UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Menschenrechte
Unternehmensverantwortung
Nachhaltige Entwicklung

Menschenwürdige Löhne in der globalisierten Wirtschaft

Positionen, Durchsetzungshürden und Lösungsansätze

Christian Scheper und Jonathan Menge

INEF FORSCHUNGSREIHE
MENSCHENRECHTE, UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG UND NACHHALTIGE ENTWICKLUNG
13/2013

INEF
Institut für Entwicklung und Frieden

Im Auftrag des:
Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

DIE AUTOREN:

Christian Scheper, **M. A.,** hat Politikwissenschaft und Internationale Beziehungen an den Universitäten Münster, Twente (NL) und Exeter (GB) studiert. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am INEF und Doktorand an der Universität Kassel. E-Mail: christian.scheper@inef.uni-due.de

Jonathan Menge, **M. A.,** studierte Politikwissenschaft und Philosophie an den Universitäten Oldenburg, Potsdam und der Freien Universität Berlin. Er war wissenschaftlicher Mitarbeiter am INEF und promoviert an der Freien Universität Berlin. E-Mail: jonathan_menge@post.com

BIBLIOGRAPHISCHE ANGABEN:

Christian Scheper/ Jonathan Menge (2013): Menschenwürdige Löhne in der globalisierten Wirtschaft. Positionen, Durchsetzungshürden und Lösungsansätze. INEF Forschungsreihe Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung 13/2013. Duisburg: Institut für Entwicklung und Frieden, Universität Duisburg-Essen.

Impressum

Herausgeber:

Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)

Universität Duisburg-Essen

Vorlage Cover-Design: Wibke Helmts

ISBN 978-3-939218-35-7

© Institut für Entwicklung und Frieden

Lotharstraße 53 D - 47057 Duisburg

Phone +49 (203) 379 4420 Fax +49 (203) 379 4425

E-Mail: inef-sek@inef.uni-due.de

Homepage: http://inef.uni-due.de

Menschenwürdige Löhne in der globalisierten Wirtschaft

Positionen, Durchsetzungshürden und Lösungsansätze

Christian Scheper und Jonathan Menge

INEF Forschungsreihe
Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung
13/2013

ZUSAMMENFASSUNG

Die Lohnfrage stellt einen brisanten und problembehafteten Aspekt sowohl der staatlichen Schutzpflicht als auch der unternehmerischen Verantwortung für die Menschenrechte in der globalen Wirtschaft dar. Der Beitrag thematisiert die Lohndebatte im Hinblick auf globale Wertschöpfungsketten und beleuchtet dominante politische Positionen. Die Autoren gehen dabei von der Feststellung aus, dass die Lohnfrage nicht von anderen gesellschaftspolitischen Kernproblemen der globalen Ökonomie zu trennen ist, wie teils schwacher grenzüberschreitender gewerkschaftlicher Organisation und tiefgreifenden Formen der Diskriminierung von ArbeiterInnen entlang der Wertschöpfungskette. Vor diesem Hintergrund problematisieren die Autoren einen Trend, der die Lohnfrage zu einer rein ökonomischen Frage stilisiert und argumentieren, dass Löhne immer eine soziale und eine ökonomische Komponente beinhalten. Unter Betrachtung der zahlreichen menschenrechtlichen Arbeits- und Lohnbezüge stellen sie der häufig verengten Betrachtung als Faktorpreis am Markt umfassendere, qualitative Kriterien für einen menschenwürdigen Lohn gegenüber. Aufbauend auf diesen Kriterien diskutieren sie zentrale Herausforderungen, denen transnationale Unternehmen, Gewerkschaften, Regierungen und internationale Organisationen bei der Durchsetzung menschenwürdiger Löhne in der Wertschöpfungskette gegenüberstehen und stellen ausgewählte Ansätze und Initiativen vor, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

ABSTRACT

Wages represent a trouble area in the global economy, both for the state and its duty to protect human rights as well as for the corporate responsibility to respect human rights. The paper elaborates on current debates on wages in global value chains and sheds light on dominant political perspectives. The authors assume that wages cannot be separated from other core social issues in the global economy, like weak transnational trade union organization and profound forms of discrimination of workers alongside the value chain. Against this background the authors problematize a trend of looking at wages from a mere economical angle. They argue that wages have always comprised economic and social aspects. By rooting the imperative of decent living wages in human rights norms and treaties they contrast more comprehensive qualitative criteria of decent wages to their treatment as a mere factor price in global markets. The authors discuss various challenges which transnational companies, trade unions, governments and international organizations face in trying to implement decent living wages in value chains. The paper then presents selected approaches to meet these challenges.

Hinweise zur Entstehung dieser Studie und Danksagung

Der vorliegende Text stellt eine wesentlich erweiterte und ausgearbeitete Fassung einer von den Autoren erstellten Orientierungshilfe zum Thema „Menschenwürdiges Einkommen in der globalisierten Welt“[1] dar. Diese wurde durch einen gemeinsamen Arbeitskreis der Deutschen Kommission Justitia et Pax mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) initiiert und veröffentlicht. Wir möchten daher an dieser Stelle den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Arbeitskreises für die Initiative zur Bearbeitung dieses Themas sowie für die konstruktiven Diskussionen und Anregungen danken.

Wir danken außerdem den VertreterInnen europäischer Unternehmen für ihre Bereitschaft Interviews mit uns zu führen und diese Studie um ihre Perspektiven zu bereichern. Für konstruktive Diskussion und die Begutachtung eines Entwurfs danken wir Maike Drebes und Brigitte Hamm vom INEF sowie Verena Wiesner und Martin Ondrejka vom BMZ, für redaktionelle Überarbeitungen gilt unser Dank vor allem David Heck und Nadezda Slonskaya.

[1] http://www.justitia-et-pax.de/Menschenwuerdiges_Einkommen_d.pdf

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis ..... **iv**

Abbildungsverzeichnis ..... **v**

1. Einleitung **4**

2. Perspektiven auf Lohngerechtigkeit **8**

2.1 Der angemessene Lohn als Frage der Produktivität? 9

2.2 Grenzen der ökonomischen Betrachtung der Lohngerechtigkeit 11

2.3 Löhne als Frage sozialer und globaler Gerechtigkeit 16

3. Was ist ein menschenwürdiger Lohn? **19**

3.1 Zum Zusammenhang von Lohn, Menschenwürde und Menschenrechten 19

3.2 Menschenwürdiger Lohn – Definitionsversuche 22

4. Probleme und Spannungsfelder bei der Durchsetzung **29**

4.1 Standortkonkurrenz und fragmentierte Arbeitnehmervertretung 31

4.2 Wettbewerbsvorteile transnationaler Unternehmen: Löhne als ‚flexibler Rest' der Produktionskosten 34

4.3 Informalisierung der Erwerbsarbeit 37

5. Ansätze zur Durchsetzung menschenwürdiger Löhne **39**

5.1 Internationale Regulierungsansätze 39

5.2 Grenzüberschreitende Gewerkschaftsarbeit 43

5.3 Unternehmensinitiativen 46

5.4 Zivilgesellschaftliche und Multistakeholder-Initiativen 49

5.4.1 Ein regionaler Ansatz: Die Asia Floor Wage Campaign 51

5.4.2 Ein pragmatischer Ansatz: Die ‚Wage Ladder' 54

5.4.3 Eine europäische ‚Roadmap'? Der Runde Tisch Verhaltenskodizes 57

6. Fazit **60**

7. Handlungsempfehlungen **63**

Literaturverzeichnis **67**

Abkürzungsverzeichnis

AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
AFW	Asia Floor Wage
AFWA	Asia Floor Wage Alliance
BDA	Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
CCC	Clean Clothes Campaign
CMT	cut, make and trim
CSR	Corporate Social Responsibility
EU	Europäische Union
EVW	Europäischer Verband der Wanderarbeiter
FWF	Fair Wear Foundation
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions
IFC	International Finance Corporation
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
ILO	International Labour Organization
IMB	Internationaler Metallgewerkschaftsbund
GRA	Globales Rahmenabkommen
JO-IN	Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers' Rights
MDG	Millennium Development Goal
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
PPP	Purchasing Power Parity
PTS	pre-determined time standards
RT CoC	Round Table Codes of Conduct
SEWA	Self Employed Women's Association
SMV	standard minute value
UN	United Nations
UNI	Union Network International
WTO	World Trade Organization

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Fabrikpreisänderungen von Baumwoll-Shirts 1994 bis 2004 in Prozent 35
Abb. 2: Fiktives Beispiel für eine Lohnleiter 56

1. Einleitung

> Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen an, durch die insbesondere gewährleistet wird
>
> a) ein Arbeitsentgelt, das allen Arbeitnehmern mindestens sichert
>
> i) angemessenen Lohn und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ohne Unterschied; insbesondere wird gewährleistet, dass Frauen keine ungünstigeren Arbeitsbedingungen als Männer haben und dass sie für gleiche Arbeit gleiches Entgelt erhalten,
>
> ii) einen angemessenen Lebensunterhalt für sie und ihre Familien in Übereinstimmung mit diesem Pakt; (…).
>
> *Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt), Art.7a.*

Die Lohnfrage stellt einen neuralgischen Punkt sowohl der staatlichen Schutzpflicht als auch der unternehmerischen Verantwortung für die Menschenrechte in der globalen Wirtschaft dar. Der eingangs aus dem Sozialpakt zitierte Anspruch auf einen ‚angemessenen' Lohn bleibt für viele Menschen unerfüllt. Dies zeigt allein die Tatsache, dass zu Beginn des Jahrtausends 2,7 Milliarden Menschen, mehr als ein Drittel der Weltbevölkerung, in absoluter Armut lebten.[2] Dabei handelt es sich keineswegs nur um Menschen, die über kein Erwerbseinkommen verfügen. Die Zahl der *‚global working poor'* – bezogen auf die 2 PPP-$-Armutsgrenze – wird von der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) für das Jahr 2008 auf knapp 1,2 Milliarden Menschen geschätzt, während viele weitere Millionen an der Grenze zur Armut beschäftigt waren (ILO 2010a). In vielen Fällen wird

[2] Die von der Weltbank definierte Schwelle für ‚absolute' Armut wird üblicherweise in einer fiktiven Währung ausgedrückt, die sich an der Kaufkraftparität (*purchasing power parity*, PPP) orientiert. Sie liegt derzeit bei 1,25 PPP-$, davon sind ‚extreme' (1 PPP-$) und ‚moderate' Armut (2 PPP-$) zu unterscheiden. Im Folgenden werden wir uns mit der Begrifflichkeit ‚absolute Armut' auf Menschen beziehen, die weniger als 2 PPP-$ am Tag zum Bestreiten ihres Lebensunterhalts zur Verfügung haben. Menschen, die unter diese globale Armutsgrenze fallen, werden hier insbesondere in Abgrenzung zum Begriff der ‚relativen' Armut als ‚absolut' arm verstanden.

die Armut trotz Arbeit, oft bei Vollzeitbeschäftigung und permanenten Überstunden, schlicht zur Überlebensfrage. Die Bedingungen, unter denen diese Menschen arbeiten, sind häufig menschenunwürdig und verletzen fundamentale Menschenrechte. Die Schwere dieses Missstandes wird auch dadurch unterstrichen, dass im Jahr 2008 die Schaffung produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit (*decent work*) als Teilziel in die Millenniumentwicklungsziele (Millennium Development Goals, MDGs), als Unterkategorie des MDG-Ziels Nr. 1 „Bekämpfung von extremer Armut und Hunger", aufgenommen wurde. Somit stellt die Schaffung menschenwürdiger Arbeit auch einen prominenten entwicklungspolitischen Anspruch dar, zu dem sich die internationale Gemeinschaft bekennt.

Das Problem des Zusammenwirkens von Arbeit und Armut lässt sich heute angesichts transnationaler Wertschöpfungsketten kaum noch auf den nationalstaatlichen Rahmen begrenzen. In aller Regel sind ArbeiterInnen mit niedrigen Löhnen Teil transnationaler Wertschöpfungsprozesse und Lieferbeziehungen (Plank et al. 2009; Posthuma/ Nathan 2010; Barrientos 2007). Gerade die niedrigen Löhne sind dabei ein wesentlicher Aspekt der ‚Standortattraktivität' von Produktionsländern und ein Schlüsselelement der Organisation globaler Wertschöpfung. Die Lohnfrage tangiert somit ökonomische Kerninteressen von transnational agierenden Unternehmen, aber auch vielfach der Regierungen in den Produktionsländern. Folglich kann, im Zuge der Transnationalisierung von Produktionsprozessen, die Frage gerechter oder menschenwürdiger Löhne auch immer weniger allein im nationalen Rahmen diskutiert werden. Im globalen Maßstab zeigt sich, dass wir es mit einem grundlegenden, strukturellen Problem der globalen Wirtschaft zu tun haben: Moderat wachsende Reallöhne bleiben weit hinter Produktivitätssteigerungen zurück, weltweit höchste und niedrigste Löhne klaffen zunehmend auseinander, und auch der Anteil der Löhne am Bruttoinlandsprodukt nimmt weltweit ab (Vaughan-Whitehead 2010). Gleichzeitig sind aber Mechanismen der Lohnbestimmung und -aushandlung, insbesondere durch die Sozialpartner, noch immer weitgehend an den nationalstaatlichen Rahmen gebunden. Gewerkschaften haben vielfach die Herausforderung erkannt, sehen sich aber mit umfassenden Problemen

der Umsetzung konsequenter Internationalisierung konfrontiert (Fichter et al. 2011; Gerlach et al. 2011).

Vor diesem Hintergrund ist es gleichsam bemerkenswert, dass die Debatte um menschenwürdige Löhne lange Zeit kaum unter entsprechender Berücksichtigung transnationaler ökonomischer Verflechtungen geführt wurde. Dies trifft sowohl auf die Rolle des Staates zu, die meist nur im Rahmen nationaler Mindestlohnpolitiken fokussiert wird, als auch auf die einschlägigen Debatten über soziale Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR). Im Zuge der wachsenden Diskussion um die menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen ändert sich dies allerdings zusehends. Mehr und mehr finden sich mittlerweile transnationale lohnbezogene Initiativen von Unternehmen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Gewerkschaften, Regierungen und sogenannten Multistakeholder-Organisationen.

Die Frage nach menschenrechtskonformen Löhnen ist damit aktueller denn je, und sie ist zu einer der zentralen Herausforderungen für eine sozialere Gestaltung der Globalisierung geworden. Zwei Hauptprobleme erschweren allerdings nach wie vor eine konstruktive Debatte: Erstens ist die Lohnfrage nur schwer von anderen Kernproblemen in der globalen Ökonomie zu trennen, wie beispielsweise einem geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad in den Ländern des Südens und vielschichtigen Formen der Diskriminierung von ArbeiterInnen. Gleichzeitig stehen sich zweitens in den Auseinandersetzungen um Löhne traditionell dogmatische Positionen gegenüber, so dass neue Ansätze und Lösungsvorschläge in diesem komplexen, transnationalen Umfeld häufig nur schwer Gehör finden.

Hier setzt diese Studie an. Sie widmet sich der zunehmend komplexen Debatte um menschenwürdige Löhne in globalen Wertschöpfungsketten und gibt einen umfassenden Überblick über unterschiedliche politische Positionen und Zusammenhänge. Dabei möchten wir grundlegende politische Perspektiven auf die aktuellen Lohndebatten aufzeigen und verorten. Insbesondere möchten wir hierbei folgenden Fragen nachgehen:

- *Wie können wir angesichts transnationaler Produktions- und Lieferbeziehungen den Anspruch an menschenwürdige Löhne präzisieren?* Der menschenrechtliche Anspruch, der eingangs aus Artikel 7 des Sozialpakts zitiert wurde, fordert eine Auseinandersetzung mit der Frage, was wir als ‚angemessenen Lohn' verstehen können, wenn bestehende nationale Gesetze und Lohnaushandlungsmechanismen an ihre Grenzen stoßen. Welche Grundsätze und Kriterien können dabei Orientierung bieten?
- *Welche Hürden stehen der Durchsetzung angemessener Löhne im Wege?*
- *Welche Ansätze verfolgen unterschiedliche Akteure, um diese Hürden zu überwinden?*

Hierbei gehen wir in vier Schritten vor: Zunächst problematisieren wir einleitend die aktuelle öffentliche Debatte über Löhne in globalen Wertschöpfungsketten, die durch teils dogmatisch verfestigte Positionen geprägt ist und wenig Raum für Lösungsansätze zu bieten scheint. Wir verorten hier theoriegeleitet die wichtigsten Positionen, die sich vor allem aus wirtschaftswissenschaftlichen Annahmen der Neoklassik und institutionenökonomischen Ansätzen auf der einen Seite sowie aus unterschiedlichen soziologisch und politikwissenschaftlich geprägten, macht- bzw. ordnungstheoretischen Annahmen auf der anderen Seite ergeben. Wir betonen, dass Fragen der Lohngerechtigkeit immer eine soziale *und* eine ökonomische Komponente beinhalten.

Anschließend wollen wir unter Betrachtung der zahlreichen menschenrechtlichen Arbeits- und Lohnbezüge, die sich in internationalen Übereinkommen finden, mögliche Kriterien für die Bestimmung einer angemessenen Lohnhöhe diskutieren. Aus diesen Übereinkommen ergibt sich letztlich ein weitreichender menschenrechtlicher Anspruch an Löhne, der nicht nur die Lohn*höhe*, sondern auch weitere Aspekte der monetären Vergütung von Arbeit betrifft. Wir plädieren daher für eine qualitative Bestimmung menschenwürdiger Löhne, anstelle einer im globalen Maßstab zwangsläufig verengten Betrachtung numerischer Lohnhöhen.

In einem dritten Schritt gehen wir auf wesentliche Hürden ein, die bisher der Durchsetzung menschenwürdiger Löhne entgegenstehen. Wir gehen hier davon aus, dass vorherrschende Definitionen eines ‚angemessenen' Lohns immer abhängig von bestehenden gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Hierarchien sind und der Mangel an menschenwürdigen Löhnen gleichsam ein Strukturmerkmal heutiger globaler Wertschöpfungsprozesse ist. Gewerkschaften stoßen im transnationalen Bereich in Anbetracht ihrer noch immer vornehmlich nationalen Institutionalisierung an Grenzen. Transnationale Unternehmen sind in der Regel aufgrund ihres Einflussbereichs und ihrer Lohnverantwortung neben nationalen Regierungen das primäre Ziel des Vorwurfs zu geringer Löhne. Gleichzeitig sehen sie sich aber angesichts der fortgeschrittenen globalen Organisation ihrer eigenen Wertschöpfungsketten häufig mit komplexen Hürden konfrontiert, die trotz teils umfassender Bekenntnisse im Rahmen von CSR-Strategien bisher nicht flächendeckend überwunden wurden.

In einem vierten Schritt werden wir schließlich einige ausgewählte Ansätze diskutieren, die eine bessere Durchsetzung menschenwürdiger Löhne auf transnationaler Ebene zum Ziel haben. Abschließend geben wir Handlungsempfehlungen, die sich vor allem an Unternehmen, Gewerkschaften und die deutsche Politik richten.

2. Perspektiven auf Lohngerechtigkeit

Die Debatten um gerechte Löhne werden von verschiedenen Akteuren sehr unterschiedlich aufgefasst und daher vielfach ‚aneinander vorbei' geführt. Wir wollen dieses Problem aufgreifen und versuchen, zentrale Argumente zu entzerren und theoriegestützt näher zu beleuchten. Unser Ausgangspunkt ist hierfür der Begriff der ‚Produktivität', da dieser in den letzten Jahren zunehmend Referenz- und Streitpunkt der Debatte um angemessene Löhne geworden ist. So nimmt die Produktivität der Arbeit in liberalen Wirtschaftstheorien die entscheidende Richt- und Stellgröße für die marktgerechte Entlohnung ein. Wir skizzieren im Folgenden produktivitätsgestützte Perspektiven, da sie wichtige Quellen

gängiger Positionen darstellen, allerdings immer wieder in politischen Debatten stark vereinfacht werden und so in ihrer Bedeutung unklar bleiben. Wir erläutern anschließend, warum die Idee der Produktivität – isoliert betrachtet – für die Angemessenheit von Löhnen problematisch ist und Ergänzungen durch Macht- und Gerechtigkeitsüberlegungen bedarf. Letztere stellen häufig den Ausgangspunkt für gewerkschaftliche und zivilgesellschaftliche Proteste gegen gängige Lohnpolitiken dar.

2.1 Der angemessene Lohn als Frage der Produktivität?

Während in der Klassischen Nationalökonomie von Adam Smith bis John Stuart Mill die Lohnfrage immer als ökonomische und moralische Frage verstanden wurde, deklarierte sie die Neoklassik als einen idealerweise rein über den Markt zu ermittelnden, ökonomischen Wert (Stabile 2008). Vereinfacht gesprochen ist dabei die Produktivität zentraler Bezugspunkt für den Faktorpreis von Arbeit am Markt, der rational zu einer bestimmten Lohnhöhe führt. Gemäß Léon Walras etwa war es aus ökonomischer Sicht angemessen, Gerechtigkeitserwägungen vollständig außer Acht zu lassen und „*Personen-Kapital*, gleich wie Boden oder Kapital im engeren Sinne, ausschließlich vom Blickwinkel der Tauschwerte aus zu betrachten“ (Frambach 1999: 223, Hervorhebung im Original). Arbeit wird somit in der neoklassischen Ökonomik prinzipiell mit anderen Produktionsfaktoren gleichgesetzt. Die Idee der menschlichen Arbeit als Ware, deren Preis vor allem über die Produktivität bemessen wird, hat sich in der weiteren historischen Entwicklung ökonomischer Theorien verfestigt (Frambach 1999).

Ein weiterer, für heutige Lohndebatten relevanter Wandel vollzog sich durch die neoklassische Ökonomik hinsichtlich des Verständnisses des Wertes der Arbeit. Während etwa David Ricardo – und in abgewandelter Form auch Karl Marx – noch betont hatte, dass der Wert der Produkte durch die notwendige Arbeit bestimmt werde, so drehten Vertreter der Neoklassik diese Logik um: Erst durch den Nutzen bzw. beigemessenen Wert der Güter bekomme die Arbeit ihren Wert (Frambach 1999). Besonders wichtig für die Bestimmung des Nutzens ist hierbei die Theorie des Grenznutzens bzw. der Grenzproduktivität. Vereinfacht formuliert entspricht dabei der Lohn im Idealfall dem Grenzprodukt des ‚letzten Arbeiters‘: „Es wird so lange ein zusätzlicher Arbeiter eingestellt,

wie der Wert des von ihm zusätzlich hergestellten Produktes größer ist als der Lohn des Arbeiters“ (Bäßler et al. 2010: 781). Expansive Lohnpolitik hat dieser Logik zufolge schlicht und einfach die Abnahme von Beschäftigung und/oder Preissteigerungen zum Ergebnis.

