methode besagt, dass der Lohn die Hälfte der Kosten einer Familie abdecken soll (in der Regel heisst das die Kosten für den/die ArbeiterIn plus für eine weitere Person). In vielen Produktionsländern muss der Lohn aber für weit mehr Personen ausreichen, da Sozialversicherungen mangelhaft und Arbeitslosigkeit weit verbreitet sind. Die SA8000-Lohn-Berechnung wird zudem von den AuditorInnen selbst gemacht und ist Teil des Auditberichts. Weder die angestrebte Lohnhöhe noch deren Umsetzungserfolg ist daher öffentlich zugänglich und kann von lokalen Gewerkschaften und NGOs demzufolge auch nicht überprüft werden. Damit die Remei AG ihren eigenen Anforderungen nach fairer Entlohnung und umfassender Transparenz nachkommt, müssen die Benchmarks für einen Existenzlohn massgeblich nach oben korrigiert und öffentlich gemacht sowie die Zusammenarbeit mit lokalen Gewerkschaften angepackt werden.



Marken: Sevensigns, «since 1922»

Schild AG

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

«Wir setzen in unserer internationalen Lieferkette den BSCI Verhaltenskodex um. Der Kodex schreibt die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes vor. Dieser Lohn sollte die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen decken und darüber hinaus einen frei verfügbaren Betrag beinhalten. Da dies oft nicht der Fall ist, arbeitet BSCI auf die Bezahlung eines Existenzlohnes hin. Wir sind überzeugt, dass es hierfür einen ganzheitlichen Ansatz braucht. In diesem Zusammenhang ist es wichtig sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte einzubeziehen, wie beispielsweise die Bezahlungsart, die fristgerechte Auszahlung des Lohns, die Lohnhöhe, die Berücksichtigung von Bildung und Arbeitserfahrung und die Gleichbehandlung von Vollzeit-, und Teilzeitangestellten sowie StücklohnarbeiterInnen. Die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes, der gesetzlichen Lohnzulagen und der korrekten Überstundenbezahlung ist nicht verhandelbar. Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein angestrebtes Ziel, bleibt aber freiwillig.»

Unsere Einschätzung

Schild antwortet auf die CCC-Umfrage mit Standardantworten von BSCI. Die Firma versteckt sich hinter der Businessvereinigung und lagert die Verantwortung zur Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte weitgehend an BSCI aus. Schild verpflichtet sich nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes. Insgesamt gibt es in den Antworten von Schild erst zögerliche Hinweise auf ein vertieftes Engagement für die Verbesserung der Lohnsituation in der eigenen Lieferkette und die Anhebung der Löhne auf ein existenzsicherndes Niveau.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Nein

Stärkung der ArbeiterInnen

Schild verweist auf den BSCI-Verhaltenskodex, der das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet und in den Zulieferfabriken angewendet wird. Die Verantwortung für die Durchsetzung dieses Rechts delegiert Schild an das lokale Fabrikmanagement. Schild verweist auf Trainings zu Gewerkschaftsfreiheit, die BSCI für das Fabrikmanagement anbietet und sagt, dass die Einladungen für diese Veranstaltungen an alle Schild-Lieferanten der jeweiligen Region verschickt und sich durchschnittlich 30 % der Schild-Lieferanten an den Trainings beteiligen würden.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

Schild sagt: «Die Berechnung eines lokalen Existenzlohnes ist Teil der BSCI-Audits und wird gemäss der SA8000-Methode erhoben. Nach jedem Audit wird ein Korrekturplan erstellt, der auch die Differenz zwischen dem Fabriklohn und einem Existenzlohn aufzeigt.» Auf Fragen, zur konkreten Lohnhöhe bei Zulieferfabriken antwortet Schild nicht und stellt sich auf den Standpunkt, dass es sich hierbei um vertrauliche Daten handle. Schild sagt, sie bevorzugen gemäss interner Einkaufspraxis Lieferanten, die soziale Standards einhalten und würden auch Lieferanten vor Ort unterstützen, um diese Standards zu verbessern. Details dazu sind nicht bekannt.

Dialog und Zusammenarbeit

Schild verweist auf Positionspapiere auf der BSCI-Website. Zum Thema Existenzlohn heisst es dort: «BSCI ist überzeugt, dass eine nachhaltige Veränderung der Löhne durch Diskussionen der lokalen Sozialpartner und durch lokale Gesetzgebung erreicht wird. Um dies zu fördern, arbeitet BSCI in einem Netzwerk von Runden Tischen mit (...)». Es sind weder Details zum Inhalt der Runden Tische bekannt noch ob sich Schild-Lieferanten daran beteiligten. Schild arbeitet nicht mit Multistakeholder-Initiativen, Gewerkschaften oder NGOs an der systematischen Umsetzung eines Existenzlohnes zusammen und berichtet als Firma nicht öffentlich über die Lohnsituation sowie allfällige Massnahmen und Fortschritte für höhere Löhne in der eigenen Lieferkette.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Schild sagt: «Die Bezahlung eines Existenzlohns ist ein langfristiges Ziel, das auf der Ebene der einzelnen Fabriken verfolgt wird. Da in einigen Fabriken das Lohnniveau näher bei einem Existenzlohn ist als bei anderen, braucht es unterschiedliche Massnahmen und Interventionen. BSCI verfolgt insgesamt die Strategie eines stufenweisen Entwicklungsansatzes. BSCI ist ein aktives Mitglied des Fair Wage Network.»

Schild sagt, das Unternehmen treffe zurzeit Abklärungen darüber, bei asiatischen Lieferanten Projekte zur Anhebung der Löhne auf ein Existenzlohnniveau zu starten. Details dazu sind nicht bekannt. Weder Schild noch BSCI haben bisher öffentlich eine klare Strategie, messbare Zielsetzungen oder zeitliche Meilensteine kommuniziert, um einen Existenzlohn zu implementieren.

Übersicht der Produktion

Lieferkette	Anzahl: nicht bekannt; Einkauf erfolgt zu 100 % via Zwischenhändler / Agenten. Mit 50 % der Lieferanten unterhält Schild langfristige Lieferbeziehungen von mehr als 5 Jahren (30 % zwischen 2–5 Jahren, 20 % weniger als 2 Jahre)
Produktionsländer	China, Europa (Anzahl Lieferanten und Anteil des Produktionsvolumens pro Land nicht bekannt), Indien (ausschliesslich Produkte aus Max Havelaar zertifizierter Baumwolle), Türkei
Umsatz 2012	188,3 Mio. CHF
Gewinn 2012	nicht bekannt
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	730
Anzahl Verkaufsstellen	30 Modehäuser, 4 Outlets

Kommentar der CCC

Schild lagert seine Verantwortung zur Sorgfaltspflicht und Einhaltung der Menschenrechte weitgehend an BSCI aus.

