



Einkommen in der globalisierten Welt

Eine Orientierungshilfe
der Deutschen Kommission Justitia et Pax
und des DGB

Zu den Autoren:

Teil A: Analyse und Diskussion

Jonathan Menge studierte Politikwissenschaft und Philosophie an den Universitäten Oldenburg, Potsdam und der Freien Universität Berlin. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Entwicklung und Frieden (INEF) der Universität Duisburg-Essen. Seine Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Unternehmensverantwortung, Menschenwürde und Menschenrechte, Zivilgesellschaft sowie globale Gerechtigkeit.

Christian Scheper ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Entwicklung und Frieden (INEF) der Universität Duisburg-Essen im Forschungsprojekt „Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung“. Er hat Politikwissenschaft und Internationale Beziehungen an den Universitäten Münster, Twente (NL) und Exeter (GB) studiert und ist Doktorand am Kasseler Internationalen Graduiertenzentrum Gesellschaftswissenschaften.

Teil B: Position und Handlungsempfehlungen des DGB-Bundesvorstandes und der Deutschen Kommission Justitia et Pax,

vorbereitet vom Gesprächskreis der Gewerkschaften und Justitia et Pax „Organisationsfreiheit in der informellen Wirtschaft“ unter der Leitung von Hubert Tintelott, Kolping International

Redaktion: Dr. Hildegard Hagemann

Juni 2012

Deutsche Kommission Justitia et Pax
Kaiserstr. 161
53113 Bonn
Tel: 0228 – 103-217 – Fax: -318
E-mail: Justitia-et-Pax@dbk.de
www.justitia-et-pax.de

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Tel: 030 – 24060-0 – Fax: -324
E-mail: info.bvv@dgb.de
www.dgb.de

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	5
A. ANALYSE UND DISKUSSION	7
I ERWERBSARBEIT UND ARMUT	7
II ZUM ZUSAMMENHANG VON LOHN, GERECHTIGKEIT UND MENSCHENWÜRDE	10
II.1 Löhne, Menschenwürde und Menschenrechte	10
II.2 Löhne und Gerechtigkeit	13
III WAS IST EIN MENSCHENWÜRDIGES EINKOMMEN?	19
III.1 Definitionsprobleme	19
III.2 Versuche einer qualitativen Annäherung	20
IV GLOBALE HÜRDEN FÜR DIE DURCHSETZUNG MENSCHENWÜRDIGER EINKOMMEN	23
IV.1 Drohmittel Standortwechsel	24
IV.2 Löhne als ‚flexibler Rest‘ der Produktionskosten	25
IV.3 Schwache gewerkschaftliche Organisierung	26
IV.4 Informalisierung der Erwerbsarbeit	27
V ANSÄTZE ZUR DURCHSETZUNG MENSCHENWÜRDIGER EINKOMMEN	28
V.1 Verbindliche internationale Regulierung	28
V.2 Ein regionaler Ansatz: Die Asia Floor Wage Campaign	31
V.3 Ein pragmatischer Ansatz: Die ‚Wage Ladder‘ der JO-IN	32
V.4 Förderung der Selbstorganisation prekär und informell Beschäftigter	33
B. POSITION UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	35
LITERATURVERZEICHNIS	48

VORWORT

Zu einer menschenwürdigen Arbeit gehört eine gerechte und menschenwürdige Entlohnung, die es dem arbeitenden Menschen und seiner Familie erlaubt, am wirtschaftlichen und sozialen Leben der Gesellschaft teilzuhaben und frei zu sein von Armut und Not. In der globalisierten Welt aber sehen sich einerseits Arbeitende in sogenannten Niedriglohnländern mit Hungerlöhnen konfrontiert. Wir reden von weltweit 1,2 Mrd ‚working poor‘, also Menschen, die trotz Arbeit unter der Armutsgrenze von 2 USD /Tag leben. Dagegen werden hiesige Arbeitende und Gewerkschaften mit dem Argument der Konkurrenz aus diesen Produktionsländern konfrontiert. Diese Drucksituation befördert die Ausweitung des Niedriglohnsektors auch bei uns. In Deutschland z.B. arbeiten 2,2 Mio Menschen für weniger als 6 € pro Stunde und 1,2 Mio für weniger als 4 € pro Stunde. Damit stehen sich unterschiedliche Realitäten gegenüber, die jedoch die Prekarisierung der Arbeit weltweit begünstigen.

Der Gesprächskreis von Gewerkschaften und der Deutschen Kommission Justitia et Pax sieht in solchen menschenunwürdigen Arbeits- und Einkommensbedingungen einen Ausdruck sozialer Ungerechtigkeit, sowie eine moralische und politische Herausforderung. Um diese Entwicklungen möglichst genau und objektiv zu ermitteln, arbeitete der Gesprächskreis mit dem Institut für Entwicklung und Frieden der Universität Duisburg-Essen zusammen, dessen Mitarbeiter mit der Erarbeitung des Studienteils beauftragt wurden (Teil A der Orientierungshilfe). Wir danken Herrn Christian Scheper und Herrn Jonathan Menge für die geleistete Arbeit und die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Gesprächskreis der Gewerkschaften und Justitia et Pax.

Auf dieser Grundlage haben der DGB Bundesvorstand und die Deutsche Kommission Justitia et Pax ihre Position und Handlungsempfehlungen entwickelt, die in Teil B wiedergegeben sind.

Die Handlungsempfehlungen richten sich nicht nur an Regierungen und internationale Einrichtungen, die aufgefordert werden, wirtschafts- und sozialpolitische Rahmenbedingungen für menschenwürdige Einkommen für alle zu setzen. Auch Unternehmen und Gewerkschaften sind herausgefordert, an der Durchsetzung menschenwürdiger Einkommen mitzuwirken.

Zivilgesellschaftliche auch kirchliche Akteure können und sollen den sozialen Dialog befördern, v.a. indem sie die Selbstorganisation der informell und prekär Arbeitenden hier und in der Entwicklungszusammenarbeit unterstützen, sowie z.B. bei der Erarbeitung von Länderstrategien zur Umsetzung menschenwürdiger Arbeit mitarbeiten.

Die vorliegende Orientierungshilfe stellt eine weitere Ausformulierung des Konzeptes menschenwürdiger Arbeit dar, das von der Internationalen Arbeitsorganisation beschrieben wurde und zu dem der DGB und die Deutsche Kommission Justitia et Pax im April 2007 die Orientierungshilfe „Menschenwürdige Arbeit in der globalisierten Welt“ veröffentlicht haben. Diese war als zivilgesellschaftlicher Beitrag zu der Debatte beim Wirtschafts- und Sozialkomitee der Vereinten Nationen aufgenommen worden.

In diesem Sinne wünschen wir auch dieser Orientierungshilfe „Menschenwürdiges Einkommen in der globalisierten Welt“ ebenso breite Aufmerksamkeit und hoffen auf engagierte Unterstützung auf dem Weg zu einem menschenwürdigen Einkommen für alle in einer globalisierten Welt.

