

SONDERMAGAZIN  
#03\_2010/CHF 6.-

# fairness en vogue



**EvB**

Erklärung von Bern  
Dichiarazione di Berne  
Déclaration de Berne



## EXISTENZ- LOHN FÜR ALLE

Die wahren  
Fashion  
Victims

Die Asia  
Floor Wage  
Campaign

# September 2010



06

07

19

18

20

23

## Vom Hier und Jetzt...

|                                                  |   |
|--------------------------------------------------|---|
| <b>Facts and Figures</b>                         | 4 |
| Globale Bekleidungsindustrie                     | 6 |
| <b>In der Abwärtsspirale: HUNGRIG TROTZ LOHN</b> | 7 |
| <b>Ein Fallbeispiel: CHARLES VÖGELE</b>          | 9 |

## ...zum Modell der Zukunft

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Das Asia-Floor-Wage-Modell                                          | 12 |
| <b>In 10 Schritten zum Existenzlohn</b>                             | 14 |
| Mutiger Einsatz für Arbeitsrechte                                   | 16 |
| <b>Wie viel Rappen mehr Lohn braucht es für einen Existenzlohn?</b> | 19 |

## Kolumne

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| 12:30 ein Text von Franz Hohler             | 18 |
| Frauen gegen Frauen ein Text von Naomi Wolf | 20 |

## Nachgefragt

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| Was sagt ein Label bezüglich Existenzlohn aus? | 22 |
| TIPPS                                          | 23 |



# Edito



Ob «Annabelle», «Brigitte» oder «Vogue» – Modemagazine zeigen uns Monat für Monat die neusten Trends und Stylingtricks. Mit kunstvoll inszenierten Fotos von Kleidern wollen sie inspirieren und Lust auf Mode machen. Das funktioniert – denn mit Kleidern

können wir Neues ausprobieren, experimentieren und unsere Individualität unterstreichen. Doch Mode ist in erster Linie ein Geschäft und dessen Realität ist knallhart: 30 Millionen Arbeiterinnen und Arbeiter der Textilindustrie schuften 13 Stunden pro Tag, 80 Stunden pro Woche und erhalten dafür einen Lohn, der kaum zum Leben reicht.

Mit dieser Dokumentation verdeutlichen wir nicht nur, wie die miserablen Arbeitsbedingungen in der Modeindustrie zustande kommen, sondern wir wollen auch inspirieren: Wir zeigen, dass sich an breiter Front Widerstand gegen die ungerechten Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie bildet und dass die Forderung nach einem Existenzlohn umsetzbar ist. In Asien haben sich rund siebzig Organisationen, Gewerkschaften und WissenschaftlerInnen zur Asia-Floor-Wage-Allianz zusammengetan. Sie haben ein länderübergreifendes Modell zur Berechnung eines Existenzlohnes erarbeitet, sich auf eine einheitliche Lohnforderung geeinigt und schlagen konkrete Schritte zur Einführung eines Existenzlohnes vor. Wie mutig diese Arbeits- und MenschenrechtlerInnen sind und wie gefährlich sie leben, zeigt die Geschichte von Kalpona Akter, die im August 2010 während Lohnprotesten verhaftet wurde.

Schliesslich wollen wir Sie anregen, als Konsumierende aktiv zu werden. Denn erst mit Ihrem Engagement gewinnt der Einsatz für Arbeits- und Menschenrechte an Stärke. Hinschauen statt wegschauen, anpacken statt resignieren – wenn wir Konsumierende die Firmen und Staaten dazu bringen, nach diesem Credo zu handeln, dann wird Mode endlich wieder wirklich inspirierend.

**Samuel Kost und Christa Luginbühl**

## Impressum



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

### EvB-Dokumentation

«Fairness en vogue – Existenzlohn für alle»  
03/September 2010,  
CHF 6.–

**Auflage** 23 000

### Herausgeberin

Erklärung von Bern (EvB)  
Dienerstrasse 12  
Postfach, 8026 Zürich  
T 044 277 70 00  
F 044 277 70 01  
info@evb.ch, www.evb.ch

### Texte

Samuel Kost (EvB)  
Christa Luginbühl (EvB)  
Franz Hohler  
Naomi Wolf

**Redaktion** Susanne Rudolf

### Konzept, Gestaltung, Illustrationen

c.p.a. Clerici Partner AG,  
Zürich

**Druck** ROPRESS Genossenschaft, Zürich. Gedruckt mit Biofarben auf Cyclus Print, 100 % Altpapier.

**Das EvB-Magazin inkl. Dokumentation erscheint 5- bis 6-mal jährlich.**

**EvB-Mitgliederbeitrag: Fr. 60.– pro Kalenderjahr.**  
**Spendenkonto: 80-8885-4**



Arbeiterinnen und Näherinnen haben wir in dieser Nummer konsequent in der weiblichen Form geschrieben, da in den Textilfabriken mehr als 80 Prozent Frauen arbeiten.

# facts & figures



## GEWERKSCHAFTEN

**UNERWÜNSCHT** Gewerkschaften bilden die Basis für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Schätzungen gehen davon aus, dass weniger als 10 Prozent der Arbeiterinnen in den Bekleidungsfabriken gewerkschaftlich organisiert sind. In Asien profitieren weniger als 15 Prozent, oftmals sogar weniger als 5 Prozent der Arbeiterinnen aller Sektoren von einem Kollektivvertrag. Im Gegensatz dazu sind bei der Mehrheit der EU-Staaten mehr als 70 Prozent der Angestelltenverhältnisse in einem Kollektivvertrag geregelt.

Quellen: Asia Floor Wage Report (2009), Miller (2008) und Global Wage Report ILO (2008/2009)

**52** **-STUNDEN-TAG IN BANGLADESCH** Um mit dem gesetzlichen Mindestlohn auf ein existenzsicherndes Niveau zu kommen, müssten die Näherinnen in Asien Tag und Nacht arbeiten. In Bangladesch und Sri Lanka würden auch 24 Stunden Arbeit täglich nicht reichen:

- 52 Stunden\* täglich in Bangladesch, sechs Tage die Woche
- 26,5 Stunden täglich in Sri Lanka, sechs Tage die Woche
- 15,5 Stunden täglich in Indonesien, sechs Tage die Woche
- 14 Stunden täglich in Thailand, sechs Tage die Woche
- 13 Stunden täglich in Indien, sechs Tage die Woche

\* Selbst mit dem neuen Mindestlohn, den die Regierung nach massiven Protesten im Juli 2010 angekündigt hat, müssten die Arbeiterinnen immer noch täglich 29 Stunden arbeiten!

Basis: eigene Berechnungen aufgrund des gesetzlich festgelegten Mindestlohnes und des von der Asia Floor Wage geforderten Existenzlohnes





## EIN PAAR RAPPEN FÜR EINEN KNOCHENJOB

**Gerade mal 0,5 bis 3 Prozent des Verkaufspreises eines Kleidungsstücks kommen im Schnitt bei der Näherin an – dies entspricht ein paar wenigen Rappen pro T-Shirt.**

Quelle: Doug Miller, University of Northumbria/ITGLWF (Grafik basiert auf Daten des Worker Rights Consortium, David Birnbaum's Guide to Winning the great Garment War, 2000, und weiteren Daten)

**LOHN** **WIRD WEGGEGESSEN** In den Jahren 2000 bis 2008 haben sich die Nahrungsmittelpreise mehr als verdoppelt, die Preise für Reis, Weizen und Getreide haben sich gar verdreifacht. Hohe Nahrungsmittelpreise wirken sich besonders stark auf ärmere Familien aus, also auch auf Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie. Sie geben einen grösseren Anteil ihres Einkommens für Nahrungsmittel aus als Familien in höheren Einkommensklassen. In Asien werden im Durchschnitt 50 bis 70 Prozent des Lohnes für Lebensmittel ausgegeben, in der Schweiz sind es 7 Prozent.