Während insbesondere institutionenökonomische Ansätze die Annahmen vollkommener Arbeitsmärkte zwar in vielerlei Hinsicht revidiert haben, so weist die Ökonomik im Kern auch in diesen neueren Theorien das Merkmal auf, dass sie sich „in ihrer Emanzipation von der Moralphilosophie von den vermeintlich diffusen, unwissenschaftlichen Konzepten Freiheit und Gerechtigkeit getrennt hat und eher auf einer Effizienzebene argumentiert“ (Held et al. 2002: 9).

Diese Trennung von Gerechtigkeits- und Effizienzlogik ist vor allem deshalb politisch relevant, da die unterschiedlichen Positionen in Lohndebatten häufig verwischen. So findet vielfach eine ‚Ökonomisierung‘ von Fragen der Lohngerechtigkeit statt. Wir erläutern diese These im folgenden Absatz, hinterfragen dann den angenommenen Trend im Anschluss kritisch und ergänzen die ökonomisch basierten Überlegungen durch Gerechtigkeits- und Menschenrechtsüberlegungen.

Auf Grundlage der vor allem auf neoklassischen Theorien fußenden Annahmen scheint es heute in der Debatte um Löhne in der Globalisierung, als würden uns der Markt und der globale Wettbewerb die Frage der ‚richtigen‘ Lohnhöhe durch das Prinzip von Angebot und Nachfrage abnehmen: Bei freier Aushandlung spiegele der Lohn schlicht den Preis der Arbeitskraft wider. Diese Logik stellt den Hintergrund angebotsorientierter Positionen in Lohndebatten dar. So verweisen viele Unternehmen und Unternehmensverbände für die Bestimmung der angemessenen Lohnhöhe allein auf die Produktivität der Arbeit (vgl. z. B. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) 2012). Solange diese nicht angemessen steige, seien auch Lohnerhöhungen am Markt nicht realisierbar. Der Verweis auf die Produktivität der Arbeit ist aus betriebswirtschaftlicher Sicht nachvollziehbar, denn Unternehmen sehen sich als Akteure im globalen Wettbewerb und die Lohnhöhe ist zunächst schlicht ein Teil der Faktorpreisbildung. Die ‚richtige‘ Lohnhöhe ergibt sich aus der Leistung der Arbeitnehmerin, die sich ausdrückt in der Produktivität. Allerdings ist diese Sichtweise auf die individuell-

betriebswirtschaftliche Perspektive begrenzt. Die Frage *gerechter* Löhne bleibt von dieser Position unberührt. Ziehen wir sie allerdings dennoch als Maßstab für die Beurteilung der Gerechtigkeit von Löhnen heran, so heißt dies, dass wir schlicht die Prämisse des marktwirtschaftlichen Wettbewerbs ohne Reflexion der gesellschaftlichen Kosten und Folgen als gerecht akzeptieren. Diese betriebswirtschaftlich geprägte bzw. angebotsorientierte Perspektive spiegelt sich auch in politischen Strategien wider, wie etwa das Zitat des ehemaligen singapurischen ‚Minister for Manpower', Gan Kim Yong, illustriert:

> *"If we keep on increasing wages without actual improvement in productivity, we will lose our cost competitiveness and it will not be sustainable in the long term. So we need to watch wages, wage costs, at the same time watch the productivity improvements. Both of them have to be in line" (*Gan in Saifulbahri 2010).

Die Prämissen des Wettbewerbs stehen in dieser Argumentation als vermeintliche Voraussetzung für das Funktionieren der Volkswirtschaft also im Vordergrund. Dabei ist es wichtig zu betonen, dass die Forderung nach und Orientierung an höherer Produktivität nicht *per se* problematisch ist, sondern vor allem dann, wenn sie auf die individuelle Ebene der ArbeiterIn bezogen und zur Rechtfertigung von Löhnen herangezogen wird, die kein menschenwürdiges Leben ermöglichen. Wir werden auf dieses Argument im Kontext von Unternehmensansätzen (Kap. 5.3) zurückkommen.

Vor diesem Hintergrund stoßen Forderungen um ‚menschenwürdige' Löhne, die seitens zivilgesellschaftlicher Akteure und Gewerkschaften zunächst unabhängig von volkswirtschaftlichen Effizienzüberlegungen und betrieblichen Kalkulationen gestellt werden, teilweise auf Unverständnis und werden als irrational zurückgewiesen. Wir wollen aber im Folgenden auf die Grenzen hinweisen, die rein ökonomische Überlegungen enthalten, um sie anschließend um Gerechtigkeits- und Menschenrechtsüberlegungen zu ergänzen.

2.2 Grenzen der ökonomischen Betrachtung der Lohngerechtigkeit

Für das hier behandelte Thema menschenwürdiger Löhne steht die skizzierte ‚Ökonomisierung der Lohngerechtigkeit' mindestens vor drei

grundlegenden Problemen: 1.) Arbeitsmärkte – zumal im transnationalen Kontext – sind in hohem Maße unvollkommen; 2.) der Begriff der Produktivität selbst ist unscharf und kann politisch kaum als Messgröße für die individuelle Vergütung dienen; und 3.) – dies ist die grundlegendste Kritik – die ‚Rationalitäten' des Marktes und der Produktivität beantworten nicht die gesellschaftspolitische Frage der *Gerechtigkeit* bzw. *Angemessenheit* von Löhnen.

1) Zur Unvollkommenheit des Arbeitsmarktes im transnationalen Kontext

Werden Angebot und Nachfrage im globalen Wettbewerb in politischen Debatten als alleinige Determinanten für die Angemessenheit von Lohnforderungen herangezogen, so orientiert sich diese Argumentation am Ideal effizienter Märkte. In Bezug auf Arbeitsverhältnisse – zumal im transnationalen Raum – sind jedoch die Voraussetzungen hierfür nicht erfüllt. Unterschiedliche AutorInnen haben dies bereits hinlänglich erläutert (vgl. etwa Stiglitz et al. 2002). Wir wollen daher nur einen Aspekt hervorheben, der in Auseinandersetzungen über Löhne meist ausgeklammert wird, aber gerade in transnationalen Wertschöpfungsketten eine wichtige Rolle spielt: das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Anbietern und Nachfragern von Arbeit. So ist der Aushandlungsprozess der Löhne durch ein großes Machtungleichgewicht der einzelnen ArbeitnehmerInnen gegenüber den ArbeitgeberInnen gekennzeichnet. Erstere verfügen auf individueller Ebene – außer durch Entzug der eigenen Arbeitskraft, die häufig schnell zu ersetzen ist – über kein Druckmittel zur Durchsetzung ihrer Interessen. Zudem ist für viele ArbeitnehmerInnen, gerade in Ländern mit weit verbreiteter Armut und ohne umfassendes staatliches Sozialnetz, das Lohneinkommen von existenzieller Bedeutung. Menschen sehen sich hier häufig in einer Situation des Zwangs aufgrund fehlender Alternativen zum Lohneinkommen und sind damit in der Aushandlungssituation strukturell benachteiligt. Diese Zwangssituation wird ergänzt durch die legalen, kulturellen und persönlichen Grenzen menschlicher Mobilität im Gegensatz zu grundsätzlich freier Kapitalmobilität.

Die Schwäche in der Position der ArbeitnehmerInnen wird, vor allem in Industrieländern, traditionell ausgeglichen durch Kollektivverhandlun-

gen und gewerkschaftliche Vertretung. Die Prinzipien der Gewerkschaftsvertretung und der Tarifautonomie zur Aushandlung von Löhnen stellen damit Mindestvoraussetzungen dar, damit die Aushandlung eines ‚fairen' Tauschgeschäfts möglich wird. In der globalen Wirtschaft steht die angemessene Vertretung von ArbeitnehmerInnen jedoch vor großen Herausforderungen, so dass die Preisbildung durch den Markt tendenziell zu Lasten der Arbeitnehmerschaft verläuft und die ‚Fairness' des Ergebnisses damit auf einer prekären Basis ruht (vgl. Kapitel 4).

Darüber hinaus stehen weitere, grundlegendere gesellschaftliche Ungleichheiten der Annahme ‚vollkommener' Märkte entgegen. Gerade transnationale Wertschöpfungsketten sind entlang von nationalen, ethnischen, religiösen und geschlechtlichen Linien strukturiert (vgl. Hürtgen et al. 2009: 198; Ferus-Comelo 2006). Beispielsweise finden sich in vielen ‚unteren' Gliedern der Wertschöpfungskette, in denen vergleichsweise einfach bewertete und schlecht entlohnte Arbeiten verrichtet werden, nahezu ausschließlich Frauen, während höher bewertete und besser entlohnte Wertschöpfungsschritte von Männern verrichtet werden. Frauen sind zudem häufig für die Arbeit migriert und schlecht integriert, wodurch ihre Verhandlungsposition besonders schwach ist (Ferus-Comelo 2006). Das vermeintlich ‚freie' Prinzip des Marktes ist daher immer bereits in gesellschaftlich konstruierte Normen und Hierarchien eingebettet und wird durch diese mitbestimmt. Dies hat in transnationalen Wertschöpfungsketten auch eine weitgehende Fragmentierung der Arbeiterschaft zur Folge. Wo nationale, geschlechtliche, ethnische, sprachliche und andere Gruppenkonstruktionen gegenüber der klassenbezogenen Identität als ‚ArbeiterIn' dominant sind und vielfach aufgrund möglicher Standortverlagerungen auch mit Konkurrenz einhergehen, sind solidarische Kollektivvertretungen bisher eher die Ausnahme als die Regel.

2) Zum Begriff der Produktivität

Über die Grenzen des Prinzips von Angebot und Nachfrage in transnationalen Wertschöpfungsketten hinaus ergeben sich auch Probleme aus dem Konzept der volkswirtschaftlichen Produktivität selbst. So forderte bereits Max Weber polemisch, dass man dieses aufgrund seiner implizi-

ten Verbundenheit mit Werturteilen über das Produzierte „in den Orkus werfen“ (Weber 1988 [1909]: 418) solle. Wenn wir auch nicht so weit gehen müssen, so ist doch der Produktivitätsbegriff jenseits seines betriebswirtschaftlichen Nutzens zur Kalkulation von Produktionskosten für die Frage der *gesellschaftspolitischen* Rechtfertigung von Löhnen problematisch, wenn mit ihm nicht auch die ihm inhärenten ethisch-politischen Annahmen thematisiert werden. Auch wenn die zugrundeliegende Regel der Leistungsgerechtigkeit – jedem steht das zu, was durch seine Leistung entstanden ist – zunächst recht einfach und sinnvoll erscheint, stellt sich doch immer die Frage, was konkret unter produktiver ‚Leistung’ zu verstehen ist. Wie lässt sich diese objektiv bewerten und zudem individueller Arbeit zuordnen? Mit dieser Frage der Zurechnung ergibt sich ein weiteres Problem des Produktivitätsbegriffs im Kontext von Lohngerechtigkeit. Die Frage der Zurechnung ist in der Faktorpreisbildung durch Angebot und Nachfrage bereits ausgeklammert und wird dementsprechend durch die ökonomische Theorie der Grenzproduktivität gar nicht mehr thematisiert (Baßeler et al. 2010: 782). So sollte sich auch üblicherweise die Berechnung der Effizienz und letztlich der Produktivität eines Betriebes auf die Fabrikebene beziehen, nicht auf die einzelnen ArbeiterInnen (vgl. Miller 2010; s. auch Kap. 5.3).

3) „Normative Blindstellen“: Von der Marktlogik zur Frage der Gerechtigkeit von Löhnen

Die ‚rationalen’ ökonomischen Schlüsse sind nicht von ihren zugrundeliegenden normativen Annahmen zu trennen. Sichtbar werden die impliziten Werturteile vor allem dann, wenn eine rein ökonomische Betrachtung als Grundlage für die politische Angemessenheit von Löhnen herangezogen wird. Wenn etwa Lohnforderungen oder staatliche Eingriffe, die nicht auf Grundlage vorherrschender Produktivitätsformeln bestimmt werden, als per se un*gerecht* bezeichnet werden, bedeutet dies, dass allein die Gesetze des Marktes als Grundlage für Gerechtigkeitsfragen herangezogen werden. Es kann für die hier vorgenommene menschenrechtliche Betrachtung der Lohnfrage daher nicht nur – im Sinne etwa der Institutionenökonomik – um die Beschreibung „mikroökonomisch rekonstruierbarer Koordinationsleistungen“ (Held et al. 2002: 5)

gesellschaftlicher Institutionen (wie Mindestlöhne oder Lohnfindungsmechanismen) gehen. Vielmehr müssen wir zunächst die in der ökonomischen Perspektive enthaltenen „‚normativen Anker', die nicht aus individuell zweckrationalem Verhalten heraus rekonstruierbar sind" (Held et al. 2002: 5), benennen und diskutieren.

Wollen wir uns der Frage nähern, wie wir *menschenwürdige* Löhne bestimmen und durchsetzen können, so müssen wir also die rein ökonomische Betrachtung auf ihre normative bzw. gesellschaftspolitische Bedeutung hinterfragen. Wir müssen also zunächst näher betrachten, welche normativen Prämissen in der Theorie der Grenzproduktivität und daraus abgeleiteten produktivitätsorientierten Lohnpolitiken bereits enthalten sind. Wichtig erscheint hier vor allem, dass üblicherweise die Theorie annimmt, dass nicht nur das Beschäftigungs- und Preisniveau, sondern auch die Einkommensverteilung bzw. der Gewinnzuschlag der Anbieter stabil bleiben. Dies vorausgesetzt wird die *Verteilung* zu einer Frage des Marktes, deren Antwort durch das Wettbewerbsniveau bereits ‚rational' vorgegeben ist. Die Lohnhöhe wird damit nicht als Frage einer menschenwürdigen Unternehmenspolitik oder staatlicher Verteilungspolitik anerkannt. ‚Verteilungskämpfe' sind vielmehr innerhalb dieses Theoriegebäudes ‚zwecklos' und lassen die Preisniveaustabilität ‚leiden' (vgl. Scherf 2000: 5). Jedoch geht es bei derartigen, als ineffizient verurteilten ‚Verteilungskämpfen' genau um die gesellschaftspolitische Frage, welchen Anteil die Arbeitskraft am Unternehmensergebnis hat. Damit geht es letztlich immer auch um eine Konkretisierung, Bewertung und individuelle Zuordnung des Konzepts der Produktivität, das eben nie neutral, sondern immer bereits Bestandteil und Ergebnis gesellschaftlicher Werturteile ist.

Die Frage eines *fairen oder gerechten Anteils der Arbeitskraft am Gesamtergebnis* des Unternehmens – bzw. volkswirtschaftlich betrachtet die Höhe des Lohnanteils am gesamten Bruttoinlandsprodukt – wird also durch die Beschränkung rein auf die Produktivität unter Ausklammerung aller Verteilungsfragen systematisch vermieden. Es ist daher kaum überraschend, dass der Anteil der Lohnsumme am Bruttoinlandsprodukt in den letzten Jahrzehnten in den meisten Ländern deutlich gesunken ist (Vaughan-Whitehead 2010: 8), *ohne* dass hieraus bisher eine brei-

te Gerechtigkeitsdebatte entstanden ist. Insbesondere im globalen Maßstab ist die Prämisse einer stabilen Einkommens- und Vermögensverteilung entlang der Wertschöpfungskette damit als Grundlage für die Bestimmung menschenwürdiger Löhne wenig hilfreich.

Der implizite normative Gehalt ökonomischer Theorien wird in Lohndebatten häufig vernachlässigt. Wir wollen daher im folgenden Abschnitt der ökonomischen Betrachtung von Löhnen einige grundlegende Gerechtigkeitsüberlegungen und menschenrechtliche Normen gegenüberstellen.

2.3 Löhne als Frage sozialer und globaler Gerechtigkeit

Lohngerechtigkeit ist in der Vergangenheit unter verschiedenen Aspekten diskutiert worden, wobei sie traditionell immer eine ökonomische Komponente der Leistungs- und Tauschgerechtigkeit sowie eine soziale Komponente der Chancengleichheit, Bedarfs- und Verteilungsgerechtigkeit beinhaltet. Die unterschiedlichen Komponenten hängen dabei untrennbar zusammen, was besonders am Begriff der sozialen Gerechtigkeit deutlich wird, unter der diese Gerechtigkeitsaspekte häufig zusammengeführt werden. Auch die soziale Gerechtigkeit betont dabei die Leistungsgerechtigkeit – also die Orientierung des Gerechtigkeitsgebots an individuellen Leistungen –, die eine Emphase auf die Freiheit des Individuums setzt. Einkommensunterschiede müssen so vor dem Hintergrund individueller Leistungsunterschiede und -fähigkeiten nicht zwangsläufig sozial ungerecht sein (Liebig/May 2009: 3). Wie oben gezeigt, kann Leistungsgerechtigkeit aber auch nicht schlicht auf die ökonomische Tauschgerechtigkeit auf Grundlage vorherrschender Definitionen von Produktivitätsgrößen der Arbeit beschränkt werden.

Vielmehr ist Leistungsgerechtigkeit voraussetzungsvoll. Um im Ergebnis als gerecht gelten zu können, ist mit ihr eine Gleichheitsprämisse verbunden, die auf den Ausgleich herkunftsbedingter bzw. historisch gewachsener Ungleichheiten abzielt: die möglichst weitgehende Chancengleichheit. Diese steht damit in einem ständigen Spannungsverhältnis mit Leistungsgerechtigkeit, da letztere in der Konsequenz tendenziell ungleiche Voraussetzungen hervorbringt. Nichtsdestotrotz ist die Herstellung maximaler Chancengleichheit eine Vorbedingung für Leis-

tungsgerechtigkeit. Eben diese Verknüpfung von Leistungsgerechtigkeit und Chancengleichheit findet im Wertekanon der sozialen Gerechtigkeit ihren Platz, der daneben mindestens noch zwei weitere Gerechtigkeitsaspekte umfasst, die für die Lohnfrage von Bedeutung sind: Bedarfs- und Verteilungsgerechtigkeit (Grasse et al. 2006). Die Prinzipien der Bedarfsgerechtigkeit sowie der Verteilungsgerechtigkeit stehen der Leistungsgerechtigkeit gegenüber, um den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft und die Wahrung der Menschenwürde sicherzustellen. Gleichzeitig sind sie oftmals auch Voraussetzung für die Schaffung von Chancengleichheit.

Gerechtigkeitsfragen werden angesichts wachsender inter- und transnationaler Verflechtungen zunehmend auch jenseits des nationalstaatlichen Rahmens im globalen Kontext diskutiert (vgl. Hahn 2009; Broszies/ Hahn 2010). Im Anschluss an die liberale Gerechtigkeitstheorie von John Rawls (1975; 2002) – deren Differenzprinzip zufolge die institutionelle Ordnung einer Gesellschaft nur dann gerecht ist, wenn die am schlechtesten Gestellten von ihr profitieren – hat sich seit der Jahrtausendwende eine umfassende Debatte darüber etabliert, inwiefern Gerechtigkeitserwägungen auch auf den globalen Maßstab übertragbar sind. Dabei wird auch im globalen Maßstab ein massives Machtungleichgewicht zwischen Nord und Süd konstatiert, das nicht zuletzt auch durch die Kolonialgeschichte geprägt wurde. Vor dem Hintergrund der global wachsenden Kluft zwischen Höchst- und Niedrigsteinkommen vertreten einige AutorInnen auch die Meinung, dass das durch die Westlichen Länder dominierte Weltwirtschaftssystem die Menschenrechte in den Ländern des Globalen Südens verletze (z.B. Pogge 2002). Aufgrund dieses Umstandes und der historisch gewachsenen globalen Machtungleichgewichte, die neben häufig massiven Chancenungleichheiten innerhalb nationalstaatlich verfasster Gesellschaften existieren und diese teilweise prägen, lässt sich argumentieren, dass die aktuellen globalen Verhältnisse insgesamt nicht rein auf Grundlage von Erwägungen der Leistungsgerechtigkeit beurteilt werden können.

So ruht die Lücke, die sich mit Blick auf globale Einkommensunterschiede auftut, auf einer massiven Chancenungleichheit auf. Ohne auf die sich hier anschließenden komplexen Fragen im Detail eingehen zu können, kann festgehalten werden, dass die Menschenrechte von den meisten Theoretikern globaler Gerechtigkeit „als eine Art Leitwährung

globaler Gerechtigkeit akzeptiert“ werden (Broszies/Hahn 2010: 36). Gleichzeitig werden die Menschenrechte, unter Berücksichtigung der historischen Kontingenz ihrer konkreten Ausformung, heute oftmals bereits als ‚kosmopolitische Realität‘ angesehen, und sie erheben in Form der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der wesentlichen völkerrechtlichen Übereinkommen den Anspruch quasi-universeller Gültigkeit. Dabei wird die Respektierung der Menschenrechte vielfach sowohl in den einschlägigen politischen Debatten, als auch in den globalen Gerechtigkeitsdebatten als ‚Minimalbedingung‘ globaler Gerechtigkeit verstanden. Auch wenn die Vorstellungen darüber, welchen spezifischen Menschenrechten hier besondere Relevanz zukommt, auseinanderklaffen, wollen wir im Folgenden, ausgehend von bestehenden menschenrechtlichen Normen klären, was dies für die Lohnfrage bedeutet und welchen Kriterien ein menschenwürdiger Lohn heute folgen kann.

3. Was ist ein menschenwürdiger Lohn?

Der moderne Begriff von Arbeit hat seinen Ausgangspunkt in der industriellen Revolution, in deren Folge Lohnarbeit zur dominanten Arbeitsform wurde. Arbeit entwickelte sich dabei von einer direkten Existenzbedingung menschlichen Lebens, wie dies in der Subsistenzwirtschaft der Fall ist, zu einer über den Lohn vermittelten Bedingung. Dort, wo abhängige Erwerbsarbeit die dominante Arbeitsform darstellt, ist somit eine angemessene Entlohnung für viele Menschen eine Bedingung für ein *würdevolles* Leben geworden.