Dr. Stephan Ackermann
Bischof von Trier
Vorsitzender der
Deutschen Kommission Justitia et Pax

Ingrid Sehrbrock
Stellvertretende Vorsitzende
des Deutschen Gewerkschafts-
Bundes - DGB

Bonn und Berlin im Juni 2012

A. ANALYSE UND DISKUSSION

Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Art.23, Abs.3

I ERWERBSARBEIT UND ARMUT

Mit Beginn des neuen Jahrtausends lebten 2,7 Mrd. Menschen, mehr als ein Drittel der Weltbevölkerung, in absoluter Armut. Von diesen ‚Armen‘ sterben jährlich 18 Millionen – rund ein Drittel aller weltweiten Todesfälle – an den direkten und indirekten Folgen, wie Unterernährung, dem Mangel an sauberem Trinkwasser oder elementarer medizinischer Versorgung.¹

Das Armutsproblem beschränkt sich jedoch nicht allein auf *absolute Armut*, also Menschen die weniger als 2 USD kaufkraftbereinigt (Purchasing Power Parity, PPP) am Tag zur Verfügung haben.² Hinzu kommen viele Millionen Menschen, die in *relativer Armut* leben, die also über weniger als 50 Prozent des Einkommensmedians ihres Heimatstaates zum Bestreiten ihres Lebensunterhalts verfügen. 2004 lag der Anteil der Menschen, die in Deutschland in absoluter Armut leben, bei 8 Prozent. Einschließlich der sogenannten armutsgefährdeten Menschen (weniger als 60 Prozent des Einkommensmedians) waren es 13 Prozent der Deutschen.³ ‚Relative‘ und ‚absolute‘ Armut nehmen so zusammen global ein immenses Ausmaß an.

Doch arm sind keineswegs nur Menschen, die über kein Erwerbseinkommen verfügen, *arm sind auch vielfach jene, die eigentlich in ‚Lohn und Brot‘ stehen*. Die Zahl der ‚*global working poor*‘ – bezogen auf die 2 USD-Armuts Grenze – wird von der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) für das Jahr 2008 auf knapp 1,2 Mrd. geschätzt, während viele weitere Millionen an der Grenze zur Armut beschäftigt waren.⁴ Die Folgen sind ebenso fatal wie vielfältig: Während in Industrieländern insbesondere Probleme der sozialen Teilhabe und Stigmatisierung relativ armer Menschen vorherrschen, wird in vielen anderen Regionen der Welt auch bei Vollzeitbeschäftigung und permanenten Überstun-

den die Armut schlicht zur Überlebensfrage. Die Bedingungen, unter denen so viele Millionen Menschen arbeiten, sind zweifellos menschenunwürdig, wie das Beispiel einer Textilarbeiterin in Bangladesch anschaulich zeigt:

„Ich arbeite seit zwölf Jahren von acht Uhr morgens bis Mitternacht und verdiene 2 600 Takas monatlich (knapp 27 Euro). Davon leben wir alle: meine drei Töchter, meine Schwiegereltern und mein Mann, der keine feste Arbeit hat. Außerdem muss ich 50 Takas an den Abteilungsleiter zahlen, damit er mich in Ruhe lässt. Die Stellen hier sind nämlich sehr begehrt.“⁵

Auch wenn selbst gering verdienende Arbeitnehmerinnen⁶ in Industrieländern wie Deutschland nicht zu diesen ‚*global working poor*‘ zu zählen sind, so sind auch auf dem Arbeitsmarkt hierzulande alarmierende Tendenzen zu beobachten. Eine hohe Zahl von Arbeitslosen und zunehmendes Lohn-dumping in vielen Sektoren sind hierbei nur die deutlichsten Indizien. 2,2 Mio. Menschen bekommen für ihre Arbeit weniger als 6 € die Stunde und 1,2 Millionen Menschen sogar weniger als 4 €. ⁷ Derartige Stundenlöhne sichern kaum das Auskommen und ermöglichen erst Recht nicht die Versorgung einer Familie. Die Folgen sind gravierend, nicht nur mit Blick auf die Lebensqualität dieser Menschen und korrelierende gesundheitliche Belastungen, sondern auch für nachfolgende Generationen, wie das in den letzten Jahren viel diskutierte Problem der Kinderarmut verdeutlicht.

Ob es nun um ‚absolut‘ oder ‚relativ‘ arme Menschen geht, in beiden Kontexten findet sich im wachsenden Maße die *Forderung nach menschenwürdiger Entlohnung als zentraler Aspekt menschenwürdiger Arbeit*. Während die Lohnhöhe in Deutschland traditionell im Rahmen der Tarifautonomie durch die Sozialpartner ausgehandelt wird, gerät diese Tradition in Zeiten der Globalisierung zunehmend in eine Schiefelage. Durch global agierende Konzerne wird es immer schwieriger Löhne im nationalen Kontext zu diskutieren. Dabei steht der wachsende Lohndruck in entwickelten Industrieländern in untrennbarem Zusammenhang zu den Niedrigstlöhnen in Entwicklungs- und Schwellenländern, die längst zur Produktionsstätte für den Güter- und Dienstleistungsmarkt der OECD-Welt geworden sind.

Im globalen Maßstab zeigt sich, dass sich der allgemeine Lohnrend in nahezu allen Industrieländern zulasten der Erwerbsarbeit entwickelt. So bleiben moderat wachsende Reallöhne weit hinter Produktivitätssteigerungen zurück. Zudem klaffen weltweit höchste und niedrigste Löhne zunehmend auseinander, und auch der Anteil der Löhne am Bruttoinlandspro-

dukt nimmt weltweit ab.⁸ Dabei spielt der Organisationsgrad der Beschäftigten bzw. das Machtverhältnis zwischen den Sozialpartnern eine wesentliche Rolle. Betrachtet man das Problem in seiner Gesamtheit, so scheint es, als ob Arbeit in der heutigen Zeit zunehmend ‚wertlos‘ würde. Die Frage nach menschenwürdigen Einkommen ist damit aktueller denn je, und sie ist zu einer der zentralen Herausforderungen für eine sozialere Gestaltung der Globalisierung geworden.

Doch was ist unter dem Begriff der menschenwürdigen Entlohnung zu verstehen? Wie können wir sie definieren? Warum funktioniert ihre Durchsetzung in der globalen Wirtschaft nicht, und welche Ansätze gibt es bereits, um die bestehenden Hürden zu überwinden?