BSCI bekennt sich zwar allgemein zum Recht auf einen Existenzlohn, verlangt aber nicht, dass BSCI-Mitglieder in ihren Lieferketten einen Existenzlohn umsetzen müssen. Im öffentlich zugänglichen Positionspapier zu Existenzlohn verweist BSCI auf die Verantwortung der Regierungen, Gewerkschaften und NGOs hin. Doch damit auf Fabrikebene Existenzlöhne ausbezahlt werden können, müssen Unternehmen ihre eigene Einkaufspraxis analysieren, sowie die Preisstruktur und Lieferfristen anpassen. BSCI unternimmt hier keinerlei Anstrengungen.

BSCI sagt, dass sie quantitative und qualitative Aspekte der Entlohnung anpacken wollen. Zwar ist es wichtig, dass Löhne fristgerecht ausbezahlt und die Fähigkeiten der ArbeiterInnen berücksichtigt werden, doch die Löhne sind heute so tief, dass es den ArbeiterInnen bereits an Geld mangelt, sich beispielsweise ausreichend ernähren zu können. Es braucht daher in den Kleider-, Schuh- und Textilfabriken weltweit einen deutlichen Lohnanstieg sowie die Bereitschaft der Markenfirmen,

mittels höherer Einkaufspreise in den Fabriken zu einem solchen Lohnanstieg beizutragen. Weder BSCI noch Schild verpflichten sich bisher zu solchen Schritten.

Schild verlässt sich hauptsächlich auf Positionen, Standards, Aktivitäten und Audits der BSCI und zeigt in der Existenzlohnfrage bisher wenig eigenes Engagement. Schild setzt sich als Firma wenig für die Stärkung der ArbeiterInnen in seiner eigenen globalen Lieferkette ein. Damit sich aber wirklich etwas ändert in den Fabriken, reicht es nicht, die Verantwortung an Initiativen wie BSCI auszulagern. Schild muss selber aktiv werden, Verantwortung für die eigene Lieferkette übernehmen und sicherstellen, dass die Rechte aller ArbeiterInnen – inklusive das Recht auf einen existenzsichernden Lohn – in dieser Lieferkette respektiert werden. Die angekündeten Projekte, um bei asiatischen Lieferanten die Löhne auf ein Existenzlohnniveau anzuheben, lassen hoffen, dass Schild dieser Verantwortung künftig besser nachkommt. Schild gibt allerdings an, die Waren zu 100% via Zwischenhändler/Agenten zu beziehen. Das ist eine schwierige Ausgangslage für die Durchsetzung eines Existenzlohnes. Schild hätte mehr Einfluss, wenn die Aufträge direkt an Fabriken vergeben würden.



Marken: Strellson, JOOP!, Windsor

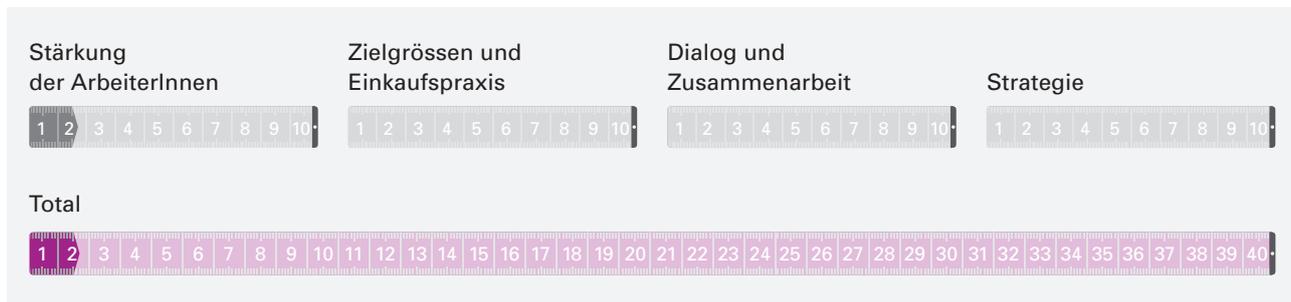
**HOLY FASHION GROUP,
Strellson AG**

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

«Wir setzen in unserer internationalen Lieferkette den BSCI Verhaltenskodex um. Der Kodex schreibt die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes vor. Dieser Lohn sollte die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen decken und darüber hinaus einen frei verfügbaren Betrag beinhalten. Da dies oft nicht der Fall ist, arbeitet BSCI auf die Bezahlung eines Existenzlohnes hin. Wir sind überzeugt, dass es hierfür einen ganzheitlichen Ansatz braucht. In diesem Zusammenhang ist es wichtig sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte einzubeziehen, wie beispielsweise die Bezahlungsart, die fristgerechte Auszahlung des Lohns, die Lohnhöhe, die Berücksichtigung von Bildung und Arbeitserfahrung und die Gleichbehandlung von Vollzeit-, und Teilzeitangestellten sowie StücklohnarbeiterInnen. Die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes, der gesetzlichen Lohnzulagen und der korrekten Überstundenbezahlung ist nicht verhandelbar. Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein angestrebtes Ziel, bleibt aber freiwillig.»

Unsere Einschätzung

Die Holy Fashion Group antwortet auf die CCC-Umfrage mit Standardantworten von BSCI. Das Unternehmen versteckt sich hinter der Businessvereinigung und lagert die Verantwortung zur Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte weitgehend an BSCI aus. Die Holy Fashion Group verpflichtet sich nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes. Insgesamt gibt es in den Antworten der Holy Fashion Group keine Hinweise auf ein ernsthaftes Engagement für die Verbesserung der Lohnsituation in der eigenen Lieferkette und die Anhebung der Löhne auf ein existenzsicherndes Niveau.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Nein

Stärkung der ArbeiterInnen

Die Holy Fashion Group verweist auf den BSCI-Verhaltenskodex, der das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet und in den Zulieferfabriken angewendet wird. Die Verantwortung für die Durchsetzung dieses Rechts delegiert die Holy Fashion Group an das lokale Fabrikmanagement. Die Holy Fashion Group verweist auf Trainings zu Gewerkschaftsfreiheit, die die BSCI für das Fabrikmanagement anbietet. Es sind jedoch weder Details zum genauen Inhalt der Trainings bekannt, noch ob auch Lieferanten der Holy Fashion Group daran teilnehmen.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

Die Holy Fashion Group sagt: «Die Berechnung eines lokalen Existenzlohnes ist Teil der BSCI-Audits und wird gemäss der SA8000-Methode erhoben. Nach jedem Audit wird ein Korrekturplan erstellt, der auch die Differenz zwischen dem Fabriklohn und einem Existenzlohn aufzeigt.» Auf weitere Fragen – beispielsweise zur konkreten Lohnhöhe bei Zulieferfabriken oder zur Einkaufspolitik und Einkaufspraxis – antwortet die Holy Fashion Group nicht und stellt sich auf den Standpunkt, dass es sich hierbei um vertrauliche Daten handle.