3.1 Zum Zusammenhang von Lohn, Menschenwürde und Menschenrechten

Über die inhaltliche Bedeutung des Begriffs der Menschenwürde herrscht in einschlägigen Debatten keine Einigkeit (vgl. Stoecker 2003). Allerdings wird oftmals eine enge Verbindung zwischen dem Menschenrechtsbegriff und dem der Menschenwürde gezogen. So werden die Menschenrechte mitunter als völkerrechtlich kodifizierte Ausgestaltung und Konkretisierung der Menschenwürde verstanden (vgl. Stephanians 2003). Allerdings bedürfen die Menschenrechte in Bezug auf Arbeitsverhältnisse ebenfalls der Konkretisierung.

Die zentralen völkerrechtlichen Grundlagen hierfür sind die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR), der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt) und der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt). Dabei finden sich in den Menschenrechten einerseits *direkte* Bezüge zu Arbeitsverhältnissen, wie das Recht auf Arbeit (AEMR Art. 23, Abs. 1; Sozialpakt Art. 6), das Recht zur Bildung von Gewerkschaften (AEMR Art. 23, Abs. 4; Sozialpakt Art. 8, Abs. 1; Zivilpakt Art. 22, Abs. 1), oder auch der Anspruch auf eine „gerechte und befriedigende Entlohnung" (AEMR Art. 23, Abs. 3) bzw. das Recht auf „gerechte und günstige Arbeitsbedingungen" (Sozialpakt Art. 7). Die Verbindung zwischen den Artikeln 6, 7 und 8 des Sozialpakts wird zudem durch den Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte in der allgemeinen

Bemerkung zum Recht auf Arbeit (Artikel 6) von 2005 bekräftigt. So heißt es dort unter Kapitel II, in dem der normative Gehalt des Rechtes auf Arbeit expliziert wird:

> *„Arbeit, wie in Artikel 6 des Paktes präzisiert, bedeutet menschenwürdige Arbeit (decent work). Das heißt, dass im Arbeitskontext fundamentale Rechte der Person und Arbeiterrechte im Sinne von Arbeitssicherheit und Entlohnung respektiert werden. Es bedeutet zudem, dass das Einkommen den ArbeiterInnen und ihren Familien ein Auskommen ermöglicht, wie durch Artikel 7 des Paktes festgelegt." (Committee on Economic, Social and Cultural Rights 2005, eigene Übersetzung).*[3]

Neben diesen direkten Bezügen zur Arbeit in bestehenden Menschenrechtsdokumenten kann Arbeit auch ein *Mittel* zur Erfüllung der Menschenrechte sein. Sie ist dies etwa dann, wenn sie die Befriedigung des Rechts auf Nahrung, Zugang zu sauberem Trinkwasser und gesundheitlicher Versorgung ermöglicht (AEMR Art. 25, Abs. 1), oder auch zur Erfüllung des Rechts auf einen angemessenen Lebensstandard (Sozialpakt Art. 11, Abs. 1) sowie auf Teilhabe am kulturellen Leben (AEMR Art. 27, Abs. 1; Sozialpakt Art. 15, Abs. 1a) beiträgt.

Auch auf regionaler Ebene finden sich völkerrechtliche Verbriefungen bezüglich des Rechts auf Arbeit und eines der menschlichen Würde entsprechenden Einkommens. So heißt es in der revidierten Fassung der Europäischen Sozialcharta von 1996 in Teil 1, Artikel 4: „Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert" (Europarat 1996).[4]

---

[3] Separate Kommentare zu Artikel 7 und 8 des Sozialpaktes existieren bislang nicht, werden allerdings im Kommentar zu Artikel 6 ohne weitere zeitliche Spezifizierung angekündigt.

[4] Deutschland hat die revidierte Fassung der europäischen Sozialcharta zwar 2007 unterzeichnet, aber bislang – im Gegensatz zu 30 anderen Staaten – nicht ratifiziert (Europarat 2010).

Die Verbindung von Menschenrechten und Arbeit wurde zudem von der ILO in verschiedenen Übereinkommen aufgegriffen. Durch die Verankerung in den Kernarbeitsnormen betont die ILO den menschenrechtlichen Status bestimmter Mindeststandards bei der Arbeit. Die Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998 verpflichtet alle Mitgliedsstaaten zu deren Umsetzung, auch wenn diese die entsprechenden Konventionen nicht ratifiziert haben (ILO 1998). Die Kernarbeitsnormen basieren auf vier Grundprinzipien und umfassen acht ILO-Übereinkommen:

- Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 87, 98; ILO 1948 und 1949),
- Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit (Übereinkommen 29 und 105; ILO 1930 und 1957),
- effektive Abschaffung der Kinderarbeit (Übereinkommen 138, 182; ILO 1973 und 1999) und
- Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Übereinkommen 100, 111; ILO 1951 und 1958).

Auch wenn der Lohnaspekt in den vier Prinzipien keine umfassende Berücksichtigung findet, so ist er insbesondere im Übereinkommen 100 thematisiert („gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit"). Dieses in den Kernarbeitsnormen betonte Gebot der Nicht-Diskriminierung ist eng mit der Lohngestaltung im weiteren Sinne verbunden, wie wir in Kapitel 4 noch näher erläutern werden. Darüber hinaus nennt die Verfassung der ILO (2003 [1955], Kap. III, Abs. d) als explizites Ziel die „Gewährleistung eines gerechten Anteils aller an den Früchten des Fortschritts hinsichtlich der Löhne und des Einkommens, der Arbeitszeit und anderer Arbeitsbedingungen sowie eines lebensnotwendigen Mindestlohnes für alle Arbeitnehmer, die eines solchen Schutzes bedürfen" (ILO 2003 [1955]), vgl. auch ILO 1928 und 1970). Zudem wurde diese Formulierung in ähnlicher Weise in verschiedenen Grundsatzerklärungen der ILO aufgegriffen (ILO 1944 und 2008). Durch die dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO zu multinationalen Unternehmen und Sozialpolitik werden ebenfalls Regelungen zu Mindestlöhnen angeführt: „[…] Löhne, Leistungen und Arbeitsbedingungen sollten der wirtschaftlichen

Lage des Unternehmens entsprechen, aber zumindest ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Angehörigen zu erfüllen“ (ILO 2000).

Zusammenfassend können wir also die Frage der Angemessenheit von Löhnen als menschenrechtliche Frage betrachten, aus der völkerrechtliche Pflichten und unternehmerische Verantwortung erwachsen. Des Weiteren können wir festhalten, dass sich auf dieser Grundlage die Angemessenheit von Löhnen nicht auf die Kopplung von Lohnforderungen an Produktivitätssteigerungen beschränken lässt. Im Folgenden wenden wir uns der Frage zu, nach welchen Kriterien sich verantwortungsvolle Unternehmen und nationale Regierungen stattdessen richten sollten, um ihrer menschenrechtlichen Verantwortung bzw. Schutzpflicht nachzukommen.

3.2 Menschenwürdiger Lohn – Definitionsversuche

Bis heute gibt es keine einheitliche Definition für einen menschenwürdigen Lohn. Vielmehr müssen wir vor dem Hintergrund des menschenrechtlichen Anspruchs der ‚Angemessenheit‘ und der sozialen Gerechtigkeitsdimensionen die Kontextabhängigkeit von Lohndefinitionen berücksichtigen.

Eine naheliegende Orientierung für Unternehmen stellen zunächst die Berechnungen gesetzlicher Mindestlöhne dar. Allerdings zeigt sich in der Praxis, dass gesetzliche Mindestlöhne in vielen Ländern bei weitem nicht zum Leben ausreichen. Dies ist auf den Umstand zurückzuführen, dass zwar die ursprüngliche Idee eines Mindestlohns darauf basiert, dass auch den am schlechtesten bezahlten Mitgliedern der Gesellschaft ein Auskommen gesichert sein soll, Mindestlöhne in aller Regel jedoch anderen politischen Erwägungen unterworfen sind. So zeigt

allein ein Blick auf die Mitgliedstaaten der EU, dass der Mindestlohn in den meisten Fällen unterhalb der relativen Armutsgrenzen liegt.[5]

In Ländern des Globalen Südens reichen Mindestlöhne hingegen oft nicht einmal aus, um den ArbeiterInnen ein Leben jenseits absoluter Armut zu ermöglichen. Ein wichtiger Grund für diese Mindestlohnpolitik vieler Staaten ist in den wirtschaftspolitischen Prioritäten angesichts der internationalen „Nord-Süd-", insbesondere aber „Süd-Süd"-Konkurrenzen zwischen Wirtschaftsstandorten zu sehen, welche die nationalen Lohnpolitiken wesentlich prägen, wie wir in Kapitel 4.1 näher erläutern werden. Dies führt vielfach auch dazu, dass Mindestlöhne nicht oder nur sehr verzögert an Inflationsraten angepasst werden und damit real sinken. Ein weiterer Grund dafür, dass Mindestlöhne oft nicht zum Leben ausreichen, liegt darin, dass Beschäftigte in aller Regel nicht nur für sich selbst, sondern – u. a. aufgrund fehlender Arbeitsmöglichkeiten oder Sozialversicherungssysteme – für eine ganze Familie sorgen müssen. Auch unregelmäßige zusätzliche Kosten, etwa bei Reparaturen oder Krankheit, werden durch gesetzliche Mindestlöhne zumeist nicht gedeckt und können somit zu existenzbedrohenden Krisen führen.

---

[5] Damit verstoßen die Mindestlöhne auch gegen Artikel 4 der europäischen Sozialcharta (Europarat 1996). Diese fordert einen ‚gerechten Lohn', der wiederum durch den europäischen Ausschuss für soziale Rechte des Europarates als mindestens 60 Prozent des Nettodurchschnittslohns des jeweiligen Landes definiert wurde. Aufgrund dessen plädierte, neben zivilgesellschaftlichen Akteuren, im Jahre 2008 auch das europäische Parlament für eine EU-Vorgabe, um die europäischen Mindestlöhne (ggf. durch andere Maßnahmen als gesetzliche Mindestlohnregelungen) auf 60 Prozent des Nettodurchschnittslohns festzulegen (Europäisches Parlament 2008). Frankreich stellt eine der wenigen Ausnahmen dar, in denen sich die Höhe des Mindestlohns formal mit 60 Prozent des Medianlohns an einer üblichen Definition für relative Armut orientiert. Die skandinavischen Länder Dänemark, Schweden und Norwegen bilden ebenfalls Ausnahmen, da hier durch ein flächendeckendes Tarifsystem auch ohne gesetzliche Mindestlohnregelung ein vergleichsweise hohes Lohnniveau erreicht wird.

Wenn gesetzliche Mindestlöhne auch in vielen Fällen eine wichtige Untergrenze darstellen, die durch ihren verbindlichen Charakter ein bodenloses Absinken der Löhne verhindern kann, so ermöglichen sie dennoch häufig nicht einmal ein Leben oberhalb der national festgelegten Armutsgrenzen. Unterschiedliche Organisationen fordern daher alternative Kriterien für die Festsetzung minimaler Lohnhöhen in Abgrenzung zu gesetzlichen Mindestlöhnen (vgl. hierzu z. B. den Vorschlag der Asia Floor Wage Campaign (AFW), Kap. 5.4).

Im Kontext der Globalisierungsdebatte hat sich vor allem die Forderung nach ‚*living wages*' oder auch ‚*decent living wages*' durchgesetzt. Diese Forderung orientiert sich daran, welches Einkommen eine durchschnittlich arbeitende Person und von ihr abhängige Familienangehörige zum Leben benötigen. Im Deutschen wird meist die Bezeichnung ‚*existenzsichernder Lohn*' verwendet. Wichtig ist dabei, dass es vor dem Hintergrund der skizzierten Überlegungen zur Menschenwürde aber nicht nur um den nackten Erhalt der Existenz gehen kann, sondern um die Ermöglichung eines *Lebens in Würde*. Angesichts der Notwendigkeit, abhängige Familienangehörige mit zu versorgen, wird teilweise auch von ‚*Familienlohn*' gesprochen. Dies führt allerdings, aufgrund unterschiedlichster Familien- und Abhängigkeitssituationen, bei Verallgemeinerungsversuchen oftmals zu kontroversen Diskussionen. Nichtsdestotrotz handelt es sich bei den abhängigen Familienangehörigen jedoch zweifellos um einen Faktor, den es zu berücksichtigen gilt. Gleichzeitig wird an dieser Stelle die Kontextabhängigkeit besonders deutlich. Beispielsweise können in einer Gesellschaft mit hoher Beschäftigungsrate und funktionierenden sozialen Sicherungssystemen Löhne auf der Basis von Einzelpersonen oder Zwei-Personen-Haushalten als existenzsichernd empfunden werden, während in anderen Kontexten Familienlöhne auf Grundlage eines Vier-Personen-Haushalts zugrunde gelegt werden. Wir verwenden daher in dieser Studie bevorzugt den Begriff des ‚*menschenwürdigen Lohns*', der aus unserer Sicht dem englischen Ausdruck ‚*decent living wages*' inhaltlich nahe steht.

Es gibt allerdings erwartungsgemäß keinen Konsens darüber, was wir zu einem solchen Einkommen rechnen müssen. Der Bedarf zum Leben unterliegt schon allein aufgrund der teils stark schwankenden

Preise für lebensnotwendige Dinge großen und kurzfristigen Unsicherheiten. Aber auch die Festlegungen von Armutsgrenzen, die häufig als Grundlage für eine Bestimmung eines Mindesteinkommens herangezogen werden, sind immer wieder stark umstritten.[6]

Unabhängig von Versuchen, numerische Lohnhöhen festzulegen, gibt es aber verbreitete Ansätze zur *qualitativen* Beschreibung dessen, was wir unter einem menschenwürdigen Lohn verstehen können. Ausgehend von verschiedenen lokalen Bewegungen, vor allem in den USA, wurden Beschreibungen menschenwürdiger Löhne auf globaler Ebene von zivilgesellschaftlichen Organisationen und sogenannten Multistakeholder-Initiativen aufgegriffen und weiterentwickelt. Die Fair Wear Foundation (FWF), eine niederländische Initiative, die sich für Sozialstandards in den globalen Wertschöpfungsketten ihrer europäischen Mitgliedsunternehmen in der Textil- und Bekleidungsindustrie einsetzt, definiert den geforderten Lohnstandard beispielsweise wie folgt:

> *„Löhne und Zusatzleistungen auf Basis einer standardmäßigen Arbeitswoche müssen mindestens den allgemeinen gesetzlichen oder branchenspezifischen Mindeststandards entsprechen und ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeiterinnen und ihrer Familien abzudecken sowie ein gewisses Maß an frei verfügbarem Einkommen umfassen (ILO Konventionen 26 and 131). Lohnabzüge sollten weder als Disziplinarmaßnahme noch aus anderweitigen nicht durch Gesetze abgedeckte Gründe zugelassen werden. Lohnabzüge sollten zudem nie einen Umfang erreichen, der dazu führt, dass das Einkommen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes liegt. Angestellte müssen angemessen und eindeutig über Lohnfragen informiert werden, einschließlich der Lohnhöhe und des Bezugszeitraums“* (FWF 2012, eigene Übersetzung).

Verschiedene andere Definitionen, wie etwa die der Ethical Trading Initiative oder des Sozialstandards SA8000, unterscheiden sich in der Formulierung, umfassen jedoch vergleichbare Aspekte. Die „standardmä-

---

[6] Vgl. in Bezug auf die USA Ciscel (2004).

ßige Arbeitswoche“ darf dabei entsprechend den ILO-Standards nicht mehr als 48 Stunden betragen (vgl. auch FWF 2012). Auch werden teilweise die minimal notwendigen Güter, für die der Lohn ausreichen muss („Grundbedürfnisse“), näher beschrieben. Üblich sind hier Nahrung, Kleidung, Wohnung, Energie, Gesundheitsversorgung, Bildung, Kinderbetreuung und Mobilität. Zudem betonen einige Definitionen, dass das „frei verfügbare Einkommen“ auch dem Anspruch grundlegender Vorsorgemöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen genügen soll (z. B. 10 Prozent des Einkommens, vgl. Maquila Solidarity Network o.J.). Darüber hinaus können wir vor dem Hintergrund der oben skizzierten menschenrechtlichen Ansprüche ergänzen, dass ein menschenwürdiger Lohn ein je nach lokalem Kontext angemessenes Minimum für die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben umfassen muss.

Tabelle 1: Qualitative Kriterien einer menschenwürdigen Lohnhöhe:

Der innerhalb einer standardmäßigen Arbeitswoche (max. 48 Stunden) verdiente Lohn
▪ entspricht mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn und ggf. existierenden Branchenmindestlöhnen;
▪ deckt die Grundbedürfnisse an Nahrung, Kleidung, Wohnung, Energie, Gesundheitsversorgung, Bildung, Kinderbetreuung und Mobilität ab;
▪ ermöglicht grundlegende Vorsorge durch Ersparnisse;
▪ wird nicht auf Grundlage von Disziplinarmaßnahmen oder anderen gesetzlich nicht zugelassenen Gründen und niemals bis unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns verringert;
▪ ist den ArbeitnehmerInnen bekannt, insbesondere hinsichtlich der Höhe und des Bezugszeitraums;
▪ erlaubt ein Minimum an Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in einer lokal üblichen Weise.

Quelle: Eigene Darstellung

Es besteht kein Konsens darüber, ob die beschriebenen Aspekte vollständig oder bereits zu umfassend und detailliert sind, sondern sie sind Bestandteil permanenter politischer Auseinandersetzungen. Auch stellt sich natürlich zwangsläufig immer die Frage, wann die genannten Ansprüche als erfüllt gelten. Neben einer kontextunabhängigen Minimaldefinition scheint es daher wichtig, der Tatsache der schwierigen Festlegung und der nicht nur ökonomischen, sondern auch sozialpolitischen Bedeutung der Lohnhöhe dadurch Rechnung zu tragen, dass die *Verfahren der Lohnfindung* stärker in den Mittelpunkt der Debatte gerückt werden. Nur dort, wo angemessene Verfahren der Lohnaushandlung

existieren, kann eine politische Auseinandersetzung geführt werden und damit die Möglichkeit entstehen, langfristig und dauerhaft einen menschenwürdigen Lohn zu realisieren.

Die Höhe der Löhne ist damit eng verbunden mit der Gewährung weiterer Menschenrechte, vor allem der Koalitions- und Verhandlungsfreiheit. Auf der anderen Seite bleiben auch andere Arbeitsstandards, etwa die Begrenzung von Überstunden oder Maßnahmen gegen Diskriminierung, unzureichend, solange die Lohnfrage ausgeklammert wird (vgl. Vaughan-Whitehead 2010: 88). Wir müssen also für ein Verständnis der Angemessenheit von Löhnen weitere Kontextfaktoren als nur die Lohn*höhe* berücksichtigen. Hierzu gehören laut Daniel Vaughan-Whitehead (2010) neben den genannten Möglichkeiten der kollektiven Lohnaushandlung auch die Formalisierung der Lohnauszahlung, die ausreichende Information der ArbeitnehmerInnen über die Höhe und Häufigkeit der Lohnzahlungen, die Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, das Gebot gleicher Löhne für gleichwertige Arbeit, die Angemessenheit der Lohnhöhe und -entwicklung zum Unternehmenswachstum und -gewinn (*wage share*) sowie zu den Produktionskosten und der Intensität und Qualität der Arbeit. Vaughan-Whitehead schlägt daher zwölf Dimensionen zur Bestimmung eines ‚fairen' Lohns vor:

Tabelle 2: Zwölf Dimensionen eines ‚fairen' Lohns nach Vaughan-Whitehead:

1. Zahlung von Löhnen	Ein Lohn, der regelmäßig, formal und vollständig an die ArbeitnehmerInnen ausgezahlt wird;
2. Orientierung an Lebensstandards (*living wages*)	…der minimal akzeptable Lebensstandards ermöglicht;
3. Orientierung am gesetzlichen Mindestlohn	…der mindestens den gesetzlichen Mindestlohnvorgaben entspricht;
4. Orientierung an allgemein anerkannten Löhnen	…der in einem angemessenen Verhältnis mit anderen Löhnen in vergleichbaren Unternehmen in der gleichen Branche steht;
5. Bezahlung der eingesetzten Arbeitszeit	… der nicht standardmäßig auf Grundlage exzessiver Arbeitsstunden ausgezahlt wird, sondern Überstunden entsprechend zusätzlich honoriert;
6. Lohn- und Einkommenssystem	…der eingebettet ist in angemessene Lohnsysteme zwischen Grundeinkommen und zusätzlichen Boni; …der den Grad der Qualifikation, Fähigkeiten und Erfahrungen reflektiert und individuelle wie kollektive Leistungen honoriert;
7. Kommunikation und sozialer Dialog	…über den ArbeitnehmerInnen ausreichende Informationen vorab erhalten; …der individuell und/oder kollektiv zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer-

	Vertretungen ausgehandelt wird;
8. Lohndiskriminierung und -disparität	…der dem Gebot gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit gerecht wird;
9. Orientierung an Realeinkommen	…der mindestens entsprechend der Preisentwicklung steigt;
10. Verhältnis der Lohnentwicklung zum Unternehmenswachstum und -gewinn (*wage share*)	…der dem Unternehmensumsatz und -profit entsprechend angepasst wird;
11. Verhältnis der Lohnkosten zu Gesamtproduktionskosten	…der so angepasst wird, dass es nicht zu einer dramatischen Verringerung der Lohnkosten im Verhältnis zu den Gesamtproduktionskosten kommt;
12. Verhältnis der Lohnentwicklung zur Veränderung der Arbeitsintensität, Technologie und Aufwertung der Arbeit (*upskilling*)	…der sich Veränderungen der Arbeitsintensität, dem Anteil und Inhalt technologischer Lösungen sowie der Entwicklung der Fähigkeiten und der Aufgaben der ArbeitnehmerInnen entsprechend entwickelt.

Quelle: Eigene Übersetzung und Darstellung nach Vaughan-Whitehead (2010: 67).