Quelle: Nahrungsmittelpreisindex der FAO, Global Wage Report ILO (2008/2009), AFW 2009, Bundesamt für Statistik





# Globale Bekleidungs-industrie

**Kleider sind bei uns schon längst ein wichtiges Konsumgut; eine schicke Garderobe gehört bereits ab dem Babyalter dazu. Es ist ein Konsum mit Schattenseiten: Rund 30 Millionen Arbeiterinnen in Textil- und Kleiderfabriken schufteten dafür weltweit zu Hungerlöhnen.**

Die Textil- und Bekleidungsindustrie ist für viele Länder des Globalen Südens eines der wichtigsten Exportstandbeine. So fallen zum Beispiel in Bangladesch über 80 Prozent und in Sri Lanka knapp 40 Prozent des gesamten Exportes in der Bekleidungs-, Textil- und Schuhindustrie an. Zwischen den Ländern tobt – unter dem Druck unserer Industrie – ein verbissener Preiskampf, der viele Regierungen des Südens dazu drängt, den gesetzlichen Mindestlohn unter dem Existenzminimum anzusetzen. Als Folge davon müssen Näherinnen in Sri Lanka, Indien, Kambodscha oder China mit einem Lohn von gerade mal zwei Dollar pro Tag auskommen – das reicht selbst in diesen Ländern nicht für ein würdiges Leben. Mindestlöhne werden zudem meist nur unregelmässig an die Teuerung angepasst und verlieren so stetig an Kaufkraft. Steigen dann die Lebensmittelpreise, was in den letzten Jahren der Fall war, hat das dramatische Auswirkungen auf die ärmere Bevölkerungsschicht: Sie gibt den grössten Teil ihres Einkommens für Nahrungsmittel aus. Kommt hinzu, dass Mindestlöhne – sogar wenn sie schriftlich zugesichert worden waren – oft durch Fälschungen der Lohnkontrollen umgangen werden. Auch Überstunden werden vielfach nicht ausbezahlt. Der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad trägt zudem dazu bei, dass Mindestlöhne in der Industriepraxis eher als Maximallöhne ausgelegt werden und nur die besser qualifizierten Angestellten den Mindestlohn erhalten. Gewerkschaftsfreiheit wird vom Staat und von Firmen regelmässig unterbunden. Eine Fabrikarbeiterin aus Bangladesch sagt dazu:

**«Wenn das Management mitkriegt, dass du in gewerkschaftliche Aktivitäten verwickelt bist, erhältst du innert Tagen die Kündigung. Das Management hat seine Informanten, wir reden deshalb nicht mal über Gewerkschaften.»**

Mehr als 80 Prozent der Arbeitenden in Kleiderfabriken sind Frauen. Meist sind sie jung und schlecht ausgebildet, kommen vom Land und kennen ihre Rechte nicht. Unterbezahlung, Nachtarbeit, schlechter Mutterschaftsschutz oder sexuelle Belästigungen gehören zu ihrem Alltag. Sie leisten unzählige Überstunden, müssen sich verschulden, sind schlecht ernährt oder ärztlich ungenügend versorgt. Wegen der schlechten Arbeitsbedingungen holen sich viele bleibende Gesundheitsschäden wie Rücken- oder Augenprobleme – sie werden deshalb auch schneller arbeitsunfähig. Trotz ihres harten Arbeitsalltags bleiben sie ihr Leben lang in bitterer Armut gefangen.

# In der Abwärtsspirale: Hungrig trotz Lohn



**Der Preiskampf in der globalen Textil- und Bekleidungsindustrie tobt. Darunter leiden vor allem die Arbeiterinnen in den Produktionsländern. «Näherinnen lassen ihr Mittagessen ausfallen, weil ihnen das Geld sogar dazu fehlt», sagt eine thailändische Gewerkschafterin gegenüber der EvB. Dabei liessen sich solche Zustände durchaus vermeiden.**

Gesetzlich festgelegte Mindestlöhne sollten sicherstellen, dass die Lohnempfängerinnen der untersten Einkommensschichten genügend Geld verdienen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Uno besagt in Artikel 23/3: «Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmassnahmen.» Auch die ILO, die Arbeitsrechtsstandards setzende Uno-Instanz, bekräftigt die Forderung nach einem existenzsichernden Lohn: Sie hält fest, dass die Bezahlung eines existenzsichernden Einkommens eine Grundbedingung für eine friedliche Welt darstellt. Arbeits- und Menschenrechtsgruppen fordern deshalb schon seit Langem einen minimalen existenzsichernden Lohn als Fundament für würdige Arbeitsbedingungen. Denn ein Lohn, der zum Leben reicht, ist der Grundstein für das Wohlergehen von Arbeiterinnen und ihren Familien. Unge-nügende Löhne führen hingegen dazu, dass lohn-abhängige Arbeiterinnen und Familien kein würdiges Leben führen können – egal wie stark sie sich anstrengen und wie hart sie arbeiten. Die rea-

len Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie sind noch weit von einer menschenwürdigen Existenzsicherung entfernt.

## Das Diktat der Konzerne

In der heutigen Bekleidungsindustrie haben vor allem Markenfirmen und Supermarktgiganten das Sagen. Für sie zahlt sich die Auslagerung der Produktion in Billiglohnländer aus: Löhne unter dem Existenzminimum oder gar unter der nationalen Armuts-grenze und die mangelnde Durchsetzung von Arbeits- und Menschenrechten erleichtert es den Konzernen, ihr Ziel zu erreichen: den grösstmöglichen Gewinn bei kleinstmöglichem Auf-

**«Wir machen Kleider für andere. Wir selber haben nicht die Mittel, um Kleider zu kaufen. Wir sind ständig unter Druck.»**

**Mala, Näherin aus Bangladesch**

wand. Dafür wird oftmals die Produktion kurzerhand in ein anderes Land verlagert, sobald sich Arbeiterinnen in Gewerkschaften oder Arbeiterinnenkomitees organisieren, um für ihre Rechte einzustehen. Die so von den Konzernen implizit verhängte Drohung, dass bei gewerkschaftlicher Tätigkeit Aufträge und Arbeitsplätze verloren gehen, schafft ein permanentes Klima der Einschüchterung und führt dazu, dass sich die Arbeiterinnen schon gar nicht erst trauen, höhere Löhne einzufordern.

Aber auch Staaten fürchten den Verlust von Exportgeschäften. Als Reaktion frieren sie zum Beispiel die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns über Jahre hinweg ein, obwohl sie damit einen teils gravierenden Reallohnverlust in Kauf nehmen müssen. Steuervergünstigungen und Ausnahmeregelungen im Arbeitsrecht sind alltäglich geworden. Das enorme Wachstum von Sonderwirtschaftszonen seit den 60er-Jahren zeichnet ein klares Bild dieser Staatspolitik. Ein weiteres Problem ist der seit 20 Jahren fallende Verkaufspreis von Kleidern, an den sich Konsumierende in Industrienationen längst gewöhnt haben. Praktisch alle Firmen, die Modebekleidung verkaufen, befinden sich also selbst in einem kompetitiven Umfeld und kämpfen um Marktanteile. «Survival of the cheapest» lautet die Devise, sowohl bei Markenfirmen als auch bei den Fabriken in Produktionsländern. Staaten, Markenfirmen und Fabrikbesitzer sagen unisono, dass Lohnerhöhungen ihre Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Markt untergraben würden.

Zumindest für Staaten haben tiefe Löhne aber auch handfeste Nachteile: Sie nehmen wegen der tieferen Produktionspreise weniger Exportsteuern ein. Viele Produktionsländer versuchen sinkende Stückpreise deshalb mit einer Mengensteigerung zu kompensieren, was dazu führt, dass das globale Überangebot an Kleidern weiter wächst und die Preise noch weiter fallen. Unmittelbar davon betroffen sind wiederum die Fabrikarbeiterinnen, deren Löhne als Erstes gegen unten gedrückt werden, während das Tagessoll steigt und Überstunden zunehmen. Es gibt dabei zwei Sorten von Überstunden: schlecht oder gar nicht bezahlte. Globale Markenfirmen verhelfen den Menschen in den Produktionsländern also mit der Schaffung von Arbeitsplätzen meist nicht aus der Armut, sondern sie profitieren oft auf Kosten der Arbeiterinnen von diesem unfairen System. Und die Abwärtsspirale dreht sich weiter.

### **Faire Entlohnung ist möglich**

Der Ausbruch aus diesem Teufelskreis ist möglich, erfordert aber Kooperation über die Landesgrenzen hinaus: Regierungen in Produktionslän-

dern müssten ihrer staatspolitischen Verpflichtung nachkommen, indem sie die Arbeits- und Menschenrechte durchsetzen und die Mindestlöhne anheben, sodass die Menschen ein würdiges Leben führen können. Doch dazu braucht es ein Umdenken der gesamten Textil- und Bekleidungsindustrie. So lange der Billiglohntourismus der Konzerne Bestand hat und zusätzliche Gewinne statt in die lokale Wirtschaft und in die Löhne in Massnahmen zur Markterweiterung gesteckt werden, ändert sich das System nicht. Um Hungerlöhne und schlechte Arbeitsbedingungen zu bekämpfen, braucht es eine Herangehensweise, die sowohl über die Landesgrenzen als auch über die einzelnen Handelsbeziehungen von Firmen hinausgeht. Es braucht die Solidarität der Konsumentinnen und Konsumenten mit den Näherinnen, regionale Lösungsansätze und Firmen, die bereit sind, im Verbund mit anderen Firmen, Gewerkschaften und Organisationen konkrete Lösungen anzugehen. Und es braucht Staaten, die den Schutz der eigenen Arbeitsbevölkerung über Investoreninteressen stellen.