Diesen Fragen will sich die vorliegende Orientierungshilfe widmen. Ziel ist es, einen Überblick über dieses weite Problemfeld zu geben, das durch die wirtschaftliche Globalisierung zunehmend unübersichtlich geworden ist. Hierfür wollen wir im Wesentlichen in drei Schritten vorgehen. Erstens widmen wir uns grundlegenden normativ-ethischen Fragen: Was bedeutet eigentlich ‚gerechte‘ Entlohnung? Auf welchen ethischen Grundlagen basiert die Forderung nach einer bestimmten Lohnhöhe? Zweitens leiten wir hieraus ab, wie wir ein menschenwürdiges Einkommen definieren können. Ziel ist dabei nicht, ein numerisches Lohnniveau zu ermitteln, da eine solche Definition zwangsläufig von vielen Kontextfaktoren abhängt und einem ständigen Wandel unterliegt. Vielmehr werden wir Anhaltspunkte dafür geben, an welchen qualitativen Kriterien sich ein menschenwürdiges Einkommen orientieren sollte. Drittens wollen wir zentrale politisch-ökonomische Herausforderungen unter den Bedingungen der Globalisierung skizzieren, welche eine Durchsetzung menschenwürdiger Einkommen erschweren. Abschließend wollen wir Ansätze zur Durchsetzung und Implementierung einer menschenwürdigen Entlohnung diskutieren und schließlich Handlungsempfehlungen für politische Akteure ableiten.

II ZUM ZUSAMMENHANG VON LOHN, GERECHTIGKEIT UND MENSCHENWÜRDE

Wenn wir der Meinung sind, dass es sich bei dem Ausmaß des Zusammenwirkens von Erwerbsarbeit und Armut um einen Missstand handelt, so beziehen wir eine normative Position, auf deren Grundlage wir diese Zustände kritisieren. Im Nachfolgenden argumentieren wir, dass die aktuellen (globalen) *Zustände des Zusammenspiels von Erwerbsarbeit und Armut aus mehreren Gründen als gravierender moralischer Missstand* bezeichnet werden müssen. Zunächst werden wir eine auf der Menschenwürde und den Menschenrechten fußende Position darlegen (II.1) und anschließend einige gerechtigkeits-theoretische Überlegungen skizzieren (II.2).

II.1 LÖHNE, MENSCHENWÜRDE UND MENSCHENRECHTE

Arbeit ist nicht nur ein Mittel zum Zweck der Lebenserhaltung, sondern galt immer auch als Teil eines erfüllten, produktiven und menschenwürdigen Lebens. Unser moderner Begriff von (Erwerbs-)Arbeit hat seinen Ausgangspunkt in der industriellen Revolution. Arbeitsprozesse wurden komplexer, die Produktion arbeitsteilig organisiert und die Lohnarbeit entwickelte sich zur dominanten Arbeitsform. Hierdurch setzte eine Entfremdung der Arbeiterin gegenüber dem Produkt ihrer Arbeit ein. Verstärkt wurde dies durch die auf Produktivitätssteigerungen abzielende Automatisierung. Arbeit entwickelte sich *von einer direkten Existenzbedingung menschlichen Lebens zu einer über den Lohn vermittelten Bedingung*. Doch auch wenn Arbeit häufig als monoton und ermüdend erfahren und als Last empfunden wird, kann nicht von einer reinen Zweckmäßigkeit der Arbeit zur Existenzsicherung die Rede sein. Galt Hannah Arendt die Vision einer Befreiung des Menschen von Arbeit durch die maschinelle Produktion noch als begrüßenswert⁹, so wird *Arbeit heute allgemein als integraler und sinnstiftender Bestandteil menschlichen Lebens* angesehen.¹⁰ Einbußen beim Lebensstandard sind für Arbeitslose ein zentrales Problem – insbesondere wenn diese eine Bedrohung der Existenz darstellen –, aber ebenso schwer zu wiegen scheinen soziale Isolation und der Verlust des Ge-

fühls ‚gebraucht zu werden‘.¹¹ Angesichts zunehmender Prekarisierung und Niedrigstlöhnen treffen diese Bedrohungen immer stärker auch Erwerbstätige. Dort, wo abhängige Erwerbsarbeit die dominante Arbeitsform darstellt, ist somit eine angemessene Entlohnung häufig eine Bedingung für ein würdevolles Leben.

„Die Würde des Menschen ist unantastbar“.¹² Der Verweis auf die Menschenwürde findet sich nicht nur im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland an prominenter Stelle, sondern auch in der Charta der Vereinten Nationen (United Nations, UN) (Präambel), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Präambel; Art. 1) sowie weiteren menschen- und völkerrechtlichen Dokumenten.¹³ Die große Stärke, die die Menschenwürde dabei als Wert entfaltet, ist ihre mit einer gewissen Deutungsoffenheit verbundene Universalität. So bleibt der Begriff – auch wenn er der christlichen Tradition entstammt – offen für verschiedene religiöse und rationale Begründungen. Während bspw. die katholische Kirche die Menschenwürde darauf zurückführt, dass der Mensch nach Gottes Ebenbild geschaffen wurde¹⁴, begründet Immanuel Kant, der oftmals als Vater des modernen Würdebegriffs bezeichnet wird, die menschliche Würde mit der Vernunftbegabtheit des Menschen.¹⁵

In der jüngeren philosophischen Auseinandersetzung mit der Menschenwürde spielt die Frage der Würdeverletzung, als negative Annäherung an die Menschenwürde, eine bedeutende Rolle.¹⁶ Legt man nun die direkte Verbindung zwischen Menschenwürde und Menschenrechten zu Grunde, die im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und einschlägigen UN-Dokumenten gezogen wird, so lassen sich die Menschenrechte als Schutzmantel der Menschenwürde verstehen.¹⁷ Wie lässt sich also das Verhältnis von Erwerbsarbeit und menschenwürdigen Einkommen zu den Menschenrechten präzisieren?

Menschenrechte, verstanden als Ausgestaltung und Konkretisierung der Menschenwürde, stellen einen normativ verbrieften Anspruch dar, an dem sich Arbeitsverhältnisse messen lassen müssen. Die zentralen völkerrechtlichen Grundlagen 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 Ge-

werkschaften (AEMR Art. 23, Abs. 4; Sozialpakt Art. 8, Abs. 1; Zivilpakt Art. 22, Abs. 1), oder auch der direkte Anspruch auf eine „gerechte und befriedigende Entlohnung“ (AEMR Art. 23, Abs. 3) bzw. das Recht auf „gerechte und günstige Arbeitsbedingungen“ (Sozialpakt Art. 7). In Artikel 7 (a) (ii) des Sozialpakts heißt es:

„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 [...] (ii) einen angemessenen Lebensunterhalt für sie und ihre Familien in Übereinstimmung mit diesem Pakt [...]“.

Die Verbindung zwischen den Artikeln 6, 7 und 8 wird zudem durch den Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte im allgemeinen Kommentar 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.“¹⁸

Andererseits kann Arbeit auch ein *Mittel* zur Erfüllung der Menschenrechte sein, etwa indem 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.