Insbesondere die Kriterien der Verhältnismäßigkeit von Lohnentwicklung zu Unternehmenswachstum und -gewinn (10.), das Verhältnis der Lohnkosten zu Gesamtproduktionskosten (11.) und das Verhältnis zwischen Lohnentwicklung und Veränderungen von Arbeitsintensität und -anspruch (12.) spiegeln dabei wesentliche Aspekte der oben skizzierten Gerechtigkeitsüberlegungen wider, da sie über die Logik der Leistungsgerechtigkeit auf der Grundlage von Produktivitätskonzepten hinausgehen. Sie werden jedoch häufig in Lohndebatten ausgeklammert.

Vaughan-Whitehead bietet mit seiner umfassenden Definition einen Ansatz zur Berücksichtigung der Komplexität der Lohnfrage und ihrer engen Verknüpfung zu anderen menschenrechtlich relevanten Themen, insbesondere der Information Beschäftigter, individueller und kollektiver Aushandlungsmöglichkeiten und Nicht-Diskriminierung. Die zwölf Dimensionen können daher eine hilfreiche qualitative Folie für die Bestimmung menschenwürdiger Löhne sein.

4. Probleme und Spannungsfelder bei der Durchsetzung

Während wir im vorangegangenen Abschnitt die Frage nach möglichen Definitionen eines menschenwürdigen Lohns zwangsläufig eng an die zuvor beschriebene Perspektive auf Löhne als Frage sozialer Gerechtigkeit angelehnt haben, so heißt dies nicht, dass die ökonomischen Konzepte der Effizienz und Produktivität nun in der weiteren Betrachtung bedeutungslos würden. Vielmehr rücken sie von der Frage der Bestimmung angemessener Einkommensgrößen in den Bereich möglicher Durchsetzungsstrategien. So haben wir oben gezeigt, dass einerseits die Produktivitätsbetrachtung nicht ausreicht, um die Angemessenheit von Löhnen zu bestimmen, wenn wir soziale bzw. menschenrechtliche Ansprüche zugrunde legen wollen. Gleichzeitig sehen sich aber Unternehmen mit dem globalen Wettbewerb um niedrige Produktionskosten konfrontiert und orientieren sich wesentlich an Produktivitätsgrößen. Für die Durchsetzung menschenwürdiger Einkommen müssen wir die Hürden im Umfeld des globalen Wettbewerbs daher berücksichtigen, um politische Strategien entwickeln zu können.

Ein Blick auf die Debatten um Unternehmensverantwortung und Arbeitsstandards in der globalen Wirtschaft zeigt, dass existenzsichernde Löhne zwar viel diskutiert werden, ihre Umsetzung bisher jedoch weitgehend scheitert. So enthalten einerseits nahezu alle Verhaltenskodizes Angaben zu Löhnen, allerdings verbleiben diese häufig auf den zu niedrigen Niveaus gesetzlicher Mindestlöhne bzw. enthalten darüber hinaus keine konkreten Strategien zur Umsetzung (vgl. Musiolek 2010). Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren verstärkt Anstrengungen unternommen, um sich dem Problem zu geringer Löhne entlang ihrer Zulieferkette zu widmen. Im Zuge derartiger Bemühungen werden die Kernherausforderungen des Gebots menschenwürdiger Löhne und ihr enger Zusammenhang mit anderen CSR-Themen deutlich, der oben bereits im Kontext der 12 Lohndimensionen erläutert wurde. Es scheint, als ob in einigen Branchen, etwa der Bekleidungsindustrie, selbst jene transnationalen Konzerne, die das Gebot eines menschenwürdigen Lohns prinzipiell anerkennen, bisher häufig keine effektive Mittel und Wege gefunden haben, dieses in ihren globalen Wertschöpfungsketten

umzusetzen, oder aber mit Blick auf ihre Wettbewerbsfähigkeit anderen Interessen letztlich den Vorrang einräumen. Auch die Kontextabhängigkeit und der gesellschaftspolitische Charakter der Frage nach der ‚Angemessenheit' von Löhnen – also die Unmöglichkeit, diese rational, objektiv und überregional oder gar global zu bestimmen – erschwert Unternehmen den Umgang mit dem Konzept menschenwürdiger Löhne. So verließ zum Beispiel der Bekleidungshersteller Levi Strauss Co. die britische Ethical Trading Initiative mit dem Hinweis, dass die geforderte Durchsetzung von *living wages* in den Zulieferbetrieben nicht möglich sei (vgl. Miller/Williams 2009: 100).

Diese Probleme weisen erstens schlicht darauf hin, dass wir im globalen Maßstab noch weit von einer Durchsetzung menschenwürdiger Löhne entfernt sind. Zweitens zeigt sie auch, dass die Lohnfrage den Kern des Unternehmensinteresses im Kontext globaler Wertschöpfung betrifft und von wesentlichen anderen Aspekten der sozialen Verantwortung nicht zu trennen ist. Ein Blick auf besonders arbeitsintensive und damit problematische Branchen für die Durchsetzung menschenwürdiger Löhne wie die Bekleidungsindustrie zeigt, dass sich diese Branchen hinsichtlich der Durchsetzung von Lohninteressen in einer strukturellen Krise befinden (Merk 2011). Wesentliches Merkmal dieser Krise ist die Zweiteilung der Branche: Einerseits gibt es Auftraggeber, Handels- und Beschaffungsunternehmen, die vor allem die konzeptionelle Arbeit wie Design, Forschung und Innovation sowie Marketing und Vertrieb verrichten; auf der anderen Seite gibt es exportorientierte Auftragnehmer, bei denen die arbeitsintensiven Prozesse durchgeführt werden (Merk 2011: 150). Die Auslagerung dieser arbeitsintensiven Prozesse in Regionen mit geringen Arbeitsstandards und Löhnen führt zu einer Verstärkung und Verfestigung der Spaltung in einen „dualen Arbeitsmarkt" (ebd.). Hochqualifizierte Beschäftigte, die häufig in den Konzernzentralen angesiedelt sind,

> *„[…] konzeptualisieren, überwachen, leiten und re-integrieren, während die repetitiven, monotonen oder ‚einfachen' Tätigkeiten als ‚abstrakte' Arbeit betrachtet werden, die von anderen eingekauft werden kann. Daher erhält nur eine kleine Gruppe von ‚Kern'-Beschäftigten, die als essentiell für das Unternehmen bewertet wird, reguläre Arbeitsverträge, Beschäftigungs-*

sicherheit und hohe Löhne im Unternehmen selbst, während die arbeitsintensiven Teile der Produktion von ‚peripheren' Beschäftigten erbracht werden" (Merk 2011: 150f.).

Die Umsetzung menschenwürdiger Löhne für die in diesen Prozessen marginalisierten ArbeiterInnen erfordert daher Ansätze zur Überwindung struktureller Hürden in der globalen Wirtschaft und auf Unternehmens- bzw. Konzernebene umfassende Strategien für die Organisation transnationaler Wertschöpfungsketten.

Die Hürden lassen sich vor allem unter zwei Aspekten zusammenfassen: Erstens unter dem Stichwort der weltweiten Standortkonkurrenz um komparative Vorteile (*comparative advantages*), die vor allem zu zurückhaltenden oder Lohnstandards unterminierenden staatlichen Regulierungsmaßnahmen führen und eine effektive gewerkschaftliche Vertretung erschweren; zweitens, das auf der Unternehmensseite entlang der Wertschöpfungskette vorherrschende Streben nach Kostensenkung und damit niedrigen Löhnen angesichts des Wettbewerbs um *competitive advantages*. Dieses erschwert, wie wir unten näher erläutern werden, ebenfalls die effektive Gewerkschaftsarbeit (vgl. Mückenberger 2011). Aus beiden Dimensionen des Wettbewerbs resultiert die Tendenz zu (1.) Standortkonkurrenz um niedrige Löhne bei strukturell geringer Gewerkschaftsmacht, (2.) geringen Arbeits- und Lohnstandards und (3.) einem wachsenden Anteil informeller Arbeit in globalisierten Produktionsketten. Die wachsende Informalität steht dabei in einer dynamischen Wechselbeziehung mit formalen Bedingungen der Erwerbsarbeit und verschärft oder verfestigt die vorherrschenden Regulierungsprobleme. Auf die drei Problembereiche wollen wir im Folgenden näher eingehen.

4.1 Standortkonkurrenz und fragmentierte Arbeitnehmervertretung

Staaten sehen sich mit der Notwendigkeit konfrontiert, günstige Bedingungen für Investoren und Kapital zu schaffen. Dies führt sowohl in Industrieländern, vor allem aber in jenen Ländern, dessen Volkswirtschaften besonders durch die Massenproduktion globaler Konsumgüter geprägt sind, zu einer scharfen Konkurrenz um die ‚besten' Produktionsbedingungen. Die angesichts freier Kapitalmobilität potenziell stets drohende Standortverlagerung durch globale Konzerne hat zu einer

Abwärtsspirale insbesondere in jenen Bereichen beigetragen, in denen der Staat durch direkte Maßnahmen ‚günstige' Bedingungen für ausländische Investoren schaffen kann. So haben sich in vielen Ländern nicht nur ‚Steueroasen' für transnationale Konzerne entwickelt, sondern auch staatliche Mindestlöhne sind oft weit davon entfernt ein Existenzminimum zu gewährleisten. In Bangladesch zum Beispiel, wo ca. 2,5 Millionen Menschen in Textil- und Bekleidungsfabriken arbeiten, lag der Mindestlohn nach drastischer Erhöhung im Jahr 2010 bei etwa 58 PPP-$ (Kaufkraftparität) im Monat (ILO 2010b: 118). Selbst diese geringen Vorgaben werden oft nicht eingehalten. Auch in Dienstleistungssektoren finden sich vergleichbar niedrige Löhne. Dabei ist das Problem teilweise ein formales, da ausreichende Arbeitsgesetze fehlen, häufig gibt es aber auch „Grauzonen" (Mückenberger 2011: 24) der Regulierung, wo Gesetze zwar vorhanden, aber nicht effektiv durchgesetzt werden.

Formale gewerkschaftliche Arbeitskämpfe gegen Lohnkürzungen oder Arbeitszeitverlängerungen, sofern sie rechtlich überhaupt zulässig sind, „laufen unter diesen Bedingungen auf lokaler und nationaler Ebene regelmäßig ins Leere, da letztlich die Verlagerung droht" (Fichter et al. 2011: 75). Nicht selten kommt es bei ineffektiver gewerkschaftlicher Organisierung auch zu wilden Streiks.

Teilweise sind es inzwischen die mit zivilgesellschaftlichen Protesten stark konfrontierten Markenfirmen selbst, die als Teil ihrer CSR-Politik Erhöhungen der Mindestlöhne durch die Regierungen der Produktionsstandorte fordern. In ihrer öffentlichen Sichtbarkeit sehen sich diese Unternehmen unter einem großen zivilgesellschaftlichen Druck, der den Markterfolg teilweise abhängig von der Einhaltung anerkannter Arbeits- und Umweltstandards macht. In diesen Fällen kann damit der Wettbewerb um *competitive advantage* der Politik der ‚günstigen' Standortpolitik entgegenstehen. So forderte beispielsweise der Sportartikelhersteller Adidas die effektive Durchsetzung des nationalen Mindestlohns im indischen Bangalore. Dieser war zuvor unter Billigung der Regierung, die den Produktionsstandort nicht unattraktiv für Investoren machen wollte, von Zulieferfirmen systematisch unterlaufen worden (Musiolek 2010: 77). Allerdings liegen selbst derartige aktive Forderungen von Unternehmen in aller Regel weit unter dem Niveau der von zivilgesellschaft-

lichen Initiativen eingeforderten *living wages*. Diese werden wiederum mit Blick auf die fehlende Orientierung an Produktivitätsgrößen, mangelnde Ansätze für ihre Umsetzung oder schlicht ihre Unerreichbarkeit von Unternehmen abgelehnt.

Es ist naheliegend, bei der Lohnfrage auf die Rolle industrieller Beziehungen und der Aushandlung zwischen den Sozialpartnern zu verweisen. Nachweislich liegt in der institutionalisierten Arbeitnehmervertretung der bisher wirkungsvollste Weg zur Vermeidung menschenunwürdiger Löhne (Merk 2010: 117). Genau hier liegt jedoch ein weiteres Kernproblem im Kontext der globalisierten Wirtschaft. Die zunehmende Fragmentierung globaler Wertschöpfung macht ArbeitnehmerInnen an unterschiedlichsten Orten der Welt von zentralisierten Unternehmensentscheidungen abhängig. So liegen etwa die Lohn- und Einkaufspolitiken deutscher Unternehmen, die ihre Wirkung entlang globaler Wertschöpfungsketten entfalten, zu einem großen Teil außerhalb des Einflussbereiches deutscher Gewerkschaften. Gleichzeitig sind in den Produktionsländern, beispielsweise in China und in Ländern Südostasiens, Gewerkschaften häufig nur schwach organisiert und stehen oftmals unter starkem Einfluss durch staatliche Institutionen oder das Unternehmensmanagement. Beispielsweise existieren in Ländern wie Vietnam und China staatliche Einheitsgewerkschaften und gewerkschaftliche Positionen auf Betriebsebene werden in der Regel durch das Management besetzt. Sie unterliegen somit ebenfalls den Logiken der *comparative* und/oder *competitive advantage (*vgl. Kapitel 4.2*)*. Während in Deutschland die Standortverlagerung auf Grundlage niedriger Lohnkosten vor allem als Problem für hiesige Arbeitslosigkeitsraten diskutiert wird, sind damit also auch fatale Folgen für die Frage der Aushandlung menschenwürdiger Löhne verbunden. Während in Deutschland durch das Bewusstsein der Billiglohnkonkurrenz der Lohndruck in vielen Branchen weiter zugenommen hat, wird Arbeit letztlich auch aus Regionen in Europa, mit weitgehend funktionierenden industriellen Beziehungen, in Regionen mit sehr viel schwächerer Arbeitnehmervertretung und hohen Anteilen informeller Arbeit verlagert. Die Position der Arbeitnehmerschaft wird somit auf globaler Ebene strukturell weiter geschwächt.

Verstärkt und verfestigt wird die fragmentierte Arbeiterschaft durch ihre starke gesellschaftliche Differenzierung nach Nationalität, Ethnizität, Geschlecht, Ausbildung, gesellschaftlicher Position, Sprache (usw.) entlang globaler Wertschöpfungsketten (vgl. Merk 2010; Hürtgen et al. 2009: 198). Vor allem die vorherrschende Diskriminierung von Frauen, die den Großteil der Arbeit in den besonders arbeitsintensiven Gliedern der Wertschöpfungsketten leisten, trägt zu einer schwachen Selbstorganisation bei. So wird Gewerkschaftsarbeit häufig als ‚Männersache' wahrgenommen (Musiolek 2010: 37), und vielfach leiden Arbeiterinnen unter mehrdimensionaler Diskriminierung, etwa im Falle junger Migrantinnen, deren Aufenthaltsgenehmigung an die Arbeit gekoppelt wird (Ferus-Comelo 2006).

Darüber hinaus werden Betriebsräte und Gewerkschaften auf lokaler Ebene teilweise aktiv unterdrückt, etwa indem Gewerkschaftsmitgliedern gekündigt oder Gewalt angedroht wird oder es gar zu systematischen Verfolgungen kommt. Für viele ArbeiterInnen stehen auch schlichtweg unmenschliche Arbeitszeiten einem gewerkschaftlichen Engagement im Wege.

Vor dem Hintergrund der Standortkonkurrenz und mangelnder kollektiver Arbeitnehmervertretung fehlt es angesichts transnationaler Produktionsnetzwerke nach wie vor an effektiver Regulierung, sei es durch verbindliche internationale Durchsetzungsmechanismen (Kapitel 5.1) oder durch grenzüberschreitende Organisation und Vertretung der Arbeitnehmerschaft (Kapitel 5.2).

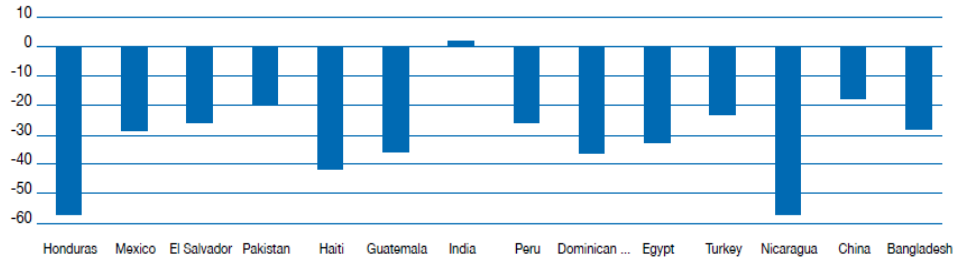
4.2 Wettbewerbsvorteile transnationaler Unternehmen: Löhne als ‚flexibler Rest' der Produktionskosten

Der Lohndruck auf Grundlage des globalen Wettbewerbs ist vor allem auch deshalb so persistent, da Löhne im Vergleich zu allen anderen Produktionskosten als Art ‚flexibler Rest' gesehen werden (Vaughan-Whitehead 2010: 22; Merk 2011: 153). Unternehmen fällt es in der Regel sehr viel leichter, bei den Lohnkosten einzusparen, als etwa bei notwendigen Rohstoffen, deren Preis durch das individuelle Unternehmen schwer beeinflussbar ist. Die oben beschriebene Machtlosigkeit vieler

ArbeitnehmerInnen aufgrund fehlender kollektiver Vertretungen spielt auch hierbei eine zentrale Rolle.

Da Betriebe im Zuge des globalen Wettbewerbs um attraktive Aufträge großer Markenfirmen konkurrieren, machen sie häufig auch Angebote unterhalb ihrer Produktionskosten (vgl. Miller 2010: 8). Neben dem eher auf Staaten bezogenen Wettbewerb um den ‚besten' Lohnkostenstandort für globale Konzerne besteht daher auch eine ständige Tendenz des Lohndumpings auf der Mikroebene, d. h. bei den Zulieferbetrieben. Dieses hat gerade bei Massengütern wie Kleidung, Elektronik oder bei Agrarprodukten in den letzten Jahrzehnten zugenommen, da durch eine immer stärkere Konzentration von Marktmacht bei großen Firmen und fallende Preise in Konsumländern ein immer größerer Kostendruck bei Zulieferern entstanden ist. Dies führt zu einer Dynamik des „*survival of the cheapest*" (Merk 2009: 32). Beispielhaft kann dies ein Blick auf die Entwicklung der Fabrikkosten von T-Shirts verdeutlichen, welche das Ergebnis des massiven Drucks auf die Produktions- und vor allem die Lohnkosten illustriert:

Abb. 1: Fabrikpreisänderungen von Baumwoll-Shirts 1994 bis 2004 in Prozent



Quelle: Merk 2009: 32.

Zivilgesellschaftliche Forderungen an transnationale Unternehmen, entsprechende Preise an Zulieferbetriebe zu zahlen, so dass angemessene Löhne in der Zulieferkette möglich sind, stoßen im Umfeld der Unternehmen, also aus der oben skizzierten individuell-betriebswirtschaftlichen Perspektive, z. T. auf Unverständnis und Ablehnung. Unternehmen betonen zum einen die Grenzen bei der Erhöhung von Lohnkosten, die ihnen angesichts des globalen Wettbewerbs gesetzt sind. Selbst dominante Markenunternehmen argumentieren, dass selbst durch noch relativ moderate Lohnerhöhungen in den unteren Gliedern der Wertschöpfungskette im Zuge der jeweiligen Margen

von Zulieferern und Zwischenhändlern der Verkaufspreis für Bekleidung am Ende der Kette nicht mehr wettbewerbsfähig wäre.[7]

Zum anderen betonen Unternehmen zum Teil auch ihr Bestreben höhere Löhne in den unteren Gliedern der Zulieferkette zu etablieren, sehen sich aber mit schwerwiegenden Herausforderungen konfrontiert, wenn es um die Kontrolle der Weitergabe der erhöhten Abnahmepreise in Form höherer Löhne geht. Der Lohnanteil, der im Rahmen transnationaler Wertschöpfung im Abnahmepreis des Einkaufsunternehmens enthalten ist, ist bisher sehr intransparent. In der Bekleidungs- und Textilproduktion werden zum Beispiel häufig Pauschalpreise (in der Regel bezeichnet als ‚*cut, make and trim*', CMT) vereinbart, ohne dass der Lohnanteil für die Einkaufsfirmen sichtbar wäre. Er bleibt eine „*black box*" (Miller 2010: 3). Miller (2010: 6) stellt auf Grundlage einer Befragung britischer Einzelhändler fest, dass das ‚Herunterbrechen' von CMT-Preisen und die Kalkulation von Lohnkosten in aller Regel nicht stattfinden. Viele Markenunternehmen sind daher auf Nachfrage nicht in der Lage darüber Auskunft zu geben, wie hoch genau der Lohnanteil der von ihnen eingekauften Ware ist (vgl. Miller 2010: 7). So teilten deutsche Bekleidungshersteller auf Nachfrage mit, dass Aussagen über die Löhne innerhalb der Zulieferkette nur stichprobenartig sowie auf Grundlage umfassender Nachforschungen ermittelt werden können und daher auch angesichts vielfach hoher Inflationsraten nur ‚Momentaufnahmen' hinsichtlich des existenzsichernden Charakters der Löhne möglich seien. Fehlende Transparenz in der Wertschöpfungskette wird

[7] Vor diesem Hintergrund müssen auch die Konsumgüterpreise in Deutschland differenziert betrachtet werden. Während der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) etwa sinkende Konsumgüterpreise als Nachweis dafür anführt, dass „die internationale Verflechtung tatsächlich allen nützt" (BDI 2011: 31), da nun in Deutschland weniger Arbeitsstunden für zentrale Konsumgüter aufgewendet werden müssten (ebd.), so vernachlässigt diese Position vollständig den Zusammenhang zwischen Konsumgüterpreisen in Deutschland und menschenunwürdigen Löhnen in Produktionsländern.

damit zu einer gravierenden Hürde für verantwortungsvolle Unternehmensstrategien (vgl. Kapitel 5.3).

