

**ARGUMENTE****Living Wages****„Living Wages“ – Annäherung an ein schwieriges Thema**

*Seit Jahren wird national wie international intensiv die Frage diskutiert, wie es gelingen kann, in Schwellen- und Entwicklungsländern existenzsichernde Löhne (Living Wages) zu zahlen. Die deutsche Textil- und Mode-industrie teilt das Ziel, existenzsichernde Löhne in den Schwellen- und Entwicklungsländern anzustreben. Alle Akteure erkennen an, dass in der Entgeltfrage ein wichtiger Schlüssel zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Entwicklungs- und Schwellenländern liegt.*

**Kein allgemein anerkanntes Konzept**

Bislang gibt es weder eine international allgemein anerkannte Definition noch eine einheitliche, objektive Berechnungsmethode für eine Berechnung der Grundbedürfnisse. Unterschiede bestehen bei der Anzahl der Personen, die von einem „Living Wage“ leben sollen sowie beim Umfang der zu deckenden Ausgaben: Ernährung, Wohnung, Kleidung, Bildung, Gesundheit, Transport, Kinderversorgung, Versorgung für unerwartete Ereignisse, Höhe eines frei verfügbaren Einkommens etc.

Ein verlässliches Living Wage-Konzept müsste das Niveau der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung eines Landes, z. B. die Zahlungsfähigkeit der Arbeitgeber, die Produktivitätsrate, das Technologieniveau, die Inflationsrate, die Arbeitslosenrate und weitere zentrale ökonomische Kriterien berücksichtigen. Jedoch haben Entwicklungs- und Schwellenländer häufig keine ausreichend gut entwickelte Statistik, was die Berechnung von Living Wages zusätzlich erschwert oder sogar unmöglich macht.

Schließlich schwanken die Grundlagen zur Ermittlung der Höhe eines Living Wage nicht nur zwischen einzelnen Staaten, sondern auch innerhalb eines Landes, innerhalb einer Region und letztlich auch von Arbeitnehmer zu Arbeitgeber erheblich. So differieren auch in Deutschland die Lebenshaltungskosten zwischen München und der Uckermark deutlich. Das spiegelt sich auch in unterschiedlichen Entgeltniveaus in diesen Regionen wider.

**Keine Definition und Festlegung in internationalen Verträgen**

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte erkennt das Recht jedes Arbeiters auf „gerechte und befriedi-

gende Entlohnung“ an. Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte enthält den Begriff der „angemessenen Löhne“. Die dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen besagen, dass multinationale Unternehmen in Entwicklungsländern gehalten sind, die „bestmöglichen Löhne“ zu zahlen.

Völkerrechtliche Verträge binden grundsätzlich Staaten – nicht aber Unternehmen. Ihre Durchsetzung ist staatliche Aufgabe. Indem die Unternehmen ihr betriebliches Handeln nach diesen völkerrechtlichen Grundsätzen ausrichten, leisten sie hierzu einen Beitrag. Aus keinem dieser Abkommen bzw. Richtlinien ergibt sich eine international rechtlich verbindliche Verpflichtung für Unternehmen zur Zahlung eines wie auch immer gearteten Living Wages. Dies belegt, dass Living Wages eher als globale Erwartung denn als konkrete Rechtsverpflichtungen verstanden werden.

**Begrenzte Einflussmöglichkeit von Unternehmen**

In aller Regel sind deutsche Unternehmen der Bekleidungsindustrie in Produktionsstaaten nicht Arbeitgeber mit eigenen Fabriken und Angestellten, sondern nur Auftraggeber lokaler Unternehmen. Die deutsche Textilwirtschaft kann ausländischen Herstellern und Regierungen kein bestimmtes Lohnniveau vorschreiben.

Dort, wo deutsche Unternehmen eigene Produktionsstätten unterhalten und selbst Arbeitgeber sind, haben sie direkten Einfluss auf die Entgeltgestaltung und zahlen ihren Arbeitnehmern in der Regel überdurchschnittliche Löhne und Gehälter. In der Regel können Unternehmen



## ARGUMENTE

# Living Wages

der deutschen Textil- und Modeindustrie lediglich Geschäftspartner der ersten Stufe direkt dazu auffordern und unterstützen, sich für eine angemessene Bezahlung einzusetzen. Ein Durchgriff auf vorgelagerte Zulieferstufen ist meistens nicht möglich.