Aber auch auf regionaler Ebene finden sich menschenrechtliche Verbrie- fungen bezüglich des Rechts auf Arbeit und ein der menschlichen Würde entsprechendes Einkommen. So heißt es in der revidierten Fassung der Europäischen Sozialcharta von 1996 in Teil 1, Artikel 4: „Alle Arbeitneh- mer haben das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ih- ren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert.“¹⁹

Die Verbindung von Menschenrechten und Arbeit wurde zudem von der ILO in verschiedenen Übereinkommen aufgegriffen. Den Begriff der men-

schenwürdigen Arbeit hat die ILO insbesondere durch die sogenannten *Kernarbeitsnormen* präzisiert. Diese haben einen menschenrechtlichen Status, da die Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998 alle Mitgliedsstaaten zu deren Umsetzung verpflichtet, auch wenn diese die entsprechenden Konventionen nicht ratifiziert haben.²⁰ Die Kernarbeitsnormen umfassen vier Grundprinzipien: Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.²¹ Auch wenn hier der Lohnaspekt keine direkte Berücksichtigung findet, so nennt die Verfassung der ILO als explizites Ziel (Kap. III, Abs. d) 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“.²² Zudem wurde diese Formulierung in ähnlicher Weise in verschiedenen Grundsatzserklärungen der ILO aufgegriffen.²³ Ebenfalls werden durch die dreigliedrige Grundsatzserklärung der ILO zu multinationalen Unternehmen und Sozialpolitik 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.“²⁴

Die normative Grundlage für ein menschenrechtssicherndes und somit auch *menschenwürdiges Einkommen* ergibt sich also sowohl aus *ethischen Erwägungen* als auch aus ihrer *völkerrechtlichen Verankerung*.

II.2 LÖHNE UND GERECHTIGKEIT

Eine weitere wichtige normative Perspektive, unter der Arbeitsverhältnisse zu betrachten sind, ist verknüpft mit Gerechtigkeitsfragen. Dabei lässt sich allein am Ausmaß der eingangs geschilderten Probleme und der Schwere der Leiden, unter denen viele Menschen ihr (Arbeits-)Leben fristen, eine weitgehende Ungerechtigkeitsvermutung begründen. Diese wird noch dadurch verstärkt, dass die Einkommens- und Vermögensverhältnisse welt-

weit auseinanderklaffen. Während die unteren fünfzig Prozent der erwachsenen Weltbevölkerung im Jahr 2000 über 1,1 Prozent des globalen Vermögens verfügten, brachten es die obersten zehn Prozent auf 85,1 Prozent und das oberste Prozent allein auf 39,9 Prozent.²⁵

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 Bedarfs- und Verteilungsgerechtigkeit* beinhaltet. Eine wichtige Rolle in der Diskussion um Lohngerechtigkeit kommt traditionell der christlichen Sozialethik zu.²⁶ In der aktuellen Debatte findet sich jedoch häufig eine ökonomische Verengung der Lohnfrage, die wir im Folgenden als ‚Ökonomisierung der Lohngerechtigkeit‘ bezeichnen. Wir stellen dieser zwei aktuelle Gerechtigkeitsperspektiven gegenüber: ‚soziale Gerechtigkeit‘ und ‚globale Gerechtigkeit‘.

Ökonomisierung der Lohngerechtigkeit

Von Arbeitgeberseite wird oftmals mit Berufung auf die Prinzipien der Leistungsgerechtigkeit argumentiert, dass uns in einer Marktwirtschaft die Frage der ‚richtigen‘ Lohnhöhe durch das Prinzip von Angebot und Nachfrage abgenommen werde: Bei fairer Aushandlung spiegele der Preis für die Arbeitskraft die Produktivität der Arbeit wider. Diese Tendenz findet sich vielfach in der Lohndebatte wieder. Interessanterweise ist diese rein ökonomische Argumentation der Leistungsgerechtigkeit relativ neu. Schon in klassischen Wirtschaftstheorien, etwa bei Adam Smith und John Stuart Mill, war die Frage der Lohngerechtigkeit immer auch eine moralische bzw. eine soziale Frage.²⁷

Bei der Rechtfertigung niedrigster Löhne, gerade auch im Zusammenhang mit globalen Wertschöpfungsketten, verweisen einige Unternehmen und Verbände regelmäßig auf die Produktivität menschlicher Arbeit. Solange diese nicht angemessen steige, seien auch Lohnerhöhungen am Markt nicht realisierbar. Allerdings weist diese Argumentation einige Schwachstellen auf. So ist erstens der Zusammenhang zwischen Produktivität und Lohnhöhe umstritten. Sogenannte Effizienzlohnansätze besagen, dass tendenziell als fair empfundene Löhne zur höchsten Arbeitsproduktivität führen. Zum zweiten stellt sich die grundlegende Frage, wie die Produktivität menschlicher Arbeit angemessen berechnet und auf die Lohnhöhe bezogen werden kann. Oberflächlich betrachtet müsste eine Produktivi-

tätssteigerung, die rein durch technologische Innovation erzielt wird, nicht mit Lohnerhöhungen einhergehen. Daniel Vaughan-Whitehead, zuständig für Lohnfragen bei der ILO, argumentiert jedoch, dass auch in diesem Fall Lohnerhöhungen angemessen wären: Auch wenn wir Löhne rein auf Basis individueller Qualifikation, Produktivität und Leistung bestimmen wollen, so müssen ein höherer technologischer Anteil und größere Kapitalintensität in einem Betrieb gleichsam auch mit Lohnsteigerungen verbunden werden, da hiermit ein Wandel in der Gestaltung und dem Anspruch an die individuelle Arbeitskraft einhergeht.²⁸

Noch größer wiegt allerdings das Problem, dass die Frage eines *fairen Anteils der Arbeitskraft am Gesamtergebnis* des Unternehmens in der Regel vom Produktivitätsargument ausgeklammert wird. Volkswirtschaftlich gesprochen war die Entwicklung des Anteils der Lohnsumme am Bruttoinlandsprodukt in den letzten Jahrzehnten in den meisten Ländern deutlich negativ,²⁹ ohne dass hieraus bisher eine breite Gerechtigkeitsdebatte entstanden wäre.

Darüber hinaus ergibt sich aus den ungleichen Positionen der einzelnen Arbeitnehmerin gegenüber dem Unternehmen die grundlegende Problematik, dass der Aushandlungsprozess durch ein großes Machtungleichgewicht gekennzeichnet ist. Daher ist das Prinzip der gewerkschaftlichen Vertretung und der Tarifautonomie zur Aushandlung von Löhnen eng mit der Tauschgerechtigkeit verbunden, um ein zu großes Machtgefälle zwischen den Verhandlungspartnern zu vermeiden. In der globalen Wirtschaft steht die angemessene Vertretung von Arbeitnehmerinnen jedoch vor großen Herausforderungen und kann nicht vorausgesetzt werden, wodurch die Argumentation der Leistungsgerechtigkeit auf einer prekären Basis ruht. Wir gehen auf diesen Aspekt auch in Kapitel III näher ein.