4.3 Informalisierung der Erwerbsarbeit

Die genannten strukturellen Probleme für die Durchsetzung angemessener Löhne werden verschärft durch einen hohen und wachsenden Anteil informeller Arbeit in globalen Wertschöpfungsketten. Wenn der Begriff der „Informalität" auch immer wieder als unscharf kritisiert wird, da er sehr unterschiedliche Phänomene umfasst (Altvater/ Mahnkopf 2002: 84f), so meinen wir an dieser Stelle all jene Bereiche der (nicht kriminell motivierten) Erwerbsarbeit, die außerhalb gesetzlicher Rahmenbedingungen existieren und damit auch weitgehend ungeschützt sind. „Formal" meint also hier die „Normalität der arbeitsvertraglichen Gestaltung (…) (hinsichtlich Beschäftigungsdauer, Konditionen von Arbeitsleistung und Einkommen, Schutz- und Beteiligungsrechten)" (ebd.: 84). Allerdings ist diese Formalität in vielen Ländern eher die Ausnahme als die Normalität.

Informell beschäftigte ArbeiterInnen werden häufig weder durch Gewerkschaftsarbeit noch durch staatliche Maßnahmen zur Durchsetzung von angemessenen Löhnen erfasst (vgl. Ascoly 2004). Vielen Beschäftigten wird somit faktisch selbst der Status der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers abgesprochen (z. B. bei Leiharbeit, Scheinselbstständigkeit oder Sklavenarbeit). So wird das Arbeitsverhältnis selber – insbesondere im Zuge von Bestrebungen zur betrieblichen Flexibilisierung – immer stärker marktförmig gestaltet: Der „Arbeitskraft-Unternehmer" (Altvater/ Mahnkopf 2002: 135f) findet sich dabei vielfach mit prekären Einkommenssituationen, mangelnder Sicherheit und Planbarkeit sowie teilweise mit Formen der Zwangsarbeit konfrontiert. Frauen trifft die Informalität ungleich stärker als Männer, wodurch dem Gebot der Nicht-Diskriminierung auch hier besondere Bedeutung zukommt.

Legen wir die zwölf Dimensionen nach Vaughan-Whitehead zugrunde, so bedeutet Informalität in aller Regel auch, dass Löhne nicht ‚fair' sind. Es fehlt ArbeitnehmerInnen neben ausreichender Lohnhöhe meist vor allem an der Planbarkeit und Regelmäßigkeit von Lohnzah-

lungen. Die wachsende Informalität erschwert zudem Bemühungen hinsichtlich der Durchsetzung angemessener Lohnhöhen und der Überprüfung tatsächlicher Lohnstandards. Darüber hinaus ergibt sich das Problem, dass dort, wo Mindestlöhne aktiv eingefordert und etwa durch Arbeitsinspektoren strenger kontrolliert werden, tendenziell die Gefahr der Auslagerung von Erwerbsarbeit in die Informalität besteht. So entsteht Informalität vielfach auch durch den bewussten Rückgriff auf informelle Arbeit durch Unternehmen angesichts von Regulierungsmaßnahmen. Im Rahmen der globalen Arbeitsteilung, durch *outsourcing* und *sub-contracting*, ist informelle Arbeit so zum integralen Bestandteil globaler Wertschöpfungsketten geworden, die flexible und günstige Arbeit insbesondere in den untersten Gliedern der Wertschöpfung ermöglicht (vgl. Altvater/ Mahnkopf 2002: 151ff). Viele Wertschöpfungsketten lassen sich auch deshalb kaum bis in das unterste Glied zurückverfolgen, da sie durch geographisch verstreute Heimarbeit und andere Formen informeller Arbeit geprägt sind.

5. Ansätze zur Durchsetzung menschenwürdiger Löhne

Im Nachfolgenden gehen wir auf Ansätze ein, wie unterschiedliche Akteure den beschriebenen Herausforderungen zu begegnen versuchen. Dabei skizzieren wir zunächst die Diskussion um die Möglichkeiten verbindlicher internationaler Regulierung, insbesondere Ansätze zur Durchsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen durch direkte Maßnahmen der ILO oder durch sogenannte Sozialklauseln im Rahmen der Welthandelsorganisation (World Trade Organization, WTO). Letztere wären angesichts der bereits weit fortgeschrittenen internationalen Verrechtlichung des Handelsregimes und seines engen Zusammenhangs mit globaler Arbeitsteilung naheliegend. Anschließend thematisieren wir Ansätze und Probleme der Transnationalisierung von Gewerkschaftsarbeit. Diese würde eine direkte Übertragung des im nationalen Kontext historisch gewachsenen Weges zur Aushandlung von Löhnen durch die Sozialpartner darstellen. Angesichts eines bisher ausbleibenden flächendeckenden Erfolgs sowohl internationaler Regulierung als auch grenzüberschreitender Gewerkschaftsarbeit nehmen im transnationalen Kontext zunehmend unternehmenseigene Maßnahmen im Rahmen von CSR-Strategien eine dominante Rolle ein. Wir widmen uns daher Chancen und Grenzen dieser Ansätze in Kapitel 5.3. Zunehmend wichtig werden zudem zivilgesellschaftliche und sogenannte Multistakeholder-Initiativen. Wir gehen daher in Kapitel 5.4 auf zwei derartige Initiativen und ihre unterschiedlichen Lösungsansätze ein.

5.1 Internationale Regulierungsansätze

Die globale Dimension des Lohnproblems, die zunehmende transnationale Verflechtung durch Produktionsnetzwerke und Welthandel, der völkerrechtliche Stellenwert menschenwürdiger Arbeitsbeziehungen sowie das Scheitern effektiver staatlicher Regulierung angesichts der Standortkonkurrenzen legen allesamt die Forderung nach einer verbindlichen internationalen Regulierung von (Mindest-)Löhnen nahe. Dies wäre prinzipiell politisch und völkerrechtlich denkbar, wird jedoch seit

vielen Jahren kontrovers diskutiert und konnte sich bisher politisch nicht durchsetzen.

Als Instrument für eine solche Regulierung menschenwürdiger Löhne läge zunächst die Stärkung von Sanktionsmechanismen im Rahmen der ILO nahe. Zwar gibt es bereits umfassende Ansätze zur Einforderung von Standards im System der ILO, allerdings bleibt die Effektivität der Umsetzung gering und weit hinter der Durchsetzungskraft der WTO zurück. Nur einmal in der Geschichte der ILO, im Falle anhaltender Zwangsarbeit in Myanmar, kam die härteste Sanktionsform nach Artikel 33 des ILO-Statuts durch ein Klageverfahren am Internationalen Gerichtshof in Den Haag zur Anwendung. Dies zeigt, dass eine stärkere Durchsetzung zwar möglich wäre, allerdings nur in schwersten und eindeutigsten Fällen wirklich zur Anwendung kommt. Die Organisation setzt stattdessen eher auf Bemühungen zur langfristigen Verbesserung durch technische Zusammenarbeit (vgl. Maier-Rigaud 2010). Diese sind häufig eng verknüpft mit zwischenstaatlichen Vereinbarungen. Ein Beispiel stellt das Programm *Better Work* dar, das Arbeitsinspektionen, Trainings und *capacity building* bei Regierungsstellen und Sozialpartnern umfasst. Die ILO führt dieses Programm gemeinsam mit der International Finance Corporation (IFC) in Kambodscha, Haiti, Indonesien, Jordanien, Lesotho, Nicaragua und Vietnam durch. *Better Work* setzt auf die enge Einbindung staatlicher Stellen sowie der Zulieferbetriebe und internationalen Abnehmer (*buyers*) in die Maßnahmen zum *capacity building*. Es handelt sich damit um lern- und prozessorientierte Ansätze, nicht um einen Versuch der Regulierung. Allerdings ist *Better Work* anfänglich durch zwischenstaatliche Vereinbarung der US-amerikanischen mit der kambodschanischen Regierung entstanden. Die USA hatten Kambodscha ein Handelsabkommen angeboten, nach dem ein verbesserter Zugang zum US-Markt im Textil- und Bekleidungssektor unter der Auflage ermöglicht wurde, dass die Arbeitsbedingungen in Kambodscha verbessert würden. Um dies zu erreichen wurde 2001 das *Better Factories Cambodia*-Programm etabliert, das zum Pilotprojekt von *Better Work* wurde (vgl. ILO/ IFC 2012). Auch im Falle Haitis startete das Programm auf Grundlage eines US-amerikanischen Beschlusses zur Förde-

rung des haitianischen Textil- und Bekleidungsmarktes (vgl. ILO/ IFC 2012).

Zudem bemüht sich die ILO um den verbindlichen und universellen Stellenwert fundamentaler Rechte bei der Arbeit, den sie vor allem durch die Einrichtung der Kernarbeitsnormen und einer jährlichen Berichtspflicht über ihre Einhaltung durch die Mitgliedstaaten unterstrich. Des Weiteren hat sich die ILO zunehmend am allgemeineren Ansatz der „Agenda für menschenwürdige Arbeit" (*decent work*) ausgerichtet, um durch ein umfassenderes entwicklungsorientiertes Konzept stärker auch jene Menschen zu erreichen, die bisher nicht von den Arbeitsnormen profitierten, etwa im informellen Sektor (vgl. Mielke 2009). In der *decent work*-Agenda ist neben den Kernarbeitsnormen auch sozialer Schutz und Dialog sowie die Bedeutung produktiver Arbeit und angemessener Löhne enthalten.

Seit Ende der 1990er Jahre wird mit Blick auf bessere Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen gegen ILO-Kernarbeitsnormen die Integration von Sozialstandards, sogenannter Sozialklauseln, in das WTO-Regelwerk diskutiert (vgl. Scherrer et al. 1998). Diese Klauseln würden die Möglichkeit eröffnen, bei einer unzureichenden Erfüllung von Arbeitsnormen Handelsstrafen gegenüber dem betreffenden Staat durchzusetzen. Es würde somit der Tatsache Rechnung getragen, dass die vergleichsweise starken Sanktionsmechanismen der WTO nicht einseitig zugunsten des freien Handels, sondern auch zur Umsetzung des Gebots menschenwürdiger Arbeitsbedingungen genutzt werden könnten. Eine internationale Regulierung könnte zudem dazu beitragen die Standortkonkurrenz im globalen Wettbewerb abzuschwächen, die oftmals negative Auswirkungen auf Arbeitsstandards hat. Für Unternehmen könnte indes eine Überwindung der Staatenkonkurrenz um niedrige Lohnstandards im Idealfall zu der Herausbildung eines angemessenen ‚*level playing fields*', also einheitlicher Wettbewerbsbedingungen beitragen, bei denen menschenwürdige Lohnzahlungen nicht dem Konkurrenzdruck unterliegen, sondern Voraussetzung für die Teilnahme am globalen Wettbewerb würden.

Die Idee, Sozialklauseln im Regelwerk der WTO zu etablieren, hat in der Vergangenheit jedoch auch viel Kritik hervorgerufen. KritikerInnen

halten die tatsächliche Anwendung von Sozialklauseln und eine Verhängung von Sanktionen gegenüber starken Handelspartnern wie Indien oder China für unwahrscheinlich; vielmehr würden diese einseitig vor allem bei handelspolitisch unbedeutenden Staaten greifen. Zudem wird die Forderung nach Sozialklauseln teilweise als Form des ‚versteckten' Protektionismus abgelehnt. So sei es nicht gerechtfertigt, dass OECD-Länder durch verstärkten Handel zu mehr Wohlstand und damit zu höheren sozialen Standards gelangt seien, nun aber gleiche Standards in weniger wohlhabenden Ländern forderten. Problematisch sei dies vor allem, wenn die Forderung einheitlicher Standards mit einseitigen Handelshemmnissen wie der Subvention der Landwirtschaft in OECD-Ländern einhergehe (vgl. Mückenberger 2011: 26). Die Forderung universeller Geltung von Sozialstandards müsse daher mit aktiven Schritten der OECD-Länder einhergehen, um andere Staaten zu ihrer Durchsetzung zu befähigen. Darüber hinaus bestehen Bedenken, dass die Bindung der WTO an international anerkannte Arbeitsstandards zu einer starken Zurückhaltung bei Regierungen führen würde, diese Arbeitsstandards zu ratifizieren. Insbesondere aufgrund dieses Arguments haben sich etwa auch ILO-VertreterInnen teilweise gegen Sozialklauseln in der WTO ausgesprochen (vgl. Sauter 2001).

Angesichts der skizzierten Kontroversen hat sich ein an Sozialstandards ausgerichtetes internationales Handelsregime bisher nicht durchsetzen können. Sozialklauseln sind bisher auch nur sehr zögerlich in *bilateralen* Handelsvereinbarungen aufgenommen worden. Die Durchsetzungskraft internationaler Institutionen bleibt damit bezüglich des Freihandels sehr viel größer als bezüglich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen. In den letzten Jahren ist das Thema der internationalen Verankerung sozialer Mindeststandards zwar wieder etwas stärker politisch aufgegriffen worden, etwa im Rahmen der G8 (vgl. Greven 2011: 40), bisher jedoch ohne konkreten Erfolg.

In Anbetracht der bisher unzureichenden verbindlichen Regulierung haben sich zunehmend andere Formen zur Umsetzung von Arbeitsstandards herausgebildet, die in der Regel unverbindlich sind und daher häufig als nur „zweitbeste" Lösung angesichts bestehender Regulierungslücken im internationalen System gelten (vgl. Greven 2011: 37, 43).

Nachdem wir zunächst auf die Möglichkeiten transnationaler Gewerkschaftsarbeit eingehen, thematisieren wir einige solcher Lösungsansätze im Anschluss.

5.2 Grenzüberschreitende Gewerkschaftsarbeit

Eine ebenso naheliegende wie voraussetzungsvolle Möglichkeit für die Durchsetzung menschenwürdiger Löhne liegt in der Ausweitung und Systematisierung transnationaler Gewerkschaftsarbeit. Die Notwendigkeit von Transnationalisierungsstrategien ergibt sich schlicht aus der globalen Organisation von Produktionsnetzwerken angesichts freier Kapitalmobilität. Die Durchsetzung von Lohninteressen durch Gewerkschaftsarbeit müsste sich daher im Idealfall entlang der Wertschöpfungskette transnational organisieren. Dieser Prozess steht in vielen Bereichen allerdings noch ganz am Anfang. So verlangt effektive kollektive Vertretung zunächst eine grenzüberschreitende Solidarität von ArbeitnehmerInnen. Angesichts der globalen Fragmentierung von Arbeit und des beschriebenen Drohszenarios des Standortwechsels befinden sich auch ArbeitnehmerInnen bzw. ihre Vertretungen in einer Art des globalen Standortwettbewerbs (vgl. Mückenberger 2011: 22). Gewerkschaften müssen Formen der Solidarität, auf denen transnationale Strategien aufbauen könnten, daher zunächst auch grenzüberschreitend definieren, das heißt „in der Tat neu erfinden“ (Hyman 2011: 55).

So entwickeln sich transnationale Gewerkschaftsstrategien nur sehr langsam und sind bislang weit von flächendeckenden Erfolgen entfernt. Transnationale Lohnverhandlungen von internationalen Gewerkschaftsverbänden sind praktisch nicht existent und auf absehbare Zeit auch nicht zu erwarten (vgl. Fichter et al. 2011: 78). Davon abgesehen werden allerdings zumindest erste Ansätze sichtbar, die darauf abzielen durch Lobbyarbeit auf supranationale Regulierungsansätze einzuwirken, um die Kapitalmobilität zu beschränken bzw. die Standortkonkurrenzen abzumildern. Fichter et al. (2011: 78) nennen einige Beispiele auf europäischer Ebene, wie etwa die Abschwächung der Dienstleistungsrichtlinie, die Vermeidung der Privatisierung von Hafenbetrieben oder die Einrichtung eines europäischen Globalisierungsfonds, um negative Folgen von Standortverlagerungen auszugleichen. Allerdings sind selbst

auf europäischer Ebene diese Bemühungen und Erfolge nur punktuell und haben keine Konsequenzen bezüglich der eigentlich notwendigen stärkeren gewerkschaftlichen Organisation entlang globaler Wertschöpfungsketten.

Zunehmende Beachtung als strategische Ansätze erfahren somit bisher in erster Linie die sogenannten globalen Rahmenabkommen (GRA). Sie können letztlich als Antwort der Gewerkschaften auf das Scheitern von Sozialklauseln im Rahmen der WTO verstanden werden (Fichter et al. 2011: 85). So stellen die GRA den Versuch dar, globale Mindeststandards in Form der Kernarbeitsnormen mit der Leitung eines transnationalen Konzerns zu vereinbaren. Initiatoren dieser Abkommen sind üblicherweise die internationalen Gewerkschaftsföderationen wie die Union Network International (UNI) oder der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB). Ziel ist es, mit dem Top-Management globale Mindeststandards zu vereinbaren, die im gesamten Konzern eingehalten werden. Genutzt werden soll dabei der Einfluss der zentralen auf die lokalen Management-Ebenen. Ebenso soll durch die Verhandlung seitens der internationalen Gewerkschaftsdachverbände und die anschließende Ausgestaltung durch nationale und lokale gewerkschaftliche Organisationen die globale und lokale Ebene der Arbeitnehmervertretungen verknüpft werden. GRA sind damit ein ‚top down' -Versuch, um „Grundsätze und Verhandlungskultur des sozialen Dialogs als Teil von globalen Entscheidungen der transnationalen Unternehmen auf die Niederlassungen und Zulieferer zu übertragen" (Fichter et al. 2011: 80f). Sie sollen einen kontinuierlichen Dialog und einheitliche Mindeststandards in Form der ILO-Kernarbeitsnormen ermöglichen. Einen derartigen Mindeststandard haben die *International Confederation of Free Trade Unions* (ICFTU) und das *International Trade Secretariat* in Form des *Basic Code of Labour Practice* bereits im Jahre 1997 festgelegt, in dessen Folge sich die Zahl der GRA deutlich erhöhte (vgl. Fichter et al. 2011: 85).

Allerdings können die GRA nur ein Baustein im Rahmen von umfassenden Transnationalisierungsstrategien sein. Durch ihre Orientierung am Top-Management wird der Aktionsradius der Gewerkschaften beschränkt, da sie sich immer den bereits bestehenden Strukturen der Produktionsnetzwerke anpassen und somit die hiermit einhergehenden

strukturellen Ungleichheiten zwischen den Sozialpartnern reproduzieren müssen (vgl. Fichter et al. 2011: 89). Dies kann sich zum Beispiel in der Abwälzung sozialer Verantwortung auf die lokale Ebene kleinerer Zulieferer ausdrücken. Darüber hinaus kann die Vereinbarung der Einhaltung von Kernarbeitsnormen – wenn sie auch in vielen Fällen bereits einen wichtigen Fortschritt darstellen mag – nicht ausreichen, um das Ziel menschenwürdiger Löhne durchzusetzen. So enthalten die Kernarbeitsnormen zwar das Verbot der Diskriminierung und das Gebot ‚gleicher Löhne für gleichwertige Arbeit', allerdings bleiben damit wesentliche der genannten Dimensionen menschenwürdiger Löhne auch bei erfolgreichem GRA aufgrund der gewerkschaftlichen Fragmentierung unberücksichtigt. Das Abkommen müsste daher durch national und lokal institutionalisierte Dialoge ergänzt werden.

Bezüglich der gewerkschaftlichen Organisation in den unteren Gliedern der Zulieferkette ist zudem festzuhalten, dass die effektive Selbstorganisation und Interessenvertretung eine besonders große Herausforderung für jene ArbeitnehmerInnen darstellt, die in informellen und prekären Arbeitsverhältnissen stehen. Diese Verhältnisse sind vielfach ebenso Resultat wie Grund für die fehlenden gewerkschaftlichen Arbeitskämpfe. Die Formalisierung von Arbeitsverhältnissen ist eine zentrale Voraussetzung für die Möglichkeit der Verbesserung der Lohnsituation und der Arbeitsbedingungen insgesamt. Daher haben sich unterschiedliche Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Initiativen in den letzten Jahren verstärkt um angemessene Formen der Selbstorganisation von ArbeitnehmerInnen jenseits traditioneller, vorwiegend nationaler Gewerkschaften bemüht. Ein bekanntes Beispiel hierfür ist die indische Self Employed Women's Association (SEWA), die als Gewerkschaft informell beschäftigter Frauen, vor allem Textilarbeiterinnen, bereits Anfang der 1970er Jahre gegründet wurde. Die Organisation bietet heute auch vielfältige Dienstleistungen für selbstständige, meist in Heimarbeit beschäftigte Frauen, etwa durch das Angebot von Mikrokrediten und -versicherungen. Auch in Europa gibt es vorsichtige Versuche der besseren Vertretung der Interessen von prekär Beschäftigten. So gründete beispielsweise die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) im Jahr 2004 den ‚Europäischen Verband der Wanderarbeiter' (EVW), um die Selbstorganisation der vor allem aus Osteuropa kom-

menden WanderarbeiterInnen zu ermöglichen.[8] Insgesamt zeigen diese Versuche sowohl die dringende Notwendigkeit alternativer Lösungen zur traditionellen ArbeitnehmerInnenvertretung als auch eine gewisse Hilflosigkeit und Labilität bisher verfügbarer Ansätze. Letztlich sind Erfolge wie bei SEWA weltweit nur punktuell zu finden, sie können kaum flächendeckende Lösungen bereitstellen und die strukturelle Problematik der wachsenden Informalität nicht beseitigen.

5.3 Unternehmensinitiativen

Angesichts der grundsätzlich konfliktträchtigen Aushandlung von Löhnen zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen scheinen unternehmens*eigene* Strategien und Initiativen zur Durchsetzung menschenwürdiger Löhne zunächst weder naheliegend noch erfolgversprechend. Letztlich basiert die globale Fragmentierung von Arbeit und Produktion auf gezielten Unternehmensstrategien im Kontext des transnationalen Wettbewerbs um *competitive advantages*. Die Auslagerung von Arbeit in Regionen mit niedrigen Lohnstandards ist dabei ein Kernbestandteil.

Allerdings sehen sich viele Unternehmen, darunter insbesondere Handels- und Markenfirmen, im Zuge der stetig wachsenden öffentlichen Debatten um CSR und entsprechender zivilgesellschaftlicher Kampagnen mit einer komplexeren Situation konfrontiert: Einerseits sehen sie eine wesentliche Basis ihrer Wettbewerbsfähigkeit und damit ihrer Existenzsicherung darin, dass ihre Produkte im Angesicht des internationalen Preisdrucks am Markt bestehen. Dies ist in der Regel nur durch Ausschöpfen aller vorhanden Mittel zur Reduzierung der Produktionskosten möglich. Gleichzeitig stellt die zunehmend strategische Bedeutung von CSR Unternehmen vor die Aufgabe, sich aktiv für menschenwürdige Bedingungen in ihren Produktionsnetzwerken einzusetzen.