Dialog und Zusammenarbeit

Die Holy Fashion Group verweist auf Positionspapiere auf der BSCI-Webseite. Zum Thema Existenzlohn heisst es dort: «BSCI ist überzeugt, dass eine nachhaltige Veränderung der Löhne durch Diskussionen der lokalen Sozialpartner und durch lokale Gesetzgebung erreicht wird. Um dies zu fördern, arbeitet BSCI in einem Netzwerk von Runden Tischen mit (...)». Es sind weder Details zum Inhalt der Runden Tische bekannt noch ob sich Lieferanten der Holy Fashion Group daran beteiligten. Die Holy Fashion Group arbeitet nicht mit Multistakeholder-Initiativen, Gewerkschaften oder NGOs an der systematischen Umsetzung eines Existenzlohnes zusammen und berichtet als Firma nicht öffentlich über die Lohnsituation sowie allfällige Massnahmen und Fortschritte für höhere Löhne in der eigenen Lieferkette.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Die Holy Fashion Group sagt: «Die Bezahlung eines Existenzlohns ist ein langfristiges Ziel, das auf der Ebene der einzelnen Fabriken verfolgt wird. Da in einigen Fabriken das Lohnniveau näher an einem Existenzlohn ist als bei anderen, braucht es unterschiedliche Massnahmen und Interventionen. BSCI verfolgt insgesamt die Strategie eines stufenweisen Entwicklungsansatzes. BSCI ist ein aktives Mitglied des Fair Wage Network.»

Die Holy Fashion Group engagiert sich gemäss Informationen der CCC in keinen konkreten Projekten mit Zulieferfabriken, um Löhne auf ein Existenzlohniveau anzuheben. Weder die Holy Fashion Group noch die BSCI haben eine klare Strategie, messbare Zielsetzungen oder zeitliche Meilensteine veröffentlicht, wie ein Existenzlohn implementiert werden soll.

Übersicht der Produktion

Lieferkette	Weder die Anzahl der Lieferanten noch die Dauer der Lieferbeziehung sind bekannt. Es ist nicht bekannt, welcher Anteil der Ware via Agenten/Zwischenhändler oder über direkte Aufträge von den Fabriken bezogen wird.
Produktionsländer	nicht bekannt
Umsatz 2012	nicht bekannt
Gewinn 2012	nicht bekannt
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	nicht bekannt
Anzahl Verkaufsstellen	nicht bekannt, Strellson verkauft seine Ware in über 40 Ländern

Kommentar der CCC

Die Holy Fashion Group sagt: «Aufgrund unserer Premium-Marken ist in jedem Fall ein gewisses Lohnniveau notwendig, um unsere hohen Qualitätsstandards zu erreichen.» Doch Löhne weit unter dem Existenzminimum sind in der globalen Textilindustrie notorisch und kommen in jedem Preissegment vor. Die Tatsache, dass die Holy Fashion Group Premium-Marken produzieren lässt, entbindet das Unternehmen nicht davon, die Durchsetzung eines Existenzlohnes in der eigenen Lieferkette sicher zu stellen.

Die Holy Fashion Group lagert ihre Verantwortung zur Sorgfaltspflicht und Einhaltung der Menschenrechte weitgehend an BSCI aus. Die BSCI bekennt sich zwar allgemein zum Recht auf einen Existenzlohn, verlangt aber nicht, dass die BSCI-Mitglieder in ihren Lieferketten einen Existenzlohn implementieren müssen. Im öffentlich zugänglichen Positionspapier zu Existenzlohn verweist BSCI auf die Verantwortung der Regierungen, Gewerkschaften und NGOs für die Durchsetzung eines Existenzlohnes. Doch damit ein Existenzlohn auf Fabrikebene umgesetzt werden kann, müssen Unternehmen ihre eigene Einkaufspraxis analysieren, sowie ihre Preisstruktur und Lieferfristen anpassen. Die BSCI unternimmt hier keinerlei Anstrengungen.

BSCI sagt, dass sie quantitative und qualitative Aspekte der Entlohnung anpacken wollen. Zwar ist es wichtig, dass Löhne fristgerecht ausbezahlt und die Fähigkeiten der ArbeiterInnen berücksichtigt werden, doch die

Löhne sind heute so tief, dass es den ArbeiterInnen bereits an Geld mangelt, sich beispielsweise ausreichend zu ernähren. Es braucht daher in den Kleider-, Schuh- und Textilfabriken weltweit einen deutlichen Lohnanstieg sowie die Bereitschaft der Markenfirmen, mittels höherer Einkaufspreise in den Fabriken zu einem solchen Lohnanstieg beizutragen. Weder BSCI noch die Holy Fashion Group verpflichten sich zu solchen Schritten.

Nichts in den Antworten der Holy Fashion Group deutet darauf hin, dass sich das Unternehmen darum bemüht, zusammen mit Lieferanten, ArbeiterInnen, Gewerkschaften und NGOs in der eigenen Lieferkette konkret auf einen Existenzlohn hinzuarbeiten. Die Holy Fashion Group setzt sich als Unternehmen kaum für die Stärkung der ArbeiterInnen in seiner eigenen globalen Lieferkette ein. Die Holy Fashion Group verlässt sich vollumfänglich auf Positionen, Standards, Aktivitäten und Audits der BSCI und zeigt in der Existenzlohnfrage keinerlei eigenes Engagement. Damit sich wirklich etwas ändert in den Fabriken, reicht es nicht, die Verantwortung an Initiativen wie die BSCI auszulagern. Die Holy Fashion Group muss selber aktiv werden, Verantwortung für die eigene Lieferkette übernehmen und sicherstellen, dass die Rechte aller ArbeiterInnen – inklusive dem Recht auf einen existenzsichernden Lohn – in dieser Lieferkette respektiert werden.