Soziale (Lohn-)Gerechtigkeit

Die Diskussion über *soziale Gerechtigkeit* ist in Deutschland in den letzten Jahren mit hoher Intensität geführt worden. Zum einen da die Einkommensschere zwischen arm und reich immer weiter auseinanderklafft und zum anderen da das kontinentaleuropäische Wohlfahrtsstaatsmodell im Angesicht der Globalisierung mit einem schwerwiegenden Umstrukturierungsdruck konfrontiert ist.³⁰ Auch die Soziale Gerechtigkeit ist mit *Leistungsgerechtigkeit* verbunden und Einkommensunterschiede müssen vor dem Hintergrund individueller Leistungsunterschiede und -fähigkeiten

nicht zwangsläufig sozial ungerecht sein.³¹ Dementsprechend fordert die Leistungsgerechtigkeit als zentrales Prinzip der gerechten Gestaltung von Tauschprozessen in Bezug auf Löhne

„[...] eine Gestaltung von Entgelten in Abhängigkeit von der jeweils erbrachten Gegenleistung. [...] Mit Blick auf die gesellschaftlichen Auswirkungen ergibt sich durch konsequente Verwirklichung der Leistungsgerechtigkeit eine soziale Schichtung, die nicht auf hergebrachten Privilegien oder autoritärer Festlegung beruht, sondern der persönlichen Leistungsentscheidung jedes Bürgers entspricht.“³²

In den letzten beiden Teilsätzen des Zitates findet sich allerdings schon der Verweis darauf, dass Leistungsgerechtigkeit vielschichtiger ist, als es zunächst den Anschein hat. Um im Ergebnis als gerecht gelten zu können ist mit der Leistungsgerechtigkeit eine Gleichheitsprämisse verbunden, die auf den Ausgleich herkunftsbedingter Ungleichheiten abzielt: die *Chancengleichheit*. Chancengleichheit stellt somit eine Vorbedingung von Leistungsgerechtigkeit dar, die die Vergleichbarkeit der Leistungen gewähren soll, auch wenn sich zusehends eine Unterwanderung dieser Prinzipien durch die Zunahme von Ergebnis- und Erfolgsorientierung in der Vergütung von Arbeit beobachten lassen.³³ Doch findet eben diese Verknüpfung von Lohngerechtigkeit und Chancengleichheit im Wertekanon der sozialen Gerechtigkeit ihren Platz, der neben diesen beiden mindestens noch drei weitere Gerechtigkeitsaspekte umfasst: *Bedarfs-, Verteilungs- und Generationengerechtigkeit*.³⁴

Die Prinzipien der Bedarfsgerechtigkeit sowie der Verteilungsgerechtigkeit stehen so der Leistungsgerechtigkeit gegenüber, um den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft und die Wahrung der Menschenwürde sicherzustellen. Die Generationengerechtigkeit liegt indes quer zu den vorgenannten Ebenen und verlangt, dass diese auch mit Blick auf die Beziehung zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Altersgruppen und nachfolgenden Generationen zur Geltung kommen.

Arbeitsbedingungen, unter denen Menschen in relativer Armut leben, verletzen so nicht nur die Prinzipien der Verteilungsgerechtigkeit, sondern in der Konsequenz auch die – oftmals verengt ökonomisch gedachte – Leistungsgerechtigkeit:

„Die Zieldimensionen Verteilungs- und Bedarfsgerechtigkeit sowie Chancengleichheit stehen in einer komplementären Beziehung zueinander. Insofern stellt die kontinuierliche Zunahme von öffentlicher (und privater)

Armut, wie sie für Deutschland und zahlreiche andere Industrienationen seit geraumer Zeit zu konstatieren ist, nicht nur eine Verletzung der Verteilungs- und Bedarfsgerechtigkeit, sondern auch eine Verminderung der Chancengerechtigkeit dar, ohne die wiederum Leistungsgerechtigkeit nicht denkbar ist."³⁵

Globale (Lohn-)Gerechtigkeit

Mit der globalen Gerechtigkeit wird nun explizit eine transnationale Perspektive eingenommen. Einer solchen scheint im Zuge der Globalisierung eine besondere Bedeutung zuzukommen, da sie es ermöglicht, den neuartigen Bedingungen einer globalen Ökonomie gerechtigkeits-theoretisch zu begegnen. Die Gerechtigkeitsdiskussion wurde in den letzten Jahren im Wesentlichen durch das weltweite Armutsproblem befeuert und beschäftigte sich mit der Frage der hieraus erwachsenden Pflichten. Die Debatte lässt sich dabei an zwei unterschiedlichen Grundpositionen strukturieren: *Kosmopoliten* stellen das Individuum ins Zentrum ihrer Überlegungen und leiten weitreichende Pflichten gegenüber in absoluter Armut lebenden Menschen ab. *Partikularisten* hingegen berufen sich auf den Nationalstaat als primäres Referenzobjekt der Gerechtigkeit, woraus weitaus moderate Hilfspflichten gegenüber Nicht-Mitbürgern folgen und bleiben gegenüber der Transnationalisierung der Gerechtigkeit skeptisch.³⁶ Bei allen Differenzen lässt sich jedoch eine weitgehende Einigkeit festhalten: So konstatieren die Autoren zumeist mit Blick auf die globale Armutsproblematik, dass die Welt in der wir leben, ungerecht ist.³⁷

Den Bedingungen der fortschreitenden Globalisierung sowie der Transnationalisierung von Produktions- und Arbeitsprozessen wird die kosmopolitische Position weitaus besser gerecht. So argumentiert beispielsweise Thomas Pogge, dass globale Strukturen – die maßgeblich durch den ‚Westen‘ geprägt sind – die Menschenrechte der in absoluter Armut lebenden Menschen verletzen.³⁸ Aus einer solchen Perspektive lässt sich nun auch die Ungerechtigkeit von Arbeitsverhältnissen ableiten, die zur Folge haben, dass Menschen unter der absoluten Armutsgrenze leben und deren grundlegende Menschenrechte verletzt werden, zumal diese zusätzlich durch globale Strukturen und Institutionen befördert werden. Es lässt sich somit als *Mindestanforderung an globale Arbeitsbedingungen* festhalten, dass sie Menschen ein Leben jenseits von absoluter Armut ermöglichen müssen.

Wir können unsere normativ-ethischen Überlegungen nun also mit der Feststellung resümieren, dass sich die Forderung nach einem menschenwürdigen Einkommen auf verschiedene Weise rechtfertigen lässt. Einerseits dadurch, dass verschiedene *Verknüpfungen zwischen Erwerbsarbeit und Menschenrechten bestehen, die erfüllt sein müssen, um die Menschenwürde zu wahren*. Andererseits lässt sich ein Anspruch auf ein menschenwürdiges Einkommen dadurch rechtfertigen, dass *gesellschaftliche Verhältnisse, die zur Armut führen, ungerecht sind. Sie verletzen grundlegende soziale Maßstäbe einer gerechten Gesellschaft. Aufgrund weltweiter wirtschaftlicher Verflechtungen wird dies zunehmend auch im globalen Kontext relevant*.

III WAS IST EIN MENSCHENWÜRDIGES EINKOMMEN?