[8] Die zurückhaltende Mitgliederentwicklung des Verbands hat die IG BAU inzwischen allerdings dazu veranlasst, diesen in den Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen umzuwandeln, der heute als Hilfsorganisation für die IG BAU fungiert.

Neben der Vermeidung negativer und der Förderung positiver *publicity* verfolgen Unternehmen hiermit vielfältige weitere Ziele, wie etwa die Reduzierung von Qualitätsrisiken, die Positionierung in Nischenmärkten oder die finanzielle Anerkennung durch sozial verantwortliche Investoren. Auch wenn die hierauf abzielenden Maßnahmen von Unternehmen nach wie vor viel zu häufig nur auf einer deklaratorischen Ebene erfüllt werden, so können doch immer wieder auch ernsthafte Bemühungen, zumindest aber offene Eingeständnisse eigener Probleme, in der Praxis beobachtet werden. Gleichzeitig müssen aber selbst diejenigen Unternehmen, die vergleichsweise elaborierte CSR-Strategien in Bezug auf die Zulieferkette verfolgen, in aller Regel eingestehen, dass sie nur auf das erste oder maximal zweite Glied der Lieferkette aktiv Einfluss und Kontrolle ausüben können.

Insgesamt äußern sich Unternehmen im Rahmen ihrer CSR-Strategien zunehmend öffentlich zu Lohnfragen. Teilweise werden Bekenntnisse und Projekte öffentlich präsentiert (vgl. UN Global Compact 2012). Ein vergleichsweise weitgehendes Beispiel ist das gezielte Vermeiden von *Outsourcing*-Strategien zugunsten sogenannter „vertikal integrierter Produktion“, also der (Re-)Integration von Produktionskapazitäten in das Unternehmen (Bsp. *American Apparel*, UN Global Compact 2012). Derartige Unternehmensinitiativen haben im Einzelfall positive Auswirkungen, können aber kaum das vielschichtige Lohnproblem entlang globaler Wertschöpfung nachhaltig lösen. Als ein weiterer Baustein können sie aber vor allem der Bewusstseinsbildung in den Unternehmen bzw. in bestimmten Branchen dienen und zu Lerneffekten auf den unterschiedlichen Managementebenen beitragen. Übliche CSR-Maßnahmen in der Lieferkette, etwa Sozialaudits, können allein bisher keine oder nur schwache Fortschritte für die Durchsetzung von menschenwürdigen Löhnen erreichen (vgl. Musiolek 2010). Da wir die komplexen und vielfältigen CSR-Strategien in Unternehmen an dieser Stelle nicht umfassend behandeln können, wollen wir nur auf einen möglichen Ansatzbereich eingehen, der das Problem der Lohnverantwortung besonders direkt adressiert, bisher jedoch wenig öffentlich diskutiert wurde: die Möglichkeit der Kostenkalkulation im Sinne menschenwürdiger Löhne.

Zivilgesellschaftliche Organisationen fordern häufig, dass Unternehmen stärker das eigene Handeln, insbesondere die eigene Preisgestaltung und Einkaufspolitik, hinterfragen müssen. Zudem stellt sich bei diversen Maßnahmen die Frage, ob bei diesen tatsächlich Verbesserungen bei ArbeiterInnen am Anfang der Wertschöpfungskette ankommen. Beiden Herausforderungen versuchen sich konkrete Strategien zur Veränderung der Kostenkalkulation im Sinne besserer Löhne in globalen Lieferketten zu stellen. Die Forschung in diesem Bereich steht jedoch noch am Anfang (Miller 2010). Aussagen hängen daher häufig von Meinungen einzelner MitarbeiterInnen ab, die zu Gesprächen in diesem für Unternehmen sehr sensiblen Thema bereit sind.

Ein möglicher Ansatz liegt in der Festlegung gewisser Mindestlohnanteile innerhalb der Kostenkalkulation und Preisgestaltung. Miller argumentiert, dass eine solche „Einzäunung" (*ring-fencing*) von angemessenen Löhnen als Teil der Preisverhandlungen innerhalb der Lieferkette prinzipiell möglich wäre. Hierfür müssten allerdings einkaufende Unternehmen sehr viel spezifischer die Zusammensetzung der Kosten kennen, auf denen der durch den Zulieferbetrieb verlangte Preis basiert. Hierzu gehören auch die zugrunde gelegten Berechnungen des Anteils menschlicher Arbeit, die auf unterschiedlichen Methoden zur Festlegung von Standardtätigkeiten und -zeiten basieren. Ein übliches Verfahren hierfür ist die Festlegung von vorbestimmten Zeitstandards (*predetermined time standards*, PTS). Das Produkt wird dabei in die einzelnen notwendigen Arbeitsschritte zerlegt und für jeden Arbeitsschritt werden pauschale Bestimmungen von Standardzeiten (*standard minute value*, SMV) festgelegt, die durchschnittlich ausgebildete ArbeiterInnen benötigen. Miller argumentiert, dass Einkaufsunternehmen, die ernsthaft die Lohnvorgaben ihrer eigenen Verhaltenskodizes einhalten wollten, zunächst vertraut sein müssen mit derartigen SMV-Berechnungen in den Zulieferbetrieben. Der pauschal vereinbarte CMT-Preis müsse dann sicherstellen, dass die entsprechende Vereinbarung für angemessene Löhne in der Berechnung enthalten ist. Eine Befragung britischer Bekleidungsunternehmen zeigte, dass diese mit wenigen Ausnahmen nicht den Lohnanteil der vereinbarten CMT-Preise kennen (Miller 2010: 6). Genau wie die Stoffe, die als vertraglicher Bestandteil mit einem be-

stimmten Preis versehen sind, könnte auch ein entsprechender Lohnanteil aus der produktivitätsabhängigen Berechnung genommen und somit fixiert werden (Miller 2010: 8). Die Produktivität des einzelnen Betriebes würde weiterhin in die Bestimmung des Preises einfließen, so dass ein klarer Anreiz für Zulieferer besteht, effizient zu arbeiten. Allerdings wird der Produktivitätsdruck eben nicht auf die individuelle Ebene in der Weise verlagert, dass ArbeiterInnen bei Nicht-Erreichen ihrer Ziele inakzeptable Lohneinbußen hinnehmen müssten, da der Mindest-Lohnanteil fixiert ist. Das *ring fencing* von Löhnen würde eine wesentlich höhere Transparenz in der Lieferkette erfordern. Viele Zulieferbetriebe müssten zudem die Kalkulation des Lohnkostenanteils systematisieren.

Miller konzentriert sich vor allem auf die Möglichkeiten der Kostenkalkulation unter Berücksichtigung menschenwürdiger Löhne. Wie wir erläutert haben, ist es darüber hinaus wichtig, die Frage der Information von ArbeitnehmerInnen und Möglichkeiten kollektiver Verhandlung zu berücksichtigen. Unternehmenseigene Bemühungen sind daher vor allem dann vielversprechend, wenn sie in den aktiven Austausch mit der Zivilgesellschaft bzw. mit Gewerkschaften in sogenannten Multistakeholder-Initiativen eingebettet sind. Wenn diese auch nicht die klassischen Sozialpartnerschaften im Rahmen industrieller Beziehungen ersetzen können, so bieten sie doch in einigen Fällen angesichts mangelnder Alternativen die vielversprechendste Möglichkeit, um regelmäßige Dialoge herzustellen. Im Folgenden wollen wir näher auf die Rolle der Zivilgesellschaft eingehen und dabei auch Ansätze zur Zusammenarbeit unterschiedlicher Stakeholder einbeziehen.

5.4 Zivilgesellschaftliche und Multistakeholder-Initiativen

Unternehmensbekenntnisse zu Lohnstandards sind häufig mit dem Vorwurf mangelnder Durchsetzung bzw. Verifikation und Kontrolle der selbst gesetzten Ansprüche konfrontiert. Viele zivilgesellschaftliche Initiativen wie z. B. die *Clean Clothes Campaign* (CCC) haben daher begonnen, zunehmend auf den Nachweis von Umsetzungsstrategien zu drängen und den Aspekt der *accountability* zu betonen, also die Verantwortlichkeit und Rechenschaftspflicht für die unternehmenseigenen Kodizes bzw. die international anerkannten Standards (vgl. Merk 2011).

In diesem Rahmen kommt es zunehmend auch zu institutionalisierten Formen der Zusammenarbeit in Multistakeholder-Initiativen. Die Literatur hat sich bereits verstärkt diesen Initiativen gewidmet (vgl. etwa O'Rourke 2006; Göbel 2010; Musiolek 2010, Fransen 2012), so dass wir an dieser Stelle nicht ausführlicher auf sie eingehen wollen. Betonen lässt sich für die Lohnfrage, dass diese im Rahmen von Multistakeholder-Initiativen zu einer besonderen Herausforderung geworden ist. So drehen sich Auseinandersetzungen auch im Rahmen dieser Initiativen immer wieder um die Angemessenheit von Löhnen, etwa existenzsichernde Löhne im Gegensatz zu gesetzlichen Mindestlöhnen (vgl. Merk 2011: 159), ohne dass bisher eine flächendeckend erfolgreiche Umsetzung erreicht wird. Gleichzeitig stehen die Initiativen teilweise vor dem bereits geschilderten Problem, dass Löhne von anderen Aspekten der Arbeitsbedingungen abgekoppelt werden. Wenn etwa Überstunden beschränkt werden, ohne dass dies mit entsprechenden Lohnerhöhungen einhergeht, so können die daraus resultierenden Einkommenseinbußen insgesamt zu einer (subjektiv empfundenen) Verschlechterung der Situation von ArbeiterInnen führen, wenn deren primäres Interesse das Sichern eines existenzsichernden Lohns für die Familie ist (vgl. Barrientos/ Smith 2007).

Im Nachfolgenden stellen wir drei ausgewählte ‚Lohn-Initiativen' vor, die versuchen, den Herausforderungen menschenwürdiger Löhne unter den dargestellten widrigen Bedingungen zu begegnen. Im ersten Fall, der *Asia Floor Wage Campaign*, wird gezielt versucht, der Standortkonkurrenz durch eine regionale Festlegung angemessener Löhne auszuweichen. Der zweite Ansatz, die *Wage Ladder*, versucht hingegen ein Kommunikationsinstrument anzubieten, das zunächst sehr moderat und pragmatisch die Lohnhöhen auf betrieblicher Ebene in einen Kontext unterschiedlicher Richtgrößen zu stellen versucht, um so einen konstruktiven Dialog auf Betriebsebene zu erreichen. Das dritte Beispiel widmet sich dem Runden Tisch Verhaltenskodizes in Deutschland, der sich im Rahmen einer Multistakeholder-Kooperation um die Entwicklung einer umfassenden *Roadmap* für die Durchsetzung von menschenwürdigen Löhnen bemüht.

5.4.1 Ein regionaler Ansatz: Die Asia Floor Wage Campaign

Die *Asia Floor Wage Alliance* (AFWA) wird von mehr als 60 Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen insbesondere aus Asien, aber auch den USA und Europa getragen. Während sie ihren Ursprung in Indien hat, formierte sie sich zwischen 2005 und 2007 als grenzüberschreitende Initiative. Dabei wurde die Basis auf Bangladesch, China, Indonesien, Kambodscha, Sri Lanka und Thailand ausgeweitet, wobei diese Länder auch das primäre Ziel des regionalen Lohnvorschlags der Initiative sind.

Der *Asia Floor Wage* (AFW) stellt somit einen Ansatz dar, der die Lohnfrage länderübergreifend betrachtet. Ziel ist es, einen gemeinsamen ‚asiatischen Grundlohn' – den AFW – für die Textil- und Bekleidungsbranche durchzusetzen. Dabei verfolgt die AFWA eine Art regionalen Tarifansatz, um die Standortkonkurrenz zwischen den beteiligten Ländern zu verringern und somit dem Lohndumping entgegenzuwirken. Durch die Durchsetzung eines solchen einheitlichen Standards könnte auch der Flexibilität des Produktionsfaktors Lohnkosten entgegengewirkt, der Anreiz für Standortverlagerungen verringert und folglich die Position der Arbeitnehmervertretungen gestärkt werden (vgl. Bhattacherjee und Roy 2012).

Nach mehrjährigen Nachforschungen und Beratungen unter den beteiligten Organisationen einigten sich diese auf eine gemeinsame Methodologie zur Ermittlung eines regionalen ‚*minimum living wage*' in der Textil- und Bekleidungsindustrie (ebd.: 76f.). Der Vorschlag für einen AFW setzt sich dabei zu gleichen Teilen aus ‚Ausgaben für Nahrungsmittel' – die mit Hilfe eines 3000 Kalorien pro Tag deckenden Grundwarenkorbs je Verbrauchseinheit (entspricht einer erwachsenen Person) ermittelt werden – und ‚Ausgaben für andere Grundbedürfnisse' – wie Bekleidung, Unterkunft, soziale Sicherung, Ausbildung und Ersparnisse – zu-

sammen.[9] Der Lohn muss zudem in einer Arbeitszeit verdient werden, die sich nach den jeweiligen nationalen Bestimmungen richtet, aber nicht mehr als 48 Stunden pro Woche betragen darf.

Beim AFW handelt es sich um einen Familienlohn, daher werden die Kosten anschließend mit drei Verbrauchseinheiten (zwei Erwachsene + zwei Kinder) multipliziert.[10] Anschließend wird nochmals mit dem Faktor 30 multipliziert, um die Kosten auf einen Monat zu übersetzen. Für die Berücksichtigung der ‚Ausgaben für andere Grundbedürfnisse' wird das Ergebnis noch einmal verdoppelt. Auf Grundlage des auf diese Weise für die einzelnen Länder ermittelten ‚Existenzlohns' einigten sich die beteiligten Organisationen auf die gemeinsame Forderung nach einem AFW von einer Kaufkraftparität von 475 PPP-$ pro Monat für das Jahr 2009 (s. Abb. 1) (CCC 2009).[11] Die Lohnforderung konzentriert sich dabei zunächst auf große Zulieferer in Asien, also Unternehmen, die in größe-

[9] Die AFWA einigte sich auf 3000 Kilokalorien, da dies auch in Indonesien für die Mindestlohn-Berechnung zu Grunde gelegt wird und keine lokalen Standards durch die AFWA unterboten werden sollten. Die Initiative argumentiert zudem, dass die Berechnungen von gesetzlichen Mindestlöhnen in den Zielländern zwar oftmals weniger als 3000 Kalorien ansetzen, die ermittelten Mindestlöhne aber oftmals nicht ausreichen würden, um ein Leben in Würde zu sichern.

[10] Die pauschale Annahme des Vier-Personen-Haushalts wird teilweise von Unternehmen als unangemessen kritisiert. Laut AFWA sei die Annahme von vier Personen allerdings angemessen und beruhe auf Erhebungen in den entsprechenden Ländern. So umfasse in China die durchschnittliche ArbeiterInnen-Familie zwar nur 3,38 Personen, in Bangladesch dafür jedoch 5,5 Personen (vgl. AFW 2010). Auch ist hinsichtlich der Angemessenheit des Vier-Personen-Haushalts zu beachten, dass in den Produktionsländern oft keine oder nur unzureichende soziale Sicherungssysteme bestehen. So muss die Pflege von alten Menschen oftmals durch Familienmitglieder übernommen werden, die im arbeitsfähigen Alter sind. Zudem bestehen oftmals wesentlich geringere Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, als dies in den OECD-Ländern der Fall ist.

[11] Für eine ausführliche Begründung der angesetzten Standards siehe AFW 2010, vgl. auch AFW 2012b.

rem Umfang direkt an Markenunternehmen in den OECD-Ländern liefern (Luce 2009: 15). Für die Jahre 2011 und 2012 wurde die Forderung aktualisiert und an die Inflationsraten in den jeweiligen Ländern angepasst. Sie beläuft sich nunmehr auf 540 PPP-$ pro Monat. Im Jahr 2013 soll eine weitere Bestimmung über die Erhebung der Daten für die Grundwarenkörbe erfolgen, auf der die neuerliche Bestimmung des AFW beruhen wird (AFW 2012a).

Die regionale Ausrichtung des AFW wirft dabei allerdings das Problem auf, dass eine Reihe unterschiedlicher Kontexte – einschließlich ungleicher Entwicklungs-, Preis- und Lohnniveaus – berücksichtigt werden müssen. Der Grundwarenkorb für Nahrungsmittel wurde daher im Rahmen einer Baseline-Bestimmung im Jahr 2009 durch die beteiligten Organisationen vor Ort ‚gefüllt', damit lokale Unterschiede in den jeweiligen Ländern Berücksichtigung finden. Zudem formuliert die AFW-Kampagne ihre Forderung daher nicht in Form einer US-Dollar Forderung, die Schwankungen am Devisenmarkt ausgesetzt wäre, sondern in Form einer PPP-$ Forderung. Diese hat den Vorteil, dass lokale Unterschiede in Lebenserhaltungskosten berücksichtigt werden.

Tabelle 3: Gesetzliche Mindestlöhne 2008 und AFW 2009:

	Gesetzliche Mindestlöhne 2008		**AFW 2009 = 475 PPP-$**		**Lohnverhältnis** AFW/ gesetzl. Mindestlohn
	in Landeswährung	in US$	in Landeswährung	in US$	
Bangladesch	1.662,50 Taka	24,23	10.754,00 Taka	156,70	6,47
China	687,00 Yuan	100,62	1.638,75 Yuan	240,01	2,39
Indien	4.238,00 Rupien	87,40	6.968,25 Rupien	143,71	1,64
Indonesien	972.604,00 Rupiah	98,00	1.868.650,00 Rupiah	188,29	1,92
Sri Lanka	6.750,00 S.L. Rupien	58,82	16.705,75 S.L. Rupien	145,56	2,47
Thailand	4.368,00 Bath	127,17	7.566,75 Bath	220,30	1,73

Quelle: Eigene Darstellung nach CCC (CCC 2009: 15ff).

Die auf die einzelnen Länder heruntergebrochenen Lohnforderungen fielen dabei für das Jahr 2009 zum Teil – wie im Fall Bangladesch – über sechsmal so hoch aus, wie der gesetzliche Mindestlohn des Jahres 2008 (vgl. Tabelle 3). Diese drastische Abweichung zeigt zwar einerseits, auf welch geringem Niveau viele staatliche Mindestlöhne liegen, andererseits führt sie aber auch dazu, dass die AFW-Forderung im Hinblick auf die Umsetzbarkeit derzeit von den meisten Unternehmen als unrealistisch verworfen wird. Vor diesem Hintergrund kritisieren einige Unternehmen, dass es der AFWA an Strategien fehle, wie der AFW in der Praxis erreicht werden könne. Die Durchsetzung eines AFW scheint vor diesem Hintergrund derzeit wenig Aussicht auf eine breite Umsetzung durch Unternehmen zu haben. Allerdings gibt es inzwischen einige Vorreiter-Unternehmen, die den AFW als Orientierungsgröße anerkennen (vgl. Kap. 5.4.3).

Somit weist die Initiative trotz etwaiger bestehender Schwierigkeiten in der Umsetzung insgesamt in eine interessante Richtung, um die Konkurrenz zwischen den ArbeiterInnen in Asien in den Blick zu nehmen, grenzüberschreitende Lohnforderungen zu stellen und somit transnationale Lösungen zu finden. Gleichzeitig handelt es sich bei dem AFW um einen Ansatz, der Potential für kollektive Lösungen bietet, indem die ArbeiterInnen in Asien eine stärkere Stimme bekommen. Es könnte hieraus eine Möglichkeit dafür erwachsen, dass in der Zukunft kooperative Lösungen zwischen Markenunternehmen, Zulieferern und ArbeiterInnen gefunden werden können (vgl. Luce 2009).

5.4.2 Ein pragmatischer Ansatz: Die ‚Wage Ladder'

> *„Ladders can be a comparative tool to promote discussion about moving forward incrementally rather than getting bogged down in polarised debates about what exactly constitutes a living wage level" (Ethical Trading Initiative 2010).*

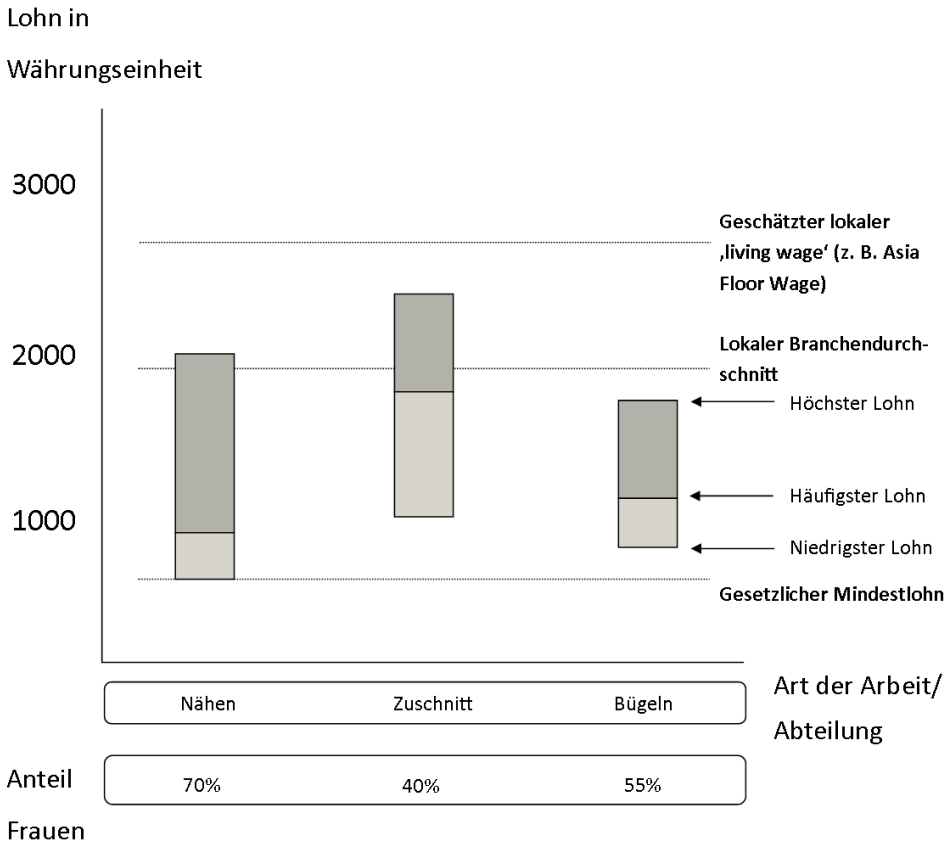
In der gemeinsamen Initiative *Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers Rights* (JO-IN) haben unterschiedliche Multistakeholder-Organisationen aus der Bekleidungs- und Textilbranche die sogenannte *Wage Ladder* konzipiert. Sie stellt einen einfachen Ansatz dar, um unter-

schiedliche Löhne in Beziehung zueinander zu setzen und damit eine Grundlage für den Vergleich von Lohnhöhen im komplexen und undurchsichtigen Kontext globaler Wertschöpfungsketten zu bieten.