Marken: Switcher, Whale

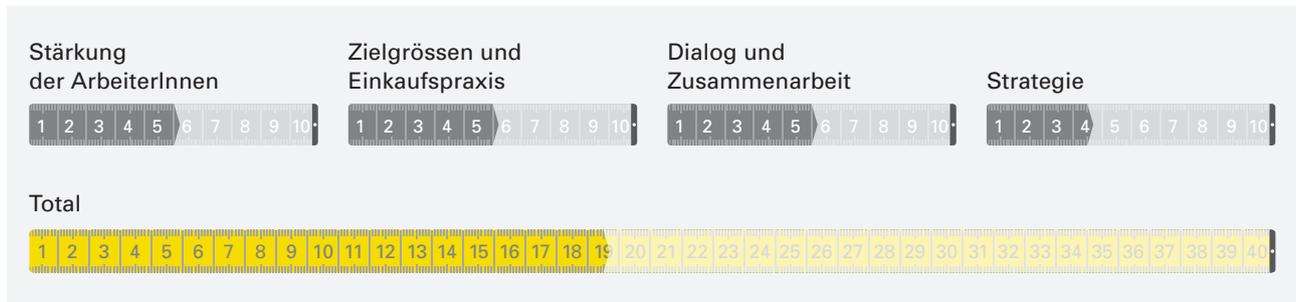
Switcher SA

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

Switcher sagt: «Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein entscheidendes Element bevor wir mit einem Lieferanten eine neue Geschäftsbeziehung eingehen – dies gilt für alle Produktionsländer.»
 Der Verhaltenskodex der FWF besagt: «Löhne und Lohnzulagen für eine Standardarbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen Mindestlohn oder dem branchenüblichen Lohn entsprechen und immer ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu decken und darüber hinaus einen frei verfügbaren Betrag zu haben. (ILO-Konventionen 26 und 131)»

Unsere Einschätzung

Switcher bekennt sich zur Bezahlung eines Existenzlohnes und orientiert sich für die Lohnhöhe an der Asia Floor Wage Allianz. Switcher arbeitet mit der FWF zusammen an der Umsetzung eines Existenzlohnes, hat darüber hinaus eigene Ideen entwickelt und in Bangladesch ein konkretes Projekt zur Lohnanhebung initiiert. Insgesamt hat Switcher mitgeholfen, die internationale Existenzlohn-Debatte voranzutreiben und ist dabei, in der eigenen Lieferkette einen Existenzlohn umzusetzen.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Ja

Stärkung der ArbeiterInnen

Switcher verweist auf den FWF-Verhaltenskodex, der das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet und in den Zulieferfabriken angewendet wird. Als Teil der Umsetzung des Verhaltenskodexes führt die FWF ein «Workplace Education Programme» (WEP) durch, das in Zusammenarbeit mit lokalen Gewerkschaften und Arbeitsrechts-NGOs erarbeitet wurde. Bisher hat aber nur ein Switcher-Lieferant aus der Türkei an diesem Training teilgenommen. Switcher nutzt zudem die Beschwerde-Hotline der FWF. ArbeiterInnen können sich dort bei einer lokalen Vertrauensperson melden, falls es in Fabriken Probleme gibt. Eingehende Beschwerden werden von der FWF bearbeitet und in einem öffentlichen Bericht erläutert.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

Switcher arbeitet mit den FWF-Lohnleitern, um die Differenz zwischen den angestrebten Existenzlöhnen und den tatsächlich bezahlten Löhnen in den Fabriken aufzuzeigen. Die Ergebnisse werden nach einem Audit in den Korrekturplan integriert. Laut Aussagen von Switcher wird bei 4 Lieferanten in China ein Existenzlohn gemäss der AFW bezahlt. Switcher legt der CCC detaillierte Informationen zur Lohnstruktur bei den Hauptlieferanten vor. Die Lieferkette von Switcher ist übersichtlich und öffentlich zugänglich. Switcher erhebt vor Beginn einer neuen Geschäftsbeziehung systematisch die Differenz zwischen den gezahlten Löhnen und einem Existenzlohn und bezieht die Lohnhöhe in den Einkaufsentscheid mit ein.

Dialog und Zusammenarbeit

Switcher ist Mitglied der Multistakeholder-Initiative «Fair Wear Foundation» und arbeitet innerhalb dieser Mitgliedschaft aktiv und in Zusammenarbeit mit weiteren Unternehmen an der Umsetzung eines Existenzlohnes mit. Switcher veröffentlicht die Lieferantenliste und ermöglicht über das online-tool respect-code.org die Rückverfolgbarkeit für jedes Produkt. Switcher kündigt an, im Jahresbericht 2013 (erscheint im März 2014) neu auch die Berechnung der Produktionszeit und der bezahlten Löhne pro Produkt zu publizieren.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Nach der Konsultation mit lokalen Gewerkschaften in Bangladesch hat Switcher im Frühling 2013 ein Projekt zur Anhebung der Löhne bei einer Zulieferfabrik initiiert: Pro eingekauftes Kleidungsstück zahlt Switcher zusätzlich ein Prozent des Fabrikeinkaufspreises in einen Solidaritätsfonds ein. Einmal pro Jahr wird die so akkumulierte Summe in Form einer Bonuszahlung an alle ArbeiterInnen der Fabrik ausgezahlt. Da Switcher nur einen kleinen Teil der Gesamtkapazität der Fabrik auslastet, versucht Switcher weitere Firmen, die in derselben Fabrik einkaufen, für den Solidaritätsfonds zu gewinnen. Nach einem Jahr wird das Projekt ausgewertet und wenn nötig angepasst. Das Projekt könnte auf weitere Fabriken und andere Länder ausgedehnt werden.

Die FWF schreibt: «Lieferanten müssen ein transparentes, kontrollierbares Lohnsystem haben. (...) FWF-Mitgliedfirmen müssen in Verhandlungen mit ihren Lieferanten die FWF-Lohnleitern nutzen. Dort wo der Lohn tiefer als der Existenzlohn ist, muss die FWF-Mitgliedfirma sicherstellen, dass der Preis, den sie den Lieferanten offerieren, eine Lohnerhöhung erlaubt. Das heisst, dass Lieferanten ihre Lohnkosten pro Kleidungsstück offenlegen müssen. (...) Als ersten Schritt verlangt die FWF von ihren Mitgliedfirmen, dass der Lohn auf der Lohnleiter nach oben korrigiert wird, bis das Niveau erreicht wird, das in einem Tarifvertrag vereinbart wurde. Sofern es keinen Tarifvertrag gibt, gilt als Existenzlohn-Benchmark die Berechnung der Asia Floor Wage Allianz.»

Übersicht der Produktion

Lieferkette	Switcher bezieht Waren von 24 Lieferanten. Die Aufträge werden zu 100% direkt an die Fabriken vergeben. Mit 70% der Lieferanten unterhält Switcher langfristige Lieferbeziehungen von mehr als 5 Jahren (12% zwischen 2–5 Jahren, 18% weniger als 2 Jahre)
Produktionsländer	Bangladesch (12%, 2 Lieferanten), China (16%, 6 Lieferanten), Indien (4%, 2 Lieferanten), Portugal (44%, 11 Lieferanten), Rumänien (19%, 1 Lieferant), Türkei (3%, 1 Lieferant), Taiwan (1%, 1 Lieferant)
Umsatz 2012	40,65 Mio. CHF (ganze Switcher-Gruppe, dazu gehören Switcher SA, Switcher Textil Vertriebs GmbH, Switcher Quality Textiles India PVT LTD)
Gewinn 2012	nicht bekannt
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2013	76
Anzahl Verkaufsstellen	1637

Kommentar der CCC

Switcher zeigt sich der CCC-Befragung gegenüber offen und verfolgt insgesamt ein Geschäftsmodell, das massgeblich auf Transparenz aufbaut – eine Grundvoraussetzung für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in einer Lieferkette sowie für die Anhebung der Löhne auf Existenzlohnhöhe. Switcher arbeitet mit SEDEX, einer Datenbank zur systematischen Erfassung der Lieferanten, und hat einen sehr guten Überblick über die Produktionsstandorte.