## **Lebenshaltungskosten in Gurgaon, Indien**

(für eine Arbeiterin mit Familie)

# Ein Fallbeispiel: Charles Vögele

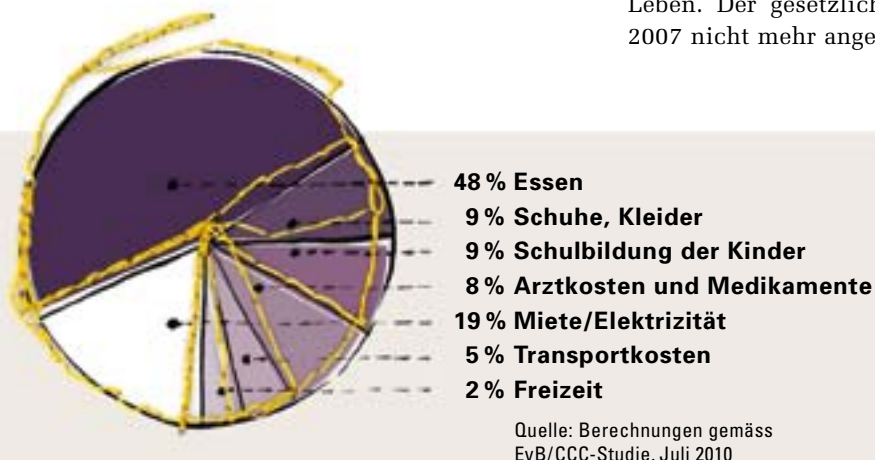
Charles Vögele gehört mit einem Jahresumsatz von 1548 Millionen Schweizer Franken und über 850 Filialen in Europa zu den ganz grossen Playern unter den Schweizer Modefirmen. Auf ihrer Website verspricht die Firma, sich weltweit für sozial gerechte Produktionsmethoden einzusetzen. Das Verfahren der Business Social Compliance Initiative (BSCI) stelle dabei die Einhaltung umfangreicher sozialer Mindeststandards sicher. Charles Vögele ist seit 2004 Mitglied dieser Unternehmensinitiative. Von 1996 bis 2003 hatte die Firma einen eigenen Verhaltenskodex mit Lieferantenvorschriften hinsichtlich sozialer Aspekte und Arbeitsbedingungen. Für Charles Vögele sollte das Thema der sozialen Verantwortung in der Lieferkette im Prinzip also nichts Neues sein.

Wie sieht die Situation in den Fabriken tatsächlich aus? Ein Augenschein vor Ort in Indien.

Wer Kleider der Charles-Vögele-Hausmarke BIAGINI besitzt oder seine Kinder in TIK&TAK kleidet, trägt unter Umständen Kleider, die in zwei von uns untersuchten Fabriken in der indischen Region Gurgaon hergestellt wurden. Eine indische Partnerorganisation der Clean Clothes Campaign (CCC) war von April bis Juli 2010 mit einem fünfköpfigen Team dort unterwegs. Dabei wurden insgesamt 15 Arbeiter und vier Arbeiterinnen ausführlich zu ihrer Arbeitssituation in den beiden Fabriken befragt. Ein nicht ganz einfaches Unterfangen, denn sie fürchteten Repressionen, sollte das Management von ihrer Teilnahme am Interview erfahren. Beide Fabriken hatten zudem zur Untersuchungszeit Hochsaison und produzierten bis tief in die Nacht hinein. Die Interviews fanden zum Schutz der Frauen und Männer immer ausserhalb der Fabrik und meist nach Mitternacht statt – nachdem sie ihre langen Überzeitschichten beendet hatten.

In einer der beiden Fabriken gibt es eine Gewerkschaft, die im Versteckten agieren muss und der nur rund 3 Prozent der Belegschaft angehören. In der anderen Fabrik gibt es keine Gewerkschaft. Übereinstimmend berichten die Interviewten, dass sie ihre Arbeitsstelle verlieren würden oder körperliche Strafen befürchten müssten, falls ihr gewerkschaftliches Engagement an den Tag käme.

Die Löhne liegen in einer Fabrik knapp unter, in der anderen über dem gesetzlichen Mindestlohn. In beiden Fällen reicht der Lohn nicht zum Leben. Der gesetzliche Mindestlohn wurde seit 2007 nicht mehr angepasst, obwohl sich die Nah-



**Durchschnittslohn monatlich: 148.35 CHF**

Dies bei durchschnittlich 100,77 Überstunden pro Monat (je nach Saison zwischen 60 und 160 Stunden pro Monat).

**Durchschnittlicher Tageslohn einer Arbeiterin in Bangalore, Indien 3.40 CHF**

|                       |          |
|-----------------------|----------|
| 1 kg Linsen           | 2.90 CHF |
| 1 kg Hühnchen         | 2.90 CHF |
| 1 Kinoticket          | 2.90 CHF |
| Schulgeld für 1 Monat | 9.30 CHF |

Quelle: Berechnungen gemäss Actionaid, UK, Juli 2010

rungsmittelpreise verdoppelt haben und die Mieten um 40 Prozent gestiegen sind. Löhne und Überzeit werden zudem in beiden Fabriken verspätet ausbezahlt, in gewissen Fällen warten die Arbeiterinnen bis zu drei Monate auf die Zahlung. Dies bringt sie in eine sehr schwierige Lage: Sie können so zum Beispiel ihre Miete nicht mehr bezahlen und müssen sich verschulden.

Selbst Arbeitsverträge werden nur in der einen Fabrik systematisch ausgestellt und auch da auf eine seltsame Art und Weise: Statt die Verträge den Angestellten auszuhändigen, werden sie im Personalbüro aufbewahrt und bei Kontrollbesuchen vorgewiesen. Für die Arbeiterinnen bedeutet das im Falle einer Kündigung, dass sie ihre Anstellung nicht belegen können. Es ist daher praktisch ausgeschlossen, dass eine Angestellte Beschwerde gegen die Fabrik führen und ihre Rechte einfordern könnte, selbst wenn eine Entlassung unrechtmässig oder die Abgangsentschädigung unfair ist.

In beiden Fabriken werden Lohnabzüge als Strafmass angewandt. In der einen Fabrik führt eine Verspätung von mehr als zehn Minuten zum Abzug eines halben Tageslohns. In der gleichen Fabrik werden Fehlproduktionen drakonisch geahndet. Einem Arbeiter wurde mit einer Busse von 12 000 Rupien gedroht, nachdem er bei vier Kleidungsstücken einen Fehler gemacht hatte – während er für seine Arbeit gerade mal 4 Rupien pro Kleidungsstück erhält. Die Busse wurde nach zähen Diskussionen schliesslich auf 1000 Rupien reduziert – immer noch eine enorm hohe Geldsumme für den Mann.

In beiden Fabriken sind Arbeiterinnen mit physischer Gewalt oder gar dem Tod bedroht worden. Meist geschah dies in Zusammenhang mit einer Fehlproduktion oder angeblich fehlender Produktivität. Die eine Fabrik hat sogar einen Schlägertypen angestellt, den die Belegschaft den «140-Kilo-Bodybuilder» nennt. Er wird im «Bedarfsfall» vom Management gegen die Arbeiterinnen eingesetzt.

In beiden Fabriken beklagen sich die Arbeiterinnen über berufsbedingte Erkrankungen wie Rücken- oder Nackenschmerzen und über Harnwegserkrankungen, die sie auf schlechte Toilethygiene und ungenügend Trinkwasser zurückführen. In der einen Fabrik leiden viele Angestellte an Atemwegsproblemen, denn sie arbeiten mit Leder, was zu Staubentwicklung und schlechter, mit

kleinsten Lederpartikeln durchsetzter Luft führt. In derselben Fabrik leiden die Angestellten der Waschabteilung an Hauterkrankungen, da sie nur ungenügende oder gar keine Schutzhandschuhe für die Arbeit erhalten.

Keine der interviewten Personen wusste, was ein Verhaltenskodex ist, obwohl in der einen Fabrik immer wieder Kontrollbesuche stattfinden. Dann sei die Fabrik jeweils sauber und aufgeräumt. Das Management weise die Arbeiterinnen an, was sie den Kontrolleuren sagen müssten. Vielfach werden sie von Kontrolleuren aber höchstens gegrüsst und gar nicht erst nach ihren Erfahrungen gefragt. In der anderen Fabrik finden selbst Kontrollbesuche kaum statt. Die Kontrolleure, so sagen die Arbeiterinnen, würden in der nahe gelegenen moderneren Fabrik vorbeischauchen.

Das Fazit unserer Untersuchung: Die Anstellungsbedingungen in den beiden Fabriken sind weit von der Einhaltung sozialer Mindeststandards entfernt.

Mit den Rechercheergebnissen konfrontiert, antwortet Charles Vögele, dass die Probleme in der einen Fabrik gelöst seien, da sie dort nicht weiter produzieren würden. Ein schwacher Trost für die Näherinnen, denn sie werden weiterhin täglich beschimpft, leisten Überstunden und erhalten dafür keinen existenzsichernden und rechtzeitig ausbezahlten Lohn. Die andere Fabrik war Charles Vögele nicht bekannt, es handle sich dabei vermutlich um einen Unterlieferanten, der nicht erfasst sei. Dem wolle die Firma nachgehen.

Die CCC wird die Entwicklung in den beiden Fabriken weiterhin beobachten.

«Wir werden angewiesen, den Kontrolleuren bei ihrem Besuch zu sagen, dass wir sehr glücklich in der Fabrik seien.»



«Es ist nicht unsere freie Wahl. Wenn wir unseren Job behalten wollen, müssen wir Überzeit arbeiten.»