In einem Schaubild werden verschiedene Lohngrößen verglichen. In asiatischen Fabriken können dies beispielsweise der geltende gesetzliche Mindestlohn, der Durchschnittslohn der Branche und der Asia Floor Wage sein. Der aktuelle Lohn im Betrieb wird im Vergleich zu diesen Lohngrößen dargestellt. Als Grundlage für den Dialog zeigt die Lohnleiter ArbeitnehmerInnen und Unternehmensleitung, wo der jeweilige Betrieb hinsichtlich des eigenen Lohnstandards steht und welche Lohngrößen realistische Ziele innerhalb planbarer Zeithorizonte sein können. Auf dieser Basis können im Idealfall ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften oder Multistakeholder-Organisationen in konstruktive Verhandlungen treten. Erstens bietet die Lohnleiter hierbei die Möglichkeit, die aktuell gezahlten Löhne im Verhältnis zu anderen relevanten Lohngrößen zu bewerten; zweitens können auf dieser Basis realistische Forderungen für einen bestimmten Zeitrahmen mit dem Betrieb vereinbart und nachvollziehbar kommuniziert werden.

Einige Organisationen versuchen mit Hilfe der Lohnleiter das Ziel eines existenzsichernden Lohns abhängig von der tatsächlichen Situation im jeweiligen Kontext nach und nach durch kontinuierliche Verbesserung zu erreichen. Insbesondere dort, wo ein existenzsichernder Lohn ein Vielfaches der aktuellen Löhne darstellen würde, kann die Lohnleiter ein hilfreiches Instrument für zeitgebundene Aktionspläne sein. Darüber hinaus bietet sie auch eine innovative Möglichkeit, die Lohnhöhe mit dem Aspekt der Diskriminierung zu verknüpfen. So können etwa auch die Löhne von Frauen und Männern separat ins Verhältnis zu den genannten Zielgrößen gesetzt werden, wie Abb. 2 verdeutlicht.

Abb. 2: Fiktives Beispiel für eine Lohnleiter



Quelle: Eigene Darstellung nach FWF (2010: 2).

Nachdem die JO-IN nach einem Pilotprojekt in der Türkei beendet wurde, arbeitet heute beispielsweise die niederländische FWF mit dem Ansatz einer Lohnleiter. Die Multistakeholder-Organisation vereinbart auf dieser Basis mit Mitgliedsunternehmen und ihren Zulieferbetrieben jeweilige Lohnziele im Verhältnis zur aktuellen Praxis. Liegen die Löhne unterhalb eines existenzsichernden Niveaus, wird ein Dialog zwischen Zulieferbetrieb, Markenunternehmen und FWF angestrebt. Das Ziel ist, auf der Grundlage der Lohnstückkosten einen Einkaufspreis zu ermitteln, der die Bezahlung von existenzsichernden Löhnen durch den Zulieferbetrieb ermöglicht. Liegen die aktuellen Löhne gar unter dem gesetzlichen Mindestlohn, so werden Sofortmaßnahmen mit dem Betrieb vereinbart (vgl. FWF 2010).

Unterschiedliche Formen der Lohnleiter finden inzwischen eine immer weitere Verbreitung. So entwickelt etwa auch das *World Banana Fo-*

rum eine Lohnleiter für Plantagen, und auch für TeepflückerInnen gibt es vergleichbare Bemühungen (vgl. Ethical Trading Initiative 2010).

Grundsätzlich werden durch diesen Ansatz selbst keine Probleme gelöst. Vielmehr bedarf es zunächst der aktiven und transparenten Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene entlang der Zulieferkette. Dies macht den Einsatz der Lohnleiter erst möglich und stellt die eigentliche Herausforderung für viele Unternehmen dar. Der Ansatz der Lohnleiter zeigt damit erneut, dass das Bemühen um menschenwürdige Löhne in globalen Wertschöpfungsketten noch am Anfang steht und sehr viele Hürden überwinden muss. So lässt auch die aktive Arbeit mit der Lohnleiter keine sprunghaften Fortschritte in Betrieben erwarten. Sie stellt lediglich den Status Quo der Lohnsituation auf betrieblicher Ebene dar. Teilweise kritisieren vor allem Gewerkschaften daher diesen Ansatz, da er Lohndumping weiterhin möglich macht. Es entstehen daraus keine verbindlichen Regeln und nicht einmal zwingend Veränderungen im Betrieb. Vielmehr zeigt der Ansatz, dass – auch wenn Betriebe zum Dialog bereit sind – die offene Auseinandersetzung über Löhne im globalen Kontext zunächst schwer zu führen ist und gewisser Orientierungshilfen bedarf. Eine solche Hilfe bietet die Lohnleiter.

5.4.3 Eine europäische ‚Roadmap'? Initiativen des Runden Tisches Verhaltenskodizes

Der Runde Tisch Verhaltenskodizes (Round Table Codes of Conduct, RT CoC) wurde im Jahr 2001 als deutsche Multistakeholder-Initiative zur Förderung von Arbeits- und Sozialstandards in Lieferketten gegründet (vgl. RT CoC 2013). Neben der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Sekretariat) und dem BMZ (Moderation) umfasst der RT CoC etwa zehn große deutsche Unternehmen und Branchenverbände, diverse Nichtregierungsorganisationen, Gewerkschaften sowie weitere Regierungsorganisationen und Ministerien. Seit dem Jahr 2011 hat sich der Runde Tisch intensiv dem Thema menschenwürdiger Löhne gewidmet. In diesem Rahmen haben die Mitglieder einen Aktionsplan verabschiedet, der in einem nächsten Schritt in einen europäischen Prozess eingebracht wird. Der Aktionsplan spiegelt ein stark gestiegenes Bewusstsein im Kreise der Mitglieder für die Lohnproblematik

wider. Er legt den Schwerpunkt zunächst auf die gemeinsame Anerkennung des Lohnproblems seitens der Mitglieder. Der Aktionsplan betont, dass die Lohnfrage untrennbar mit den Unternehmenspraktiken im Bereich des Einkaufs und des damit verbundenen Termindrucks im globalen Wettbewerb zu verstehen ist. Zudem lehnen die Mitglieder rein nationale Lösungsansätze aufgrund des transnationalen Charakters der Lieferketten ab. Es zeigt sich in diesem Aktionsplan, dass die Mitgliedsunternehmen eine Problematisierung der eigenen Strukturen und Praktiken vornehmen, die über viele bisherige Unternehmensansätze hinausgeht. Zudem erkennt der Aktionsplan zunächst die Berechnungen der AFWA als Orientierungsgröße für einen existenzsichernden Lohn an und bietet damit eine mögliche Grundlage für Kooperation mit weiteren Akteuren.

In einem nächsten Schritt sehen die Mitglieder die Entwicklung einer umfassenden *Roadmap* im Rahmen einer europäischen Zusammenarbeit vor, die zunächst gemeinsam mit niederländischen Partnern initiiert wurde. So sollen vor allem führende Unternehmen in der Lohnfrage im Mittelpunkt stehen und sogenannte Leuchtturmprojekte die Umsetzung vorantreiben. Der Fokus liegt darüber hinaus auf einem umfassenden Bekenntnis zu einem ‚echten' Multistakeholder-Ansatz, also der aktiven Einbindung von Gewerkschaften, aber auch vor allem lokalen Gruppen und der jeweiligen Regierungen. Der Plan betont zudem die Koalitionsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen der Anspruchsgruppen als Grundvoraussetzung für die Umsetzung fairer Löhne.

Die Stärke eines solchen Ansatzes im Rahmen des Runden Tischen bzw. darüber hinaus in Europa liegt in einer umfassenden Expertise der Mitglieder und ihrer daraus resultierenden pragmatischen Lösungsmöglichkeiten. Allerdings stößt gleichzeitig die Möglichkeit der Einbindung unterschiedlicher Akteure und ihrer tatsächlichen, aktiven Beteiligung auch schnell an die Grenzen der Machbarkeit. So ist zunächst der Pilot- und Projektcharakter der geplanten und bereits initiierten Aktivitäten ebenso flexibel und notwendig, um neue Schritte zu gehen, gleichzeitig ist damit aber zunächst auch die Flächenwirksamkeit und die Nachhaltigkeit der erreichten Schritte im Ergebnis offen. So zeigt sich üblicherweise, dass die in derartigen Initiativen beteiligten Unternehmen stets

gewisse Vorreiterrollen einnehmen, der Branchenstandard jedoch weit dahinter zurückbleibt. Die Einbindung und aktive Mitarbeit der Branchenverbände bzw. der branchenübergreifenden Arbeitgeberverbände dürfte hier eine entscheidende Rolle spielen, gleichzeitig aber aufgrund des sensiblen und genuin konfliktbehafteten Charakters von Lohnfragen keine leichte Aufgabe sein. Eine weitere Herausforderung stellt die Überwindung der transnationalen Hürden, also das Vordringen in die ‚unteren' Glieder der Lieferketten dar. Die Einbindung der Partnerregierungen stellt hier einen vielversprechenden Ansatz dar, der jedoch in der Umsetzung aufgrund der beschriebenen Standortkonkurrenz ebenfalls eine große Herausforderung ist. Da die europäische *Roadmap* bisher noch in den Anfängen steckt, können wir an dieser Stelle keine umfassendere Beurteilung vornehmen. Wir sehen allerdings in den angestoßenen Schritten eine vielversprechende Steigerung des Problembewusstseins. Die Initiative geht über die einleitend in unserer Studie betonten dogmatischen ‚Lager' in der Lohnfrage hinaus und versucht dies auch durch die enge Einbindung von Gewerkschaften und Anspruchsgruppen umzusetzen.[12]

[12] Die Informationen über die Lohn-Initiativen des RT CoC basieren auf Website-Informationen (RT CoC 2013) und einem Telefonat mit Verena Wiesner, der für den RT CoC zuständigen Referentin des BMZ, am 30.07.2013.

6. Fazit

Die Forderung nach menschenwürdigen Löhnen ist aktueller denn je. Durch die fortgeschrittene Globalisierung sind Löhne abhängig Beschäftigter zunehmend in die Krise geraten und ziehen teils massive Verletzungen der Menschenwürde nach sich. ArbeitnehmerInnen in vielen Ländern sehen sich mit Niedrigstlöhnen konfrontiert, die trotz oftmals unmenschlicher Arbeitsbedingungen und exzessiver Überstunden in vielen Fällen kein Einkommen jenseits der Armutsgrenze ermöglichen. Gewerkschaften können bisher kaum adäquate Arbeitnehmervertretungen entlang transnationaler Wertschöpfung organisieren. Weltweite Standortkonkurrenz und hohe Arbeitslosigkeit entfalten in Ländern der OECD, noch stärker aber in Produktionsländern außerhalb der OECD, ein permanentes Drohszenario, wodurch Forderungen nach menschenwürdigen Löhnen massiv erschwert werden.

Die Lohnfrage ist dabei untrennbar mit anderen sozialen Kernproblemen der Globalisierung verbunden, insbesondere der Geschlechterdiskriminierung. Zudem sind von Niedrigstlöhnen betroffene Menschen in der Regel von weiteren Verletzungen ihrer grundlegenden Menschenrechte betroffen. Stigmatisierung, Mangel an sozialer Teilhabe und kulturellem Leben führen zu menschenunwürdigen Lebenssituationen. Diese werden durch eine zunehmende Präkarisierung der Arbeit weltweit noch verstärkt. So müssen wir ein hohes Maß an informeller Arbeit, mangelnde Arbeitnehmervertretungen und unterschiedliche Formen der Diskriminierung als übergreifende Probleme der globalen Wirtschaft begreifen, die sich in der Lohnfrage spiegeln. Gleichwohl geraten die genannten Missstände in gängigen Debatten über Löhne, in denen oftmals stark verengte Produktivitäts- und Leistungsargumente dominieren, in den Hintergrund.

Diese komplexe Verschränkung unterschiedlicher Hürden stellt eine Herausforderung für die Definition menschenwürdiger Einkommen dar. Das Loslösen der Lohnhöhe von anderen Faktoren führt häufig zur Verengung des Problems. Wir haben vor diesem Hintergrund einige Kriterien aufgezeigt, die für die Bestimmung menschenwürdiger Löhne

Bedeutung haben. Zudem haben wir den mehrdimensionalen Ansatz von Vaughan-Whitehead hervorgehoben, der durch die sogenannten ‚zwölf Dimensionen eines fairen Lohns' versucht, weitere qualitative Faktoren in die Lohnfrage zu integrieren, wie die Regelmäßigkeit und Form der Lohnauszahlung, die Information der Beschäftigten, Beteiligungsmöglichkeiten, Nichtdiskriminierung und den Anteil der Löhne am Gesamtergebnis des Unternehmens.

Ein derart umfassender qualitativer Ansatz muss die Folie für eine differenzierte Auseinandersetzung um Möglichkeiten der Durchsetzung von Löhnen in der Globalisierung bieten, die trotz der weit verbreiteten Wahrnehmung globaler Missstände bisher nicht mit effektiven internationalen Formen der Regulierung von Löhnen einhergegangen ist. Während auf globaler Ebene die Integration von Sozialklauseln in das Welthandelssystem kontrovers diskutiert wird, haben sich auch auf regionaler Ebene noch keine verbindlichen Lohnforderungen durchsetzen können. Initiativen wie die AFWA können hier Orientierung für angemessene regionale Lohnhöhen bieten und zeigen darüber hinaus wichtige Faktoren ihrer Berechnung auf.

Die genannten Hürden verdeutlichen zudem mehr denn je die zentrale Bedeutung funktionierender gewerkschaftlicher Vertretung. Dabei zeigt sich, dass innovative Formen transnationaler Gewerkschaftsarbeit entlang globaler Wertschöpfungsketten zwar schwierig zu realisieren sein mögen, aber essentiell für die Zukunft einer effektiven Arbeitnehmervertretung sind. Grenzüberschreitende Strukturen, etwa im Rahmen von transnationalen und globalen Gewerkschaftsverbänden und globalen Rahmenabkommen, stellen hierbei wichtige Ansatzpunkte dar, können allerdings insgesamt nur Bausteine für umfassendere Strategien der transnationalen Arbeitnehmervertretung sein, die ohne die Herstellung grenzüberschreitender ArbeitnehmerInnen-Solidarität kaum nachhaltige Wirkung entfalten werden.

Auch durch unternehmenseigene Initiativen im Rahmen von CSR-Strategien konnte der Anspruch menschenwürdiger Löhne bisher nicht erfüllt werden. So zeigen sich gerade in arbeitsintensiven Branchen wie der Bekleidungsindustrie noch immer sehr grundlegende Probleme, vor allem hinsichtlich der Transparenz von Lohnanteilen innerhalb der

Wertschöpfung. Wir haben hier auf die Idee des *ring fencing*, also der Festlegung bestimmter minimaler Lohnhöhen in Preisverhandlungen mit Zulieferern hingewiesen, vergleichbar mit der preislichen Festlegung bestimmter Materialien.

Die Zusammenarbeit von Unternehmen, Gewerkschaften und anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren im Rahmen von Multistakeholder-Initiativen kann einen weiteren wichtigen Baustein darstellen, um die grenzübergreifenden Herausforderungen anzugehen. Forderungen hinsichtlich der Gestaltung menschenwürdiger Löhne können teilweise (wie im Falle des AFW) beachtliche Öffentlichkeitswirksamkeit entfalten und das Thema ‚Löhne' auf die CSR-Agenda von Unternehmen bringen, aber bisher haben sie noch nicht zur effektiven und flächendeckenden Umsetzung geführt. Ansätze wie der Aktionsplan des Runden Tisches bzw. die angestrebte europäische *Roadmap* können hier wichtige Impulse durch Pilotprojekte setzen und das Problembewusstsein fördern, ihnen fehlt es jedoch bisher an Reichweite und Breitenwirksamkeit.

Vor dem Hintergrund aller zu beobachtenden Umsetzungsschwierigkeiten müssen wir insgesamt betonen, dass die Lohnfrage in globalen Wertschöpfungsketten eine der großen Herausforderungen für die Frage menschenrechtlich verantwortlicher Politik sowohl seitens staatlicher und internationaler Akteure als auch transnationaler Konzerne ist. Dabei wird in Zukunft entscheidend sein, dass die verengte ökonomische Argumentation über die Produktivität der Arbeitskraft problematisiert und die unterschiedlichsten Aspekte der Lohndebatte in den Blick genommen werden, die von anderen sozialen Problemen globaler Produktionsbeziehungen nicht zu trennen sind. Die Frage des fairen oder gerechten Anteils der Arbeit an der globalen Wertschöpfung wird derweil in aller Regel kaum thematisiert. Auch die Frage des massiv ungleichen Aushandlungsprozesses zwischen ArbeitnehmerInnen und Unternehmen sowie das Problem der extremen Ungleichverteilung von Einkommen und Chancen werden in heutigen Lohndebatten auf Basis von marktbasierter ‚Faktorpreisbildung' allzu oft marginalisiert. Dabei handelt es sich um zentrale Fragen für den Schutz der Menschenrechte, für die Zukunft der Arbeit und für Möglichkeiten nachhaltiger Beschäftigungspolitik.

7. Handlungsempfehlungen

An das BMZ

- Vor dem Hintergrund des Leitprinzips der Menschenrechte sollte sich das BMZ in der wirtschaftlichen Zusammenarbeit mit Kooperationsländern, vor allem aber mit der Privatwirtschaft, für die Durchsetzung menschenwürdiger Löhne einsetzen. In der Zusammenarbeit mit Unternehmen zur Erreichung von Entwicklungszielen sollte stets über das Bekenntnis zu den ILO-Kernarbeitsnormen hinaus auch explizit das Kriterium menschenwürdiger Löhne als Teil der menschenrechtlichen Schutzpflicht betrachtet werden.
- Das BMZ sollte unter Bezugnahme auf die Millenniumsziele 1 (Beseitigung der extremen Armut und Schaffung menschenwürdiger Arbeit) und 8 (Aufbau einer weltweiten Entwicklungspartnerschaft) die Sicherstellung menschenwürdiger Löhne im Rahmen internationaler Zusammenarbeit noch systematischer unterstützen, vor allem auch im Rahmen der Mitwirkung bei der ILO.
- Das BMZ sollte im Rahmen entwicklungspolitischen Zusammenarbeit mit bzw. Förderung von CSR-Initiativen den Aspekt menschenwürdiger Löhne in der globalen Wertschöpfungskette stärker berücksichtigen. Das heißt, dass über die deklaratorische Ebene von Standards und Verhaltenskodizes hinaus konkrete Strategien der Umsetzung in den Blick genommen werden. Der Aktionsplan des Runden Tisches Verhaltenskodizes sowie die angestrebte europäische *Roadmap* weisen hier in die richtige Richtung. Vor allem die Förderung von Initiativen in Sektoren mit globalen Produktionsnetzwerken (insbesondere Textil/Bekleidung und Elektronik) sollte auch daran gemessen werden, ob diese Initiativen überzeugende Konzepte für die Durchsetzung menschenwürdiger Löhne verfolgen.
- Grundlegend sollte die Maßgabe politischer Kohärenz im Sinne der menschenrechtlichen Pflichten der Bundesregierung sein. Dies gilt ressortübergreifend sowohl für die Wirtschafts- und So-

zialpolitik wie auch die Gesundheits-, Bildungs-, Entwicklungs- und Außenpolitik. Dem Thema ‚menschenwürdige Löhne' muss hierbei eine viel stärkere Aufmerksamkeit gewidmet werden, als dies bisher der Fall ist. Das BMZ sollte vor diesem Hintergrund mit Blick auf die entwicklungspolitische Relevanz menschenwürdiger Löhne darauf hinwirken, dass EU-Handelsabkommen und Maßnahmen der internationalen Zusammenarbeit auf Ebene des Bundes, insbesondere der Außenwirtschaftsförderung, die Maßgabe menschenwürdiger Löhne stärker als bisher berücksichtigen. Vor allem im Rahmen der Mitwirkung des BMZ bei der Vergabe von Exportkredit- und Investitionsgarantien sollte es darauf hinwirken, dass das Kriterium menschenwürdiger Einkommen bei Vergabeentscheidungen ausreichende Berücksichtigung findet.

- Im Rahmen der Ausarbeitung eines nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sollte das BMZ die menschenrechtliche Relevanz angemessener Löhne in Kooperationsländern betonen und auf eine entsprechende Berücksichtigung im Aktionsplan hinwirken. Insbesondere sollte dieser auch beinhalten, dass die öffentliche Beschaffung und Auftragsvergabe in Deutschland sich stärker als bisher an menschenwürdigen Löhnen in der Wertschöpfungskette der Auftragnehmer orientiert.

An (transnationale) Unternehmen

- Unternehmen sollten im Rahmen ihrer Möglichkeiten proaktive Maßnahmen in ihren Zulieferketten zur Durchsetzung menschenwürdiger Löhne ergreifen. Diese sollten die unterschiedlichen Dimensionen eines ‚fairen' Lohns in Betracht ziehen sowie auch die eigene Einkaufspolitik und die Preisverhandlungen mit Zulieferern einschließen. Erhöhte Transparenz und die Festlegung eines menschenwürdigen Lohnanteils (im Sinne eines *ring fencing*) sollten insbesondere in komplexen Produktionsnetzwerken mit hohem Niedriglohnanteil (Bsp. Bekleidung) angestrebt werden.