Im Gegensatz zu vielen anderen Firmen arbeitet Switcher zur Erreichung eines Existenzlohnes mit einem konkreten Benchmark. Die FWF fordert von ihren Mitgliedern unter anderem, dass sie die Einkaufspolitik und Einkaufspraxis so anpassen, dass die Bezahlung eines Existenzlohnes in den Fabriken möglich ist. Die Umsetzung des Existenzlohnes wird mit einem jährlichen Fortschrittsbericht pro Firma öffentlich verzeichnet. Damit stellt die FWF klare Anforderungen an ihre Mitgliedfirmen und geht deutlich weiter als andere Standardinitiativen. Switcher hat inner- und ausserhalb der Fair Wear Foundation eine Vorreiterrolle hinsichtlich Transparenz und Nachhaltigkeitsmanagement und zeigt auch in der Existenzlohnfrage mehr Initiative als die meisten Firmen.

Mit dem Solidaritätsfonds in Bangladesch hat Switcher ein Projekt angestossen, das international Beachtung findet und Potential für weitere Fabriken birgt. Der Solida-

ritätsfonds zeigt einen Weg auf, wie alle Markenfirmen, die bei derselben Fabrik einkaufen, zur Erhöhung der Löhne beitragen könnten. Das Projekt steckt jedoch noch in den Kinderschuhen. Es gibt noch viele offene Fragen und es ist nicht klar, ob es sich auch mittelfristig als Erfolgsmodell erweisen wird. Der durch den Solidaritätsfonds erzielte Lohnanstieg ist zurzeit noch marginal und weit von einem Existenzlohn entfernt, da Switcher nur einen kleinen Teil der Kapazität der Fabrik auslastet und die Fonds-Beiträge entsprechend klein sind. Zentral wäre jetzt, dass sich weitere Markenfirmen am Fonds beteiligen. Der Solidaritätsfonds ist aber dennoch eines der wenigen Projekte zur Umsetzung eines Existenzlohnes, das in Konsultation mit lokalen Gewerkschaften entstanden ist und das ermöglicht, wichtige praktische Erfahrungen zu sammeln und Schwierigkeiten künftig zu umgehen.

Wichtig wäre jetzt zudem, dass Switcher nebst Bangladesch auch in der restlichen Lieferkette systematisch auf einen Existenzlohn hinarbeitet. Laut eigenen Angaben zahlt Switcher in China bei 4 der 6 Lieferanten einen Existenzlohn gemäss der AFW. Insbesondere in Rumänien liegt der gezahlte Lohn aber weit unter einer Existenzsicherung. Mit einem Abnahmevermögen von mehr als 20% hätte Switcher gerade beim Lieferanten in Rumänien gute Voraussetzungen, um effektive Lohnerhöhungen in Richtung Existenzlohn durchzusetzen.

TALLY WEIJL

Marke: TALLY WEIJL

TALLY WEIJL

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

TALLY WEIJL bekennt sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich öffentlich weder dazu, Löhne entsprechend eines Existenzlohnes noch entsprechend eines gesetzlichen Mindestlohnes zu zahlen. Es sind keine Massnahmen von TALLY WEIJL bekannt, um auf die Bezahlung von Existenzlöhnen in der eigenen Lieferkette hinzuarbeiten.

Unsere Einschätzung

TALLY WEIJL hat den CCC-Fragebogen nicht beantwortet. Die Firma teilt der CCC mit, dass sie sich «im Moment bei einer solchen Umfrage nicht beteiligen werden». TALLY WEIJL sei daran, «viel in ihre interne Prozesse zu investieren» und nehme «sämtliche CR-Themen weiterhin sehr ernst.» TALLY WEIJL stellt sich auf den Standpunkt, das vorliegende Firmenporträt «suggeriere, dass sich die Firma an keine Menschenrechte und an keine Mindestlöhne halten, was faktisch absolut nicht korrekt sei.» TALLY WEIJL «wolle unterstreichen, dass dies in keiner Weise zutrefe.» Das Unternehmen fügt weiter an, dass «TALLY WEIJL einen Verhaltenskodex habe, in welchem klar auf die ILO-Konventionen verwiesen werde und der von allen Lieferanten unterzeichnet werden müsse. Dies gelte auch für die Sublieferanten, und darin sei auch die Zahlung der gesetzlich festgelegten Mindestlöhne enthalten. Zusätzlich würden die Fabriken in regelmässigen Abständen vom TALLY WEIJL Quality-Team vor Ort sowie von einer unabhängigen Auditing-Agentur überprüft.»

Die CCC hat TALLY WEIJL seit mehreren Jahren zu mehr Transparenz und umfassenden Massnahmen für verbesserte Arbeitsbedingungen und Existenzlöhne in der eigenen Lieferkette aufgefordert. Als eine der grossen Modefirmen mit Sitz in der Schweiz ignoriert TALLY WEIJL weiterhin ihre Verantwortung und verweist lediglich auf die gesetzlichen Mindestlöhne, die jedoch in allen Produktionsländern weit unter dem Existenzminimum liegen. Es besteht bei TALLY WEIJL nach wie vor ein grundlegender Mangel an Transparenz bezüglich der Lieferkette und allfällig getroffener Massnahmen, um die Situation der ArbeiterInnen zu verbessern. Der CCC sind bezüglich Existenzlöhnen in der Lieferkette keinerlei Fortschritte bekannt, die das Unternehmen in den letzten Jahren gemacht hätte. TALLY WEIJL arbeitet gemäss Informationen der CCC nicht mit Multistakeholder-Initiativen, Gewerkschaften und NGOs zusammen, um auf einen Existenzlohn hinzuarbeiten.