**Mit dem Asia-Floor-Wage-Modell (AFW) ist erstmals ein Existenzlohn definiert, der über Länder hinweg verglichen werden kann und den Arbeiterinnen der Kleiderindustrie und ihren Familien ein würdiges Leben ermöglicht. Seine Berechnung erfolgt in fünf Schritten.**

# Das Asia-Floor-Wage-Modell

## **SCHRITT 1:**

### **Definition des AFW-Existenzlohnes**

Ein Existenzlohn soll den Arbeiterinnen in den Fabriken ein würdiges Leben ermöglichen – nicht mehr und vor allem nicht weniger. Er ist also ein Minimallohn, der für alle Arbeiterinnen der Fabrik gelten muss, der während der geregelten Arbeitszeit ohne Überstunden verdient werden kann und der so für die Deckung der Grundbedürfnisse von Arbeiterin und Familie ausreicht. Zur Berechnung der Lohnhöhe muss daher zuerst definiert werden, worin die Grundbedürfnisse wie Ernährung, Wohnen, Gesundheit, Bildung oder Transport bestehen. Die Rechnung muss dabei berücksichtigen, wie viele Personen von einem Lohn abhängig sind und wie viele Stunden Arbeit dafür geleistet werden müssen. Dazu existieren zahlreiche Eckwerte aus Studien und Berechnungen nationaler und internationaler Behörden. Der Ernährungsbedarf hängt zum Beispiel stark von der Intensität der Arbeit ab und variiert je nach Studie

zwischen 2000 und 3000 Kalorien pro Tag. Die AFW bezieht sich auf die Analyse der indonesischen Regierung, welche mit Unterstützung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einen täglichen Bedarf von 3000 Kalorien für Fabrikarbeiterinnen berechnet hat. Es hat sich zudem gezeigt, dass Menschen an der Armutsgrenze ungefähr die Hälfte ihrer Ausgaben für Essen brauchen. Der Grundbedarf von Fabrikarbeiterinnen wird also durch die Verdoppelung des für die Ernährung benötigten Betrags errechnet. Der nächste Rechnungsfaktor, die durchschnittliche Familiengrösse, variiert von Land zu Land. Während diese in China oder Indonesien bei 3,5 Personen liegt, umfasst eine Familie in Bangladesch im Schnitt 5,25 Personen. Als Durchschnittswert bestimmte die AFW, dass drei «Konsumeinheiten» von einem Einkommen abhängig sind, wobei Erwachsene als eine, Kinder als eine halbe Einheit gelten. Ein Existenzlohn reicht also zum Beispiel für Mutter und Grossmutter sowie zwei Kinder. Der AFW-Existenzlohn muss innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit, maximal aber in einer 48-Stunden-Woche erzielt werden können.

## **SCHRITT 2:**

### **Regional angepasste Erhebung des Existenzlohnes**

Auf der Basis dieser Definitionen kann für jedes Land ein Existenzlohn in lokaler Währung berechnet werden: Unter Berücksichtigung der lokalen Essgewohnheiten wird der Betrag erhoben, der für den Kauf von Nahrungsmitteln mit 3000 Kalorien pro Person benötigt wird. Dieser wird verdoppelt, um die restlichen Ausgaben abzudecken, und schliesslich mal drei gerechnet, um damit die Bedürfnisse einer durchschnittlichen Familie decken zu können.

## **SCHRITT 3:**

### **Ländervergleich der Existenzlöhne**

Um den Existenzlohn über Landesgrenzen hinaus vergleichbar zu machen, wird eine theoretische Währung benutzt: Der sogenannte PPP-Dollar (PPP steht für Purchasing Power Parity) rechnet die unterschiedlichen Preisniveaus der Länder ein. Zudem unterliegt er keinen kurzfristigen Währungsschwankungen. Dadurch, dass PPP-Dollar kaufkraftbereinigt sind, garantiert ein Existenzlohn in dieser Währung in allen betroffenen Ländern in etwa den gleichen Gegenwert in Gütern.

## **SCHRITT 4:**

### **Erste Festlegung des AFW-Existenzlohnes**

Die so berechneten Existenzlöhne liegen in den textilproduzierenden Ländern Asiens in einer Bandbreite von 417,4 PPP-Dollar (Bangladesch)

bis 593,6 PPP-Dollar (Indonesien). Das Ziel der AFW ist eine gemeinsame Forderung für den gesamten asiatischen Raum, denn nur mit einer regionalen Herangehensweise kann verhindert werden, dass es weiterhin zu einem Billiglöhntourismus kommt und Produktionsstandorte verlagert werden, sobald sich die Lohnbedingungen in einem Land verbessern. Deshalb hat die AFW den Existenzlohn für 2009/2010 für alle Länder auf 475 PPP-Dollar festgelegt. Es ist ein erster, eher tief angesetzter Lohn, der im Vergleich zu den bestehenden Löhnen aber bereits eine markante Verbesserung der Lebenssituation der Arbeiterinnen bringen würde. Der Betrag soll regelmässig überprüft und allenfalls angepasst werden.

### SCHRITT 5:

#### Umrechnung des Existenzlohnes in lokale Währung

Schliesslich muss der so errechnete Existenzlohn wieder in die lokale Währung umgerechnet werden. So erhält man für jedes der asiatischen Länder eine regional verankerte Lohnhöhe in Landeswährung. Die Firmen müssen sich dazu verpflichten, einen Existenzlohn in der für das Land errechneten Höhe zu bezahlen, und in einem ersten Schritt zumindest konkrete Umsetzungsmassnahmen beschliessen. Hinter der bislang weit verbreiteten Ausrede, es würde kein breit abgestütztes Berechnungsmodell vorliegen, können sich die Markenfirmen jetzt nicht mehr verstecken.

#### 1. SCHRITT Definition

##### Die vier Eckpunkte der Definition der Budgetposten eines Existenzlohnes:

- Warenkorb (Nahrungsmittel) basierend auf 3000 Kalorien pro Person und Tag
- Kosten für Nahrungsmittel: 50 % der Gesamtausgaben
- Drei «Konsumeinheiten» (z.B. 2 Erwachsene, 2 Kinder)
- Lohn gilt für eine normale Arbeitswoche ohne Überstunden, max. 48 Stunden

#### 2. SCHRITT Berechnung des Existenzlohnes in lokaler Währung

|                    |                         |
|--------------------|-------------------------|
| <b>Bangladesch</b> | <b>9 450</b> Taka       |
| <b>China</b>       | <b>1 158</b> Yuan       |
| <b>Indien</b>      | <b>7 695</b> Rupien     |
| <b>Indonesien</b>  | <b>2 335 200</b> Rupiah |
| <b>Sri Lanka</b>   | <b>15 000</b> Rupien    |
| <b>Thailand</b>    | <b>7 500</b> Bath       |

#### 3. SCHRITT Ländervergleich der Existenzlöhne

Umrechnung der nationalen AFW-Beträge in PPP-Dollar (künstliche Währung, welche die lokale Kaufkraft berücksichtigt), ermöglicht Vergleiche zwischen Ländern

|                         |
|-------------------------|
| <b>417,4</b> PPP-Dollar |
| <b>335,7</b> PPP-Dollar |
| <b>524,2</b> PPP-Dollar |
| <b>593,6</b> PPP-Dollar |
| <b>426,5</b> PPP-Dollar |
| <b>470,8</b> PPP-Dollar |

#### 4. SCHRITT Festlegung des Existenzlohnes für die Region Asien

**AFW = 475** PPP-Dollar (2009)

#### 5. SCHRITT Umrechnung zurück in Landeswährung

|                    |                            |
|--------------------|----------------------------|
| <b>Bangladesch</b> | <b>10 754,00</b> Taka      |
| <b>China</b>       | <b>1 638,75</b> Yuan       |
| <b>Indien</b>      | <b>6 968,25</b> Rupien     |
| <b>Indonesien</b>  | <b>1 868 650,00</b> Rupiah |
| <b>Sri Lanka</b>   | <b>16 705,75</b> Rupien    |
| <b>Thailand</b>    | <b>7 566,75</b> Bath       |

**Die Asia-Floor-Wage-Allianz (AFW) ist ein Zusammenschluss von 70 Gewerkschaften, Organisationen und WissenschaftlerInnen aus Asien, Europa und den USA. Die Erarbeitung des Berechnungsmodells des Existenzlohnes fand zwischen 2005 und 2009 statt. Am 7. Oktober 2009, dem Internationalen Tag der würdigen Arbeit, hat die AFW-Allianz in Asien ihre Kampagne für einen menschenwürdigen Existenzlohn gestartet. Die Clean Clothes Campaign trägt die Forderung der AFW nun nach Europa zu den grossen Markenfirmen.**



# In 10 Schritten zum Existenzlohn

**Die Einführung eines Existenzlohnes in Textilfabriken ist nur möglich, wenn die Markenfirmen ihre Geschäftspraktiken ändern. Die Asia Floor Wage Campaign (AFW) hat dafür einen zehnstufigen Umsetzungsplan formuliert.**

**1** Die Firma verpflichtet sich in ihrem Verhaltenskodex, dass sie für alle Arbeiterinnen in der Zulieferkette einen Existenzlohn bezahlt. Es reicht nicht, wenn die Firma auf den gesetzlichen Mindestlohn oder den industrieüblichen Lohn verweist. Mindestlöhne sind in den meisten Produktionsländern weit davon entfernt, die Existenz der Arbeiterinnen und ihrer Familien sicherzustellen. Erst die ausdrückliche Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes für alle Arbeiterinnen in der Zulieferkette macht deshalb die Absicht der Firma deutlich und setzt das Thema der Einführung eines Existenzlohnes auf die Agenda des Managements.