Es gibt bis heute keine einheitliche Definition für ein menschenwürdiges Einkommen. Zudem muss betont werden, dass eine solche Definition nie objektiv sein kann, sondern immer gesellschaftliche Machtverhältnisse widerspiegelt. Eine naheliegende Orientierung stellen *gesetzliche Mindestlöhne* dar, die in der Regel eine Definition eines lebensnotwendigen Existenzminimums zugrunde legen. Berücksichtigt werden hierfür üblicherweise Nahrung, Wohnung, Kleidung und ein grundlegendes Maß an Bildung, Gesundheitsversorgung, Kindererziehung und Mobilität.³⁹ Allerdings zeigt sich in der Praxis, dass gesetzliche Mindestlöhne trotzdem in vielen Ländern bei weitem nicht familiengerecht sind. Gleichzeitig sind die kalkulierten Sätze für lebensnotwendige Dinge häufig zu niedrig angesetzt und sie werden nicht angemessen an Inflationsraten angepasst. Auch unregelmäßige zusätzliche Kosten, etwa bei Reparaturen oder Krankheit, werden nicht durch die Kalkulation gesetzlicher Mindestlöhne abgedeckt und führen somit zu existenzbedrohenden Krisen. Häufig ermöglichen gesetzliche Mindestlöhne 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. auch Kap. V). Nichtsdestotrotz stellen gesetzliche Mindestlöhne in vielen Fällen eine wichtige Untergrenze dar, die durch ihren verbindlichen Charakter ein bodenloses Absinken der Löhne verhindern kann.

III.1 DEFINITIONSPROBLEME

Im Kontext der Globalisierungsdebatte hat sich vor allem die Forderung nach sogenannten ‚*living wages*‘ oder auch ‚*decent living wages*‘ durchgesetzt. Diese Forderung orientiert sich daran, welches Einkommen eine durchschnittliche Arbeitnehmerin und von ihr abhängige Familienangehörige zum Leben benötigen. Im Deutschen wird meist die Bezeichnung *existenzsichernder Lohn* verwendet. Wichtig scheint es zu betonen, dass es vor dem Hintergrund der skizzierten Überlegungen zur Menschenwürde aber nicht um den nackten Erhalt der Existenz gehen kann, sondern um die Ermöglichung eines *Lebens in Würde*. Teilweise wird auch, in Anbe-

tracht der Notwendigkeit, abhängige Familienangehörige mit zu versorgen, von ‚family wages‘ gesprochen. Dies ist allerdings aufgrund unterschiedlichster Familien- und Abhängigkeitssituationen ebenfalls nur schwer zu verallgemeinern. Wir verwenden daher bevorzugt den Begriff des ‚menschewürdigen Einkommens‘.

Es gibt allerdings erwartungsgemäß keinen Konsens darüber, was wir zu einem solchen Einkommenskorb 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.⁴⁰ Der politische Charakter der Lohnhöhe ist letztlich auch deshalb problematisch, weil er häufig als Begründung herangezogen wird, um die Forderung nach menschenwürdigen Löhnen abzulehnen. So argumentieren insbesondere Unternehmen immer wieder, dass der living wage-Ansatz aufgrund der schwer zu bestimmenden Höhe als Grundlage für Lohnforderungen ungeeignet sei.

III.2 VERSUCHE EINER QUALITATIVEN ANNÄHERUNG

Unabhängig von Versuchen, numerische Lohnhöhen festzulegen, gibt es 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 diese auf globaler Ebene von zivilgesellschaftlichen Organisationen und sogenannten Multistakeholder-Initiativen aufgegriffen und weiterentwickelt, die für eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen in globalen Wertschöpfungsketten eintreten.

Die Fair Wear Foundation (FWF), eine niederländische Initiative, die sich für Sozialstandards in den globalen Wertschöpfungsketten ihrer europäischen Mitgliedsunternehmen einsetzt, definiert den geforderten Lohnstandard 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 ihren Familien abzudecken sowie ein ge-

wisses 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.“⁴¹

Verschiedene andere Definitionen, wie etwa die der Ethical Trading Initiative oder des Sozialstandards SA8000, unterscheiden sich in der Formulierung, umfassen jedoch vergleichbare Aspekte. Teilweise wird der Anspruch weiter spezifiziert, indem betont wird, dass die Arbeitswoche, die zugrunde gelegt wird, entsprechend den ILO-Standards nicht mehr als 48 Stunden betragen soll. Auch werden teilweise die minimal notwendigen Güter, für die der Lohn ausreichen muss, näher beschrieben.

Auf Grundlage dessen lassen sich bestimmte Kernbestandteile identifizieren, die als Mindestkriterien in gängigen Definitionen enthalten sind.

Demnach umfasst ein menschenwürdiges Einkommen einen Nettolohn...

- der in einer Arbeitswoche innerhalb der gesetzlich festgelegten maximalen Wochenstundenzahl, aber in nicht mehr als 48 Stunden, verdient wird;
- der zur Befriedigung der grundlegenden materiellen Bedürfnisse einer durchschnittlichen Familie, also für Nahrung, Kleidung, Wohnung, Energie, Gesundheitsversorgung, Bildung, Kinderbetreuung und Mobilität ausreicht;
- der eine grundlegende Vorsorge durch Ersparnisse ermöglicht (z. B. 10 Prozent des Einkommens).⁴²

Darüber hinaus müssen wir vor dem Hintergrund der oben skizzierten menschenrechtlichen Ansprüche ergänzen, dass ein menschenwürdiges Einkommen

- ein je nach lokalem Kontext angemessenes Minimum für die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben umfassen muss.

Es bestehen unterschiedliche Auffassungen darüber, ob die beschriebenen Aspekte vollständig oder bereits zu umfassend und detailliert seien. Auch stellt sich natürlich zwangsläufig immer die Frage, wann die genannten Ansprüche als erfüllt gelten. Neben einer kontextunabhängigen Minimalde-

definition 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 langfristig und dauerhaft ein menschenwürdiger Lohn realisiert werden. Die Höhe der Löhne ist damit eng verbunden mit der Gewährung weiterer Menschenrechte bei der Arbeit, wie 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.⁴³

Warum ist die Durchsetzung menschenwürdiger Einkommen in der Globalisierung bisher nicht gelungen? Was macht trotz des weitreichenden Konsens' hinsichtlich bestehender Missstände Ihre Umsetzung so schwierig?