Stärkung der ArbeiterInnen

Zielgrößen und Einkaufspraxis

Planung und Zusammenarbeit

Strategie

Total

KEINE ANTWORT

Übersicht der Produktion

Lieferkette	40 Lieferanten in Bangladesch. Weder die Anzahl der Lieferanten insgesamt noch die Dauer der Lieferbeziehung sind bekannt. Es ist nicht bekannt, welcher Anteil der Ware via Agenten/Zwischenhändler oder über direkte Aufträge von den Fabriken bezogen wird.
Produktionsländer	ca. 20% des Umsatzvolumens kommt aus Bangladesch. Weitere Produktionsstandorte nicht bekannt.
Umsatz 2012	451 Mio. CHF
Gewinn 2012	nicht bekannt
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	3000
Anzahl Verkaufsstellen	799 Geschäfte in 38 Ländern



Marken: Triumph, sloggi, Valisère, HOM, Beldona

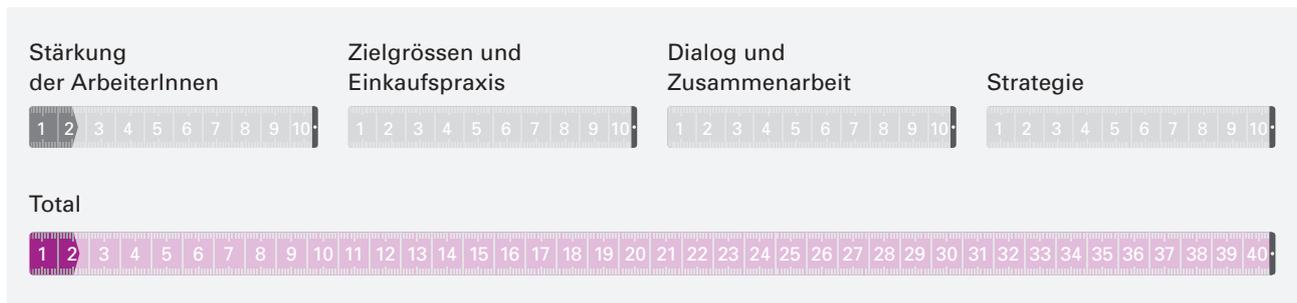
Triumph International Spiesshofer & Braun

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

«Wir setzen in unserer internationalen Lieferkette den BSCI Verhaltenskodex um. Der Kodex schreibt die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes vor. Dieser Lohn sollte die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen decken und darüber hinaus einen frei verfügbaren Betrag beinhalten. Da dies oft nicht der Fall ist, arbeitet die BSCI auf die Bezahlung eines Existenzlohnes hin. Wir sind überzeugt, dass es hierfür einen ganzheitlichen Ansatz braucht. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte einzubeziehen, wie beispielsweise die Bezahlungsart, die fristgerechte Auszahlung des Lohns, die Lohnhöhen, die Berücksichtigung von Bildung und Arbeitserfahrung und die Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitangestellten sowie StücklohnarbeiterInnen. Die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes, der gesetzlichen Lohnzulagen und der korrekten Überstundenbezahlung ist nicht verhandelbar. Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein angestrebtes Ziel, bleibt aber freiwillig.»

Unsere Einschätzung

Triumph antwortet auf die CCC-Umfrage mit Standardantworten der BSCI. Die Firma versteckt sich hinter der Businessvereinigung und lagert die Verantwortung zur Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte weitgehend an die BSCI aus. Triumph verpflichtet sich nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes. Insgesamt gibt es in den Antworten von Triumph keine Hinweise auf ein ernsthaftes Engagement für die Verbesserung der Lohnsituation in der eigenen Lieferkette und die Anhebung der Löhne auf ein existenzsicherndes Niveau.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Nein

Stärkung der ArbeiterInnen

Triumph verweist auf den BSCI-Verhaltenskodex, der das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet und in den Zulieferfabriken angewendet wird. Die Verantwortung für die Durchsetzung dieses Rechts delegiert Triumph an das lokale Fabrikmanagement. Triumph verweist auf Trainings zu Gewerkschaftsfreiheit, die die BSCI für das Fabrikmanagement anbietet. Es sind jedoch weder Details zum genauen Inhalt der Trainings bekannt, noch ob Triumph-Lieferanten daran teilnehmen.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

Triumph sagt: «Die Berechnung eines lokalen Existenzlohnes ist Teil der BSCI-Audits und wird gemäss der SA8000-Methode erhoben. Nach jedem Audit wird ein Korrekturplan erstellt, der auch die Differenz zwischen dem Fabriklohn und einem Existenzlohn aufzeigt.» Auf weitere Fragen – beispielsweise zur konkreten Lohnhöhe bei Zulieferfabriken oder zur Einkaufspolitik und Einkaufspraxis – antwortet Triumph nicht und stellt sich auf den Standpunkt, dass es sich hierbei um vertrauliche Daten handle.

Dialog und Zusammenarbeit

Triumph verweist auf Positionspapiere auf der BSCI-Webseite. Zum Thema Existenzlohn heisst es dort: «Die BSCI ist überzeugt, dass eine nachhaltige Veränderung der Löhne durch Diskussionen der lokalen Sozialpartner und durch lokale Gesetzgebung erreicht wird. Um dies zu fördern, arbeitet die BSCI in einem Netzwerk von Runden Tischen mit (...).» Es sind weder Details zum Inhalt der Runden Tische bekannt noch ob sich Triumph-Lieferanten daran beteiligen. Triumph arbeitet nicht mit Multistakeholder-Initiativen, Gewerkschaften oder NGOs an der systematischen Umsetzung eines Existenzlohnes und berichtet als Firma nicht öffentlich über die Lohnsituation sowie allfällige Massnahmen und Fortschritte für höhere Löhne in der eigenen Lieferkette.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Triumph sagt: «Die Bezahlung eines Existenzlohnes ist ein langfristiges Ziel, das auf der Ebene der einzelnen Fabriken verfolgt wird. Da in einigen Fabriken das Lohnniveau näher an einem Existenzlohn ist als bei anderen, braucht es unterschiedliche Massnahmen und Interventionen. Die BSCI verfolgt insgesamt die Strategie eines stufenweisen Entwicklungsansatzes. BSCI ist ein aktives Mitglied des Fair Wage Network.»

Triumph engagiert sich gemäss Informationen der CCC in keinen konkreten Projekten mit Zulieferfabriken, um Löhne auf ein Existenzlohniveau anzuheben. Weder Triumph noch die BSCI haben eine klare Strategie, messbare Zielsetzungen oder zeitliche Meilensteine veröffentlicht, wie ein Existenzlohn implementiert werden soll.

Übersicht der Produktion

Lieferkette	Weder die Anzahl der Lieferanten noch die Dauer der Lieferbeziehung sind bekannt. Es ist nicht bekannt, welcher Anteil der Ware via Agenten/Zwischenhändler oder über direkte Aufträge von den Fabriken bezogen wird. Triumph produzierte im Jahr 2010 rund zwei Drittel der gesamten Ware in eigenen Werken in Asien.
Produktionsländer	nicht bekannt
Umsatz 2012	2,1 Mrd. CHF
Gewinn 2012	nicht bekannt
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	36 000
Anzahl Verkaufsstellen	nicht bekannt

Kommentar der CCC

Triumph lagert seine Verantwortung der Sorgfaltspflicht und Einhaltung der Menschenrechte weitgehend an die BSCI aus.