**2** Die Firma anerkennt in ihrem Verhaltenskodex ausdrücklich das Recht auf Vereinigungsfreiheit in allen Produktionsstätten ihrer Zulieferkette. Die Einführung eines Existenzlohnes und das Modell der Asia Floor Wage (AFW) funktioniert nur mit einer starken Gewerkschafts- und Arbeiterinnenvertretung vor Ort. Denn Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sind Rechte, die es den Arbeiterinnen erst ermöglichen, sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzusetzen. Einkaufende Markenfirmen müssen deshalb öffentlich und in der Sprache der Arbeiterinnen und dem Fabrikmanagement bekräftigen, dass Gewerkschaften in der Fabrik willkommen sind, nicht diskriminiert werden und dass höhere Löhne nicht zur Verlagerung des Standortes führen. Die Firma bringt dies auch mit der Förderung von Gewerkschaftstrainings zum Ausdruck.

**3** Die Firma sucht den Dialog mit den lokalen AFW-Partnerorganisationen. Arbeiterinnen werden zurzeit in den bestehenden Kodex-einführungs- und -überwachungsprogrammen als Begünstigte aufgeführt, obwohl kaum direkter Kontakt zu ihnen besteht. Dieser grundlegende Mangel an Partizipation untergräbt die Glaubwürdigkeit solcher Programme. Die AFW-Allianz fordert die Markenfirmen deshalb auf, mit ihr gemeinsam konkrete Umsetzungsmassnahmen für die Einführung eines Existenzlohnes zu entwickeln. Dazu müssen die Firmen auf nationaler und regionaler Ebene den Dialog mit den AFW-Komitees und dem AFW-Sekretariat suchen und auf Fabrikebene den Dialog zwischen Arbeiterinnenvertretungen und dem Fabrikmanagement anregen sowie selber daran teilnehmen.

**4** Die Firma anerkennt das Berechnungsmodell und die Lohnhöhe der AFW als Benchmark. Mit dem AFW-Modell liegt eine neue Berechnungsmethode und eine konkrete Lohnforderung vor. Firmen, die einen Existenzlohn implementieren wollen, müssen deshalb öffentlich das AFW-Modell als Massstab für die Berechnung des Existenzlohnes in Asien anerkennen und es als Benchmark einsetzen. In einem ersten Schritt müssen Firmen Informationen ihrer Zulieferer sammeln und mit Hilfe einer Lohnleiter die Lohnniveaus (gesetzlicher Mindestlohn, industrieüblicher Lohn, Lohn gemäss Kollektivverhandlungen) und deren Differenz zur AFW-Benchmark aufzeigen. Davon ausgehend muss der bestehende Lohn Schritt für Schritt in Richtung des AFW-Existenzlohnes bewegt werden.

**Die aktuellen Unruhen in Ländern wie Kambodscha oder Bangladesch unterstreichen die Notwendigkeit, einen minimalen regionalen Existenzlohn einzuführen.**

**AFW-Komitee in einer Presseerklärung vom 13.8.2010**

**5** Die Firma passt ihre Einkaufs- und Preispolitik so an, dass die Bezahlung eines Existenzlohnes in den Fabriken überhaupt möglich wird. Oftmals fehlt eine systematische Erhebung der Kosten für den effektiven Arbeitsaufwand, und Produkte werden zu einem Preis und mit einer Lieferfrist eingekauft, die Existenzlöhne verunmöglichen und masslose Überstunden nach sich ziehen. Markenfirmen sollten daher berechnen, wie hoch der effektive Lohnkostenanteil auf der Basis eines Existenzlohnes pro Kleidungsstück ist, und diesen separat im Kaufvertrag festlegen. Zudem sollten die Firmen ihren Zulieferern gegenüber signalisieren, dass sie an langfristigen Lieferbeziehungen interessiert sind, und Lieferanten bevorzugen, die den AFW-Existenzlohn bezahlen.

**6** Die Firma engagiert sich in Pilotprojekten mit der AFW, Lieferanten und lokalen Arbeitsorganisationen, um die Bezahlung des Existenzlohnes umzusetzen. Für eine effektive Implementierung ist es unumgänglich, dass die verschiedenen einkaufenden Firmen derselben Fabrik zusammenarbeiten und Pilotprojekte durchführen. Etwa, um einen Mechanismus zu etablieren, der sicherstellt, dass ein höherer Einkaufspreis auch wirklich zu höheren Löhnen für die Arbeiterinnen führt. Zwar können dabei auch produktionssteigernde Projekte in den Fabriken durchgeführt werden. Sie dürfen aber nicht als Allheilmittel betrachtet werden und müssen mit besonderer Vorsicht behandelt werden, damit sie sich nicht schliesslich gegen die Arbeiterinnen wenden. Zudem müssen die einkaufenden Firmen und die

Zulieferer Hand in Hand arbeiten. Die Verantwortung für Produktionssteigerungen oder der Verzicht auf zusätzliche Marge, um höhere Löhne zu finanzieren darf nicht an den Zulieferer allein delegiert werden.

**7** Die Firma schreibt die Regierungen der Herstellerländer an, um ihre Unterstützung und die Notwendigkeit der AFW auszudrücken. Der gesetzliche Mindestlohn ist in Asien weit vom Niveau eines Existenzlohnes entfernt. Firmen sollten deshalb bei Staaten die Erhöhung der Mindestlöhne auf den Level der AFW-Löhne fordern und ihnen gegenüber bekräftigen, dass diese Anpassung nicht zu einer Verlagerung des Produktionsstandortes führt.

**8** Die Firma schafft Transparenz bezüglich der Produktionsorte der gesamten Lieferkette sowie bezüglich der Geschäftspraktiken. Transparenz in der Lieferkette ist die Basis für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Doch kaum eine Firma berichtet derzeit über ihre konkreten Ziele und Vorgehensweisen bezüglich der Einführung eines Existenzlohnes. Die meisten Firmen machen auch ihre Produktionsstandorte nicht öffentlich und verweigern Gewerkschaften und Arbeiterinnenvertretungen die Resultate von Audits. Damit der Existenzlohn erfolgreich eingeführt werden kann, sind Transparenz und Berichterstattung bezüglich Programmen, Zielsetzungen, Zielerreichung sowie Produktionsstandorten nötig.

**9** Die Firma muss mit anderen Firmen und Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI) zusammenarbeiten und gemeinsam einen Existenzlohn einführen. Firmen müssen zusammenarbeiten und gemeinsam ihren Einfluss stärken, damit effektive Verbesserungen in den Fabriken möglich werden. Für die konkrete Einführung eines Existenzlohnes ist die Mitarbeit in MSI wie der Ethical Trading Initiative (ETI) oder der Fair Wear Foundation (FWF) geeignet. Diese verfügen über praktische Erfahrung in der Einführung eines Existenzlohnes und können eine Diskussion mit den verschiedenen Stakeholdern unterstützen.

**10** Die Firma erstellt einen Umsetzungsplan mit konkreten Meilensteinen für Lohnerhöhungen bis hin zur Bezahlung eines Existenzlohnes. Die Implementierung von Existenzlöhnen kann nicht von heute auf morgen geschehen. Deshalb sollten Markenfirmen einen entsprechenden Umsetzungsplan mit konkreten Meilensteinen für die nächsten Jahre erstellen und veröffentlichen.

**Kalpona Akter (34) hat von 1988 bis 1996 in einer bangladeschischen Textilfabrik gearbeitet. Seit 1996 engagiert sie sich für Arbeitsrechte und ist mittlerweile Direktorin der Organisation Bangladesh Center for Workers' Solidarity (BCWS). Diese arbeitet eng mit Gewerkschaften, Arbeits- und Menschenrechtsorganisationen aus aller Welt zusammen. Sie unterstützt Textilarbeiterinnen in Bangladesch mit Trainings, Recherchen und Lobby-Arbeit und engagiert sich national und international für den AFW-Existenzlohn.**



# Mutiger Einsatz für Arbeitsrechte

«Mit zwölfteinhalb Jahren begann ich meine Arbeit in einer Textilfabrik. Ich und meine Mutter mussten arbeiten gehen, denn mein Vater war plötzlich krank geworden. Nach sechs Monaten bekam meine Mutter Nierenprobleme und musste die Arbeit aufgeben. Also begann auch mein zehneinhalb-jähriger Bruder in der Fabrik. Wir arbeiteten als Helfer an der Nähmaschine und verdienten dafür monatlich je drei Euro; mit massiver Überzeit brachten wir manchmal gemeinsam zehn Euro monatlich zusammen. Selbst das war aber viel zu

wenig für unsere siebenköpfige Familie. Oft reichte das Geld nicht einmal für das Essen. Zudem zahlten viele Fabriken die Löhne nur alle zwei oder gar drei Monate aus. Wir wussten also nicht, wann Geld kommen würde, hatten lange Arbeitstage, 14 bis 15 Stunden normalerweise, manchmal aber auch bis zu 21-Stunden-Schichten. Zu den Überstunden wurden wir gezwungen, hatten nur drei Stunden täglich Ruhezeit im Produktionsbereich, doch dort kann man nicht wirklich schlafen. Bis zu 23 Tage am Stück haben wir so gearbei-

**IN BANGLADESCH ARBEITEN ZWEI BIS DREI MILLIONEN MENSCHEN IN TEXTILFABRIKEN, 90 PROZENT DAVON SIND FRAUEN.** Bangladesch gehört international zu den Ländern mit den tiefsten Löhnen im Bekleidungssektor. Die Sicherheitslage in bangladeschischen Textilfabriken hat sich bis heute kaum verbessert. Ende Februar 2010 brach in der Garib & Garib-Fabrik, die vor allem für H&M produziert, ein Feuer aus. 21 Arbeiterinnen starben, 50 weitere wurden verletzt. Im Zeitraum von 2005 bis 2010 verloren mindestens 172 Menschen in bangladeschischen Textilfabriken ihr Leben. Die meisten Arbeiterinnen haben für bekannte internationale Markenfirmen genäht.