IV GLOBALE HÜRDEN FÜR DIE DURCHSETZUNG MENSCHENWÜRDIGER EINKOMMEN

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*. Beispielsweise verließ 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.⁴⁴ Es scheint, als ob selbst jene transnationalen Konzerne, die das Gebot eines menschenwürdigen Einkommens prinzipiell anerkennen, bisher kaum effektive Mittel und Wege gefunden haben – oder aber kein ernsthaftes Interesse haben – dieses in ihren globalen Wertschöpfungsketten umzusetzen. Diese Tatsache weist erstens schlicht darauf hin, dass wir im globalen Maßstab *noch weit von einer Durchsetzung menschenwürdiger Einkommen 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. Ihre Umsetzung erfordert damit eine weitgehende Umgestaltung der Organisation globaler Wertschöpfungsketten, oder aber umfassende Ansätze zur Überwindung struktureller Hürden in der globalen Wirtschaft. Vier dieser Hürden wollen wir im Folgenden skizzieren. Erstens stößt die staatliche Durchsetzung von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen vor allem aufgrund der vorherrschenden Orientierung an *weltweiter Standortkonkurrenz* an ihre Grenzen. Zweitens stehen in Unternehmen die *Lohnkosten* häufig als „flexibler Rest“ unter besonderem Kostendruck. Gleichzeitig ist drittens die *gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmerinnen* vielfach ineffektiv oder schlicht nicht existent. Diese Probleme werden viertens verschärft durch einen *hohen Anteil informeller Arbeit* in globalisierten Produktionsketten, die in einer dynamischen Wechselbeziehung mit formellen Bedingungen der Erwerbsarbeit steht. So weichen etwa Unternehmen oftmals in die Informalität aus, um Kosten zu sparen.

IV.1 DROHMITTEL STANDORTKONKURRENZ

Insbesondere die sogenannten Entwicklungs- und Schwellenländer sehen sich mit der Notwendigkeit konfrontiert, günstige Bedingungen für Investoren zu schaffen. Dies führt sowohl in Industrieländern, vor allem aber in Ländern Ost- und Südostasiens, deren Volkswirtschaften besonders durch die Massenproduktion globaler Konsumgüter wie Bekleidung und Elektronik geprägt sind, zu einer scharfen Konkurrenz um die günstigsten Produktionsbedingungen. Die potenziell 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 ‚Steuerparadiese‘ für transnationale Konzerne entwickelt, sondern auch staatliche Mindestlöhne, die weit unter einem Existenzminimum liegen. In Bangladesch zum Beispiel, wo ca. 2,5 Millionen Menschen in Textil- und Bekleidungsfabriken arbeiten, liegt der Mindestlohn nach drastischer Erhöhung in 2010 nun bei etwa 58 USD (Kaufkraftparität) im Monat.⁴⁵ Selbst diese geringen Vorgaben werden zudem oft nicht eingehalten. Aber auch in Dienstleistungssektoren finden sich vergleichbar niedrige Löhne. Ironischerweise sind es inzwischen häufig die mit zivilgesellschaftlichen Protesten konfrontierten Markenfirmen, die eine Erhöhung der Mindestlöhne durch die Regierungen fordern. Aber selbst diese Forderungen liegen meist noch unter dem Niveau der von zivilgesellschaftlichen Initiativen anvisierten *living wages*.

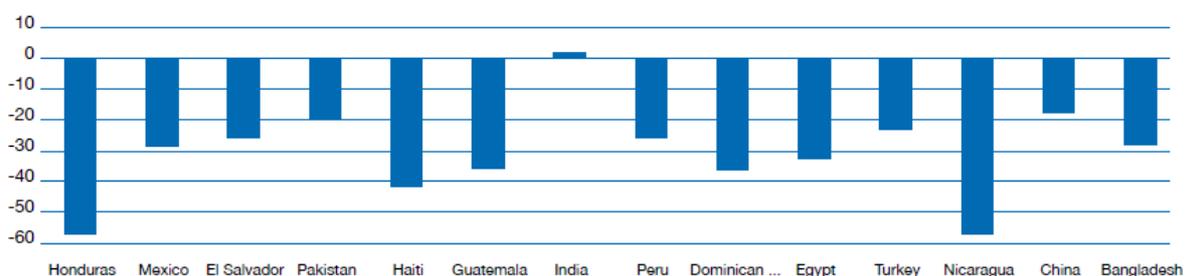
Die Standortverlagerung auf Grundlage niedriger Lohnkosten wird in Deutschland vor allem als Problem für hiesige Arbeitslosigkeitsraten diskutiert. Damit verbunden sind aber auch fatale Folgen für die Frage menschenwürdiger Einkommen. So hat zum einen in Deutschland, durch das Bewusstsein der Billiglohnkonkurrenz, der Lohndruck in vielen Branchen weiter zugenommen. Zum anderen wird aber Arbeit letztlich auch aus Regionen mit funktionierenden industriellen Beziehungen in Regionen mit mangelnder Arbeitnehmerinnenvertretung und hohen Anteilen informeller Arbeit verlagert. Die Position der Arbeitnehmerschaft wird somit strukturell geschwächt.

IV.2 LÖHNE ALS ‚FLEXIBLER REST‘ DER PRODUKTIONSKOSTEN

Dieser Lohndruck auf Grundlage des Standortwettbewerbs ist vor allem auch deshalb so persistent, da Löhne im Vergleich zu allen anderen Produktionskosten als Art ‚flexibler Rest‘ gesehen werden.⁴⁶ 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. Da Betriebe im Zuge des globalen Wettbewerbs um attraktive Aufträge großer Markenfirmen konkurrieren, machen sie häufig auch Angebote unterhalb ihrer Produktionskosten. Neben der beschriebenen Makroebene des ‚besten‘ Lohnkostenstandorts für globale Konzerne besteht daher auch eine ständige Tendenz des Lohndumpings auf der Mikroebene von Zulieferbetrieben. Diese 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 Markenfirmen und fallende Preise in Konsumländern ein immer größerer Kostendruck bei Zulieferern entstanden ist. Dies führt häufig zu einer Dynamik des *„survival of the cheapest“*⁴⁷.

Beispielhaft kann dies ein Blick auf die Entwicklung der Fabrikkosten von T-Shirts verdeutlichen, welche den massiven Druck auf die Produktions- und damit vor allem die Lohnkosten illustriert:

Abb. 1: Fabrikpreisänderungen von Baumwoll-Shirts zwischen 1994-2004:



Quelle: Merk, J. (2009), S. 32.

Forderungen nach Lohnerhöhungen treffen in diesem Umfeld sinkender Preise auf großen Widerstand. Selbst dominante Markenunternehmen argumentieren vor dem Hintergrund des scharfen Wettbewerbs häufig, dass durch 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. Die Preise, die im Rahmen transnationaler Wertschöpfung erzielt werden, sind zudem sehr intransparent. In der Bekleidungs- und Textilproduktion werden zum Beispiel häufig Pauschalpreise vereinbart, ohne dass der Lohnanteil für die Einkaufsfirmen sichtbar wäre.