Die BSCI bekennt sich zwar allgemein zum Recht auf einen Existenzlohn, verlangt aber nicht, dass die BSCI-Mitglieder in ihren Lieferketten einen Existenzlohn implementieren müssen. Im öffentlich zugänglichen Positionspapier zu Existenzlohn verweist die BSCI für die Durchsetzung eines Existenzlohnes auf die Verantwortung der Regierungen, Gewerkschaften und NGOs. Doch damit ein Existenzlohn auf Fabrikebene umgesetzt werden kann, müssen Unternehmen auch ihre eigene Einkaufspraxis analysieren, sowie ihre Preisstruktur und Lieferfristen anpassen. Die BSCI unternimmt hier keinerlei Anstrengungen.

Die BSCI sagt, dass sie quantitative und qualitative Aspekte der Entlohnung anpacken will. Es ist sicher wichtig, dass Löhne fristgerecht ausbezahlt und die Fähigkeiten der ArbeiterInnen berücksichtigt werden, doch sind die Löhne heute so tief, dass sie nicht einmal die nötigsten Ausgaben, wie zum Beispiel ausreichende Ernährung, decken. Es braucht daher in den Kleider-, Schuh- und Textilfabriken weltweit einen deutlichen Lohnanstieg sowie die Bereitschaft der Markenfirmen,

mittels höherer Einkaufspreise in den Fabriken zu einem solchen Lohnanstieg beizutragen. Weder die BSCI noch Triumph verpflichten sich zu solchen Schritten.

Nichts in den Antworten von Triumph deutet darauf, dass sich das Unternehmen bemüht, zusammen mit Lieferanten, ArbeiterInnen, Gewerkschaften und NGOs in der eigenen Lieferkette konkret auf einen Existenzlohn hinzuarbeiten. Triumph setzt sich als Firma kaum für die Stärkung der ArbeiterInnen in ihrer eigenen globalen Lieferkette ein. Triumph verlässt sich vollumfänglich auf Positionen, Standards, Aktivitäten und Audits der BSCI und zeigt in der Existenzlohnfrage keinerlei eigenes Engagement. Damit sich wirklich etwas ändert in den Fabriken, reicht es nicht, die Verantwortung an Initiativen wie die BSCI auszulagern. Triumph muss selber aktiv werden, Verantwortung für die eigene Lieferkette übernehmen und sicherstellen, dass die Rechte aller ArbeiterInnen – inklusive dem Recht auf einen existenzsichernden Lohn – in dieser Lieferkette respektiert werden.

Triumph hätte diesbezüglich eine sehr gute Ausgangslage und direkte Einflussmöglichkeiten, da ein grosser Teil der Produktion in eigenen Werken stattfindet.



Marken: Y.Yendi

Yendi Swiss Retail AG

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

«Wir unterstützen prinzipiell die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie. Im Besonderen sind wir bemüht, uns in Fragen zu Existenzlöhnen zu engagieren. Um dies zu erreichen, arbeiten wir seit langem mit den gleichen Lieferanten zusammen und pflegen eine wachsame Lieferantenbeziehung.»

Yendi bekennt sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich öffentlich weder dazu, Löhne entsprechend eines Existenzlohns noch entsprechend eines gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen.

Unsere Einschätzung

Die Yendi Swiss Retail AG hat den CCC-Fragebogen nicht beantwortet. Die Firma verweist auf eine Korrespondenz aus dem Jahr 2011, in der sie der CCC eine Lohntabelle chinesischer Lieferanten vorlegte. Der tiefste dort ausgewiesene Lohn betrug für die Provinz Guangdong 1670 Yuan, was über dem gesetzlichen Mindestlohn in dieser Region, aber deutlich unter dem Existenzlohn gemäss der Asia Floor Wage Alliance liegt. Es handelte sich dabei zudem um Eigenangaben der Lieferanten. Die CCC hat keine Kenntnisse darüber, ob dieser Lohn auch tatsächlich bei den ArbeiterInnen angekommen ist.

Langfristige Lieferbeziehungen sind ein guter Ansatz, reichen alleine jedoch nicht aus. Es ist nicht bekannt, inwiefern Yendi Swiss Retail die Arbeitsbedingungen in der eigenen Lieferkette systematisch erfasst und verbessert. Im Unterschied zur CCC-Befragung 2010 hat Yendi Swiss Retail zwar reagiert, doch es besteht nach wie vor ein grundlegender Mangel an Transparenz bezüglich der Lieferkette sowie an konkreten Massnahmen, welche die Situation der ArbeiterInnen verbessern und auf die Bezahlung von Existenzlöhnen in der eigenen Lieferkette hinarbeiten.



Übersicht der Produktion

Lieferkette	Weder die Anzahl der Lieferanten noch die Dauer der Lieferbeziehung sind bekannt. Es ist nicht bekannt, welcher Anteil der Ware via Agenten /Zwischenhändler oder über direkte Aufträge von den Fabriken bezogen wird.
Produktionsländer	China, Europa (keine Details bekannt)
Umsatz 2012	nicht bekannt
Gewinn 2012	nicht bekannt
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	nicht bekannt
Anzahl Verkaufsstellen	nicht bekannt



Marke: Zebra

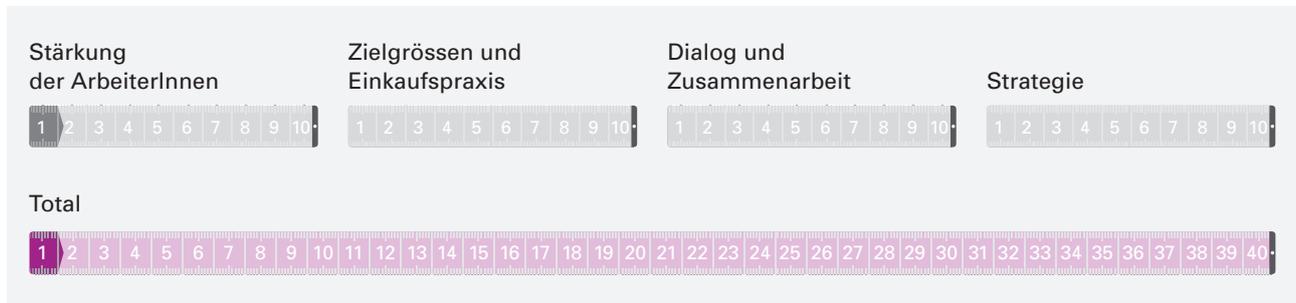
Zebra Fashion AG

So positioniert sich die Firma zu Existenzlohn

«Wir setzen in unserer internationalen Lieferkette den BSCI Verhaltenskodex um. Der Kodex schreibt die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes vor. Dieser Lohn sollte die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen decken und darüber hinaus einen frei verfügbaren Betrag beinhalten. Da dies oft nicht der Fall ist, arbeitet die BSCI auf die Bezahlung eines Existenzlohnes hin.»