2006 wurde der gesetzliche Mindestlohn erstmals seit 1994 angehoben. Der Mindestlohn 1994 betrug gut 13 Franken und wurde auf knapp 25 Franken monatlich erhöht. Die jährliche Inflationsrate von 4 bis 5 Prozent führte aber dazu, dass selbst dieser neue, fast doppelt so hohe Mindestlohn im Vergleich zu 1994 keine Kaufkraftsteigerung für die Arbeiterinnen bedeutete. Im Sommer 2010 gingen erneut Tausende von Bangladeschi auf die Strasse. Sie forderten eine Erhöhung des Mindestlohnes, der trotz der Explosion der Nahrungsmittelpreise seit 2006 nicht angepasst worden war. Berechnungen der AFW gehen davon aus, dass

der Mindestlohn von 2006 heute nicht einmal mehr 20 Prozent der täglichen Ausgaben einer Familie deckt. Auch der neue Mindestlohn, den die Regierung im Juli 2010 angekündigt hat, ist dramatisch tief und deckt lediglich 28 Prozent der täglichen Ausgaben.

Im Juni 2010 wurde die Organisation von Kalpona Akter staatlich geschlossen und gegen sie und viele weitere Strafanzeige eingereicht. Sie sind wegen ihres Einsatzes für Arbeits- und Menschenrechte ins Visier des Geheimdienstes geraten. Der Staat Bangladesch beschuldigt sie, Proteste der Textilarbeiterinnen geschürt zu haben, und versucht damit, von den legitimen Forderungen und den Versäumnissen des Staates zum Schutz der eigenen Arbeiterinnen abzulenken.

Ein Arbeitskollege von Kalpona wurde bei einem Verhör bewusstlos geschlagen und mit dem Tod bedroht. Gegenwärtig versucht die CCC zusammen mit anderen Organisationen, die Schliessung der Organisation rückgängig zu machen und den Schutz der Mitarbeiterinnen zu erhöhen. Kalpona Akter wurde in der Nacht vom 12. auf den 13. August 2010 gemeinsam mit ihrem Arbeitskollegen Babul Akhter verhaftet. Sie werden seither von der Polizei festgehalten.

tet. Ich musste dabei den ganzen Tag lang stehen. An Wasser zum Waschen und Trinken kamen wir nur über den Toilettenraum. 50 Arbeiterinnen teilten eine Toilettenkarte, oft konnte man sie nur einmal täglich benutzen. In meiner Fabrik gab es einen Notausgang. Einmal brach ein Feuer aus. Der Fluchtweg führte über eine schmale Treppe, die mit Kartons und anderen Dingen zugestellt war. Man kam da kaum durch, es gab viele Verletzte.

1994 kündigte der Fabrikmanager an, dass er uns künftig tiefere Löhne bezahlen werde. Da setzten wir uns zur Wehr, lernten unsere Arbeitsrechte kennen. Ich war damals verheiratet, eine arrangierte Ehe. Mein Mann war ein Verwandter des Fabrikbesitzers. Als ich von einem Arbeitsrechtstraining zurückkam, informierte der Fabrikbesitzer meinen Mann über meine Aktivitäten. Mein Mann beschimpfte und schlug mich. Aber ich hörte nicht auf und besuchte die Trainings weiterhin.

2006 gab es ein massives Aufbegehren der Arbeitenden: Nahezu eine Million Menschen blockierten fast alle Hauptstrassen in Bangladesch und forderten eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation. Daraufhin übten Konsumenten Druck auf die Markenhersteller aus. Das brachte den Stein endlich ins Rollen. Es gibt heute gewisse Fortschritte. Ungefähr 30 Prozent aller Fabriken bieten Mutterschutz, rund 90 Prozent der Fabriken zahlen pünktlich und ungefähr 80 Prozent zahlen den gesetzlichen Mindestlohn. Aber dieser Lohn reicht

nicht aus, eine Mutter mit zwei Kindern kann davon nicht leben. Viele Fabriken folgen zwar internationalen Arbeitsstandards, aber immer noch gibt es in den meisten Fabriken keine Gewerkschaften. Fabrikbesitzer haben anstelle von Gewerkschaften sogenannte Wohlfahrtskomitees eingerichtet, in denen haben Arbeiterinnen aber oft keine Stimme. Die Regierung hat früher Werbehinweise in Flugzeugen der Bangladesch Airline angebracht, dort hiess es: «Investieren Sie bei uns, denn wir erlauben keine Gewerkschaften». Inzwischen haben sie das aber gestoppt.

Die Arbeitsbedingungen in Bangladesch – aber auch in vielen anderen Ländern – sind immer noch schlecht. Konsumentinnen und Konsumenten sollten von den Markenfirmen verlangen, dass diese Druck auf ihre Zulieferer ausüben, damit sie die Arbeitsrechte respektieren.»

Die CCC hat einen Urgent Appeal zur Freilassung von Kalpona Akter und Babul Akhter lanciert – bitte senden Sie Ihren Protest noch heute an die bangladeschische Regierung: [www.evb.ch/kalpona](http://www.evb.ch/kalpona)

Auch in andern asiatischen Ländern nehmen die sozialen Spannungen als Folge der Hungerlöhne zu, in Kambodscha wird gar ein Generalstreik für September 2010 erwogen. Die CCC verfolgt die weitere Entwicklung zusammen mit ihren asiatischen Partnerorganisationen eng und berichtet regelmässig darüber auf: [www.10rappen.ch/de/news](http://www.10rappen.ch/de/news)

# 12:30

Ein Text von Franz Hohler



Ich habe eine Broccoli-Suppe aufgewärmt, mit etwas Wasser und Weisswein gestreckt, dazu Brot, Käse, Trockenfleisch und Oliven auf den Tisch gestellt, fülle ein Glas mit Apfelsaft und Sodawasser und lasse dazu das Radio laufen, an dem ein italienischer Sänger eine Ballade vorträgt, die mit «Questa è la storia di uno di noi» anfängt.

Als die Musik ausgeblendet wird und das Zeitzeichen ertönt, setze ich mich und nehme punkt halb eins den ersten Löffel Suppe. Sie schmeckt wunderbar.

In Frankreich wurden westlich von Genf Hunderte von Truthähnen in einer industriellen Geflügel-

farm notgeschlachtet, weil sie mit der asiatischen Vogelgrippe infiziert waren. Der französische Präsident ermahnt mich und die Medien, nicht in Panik zu verfallen.

Ich löfle weiter und nehme ein Stück Brot mit etwas Hobelkäse.

Die tote Bodensee-Ente hatte die asiatische Vogelgrippe, oder wie die Deutschen sagen, die Geflügelpest. Der badische Umweltminister ermahnt mich, Ruhe zu bewahren, also löfle ich weiter und greife nach dem Hirschsalsiz aus dem Safiental.

In Bagdad dauert die Gewaltwelle nach der Zerstörung der goldenen Moschee an. Eine zwölköpfige schiitische Familie wurde in ihrem Haus überfallen und ermordet, bei weiteren Anschlägen starben acht Menschen.

Ich trinke das halbe Glas meiner Apfelschorle.

In Bangladesch stürzte eine Textilfabrik ein, 16 Frauen fanden den Tod, etwa 50 wurden schwer verletzt.

Meine Suppe ist bald zu Ende, ich steche mit einem Kartoffelgabelchen eine Bio-Olive an.

Schon vor wenigen Tagen sei in Bangladesch eine Textilfabrik niedergebrannt, erinnert mich der Nachrichtensprecher, etwa 60 Arbeiterinnen seien dabei umgekommen, weil die Fenster vergittert und die Ausgänge verschlossen gewesen seien, damit niemand von den Angestellten Kleider mitlaufen lassen konnte. Die meisten Kleider seien für den Export bestimmt.

Ich esse die Suppe zu Ende, nehme noch eine Olive und das letzte Scheibchen Hirsch.

Das Wetter heute und morgen, trüb und kalt, unter der Nebeldecke keine Chance auf Sonne.

Ich räume mein Geschirr ab und esse im Stehen den Rest Hobelkäse.