- Unternehmen sollten auch auf sektoraler Ebene und in Zusammenarbeit mit anderen Stakeholdern Anstrengungen bzgl. der Durchsetzung menschenwürdiger Löhne unternehmen. Sie sollten sich für die Durchsetzung entsprechender Maßnahmen auf nationaler, regionaler sowie globaler Ebene im Sinne eines verantwortungsbewussten *level playing field* stark machen.
- Sie sollten das Recht auf Organisationsfreiheit und Tarifverhandlungen in ihren Betrieben und ihren Zulieferbetrieben respektieren und sich in ihren Produktions- und Handelsländern für den sozialen Dialog aktiv einsetzen. Hierbei sollten sie mit Gewerkschaften und ihren internationalen Dachverbänden zusammenarbeiten. Sollte in Produktionsländern die gewerkschaftliche Freiheit eingeschränkt sein, sollten sich Unternehmen nach Möglichkeit für eine Durchsetzung der Gewerkschaftsfreiheit einsetzen und geeignete Maßnahmen unternehmen, um die Konsultation und Repräsentation der ArbeiterInnen zu gewährleisten.
- Sie sollten sich nach Möglichkeit an Multistakeholder-Initiativen beteiligen, wo diese eine gangbare Alternative zu fehlender Regulierung und mangelnder gewerkschaftlicher Vertretung darstellen. Hierbei ist die Einbindung lokaler Gruppen essentiell.

An Gewerkschaften, Unternehmensverbände und andere zivilgesellschaftliche Organisationen

- Gewerkschaften sollten stärker Ansätze der Organisation, vor allem der Selbstorganisation, sowohl in formeller als auch informeller Wirtschaft verfolgen, um den Herausforderungen der Globalisierung, z. B. nationalem Lohndumping im Zuge globaler Standortkonkurrenz, zu begegnen. Dies kann durch transnationale Organisationsformen, regionale Lösungsansätze und grenzüberschreitende Initiativen erfolgen. Auch die aktive Einbindung in Multistakeholder-Initiativen unter Einbeziehung lokaler Gruppen kann einen wichtigen Baustein darstellen.
- Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen sollten sich stärker gegenseitig im sozialen Dialog unter Anerkennung der spezifischen Aufgaben unterstützen. Dabei sollten sie grenz-

überschreitende gemeinsame Interessen von ArbeitnehmerInnen betonen und die Zusammenarbeit stärken. Die AFWA stellt hierfür ein Beispiel dar.

- Gewerkschaften sollten ihren Einfluss auf Betriebs- und Konzernebene nutzen, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen und menschenwürdige Löhne auch in der Zulieferkette durchzusetzen. GRA können dabei eine wichtige Säule bilden und sollten daher ausgebaut werden. Sie stellen jedoch keinen gleichwertigen Ersatz für institutionalisierte Sozialpartnerschaften dar.
- Unternehmensverbände sollten aktiver als bisher mit Vorreiterunternehmen in der Lohnfrage kooperieren (etwa im Rahmen der europäischen *Roadmap* für menschenwürdige Löhne) und ihre Rolle als Multiplikatoren sowie aktive Förderer verantwortungsbewusster Lohnpolitiken gegenüber ihren Mitgliedern auftreten.

Literaturverzeichnis

Altvater, Elmar; Mahnkopf, Birgit (2002): Globalisierung der Unsicherheit. Arbeit im Schatten, schmutziges Geld und informelle Politik. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Asia Floor Wage Campaign (2010): Frequently Asked Questions About Asia Floor Wage Campaign, im Internet unter: http://www.asiafloorwage.org/documents/FAQ/FAQs_about_AFW_May_2010.pdf [05.12.2012].

____ (2012a): Latest Asia Floor Wage Figure in Local Country Currencies, im Internet unter: http://www.asiafloorwage.org/index.htm [05.12.2012].

____ (2012b): FAQs with respect to the Asian Wage Campaign, im Internet unter: http://www.asiafloorwage.org/documents/FAQ/FAQs_on_Asia_Floor_Wage.pdf [05.12.2012].

Ascoly, Nina (2004): Die globale Bekleidungsindustrie und die informelle Wirtschaft: Zentrale Problemfelder für Akteure auf dem Feld von Arbeitsrechten. IRENE/CCC-Hintergrundpapier, im Internet unter: http://www.irene-network.nl/download/de_disccc.pdf [06.12.2012].

Barrientos, Stephanie (2007): „Global Production Systems and Decent Work". Working Paper No. 77, Policy Integration Department, International Labour Office, Geneva.

Barrientos, Stephanie/ Sally Smith (2007): „Do Workers Benefit from Ethical Trade? Assessing codes of labour practice in global production systems", in: *Third World Quarterly* 28 (4): 713-729.

Baßeler, Ulrich; Heinrich, Jürgen; Utecht, Burkhard (2010): Grundlagen und Probleme der Volkswirtschaft. 19. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Bhattacherjee, Anannya und Roy, Ashim (2012): „Asia Floor Wage and Industrial Collective Bargaining", in: *International Journal of Labour Research 4(1)*, 67-83.

Broszies, Christoph; Hahn, Henning [Hg.] (2010): Globale Gerechtigkeit. Schlüsseltexte zur Debatte zwischen Partikularismus und Kosmopolitismus, Berlin.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2012): Kompakt: Arbeitskosten. Im Internet unter: http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/4F78E6C06C8F9583C12574EC0039D4F0/$file/kompakt-arbeitskosten.pdf [07.12.2012].

Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI) (2011): BDI-Manifest für Wachstum und Beschäftigung. URL: http://www.bdi.eu/download_content/Publikation_BDI-Manifest_fuer_Wachstum_und_Beschaeftigung_-_Langfassung.pdf [29.03.2012].

Ciscel, David H. (2004): „The Determination of Living Wages", in: Deborah M. Figart (Hg.): *Living Wage Movements. Global Perspectives*, London/New York, S. 51-66.

Clean Clothes Campaign (CCC) Schweiz (o.D.): Hintergrund. Asia Floor Wage Campaign, im Internet unter: http://www.10rappen.ch/de/hintergrund/wer-steckt-dahinter/afw/ [06.12.2012].

Committee on Economic, Social and Cultural Rights (2005): The Right to Work, General Comment No. 18, Article 6 of the International Convenant on Economic, Social and Cultural Rights, im Internet unter: http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/403/13/PDF/G0640313.pdf?OpenElement [07.01.2012].

Ethical Trading Initiative (2010): Climbing the Wage Ladder, im Internet unter: http://www.ethicaltrade.org/news-and-events/blog/stuart-bell/climbing-the-wage-ladder [04.10.2011].

Europäische Kommission (2011): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A renewed EU strategy 2011-2014 for Corporate Social Responsibility. Brüssel, 25.10.2011, im Internet unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF [05.09.2012].

Europäisches Parlament (2008): Förderung der sozialen Integration und die Bekämpfung der Armut, einschließlich der Kinderarmut, in der EU, Entschließung vom 9. Oktober, INI/2008/2034, im Internet un-

ter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:009E:0011:0025:DE:PDF [08.01.2012].

Europarat (1996): Europäische Sozialcharta (revidiert), nichtamtliche Übersetzung, im Internet unter: http://conventions.coe.int/Treaty/ger/Treaties/Html/163.htm [07.01.2012].

____ (2010): Ratifikationsstand der Europäischen Sozialcharta (revidiert), Stand 03.11.2010, im Internet unter: http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp ?NT=163&CM=8&DF=11/03/2010&CL=GER [28.03.2012].

Fair Wear Foundation (FWF) (2010): Living Wage. FWF Policy and Practice, im Internet unter: http://fairwear.org/images/2011-01/fwf_living_wage_policy_nov_2010.pdf [04.10.2011].

____ (2012): Labour standards, im Internet unter: http://www.fairwear.org/488/labour-standards/ [04.05.2012].

Ferus-Comelo, Anibel (2006): „Double Jeopardy. Gender and Migration in Electronics Manufacturing", in: Ted Smith, David A. Sonnenfeld und David Naguib Pellow (Hg.): *Challenging the Chip. Labour Rights and Environmental Justice in the Global Electronics Industry*, Philadelphia, PA, S. 43-54.

Fichter, Michael; Helfen, Markus; Sydow, Jörg (2011): „Regulating Labor Relations in Global Production Networks: Insights on International Framework Agreements", in: *Internationale Politik und Gesellschaft, 2*, S. 69–86.

Frambach, Hans A. (1999): Arbeit im ökonomischen Denken. Zum Wandel des Arbeitsverständnisses von der Antike bis zur Gegenwart. Marburg: Metropolis-Verlag.

Fransen, Luc (2012): „Multi-stakeholder governance and voluntary programme interactions: legitimation politics in the institutional design of Corporate Social Responsibility", in: *Socio-Economic Review, 10 (1)*, S. 163–192.

Gerlach, Frank; Greven, Thomas; Mückenberger, Ulrich; Schmidt, Eberhard (Hg.) (2011): Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz. Berlin.

Göbel, Thorsten (2010): Decent work and transnational governance. Multi-stakeholder initiatives' impact on labour rights in global supply chains. Baden-Baden.

Grasse, Alexander, Ludwig, Carmen; Dietz, Berthold (2006): „Problemfeld ‚soziale Gerechtigkeit'. Motive, Inhalte und Perspektiven", in: dies.[Hg.]: *Soziale Gerechtigkeit. Reformpolitik am Scheideweg*. Wiesbaden.

Greven, Thomas (2011): „Die Regeln ändern! Bedingungen gewerkschaftlicher Solidarität unter globalem Konkurrenzdruck", in: Frank Gerlach, Thomas Greven, Ulrich Mückenberger und Eberhard Schmidt (Hg.): *Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz*. Berlin, S. 35–49.

Hahn, Henning (2009): Globale Gerechtigkeit. Eine philosophische Einführung, Frankfurt a.M..

Held, Martin; Kubon-Gilke, Gisela; Sturn, Richard (2002): „Vorwort", in: Dies. (Hg.): *Gerechtigkeit als Voraussetzung für effizientes Wirtschaften*. (Jahrbuch normative und institutionelle Grundfragen der Ökonomik, 1). Marburg, S.

Hyman, Richard (2011): „Gewerkschaftliche Strategien und Solidaritätspolitik unter globalen Konkurrenzbedingungen", in: Frank Gerlach, Thomas Greven, Ulrich Mückenberger und Eberhard Schmidt (Hg.): *Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz*. Berlin, S. 51–72.

Hürtgen, Stefanie; Lüthje, Boy; Schumm, Wilhelm; Sproll, Martina (2009): Von Silicon Valley nach Shenzhen. Globale Produktion und Arbeit in der IT-Industrie. Hamburg.

International Labour Organisation (ILO) (1928): Übereinkommen 26 - Übereinkommen über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen, im Internet unter: http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm [13.11.2012].

____ (1930): Übereinkommen 29 - Zwangsarbeit, im Internet unter: http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm [13.10.2011].

____ (1944): Erklärung von Philadelphia, Kapitel III, unter d, im Internet unter: http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/download/philadelphia.pdf [07.01.2012].

____ (1948): Übereinkommen 87 - Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, im Internet unter: http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm [13.11.2012].

____ (1949): Übereinkommen 98 - Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, im Internet unter: http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm [13.10.2011].

____ (1951): Übereinkommen 100 - Gleichheit des Entgelts, im Internet unter: http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm [13.10.2011].

____ (1957): Übereinkommen 105 - Abschaffung der Zwangsarbeit, im Internet unter: http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm [13.10.2011].

____ (1958): Übereinkommen 111 - Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), im Internet unter: http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm [13.10.2011].

____ (1970): Übereinkommen 131 - Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, besonders unter Berücksichtigung der Entwicklungsländer, im Internet unter: http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm [13.10.2011].

____ (1973): Übereinkommen 138 - Mindestalter, im Internet unter: http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm [13.10.2011].

____ (1998): Erklärung der ILO über Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, im Internet unter: http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/download/ilo-erklaerung.pdf [07.01.2012].

____ (1999): Übereinkommen 182 - Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, im Internet unter: http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm [13.10.2011].

____ (2000): Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, im Internet unter: http://www.

humanrights.ch/upload/pdf /050728_tripartiteDeclarationILO_deutsch2001.pdf [07.01.2012].

____ (2003 [1955]): „Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation“, in: Internationales Arbeitsamt (IAA) [Hg.]: Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation und Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz, im Internet unter: http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/download/iloverfassungde.03.pdf [13.10.2011].

____ (2008): Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, Kapitel I, Abschnitt A, unter ii., im Internet unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_100192.pdf [07.01.2012].

____ (2010a): Global Employment Trends January 2010, Genf, im Internet unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_elm/@trends/documents/publication/wcms_120471.pdf [02.06.2011].

____ (2010b): Global Wage Report 2010/11. Wage Policies in Times of Crises, Genf, im Internet unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_145265.pdf [02.10.2011].

International Labour Organisation (ILO); International Finance Corporation (IFC) (2012): Better Work, im Internet unter: http://betterwork.org/global/ [09.09.2013].

Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) (2009): Würdige Löhne über Grenzen hinweg. Der asiatische Grundlohn, Berlin, im Internet unter: http://www.saubere-kleidung.de/downloads/2011/2009-11-23_afw_report_dt.pdf [13.10.2011].

Liebig, Stefan; May, Meike (2009): „Dimensionen sozialer Gerechtigkeit“, in: *APuZ 47/2009*, S. 3-8.

Luce, Stephanie (2009): Raising Wages on a Regional Level: the Asia Floor Wage, Asia Floor Wage Working Paper Series No.1, im Internet unter: http://www.asiafloorwage.org/documents/Resources-onwages/Working%20Papers/Asia%20Floor%20Wage%20Working%20Paper%20Series%20No1.pdf [06.12.2012].

Maier-Rigaud, Julia (2010): Die technische Zusammenarbeit der ILO zur Stärkung von Menschenrechten. Zum Potenzial von Projekten in der formellen und informellen Wirtschaft für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, Gewerkschaftsrechten und der Geschlechtergerechtigkeit, *INEF Forschungsreihe Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung 06/2010*, Duisburg: Universität Duisburg-Essen.

Maquila Solidarity Network (o.J.): Living Wage Standards in Codes of Conduct, im Internet unter: http://en.maquilasolidarity.org/node/320 [04.10.2011].

Merk, Jeroen (2009): Stitching a Decent Wage across Borders. The Asia Floor Wage Proposal 2009, im Internet unter: http://www.cleanclothes.org/resources/recommended/stitching-a-decent-wage-across-borders-the-asia-floor-wage-proposal [04.10.2011].

____ (2010): „Cross-border Wage Struggles in the Global Garment Industry. The Campaign for an Asia Floor Wage", in: Andreas Bieler und Ingemar Lindberg (Hg.) *Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity*, London, S. 116-29.

____ (2011): „Die strukturelle Krise der flexibilisierten Arbeit: Strategien und Aussichten für die transnationale gewerkschaftliche Organisierung in der Bekleidungs- und Sportschuhbranche“, in: Gerlach, Frank; Greven, Thomas; Mückenberger, Ulrich; Schmidt, Eberhard (Hg.): *Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz*. Berlin, S. 149-172.

Mielke, Christoph (2009): „Die strategische Neuausrichtung der ILO am Beispiel des Verbots von Kinderarbeit – Internationale Normen vs. lokale Realitäten?“, in: Ellen Ehmke, Michael Fichter, Nils Simon und Bodo Zeuner (Hg.): *Internationale Arbeitsstandards in einer globalisierten Welt*. Wiesbaden, S. 172-191.

Miller, Doug (2010). Towards sustainable labour costing in the global fashion industry: some evidence from UK fashion retail. Proceedings of the Centenary Conference of the Textiles Institute, Manchester, 3. - 4. November.

Miller, Doug; Williams, Peter (2009): „What Price a Living Wage? Implementation Issues in the Quest for Decent Wages in the Global Apparel Sector”, in: *Global Social Policy, 9(1)*, S. 99-125.

Mückenberger, Ulrich (2011): „Globale Solidarität oder Protektionismus wider Willen?“, in: Gerlach, Frank; Greven, Thomas; Mückenberger, Ulrich; Schmidt, Eberhard (Hg.): *Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz*. Berlin: Ed. Sigma, S. 17-33.

Musiolek, Bettina (2010): Geschlechtergerechtigkeit und freiwillige Instrumente der Unternehmensverantwortung in globalen Produktionsnetzwerken und Lieferketten, INEF Forschungsreihe Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung 07/2010, im Internet unter: http://www.humanrights-business.org/files/geschlechtergerechtigkeit_und_freiwillige_instrumente_der_unternehmensverantwortung_musiolek.pdf [13.09.2011].

O’Rourke, Dara (2006): „Multi-stakeholder regulation: privatizing or socializing global labor standards?“, in: *World Development 34 (5)*, S. 899–918.

Plank, Leonhard; Staritz, Cornelia; Lukas, Karin (2009): Labour Rights in Global Production Networks: An Analysis of the Apparel and Electronics Sector in Romania, Wien.

Pogge, Thomas (2002): World Poverty and Human Rig*hts*, Cambridge.

Posthuma, Anne; Nathan, Dev (2010): Labour in global production networks in India, New Delhi; New York.

Rawls, John (1975): Eine Theorie der Gerechtigkeit, Frankfurt a.M..

____ (2002): Das Recht der Völker, Berlin.

Round Table Codes of Conduct (2013): o.T. Im Internet unter http://www.coc-runder-tisch.de [09.09.2013].

Saifulbahri, Ismail (2010): “Wage hikes must come with increased productivity: Gan Kim Yong”, in: *channelnewsasia.com*, 19. März 2010. Im Internet unter: http://www.channelnewsasia.com/stories/Singaporebusinessnews/view/1044688/1/.html [20.03.2012].

Sauter, Hermann (2001): Sozialstandards im Globalisierungsprozess – Inhalt und Durchsetzungsmöglichkeiten. Gutachten AU Stud 14/10 für die Enquete-Kommission ‚Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten‘ des Deutschen Bundestages. Im Internet unter: http://neuss.hopto.org/buecher/cd0002/bundestag/gremien/welt/gutachten/vg18.pdf [12.10.2012].

Scherf, Wolfgang (2000): Orientierungsgrößen und gesamtwirtschaftliche Wirkungen der Nominallohnpolitik. Finanzwissenschaftliche Arbeitspapiere, Nr. 56 – 2000, Justus-Liebig Universität Giessen, im Internet unter: http://wiwi.uni-giessen.de/dl/down/open/Scherf/e645ffff9afef414fc0a897593b9a6c4f63d45f64f349c7f66e6f0b1e55f28bf3c2403225cf27abea37dd5f0f677500c/56.PDF [12.10.2012].

Scherrer, Christoph; Greven, Thomas; Frank, Volker (1998): Sozialklauseln: Arbeiterrechte im Welthandel, Münster.

Stabile, Donald R. (2008): The Living Wage: Lessons from the History of Economic Thought, Cheltenham/ Northampton.

Stephanians, Markus (2003): „Gleiche Würde, gleiche Rechte", in: Ralf Stoecker (Hg.): Menschenwürde. Annäherungen an einen Begriff, Wien, S. 43-63.

Stiglitz, Joseph E.; Walsh, Carl E.; Martin, Lawrence W. (2002): Principles of microeconomics, 3. Aufl., New York.

Stoecker, Ralf (Hg.) (2003): Menschenwürde. Annäherungen an einen Begriff, Wien.

UN Global Compact 2012 (2012): Living wage, im Internet unter: http://human-rights.unglobalcompact.org/case_studies/living-wage/#.UbXL0tjMj1U [12.10.2012].

Vaughan-Whitehead, Daniel (2010): Fair Wages. Strengthening Corporate Social Responsibility, Cheltenham/ Northampton.

Weber, Max (1988 [1909]): „Debatterede zu den Verhandlungen über die Produktivität der Volkswirtschaft auf der Tagung des Vereins für Sozialpolitik", in: Weber, Marianne (Hg.): *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*, Tübingen, S. 416-424.

INEF

Das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)

Das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF), das im Jahr 1990 gegründet wurde, ist eine Forschungseinrichtung der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen am Campus Duisburg. Es kooperiert eng mit der Stiftung Entwicklung und Frieden (SEF), Bonn, die 1986 auf Initiative des früheren Bundeskanzlers und Friedensnobelpreisträgers Willy Brandt gegründet wurde.

Das INEF verbindet wissenschaftliche Grundlagenforschung mit anwendungsorientierter Forschung und Politikberatung in folgenden Bereichen: Global Governance und menschliche Sicherheit, fragile Staaten, Krisenprävention und zivile Konfliktbearbeitung sowie Entwicklung, Menschenrechte und Unternehmensverantwortung.

Der spezifische Ansatz des INEF, das als einziges Forschungsinstitut in Deutschland Fragen an der Schnittstelle von Entwicklung und Frieden bearbeitet, spiegelt sich auch im breiten Spektrum der Drittmittelgeber wider. Das INEF führt, oft in Kooperation mit nationalen sowie internationalen Partnern, eigene Forschungsprogramme durch und erschließt systematisch internationale Expertise und Weltberichte. Projekte führt das INEF auch für nicht-staatliche Organisationen (NGOs) und NGO-Netzwerke durch. Das Institut ist in ein internationales Forschungsnetzwerk eingebettet.

Leitung und Vorstand

Direktor: Prof. Dr. Tobias Debiel

Wissenschaftliche Geschäftsführerin: Dr. Cornelia Ulbert

Vorstand: Prof. Dr. Tobias Debiel (Sprecher); Prof. Dr. Thomas Heberer (stellv. Sprecher); Prof. Dr. Dr. Karl-Rudolf Korte (Dekan der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften); Dr. Brigitte Hamm; Prof. Dr. Christof Hartmann; Prof. Dr. Claus Leggewie; Max Meßling; Prof. Dr. Dirk Messner; Prof. Dr. Werner Pascha; Prof. Dr. Susanne Pickel; Ursula Schürmann; Prof. PhD. Karen Shire; Prof. Dr. Harald Welzer; beratend: Prof. Dr. Michael Bohnet, Ministerialdirektor i.R.; Prof. i.R. Dr. Peter Meyns; Prof. em. Dr. Franz Nuscheler.

Menschenrechte
Unternehmensverantwortung
Nachhaltige Entwicklung

INEF

Herausgeber:

Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)

Universität Duisburg-Essen

Vorlage Cover-Design: Wibke Helmts

ISBN: 978-3-939218-35-7

© Institut für Entwicklung und Frieden

Lotharstraße 53 D - 47057 Duisburg

Phone +49 (203) 379 4420 Fax +49 (203) 379 4425

E-Mail: inef-sek@inef.uni-due.de

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

ub universitäts bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/85618
URN: urn:nbn:de:hbz:465-20260415-105852-8

Alle Rechte vorbehalten.