### Lohnfindung zwischen staatlichem Mindestlohn und Tarifvertrag

Prinzipiell haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Ort bzw. deren Vertretungen wie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften die größte Kompetenz, Entgelte und Arbeitsbedingungen in freien Verhandlungen zu vereinbaren. Darüber hinaus sind aufgrund der ILO-Kernarbeitsnormen 87 und 98 die Regierungen der Unterzeichnerstaaten dazu verpflichtet, die Rahmenbedingungen für eine gelingende Sozialpartnerschaft zu schaffen, indem sie u. a. dafür Sorge tragen, dass die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen durchgesetzt und eingehalten werden.

Branchenweite Kollektivverträge können dazu beitragen, einen Lohnkostenwettbewerb mit einer negativen Lohnspirale zu verhindern. Tarifvertragliche Regelungen, die in freien Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder ihren Vertretungen vereinbart werden, können die Zahlungen von Living Wages befördern. Durch Einführung eines tarifvertraglichen Systems in den Produktionsländern könnten Lohnkosten (größtenteils) einem negativen Wettbewerb entzogen werden. Voraussetzung dafür sind funktionierende Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, die frei von staatlicher Kontrolle und Repression agieren können.

Dabei muss auf die Tradition der jeweiligen Länder berücksichtigt werden. Branchentarifverträge können Spezifika der Textil- und Bekleidungsindustrie, z. B. Löhne, Überstunden, Arbeitszeiten, Produktionsspitzen, Produktivität und Effizienz berücksichtigen. Dies ist durch gesetzliche Mindestlöhne hingegen nicht ohne weiteres möglich. Eine Arbeitnehmerbeteiligung an der Entgeltfindung erhöht außerdem die Chance, dass sich Preiserhöhungen für erbrachte Leistung auch tatsächlich in einer Entgelterhöhung der Arbeitnehmer niederschlagen. Wo Löhne und Gehälter zur Deckung der Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer nicht ausreichen, ist es Aufgabe der Regierungen, die wirtschaftliche Existenz ihrer Bürger

durch ergänzende Sozialleistungen sicherzustellen. Diese Verpflichtung ergibt sich aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und aus den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

### Deutsche Textil- und Modeindustrie für ein angemessenes Entgelt

Die deutschen Unternehmen halten sich selbstverständlich an Recht und Gesetz der jeweiligen Produktionsländer. Sie erwarten und fordern dies auch von ihren Zulieferern. Soweit vorhanden, werden staatlich garantierte Mindestlöhne oder mit Gewerkschaften ausgehandelte Löhne einschließlich aller rechtlich vereinbarten Sozialleistungen gezahlt.

Die deutsche Textil- und Modeindustrie setzt sich für einen fairen Umgang mit Lieferanten und deren Beschäftigten ein. Unternehmen vereinbaren mit ihren Zulieferern Sozial- und Umweltstandards, überprüfen im Rahmen ihrer Möglichkeiten deren Einhaltung und unterstützen die Zulieferer bei einer nachhaltigen Gestaltung der Lieferkette. Wo möglich, bauen die Unternehmen langfristige Geschäftsbeziehungen mit ihren Lieferanten auf und berücksichtigen bei der Produktionsplanung vorausschauend deren operationelle Kapazitäten. Im Sinne verantwortlicher Einkaufspraktiken achten die Unternehmen auf eine angemessene Preisgestaltung für erbrachte Leistungen und vereinbaren mit ihren Lieferanten realisierbare Lieferzeiten.

Deutsche Unternehmen engagieren sich aktiv bei der Lösung struktureller Probleme, insbesondere in Schwellen- und Entwicklungsländern. Sie schließen sich in Multi-Stakeholder-Initiativen zusammen, die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung auf kollektiver Ebene fördern und die auf die Einführung eines „Living Wage“ hinarbeiten. Damit versuchen die Unternehmen, ihre Marktposition und ihren Einfluss zu erhöhen, um Verhaltensveränderungen bei ausländischen Zulieferern zu erreichen.

Stand: März 2018