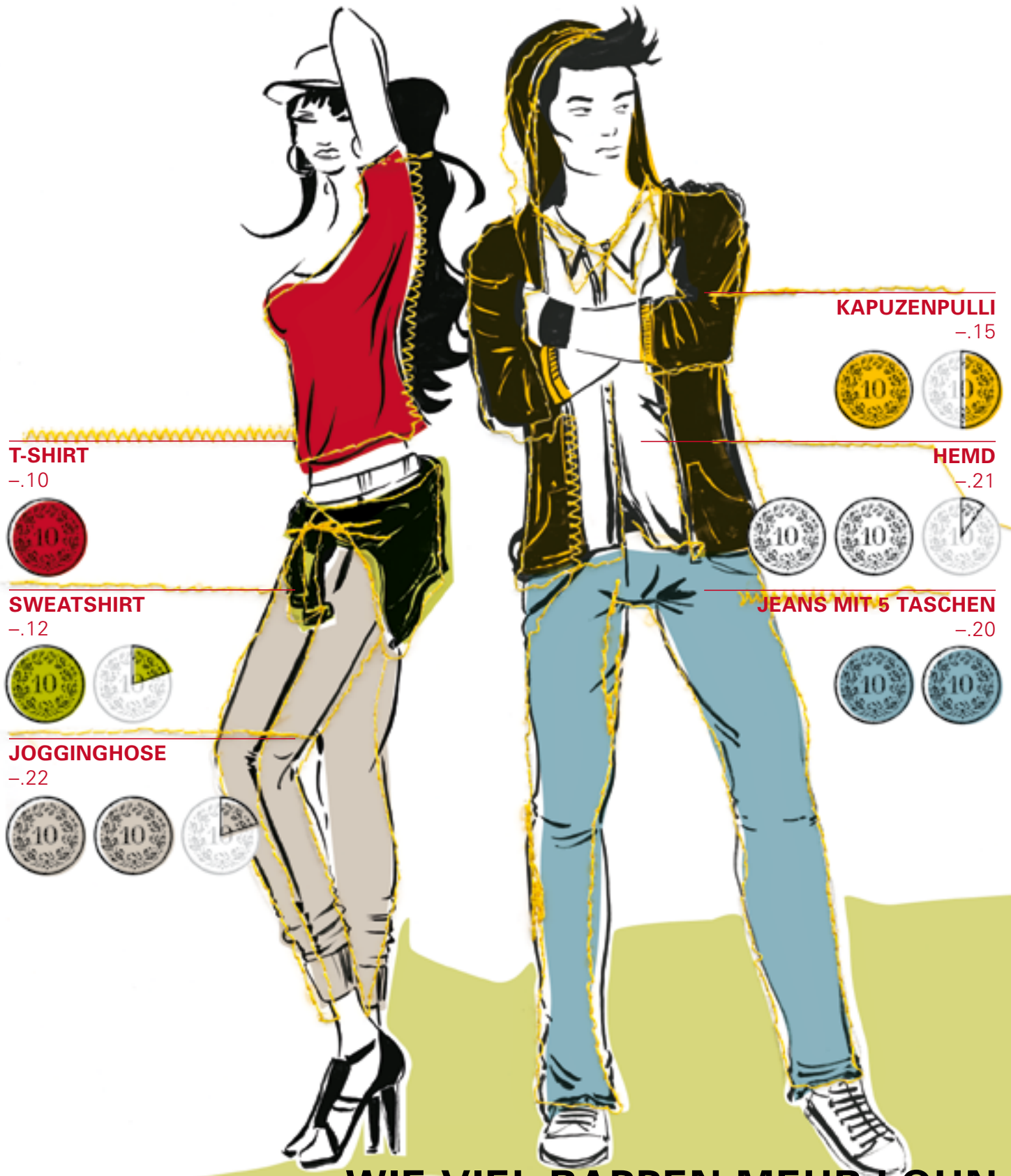
Stau auf folgenden Strassen.

Froh, informiert zu sein, schalte ich das Radio aus, ziehe Schuhe und Mantel an und verlasse das Haus.

**Abdruck mit freundlicher Genehmigung von Franz Hohler**

**Aus:** Franz Hohler, Das Ende eines ganz normalen Tages.

Luchterhand Literaturverlag, München 2008



WIE VIEL RAPPEN MEHR LOHN  
BRAUCHT ES FÜR EINEN

EXISTENZLOHN?

# Frauen gegen Frauen

Ein Text von Naomi Wolf



**Ich gebe zu: Ich mache es auch. Regelmässig, wie die meisten westlichen Frauen. Aber immer mit schlechtem Gewissen. Ist man einer derartigen Versuchung ausgesetzt, ist es schwer, auf sein Gewissen zu hören.**

Wovon ich rede? Natürlich von billiger, trendiger Mode. Ich besuche ein Zara-Geschäft – oder H&M – und schnappe mir die coolsten Kleider. Praktisch Wegwerfartikel, so schockierend billig. Doch jetzt muss ich mich meiner Sucht stellen, und dasselbe gilt für alle Frauen wie mich: Die Mode hat ein neues Gesicht bekommen – durch den Aufstieg von Marken, die gute Designer einstellen, damit sie trendige Wegwerfkleidung und -accessoires entwerfen.

Seit dem Aufstieg der Billiglabels haben westliche Frauen eine befreiende Option: Sie können diese traumleichten Sommerkleider im floralen Retrolook der Achtzigerjahre, die man jetzt haben muss, und die im nächsten Jahr passé sind, für praktisch kein Geld kaufen. Diese Läden lösen zudem ein psychologisches Problem für uns, dank ihnen kann man ausführlich shoppen – ein Vergnügen, das dank unserer evolutionären Entwicklung als Sammler durchaus fest im weiblichen Gehirn angelegt sein könnte.

## Die wahren Kosten

Doch dieses für westliche Frauen so befreiende System basiert im wahrsten Sinne des Wortes auf den Rücken der Frauen in den Entwicklungsländern. Wie schaffen es diese coolen Billiglabels, solche schicken Kleider so billig anzubieten? Ganz einfach: indem sie Frauen in Bangladesch, China, Mexiko, Haiti und anderswo Hungerlöhne zahlen.

Wir alle wissen, dass Billigkleidung für gewöhnlich unter ausbeuterischen Bedingungen in Sweatshops hergestellt wird – und zwar gewöhnlich von Frauen. Und wir wissen, oder sollten wissen, dass Frauen in Sweatshops überall auf der Welt davon berichten, dass sie eingesperrt werden, dass man ihnen über lange Zeiträume hinweg verbietet, zur Toilette zu gehen, die Gründung von

Gewerkschaften verhindert. Doch wie bei jedem Familiengeheimnis, das uns, wenn wir uns direkt damit befassen, Unbehagen verursacht, schauen wir westlichen Frauen lieber weg.

In den USA führten Boykotte von in Sweatshops hergestellten College-T-Shirts zu faireren Fertigungspraktiken. Der meist von Frauen geleitete Boykott von Kaffee und landwirtschaftlichen Produkten hat bewirkt, dass viele Supermärkte Produkte aus fairem Handel in ihr Programm aufnahmen. Und schon früher haben wohlhabendere Frauen die Sweatshops wirksam boykottiert: In viktorianischer Zeit erblindeten viele verarmte Frauen bei der Herstellung kunstvoller Spitzen für reiche Frauen – bis die Abscheu der Kundinnen bessere Arbeitsbedingungen erzwang.

Heute dagegen gibt es keine bedeutende, von Frauen in der entwickelten Welt ausgehende Bewegung, um diese Ausbeutung durch Billighersteller zu stoppen – obwohl unser Geld das einzige mächtige Mittel ist, mit dem wir die Hersteller zur Änderung ihres Verhaltens zwingen. Der Grund dafür ist einfach: Wir mögen die Dinge so, wie sie sind.

Freilich wird es immer schwerer für uns, unsere «Aus den Augen, aus dem Sinn»-Mentalität aufrechtzuerhalten. Denn allmählich erheben die Frauen in den Entwicklungsländern ihre Stimme.

So berichtete die «Financial Times» am 23. Juni, dass Hunderte von Bekleidungsfabriken in Bangladesch, die westliche Käufer wie Marks & Spencer, Tesco, Wal-Mart und H & M beliefern, allmählich unter schwerem Polizeischutz wieder öffneten. Nach tagelangen gewalttätigen Protesten Zehntausender, die höhere Löhne verlangten.

Die meisten der zwei Millionen Menschen, die zum Beispiel in Bangladeschs Bekleidungsindustrie arbeiten, sind Frauen. Und sie sind – bei einem Monatsverdienst von 25 Dollar – die am niedrigsten bezahlten Textilarbeiterinnen der Welt. Doch jetzt verlangen sie eine Erhöhung ihres Monatslohns auf fast das Dreifache, auf 70 Dollar. Ihre Sprecherinnen verweisen darauf, dass die Arbeiterinnen beim gegenwärtigen Lohnniveau weder sich selbst noch ihre Familien ernähren können. Selbst Investmentbanker werden in der «Financial Times» mit den Worten zitiert, die Löhne für die Textilarbeiterinnen in diesen Ländern seien «unhaltbar niedrig».