Unsere Einschätzung

Die Zebra Fashion AG hat sich entschieden, der sozialen Unternehmensverantwortung einen höheren Stellenwert zu geben und dafür auch Personalressourcen einzusetzen. Das ist grundsätzlich sehr gut. Das Unternehmen hat allerdings im Branchenvergleich noch sehr viel Nachholbedarf. Mit dem BSCI-Beitritt unternimmt die Zebra Fashion AG Schritte in Richtung verbessertes Monitoring, nicht aber in Bezug auf einen Existenzlohn. Denn der BSCI-Verhaltenskodex schreibt zwar die Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes, der gesetzlichen Lohnzulagen und der korrekten Überstundenbezahlung vor, verlangt aber nicht die Bezahlung eines Existenzlohnes.



Im Detail

Hat die Firma einen öffentlich zugänglichen Benchmark für einen Existenzlohn?

Nein

Stärkung der ArbeiterInnen

Die Zebra Fashion AG verweist auf den BSCI-Verhaltenskodex, der das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit beinhaltet und in den Zulieferfabriken angewendet wird. Die Verantwortung für die Durchsetzung dieses Rechts delegiert die Zebra Fashion AG an das lokale Fabrikmanagement. Die Zebra Fashion AG verweist auf Trainings zu Gewerkschaftsfreiheit, welche die BSCI für das Fabrikmanagement anbietet. Da die Zebra Fashion AG erst per Ende 2013 der BSCI beigetreten ist, haben bisher keine Zebra-Lieferanten an den BSCI-Trainings teilgenommen. Die Zebra Fashion AG hat sich als Firma bisher kaum für die Stärkung der ArbeiterInnen in seiner eigenen globalen Lieferkette eingesetzt.

Zielgrössen und Einkaufspraxis

Die Zebra Fashion AG hat keine konkrete Vorgabe, wie hoch ein Existenzlohn sein soll. Das Unternehmen hat die Einkaufspraxis bisher gemäss eigenen Angaben nicht angepasst, um auf die Bezahlung von Existenzlöhnen in der eigenen Lieferkette hinzuwirken. Zebra Fashion beginnt erst mit systematischen Massnahmen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der eigenen Lieferkette. Diese Massnahmen sind aber nicht spezifisch auf Lohnfragen ausgerichtet.

Dialog und Zusammenarbeit

Die Zebra Fashion AG arbeitet bisher nicht mit andern Unternehmen, Multistakeholder-Initiativen, Gewerkschaften oder NGOs an der Umsetzung eines Existenzlohnes.

Strategie zur Umsetzung eines Existenzlohnes

Die Zebra Fashion AG sagt: «Die Bezahlung eines Existenzlohns ist ein langfristiges Ziel, das auf der Ebene der einzelnen Fabriken verfolgt wird. Da in einigen Fabriken das Lohnniveau näher bei einem Existenzlohn ist als bei anderen, braucht es unterschiedliche Massnahmen und Interventionen. Die BSCI verfolgt insgesamt die Strategie eines stufenweisen Entwicklungsansatzes. Die BSCI ist ein aktives Mitglied des Fair Wage Network.»

Die Zebra Fashion AG ist gemäss eigenen Angaben nicht in konkrete Projekte mit Zulieferfabriken involviert, um Löhne auf ein Existenzlohniveau anzuheben. Weder die Zebra Fashion AG noch die BSCI haben öffentlich eine klare Strategie, messbare Zielsetzungen oder zeitliche Meilensteine kommuniziert, um einen Existenzlohn umzusetzen.

Übersicht der Produktion

Lieferkette	7 direkte Lieferanten und 13 Unterlieferanten. Mit 70% der Lieferanten unterhält die Zebra Fashion AG langfristige Lieferbeziehungen von mehr als 5 Jahren (20% zwischen 2–5 Jahren, 10% weniger als 2 Jahre). 10% der Aufträge werden direkt an Fabriken vergeben, für 90% der Lieferaufträge arbeitet die Zebra Fashion AG mit Zwischenhändlern / Agenten zusammen.
Produktionsländer	Bangladesch (20%, 3 Lieferanten), China (50% Produktionsvolumen, 7 Lieferanten), Indien (10%, 3 Lieferanten), Italien (7%, 5 Lieferanten), Türkei (3%, 2 Lieferanten), weitere (10%: Deutschland 1 Lieferant, Frankreich 1 Lieferant, Niederlande 1 Lieferant, UK 2 Lieferanten).
Umsatz 2012	nicht bekannt
Gewinn 2012	nicht bekannt
Anzahl MitarbeiterInnen 31.12.2012	580
Anzahl Verkaufsstellen	110 Filialen in der Schweiz

Kommentar der CCC

Die Zebra Fashion AG zeigt sich offener und transparenter als 2010 und im Vergleich zu einigen andern BSCI-Mitglieder gibt die Zebra Fashion AG bezüglich der Lieferkette detailliertere Antworten. Generell besteht bei der Zebra Fashion AG ein Wille zu Veränderung und zu Verbesserung, doch die Firma steht erst am Anfang und hat sehr viel Nachholbedarf.

Mit dem Beitritt zur BSCI hat Zebra Fashion AG in der eigenen Lieferkette erste Massnahmen bezüglich der Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte angestossen, diese dürften aber nicht direkte Auswirkungen auf die Bezahlung eines Existenzlohnes haben. Die BSCI bekennt sich zwar allgemein zum Recht auf einen Existenzlohn, verlangt aber nicht, dass die BSCI-Mitglieder in ihren Lieferketten einen Existenzlohn implementieren müssen. Im öffentlich zugänglichen Positionspapier zu Existenzlohn verweist die BSCI auf die Verantwor-

tung der Regierungen, Gewerkschaften und NGOs für die Durchsetzung eines Existenzlohnes. Doch damit ein Existenzlohn auf Fabrikebene umgesetzt werden kann, müssen Unternehmen auch ihre eigene Einkaufspraxis analysieren, sowie die Preisstruktur und Lieferfristen anpassen. Die BSCI unternimmt hier keinerlei Anstrengungen.

Die Zebra Fashion AG gibt an, die Waren zu 90% über Zwischenhändler/Agenten zu beziehen. Das ist eine schwierige Ausgangslage für die Durchsetzung eines Existenzlohnes und weiterer Arbeits- und Menschenrechte. Die Zebra Fashion AG hätte mehr Einfluss, wenn die Aufträge direkt an Fabriken vergeben würden. Meint es die Firma wirklich ernst mit ihrer Verantwortung, wird sie wohl kaum um eine Anpassung ihrer Lieferkette kommen.