## Lieber mehr bezahlen

Inzwischen sind die Fabriken in Bangladesch wieder geöffnet – zumindest für den Augenblick. Doch die Regierung erwägt derzeit eine Erhöhung des Mindestlohns. Falls dies geschieht, hat eine der am stärksten unterdrückten Gruppen von Erwerbstätigen einen grossen Sieg errungen – einen Sieg, der noch weitgehend symbolisch ist, aber andere Textilarbeiterinnen weltweit ermutigen wird.

Wir westlichen Frauen sollten uns mit dem Problem der Niedriglöhne in den Entwicklungsländern auseinandersetzen. Es ist höchste Zeit, unsere Unterstützung für Frauen zu zeigen, die aufs Offenkundigste unter systematischer, kosteneffektiver Geschlechterdiskriminierung leiden. Gerade modebewusste Frauen sollten eine Fair-trade-Wirtschaft unterstützen und sich weigern, in Läden mit unfairen Beschäftigungspraktiken einzukaufen. Falls die Frauen, die überall auf der Welt in Sweatshops geknechtet sind, es schaffen, diesen Kampf zu gewinnen, wird das Sommerröckchen vielleicht teurer sein – sie sollten aber nicht vergessen, dass es für die Frauen, die daran nicht genug verdienen für sich und ihre Kinder, jetzt schon zu viel kostet.

Und diese Gladiatoren-Sandaletten für 15 Dollar? Angesichts der menschlichen Kosten ist dieser Preis zu gut, um ihn mit seinem Gewissen zu vereinbaren.

### Abdruck mit freundlicher Genehmigung von Naomi Wolf

Naomi Wolf ist eine der engagiertesten Feministinnen der USA. Zuletzt erschienen ist ihr Buch «Wie zerstört man eine Demokratie. Das 10-Punkte-Programm». © Project Syndicate, 2010



# Was sagt ein Label bezüglich Existenzlohn aus?

## Coop Naturaline



Die Baumwolle für Naturaline-Produkte stammt aus biologischer Landwirtschaft. Die Bauernfamilien erhalten eine Abnahmegarantie für eine im Voraus vereinbarte Menge und höhere Preise. Für die gesamte Lieferkette von der Ernte bis zum fertigen Kleidungsstück gelten ökologische und soziale Richtlinien. Die Produktionsfirmen verpflichten sich zur Bezahlung eines Existenzlohnes.

## Diverse Bio-Labels (Migros, Manor, H & M)



Immer mehr Kleiderfirmen führen eine eigene Linie mit Produkten aus Biobaumwolle. Oft verwenden sie ein eigenes Label zur Kennzeichnung dieser Produkte. Allen Labels gemeinsam ist, dass beim Anbau der Baumwolle nach biologischen Kriterien vorgegangen wird. Gentech-Baumwolle ist verboten und der Einsatz von Düngern und Pestiziden reglementiert. Die meisten dieser Labels garantieren eine biologische Produktion auf der Basis der EU-Bioverordnung. Soziale Kriterien bei der Weiterverarbeitung der Baumwolle werden hingegen nicht verlangt.

## Global Organic Textile Standard (GOTS)



Der Global Organic Textile Standard ist in der Bemühung entstanden, bestehende Labels für Biobaumwolle zu harmonisieren. Verschiedene Bio-Labels für Textilien beziehen sich daher auf GOTS. Das Label garantiert, dass Baumwolle nach Kriterien der biologischen Landwirtschaft

hergestellt wurde. Zudem werden ökologische und soziale Anforderungen an die Verarbeitung gestellt. Der Standard fordert, dass in den Kleiderfabriken existenzsichernde Löhne bezahlt werden. Es gibt diesbezüglich aber keine Umsetzungsrichtlinie.

## Max Havelaar Fairtrade Cotton



Das Fairtrade-Label steht für partnerschaftliche Handelsbeziehungen mit Kleinbauern im Globalen Süden. Für Fairtrade-Baumwolle erhalten die Bauern einen Mindestpreis, der ihre Bedürfnisse deckt, sowie eine zusätzliche Prämie für soziale und ökologische Projekte. Das Label bezieht sich also auf die Produktionsbedingungen des Rohstoffs Baumwolle. Bei der Verarbeitung der Fairtrade-Baumwolle müssen gewisse soziale Richtlinien eingehalten werden. Die Hersteller haben dabei die Wahl aus verschiedenen Kodex- und Kontrollsystemen. Ein existenzsichernder Lohn für die Näherinnen wird dabei aber nicht in jedem Fall garantiert.

## Öko-Tex 100



Das Öko-Tex-100-Zertifikat garantiert, dass bestimmte Chemikalien nicht im Produkt enthalten sind. Es handelt sich also um eine Produktkontrolle, welche die Gesundheit der Konsumierenden ins Zentrum stellt, zum Beispiel hinsichtlich allergener Substanzen. Für die Arbeiterinnen in der Baumwollverarbeitung und Kleiderherstellung hat dies immerhin die positive Auswirkung, dass sie diesen giftigen Chemikalien weniger ausgesetzt sind. Über Arbeitsbedingungen und die Höhe des Lohnes sagt dieses Label allerdings nichts aus.



### **Garantiert das Kaufen von teuren Kleidern den Fabrikarbeiterinnen automatisch einen besseren Lohn?**

Nein. Arbeitsrechtsverletzungen kommen quer durch das ganze Preissegment vor. Zum Beispiel beim Supermarkt Wal-Mart, bei dem in einem philippinischen Zulieferbetrieb die Arbeiterinnen während der Arbeitszeit kein Wasser trinken dürfen. Oder aber bei der Edelmarke Prada, wo türkische Arbeiterinnen bei einem Prada-Lieferanten zu 36-Stunden-Schichten gezwungen werden und bis zu 220 Stunden Überzeit pro Monat leisten müssen. Dennoch können Sie sich an einer preislichen Untergrenze orientieren: Wenn ein T-Shirt weniger als zehn Franken kostet, ist dabei kaum ein fairer Lohn bezahlt worden. Massenware, die zu Schleuderpreisen angeboten wird, wird zudem häufig extra für den Ausverkauf produziert. Lassen Sie sich davon also nicht verführen.

### **Kann ich mit einem Boykott verhindern, dass für meine Kleider unmenschliche Löhne bezahlt werden?**

Boykotte bringen die Arbeiterinnen meist in eine missliche Lage, weil sie den markanten Umsatzrückgang am schnellsten und heftigsten zu spüren bekommen. Boykotte sind also nicht zwingend zielführend. Als Konsumierende können Sie hingegen kritisch entscheiden, was, wo und wie viel Sie einkaufen. Informieren Sie sich, welche Firmen ernsthaftes Engagement für faire Kleiderproduktion zeigen, und bevorzugen Sie diese Firmen bei Ihrem Einkauf. Teilen Sie Ihre Kaufentscheide, Ihre Nichtkaufentscheide sowie die Beweggründe dafür den Firmen mit, denn Rückmeldungen von Konsumentinnen oder Konsumenten stossen Verhaltensänderungen bei Firmen an.

### **Wo kann ich überhaupt mit gutem Gewissen Kleider einkaufen?**

Fragen Sie direkt im Laden oder am Firmenhauptsitz nach den Produktionsbedingungen. Informieren Sie sich, ob sich die Firma verpflichtet, Existenzlöhne an alle Arbeiterinnen in der Lieferkette zu bezahlen, und ob weitere soziale Standards existieren. Informationen dazu finden Sie auch auf [www.evb.ch](http://www.evb.ch) sowie in unserer iPhone-App und im CCC-Taschen-Shopping-Guide, der gratis bei der EvB bestellt werden kann. Sie können zudem Kleider aus biologisch hergestellter und fair gehandelter Baumwolle bevorzugen (siehe Labelübersicht auf der linken Seite). Damit unterstützen Sie immerhin die KleinproduzentInnen im Rohstoffanbau. Investieren Sie generell eher in qualitativ gute Basics, und pepen Sie Ihre Garderobe mit Einzelteilen vom Secondhandladen, von Kleidertauschbörsen in der Region sowie mit Accessoires auf, anstatt alle paar Wochen den neusten Modetrends zu folgen.

**Auf der Suche nach Billigarbeitskräften und Wettbewerbsvorteilen ist die Bekleidungsindustrie in den letzten zwei Jahrzehnten von Kontinent zu Kontinent gezogen.** Produziert wird heute zum grössten Teil im Globalen Süden, vorab in Asien und Lateinamerika, aber auch in Afrika und Osteuropa. Um Investoren anzulocken, setzen die Regierungen der meisten Produktionsländer den gesetzlichen Mindestlohn viel zu tief an. **Sie nehmen damit**

**in Kauf, dass die Näherinnen bis zum Umfallen schuften und dennoch bitterarm bleiben.**

Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und WissenschaftlerInnen aus Asien setzen sich nun zur Wehr und haben sich als Asia-Floor-Wage-Allianz (AFW) zusammengeschlossen. Die AFW hat ein Modell zur Berechnung eines existenzsichernden Lohnes in der asiatischen Bekleidungsindustrie erarbeitet, sich auf eine regionale Lohnforderung geeinigt und eine globale Kampagne initiiert. Als Koordinatorin der Clean Clothes Campaign (CCC) in der Schweiz trägt die EvB die AFW-Forderung nach Europa zu den hiesigen Kleiderproduzenten.



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

  
**Clean Clothes Campaign**  
Schweiz