IV.3 SCHWACHE GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISIERUNG

Es ist naheliegend, bei der Lohnfrage auf die Rolle industrieller Beziehungen und der Aushandlung zwischen den Sozialpartnern zu verweisen. Nachweislich liegt in der *institutionalisierten Arbeitnehmerinnenvertretung der bisher wirkungsvollste Weg zur Vermeidung menschenunwürdiger Löhne*.⁴⁸ 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 Unternehmenspolitiken abhängig. So liegen etwa die Lohn- und Einkaufspolitik 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 Südostasien, Gewerkschaften häufig nur schwach organisiert, nicht unabhängig, oder gar nicht vorhanden. Erst allmählich beginnen sich transnationale Formen der Arbeitnehmerinnenvertretung zu konstituieren.⁴⁹ Verstärkt wird diese fragmentierte Arbeitsteilung durch die Perzeption einer starken Differenzierung der Arbeitnehmerschaft (nach Nationalität, Ethnizität, Geschlecht, Ausbildung, gesellschaftliche Position, Sprache usw.) entlang globaler Wertschöpfungsketten.⁵⁰

Darüber hinaus werden Betriebsräte und Gewerkschaften auf lokaler Ebene häufig aktiv unterdrückt, etwa indem Gewerkschaftsmitgliedern gekündigt oder Gewalt angedroht wird. Für viele Arbeiterinnen stehen auch schlichtweg die unmenschlichen Arbeitszeiten einem gewerkschaftlichen Engagement im Wege. Zudem trägt die vorherrschende Diskriminierung von Frauen, die den Großteil der Arbeit in den unteren Gliedern der Wertschöpfungsketten leisten, zu einer schwachen Selbstorganisation bei. So wird Gewerkschaftsarbeit häufig als ‚Männersache‘ wahrgenommen,⁵¹ und vielfach leiden Arbeiterinnen unter mehrdimensionaler, struktureller Dis-

kriminierung, etwa im Falle von Migrantinnen.⁵² Prinzipiell trifft dies sowohl für Fabriken als auch für große Teile landwirtschaftlicher Arbeit zu.⁵³ Die Lohnfrage ist damit eng verbunden mit der weltweit mangelnden Gewerkschaftsfreiheit und ist zudem nicht zu trennen von vorherrschenden Formen der Diskriminierung sozialer Gruppen, insbesondere von Frauen.

IV.4 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. Zur informellen Wirtschaft werden üblicherweise all jene Bereiche gezählt, die außerhalb gesetzlicher Rahmenbedingungen existieren und damit auch weitgehend ungeschützt sind. Hier werden Arbeitnehmerinnen häufig weder durch Gewerkschaftsarbeit noch durch staatliche Maßnahmen zur Durchsetzung von angemessenen Löhnen erfasst.⁵⁴ Vielen Beschäftigten wird somit selbst der Status der Arbeitnehmerin abgesprochen (z. B. durch Leiharbeit, Scheinselbstständigkeit oder Sklavenarbeit). Dies erschwert die Durchsetzung menschenwürdiger Einkommen und die Überprüfung tatsächlicher Lohnstandards weiter. 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. Viele Wertschöpfungsketten lassen sich kaum noch bis in das unterste Glied zurückverfolgen, da sie durch geographisch verstreute Heimarbeit und andere Formen informeller Arbeit geprägt sind.

V ANSÄTZE ZUR DURCHSETZUNG MENSCHENWÜRDIGER EINKOMMEN

Im Nachfolgenden gehen wir auf einige Ansatzpunkte ein, wie den skizzierten politik-ökonomischen Herausforderungen begegnet werden kann. Dabei skizzieren wir zunächst die Diskussion um die Möglichkeiten verbindlicher internationaler Regulierung durch die Welthandelsorganisation (World Trade Organization, WTO) und die ILO sowie durch Bestrebungen auf EU-Ebene. Anschließend nennen wir zwei Beispiele, wie zivilgesellschaftliche Initiativen alternativ versuchen, dem Lohnproblem in der globalen Wirtschaft zu begegnen und heben zudem die Bedeutung der Interessenvertretung von informell Beschäftigten hervor.

V.1 VERBINDLICHE INTERNATIONALE REGULIERUNG

Es ist naheliegend, aufgrund der globalen Dimension des Lohnproblems, der zunehmenden internationalen Verflechtung durch Institutionen und Welthandel sowie des völkerrechtlichen Stellenwerts menschenwürdiger Arbeitsbeziehungen die verbindliche internationale Festlegung menschenwürdiger Einkommen zu fordern. Dies wäre prinzipiell politisch und völkerrechtlich möglich.

Ein Ansatz für eine solche internationale Verankerung wäre die Integration von Sozialstandards in das bestehende Welthandelsregime. Vor diesem Hintergrund wird seit Ende der 1990er Jahre zunehmend intensiv die Option sogenannter Sozialklauseln in der WTO diskutiert.⁵⁵ Diese würde die Möglichkeit eröffnen, bei einer unzureichenden Durchsetzung 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 Arbeit genutzt werden könnten. Eine internationale Regulierung würde zudem der Standortkonkurrenz im globalen Wettbewerb begegnen, die häufig die Durchsetzung von Arbeitsstandards erschwert und so auch dem häufig vorgebrachten Argument gerecht werden, die Zahlung von menschenwürdigen Löhnen sei für Unternehmen im Zuge der globalen Konkurrenz und eines fehlenden ‚level-playing-fields‘ nicht möglich.

Die Idee, Sozialklauseln im Regelwerk der WTO zu etablieren, hat in der Vergangenheit jedoch auch viel Kritik hervorgerufen. So wird etwa argumentiert, dass die WTO durch die Überschreitung ihres Mandats in ein Legitimitätsproblem geraten würde. Zudem sei die tatsächliche Anwendung von Sozialklauseln und eine Verhängung von Sanktionen gegenüber starken Handelspartnern wie Indien oder China 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. 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.⁵⁶

Angesichts der skizzierten Umstrittenheit hat sich ein an Sozialstandards ausgerichtetes internationales Handelsregime bisher nicht durchsetzen können, und Sozialklauseln sind bisher nur sehr zögerlich in bilateralen Handelsvereinbarungen aufgenommen worden. Die Durchsetzungskraft internationaler Institutionen bleibt damit bezüglich des Freihandels sehr viel größer als bezüglich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen.

Ein alternativer Weg zur Integration von Sozialklauseln in die WTO könnte in der Stärkung der Sanktionsmechanismen der ILO liegen. Zwar gibt es bereits umfassende Ansätze zur Einforderung von Standards im System der ILO, allerdings bleibt die Effektivität der Umsetzung weit hinter dem der Welthandelsorganisation zurück. Nur einmal in der Geschichte der Organisation, im Falle anhaltender Zwangsarbeit in Myanmar, kam die härteste Sanktionsform nach Artikel 33 des ILO-Statuts durch ein Klageverfahren am Internationalen Strafgerichtshof zur Anwendung. Dies zeigt, dass eine verbindliche Durchsetzung durchaus möglich ist, allerdings nur in schwersten und eindeutigsten Fällen wirklich zur Anwendung kommt.⁵⁷ Die Organisation setzt stattdessen eher auf Bemühungen zur langfristigen Verbesserung durch technische Zusammenarbeit. 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 unterstrich. Diese gelten ohne Ratifikation für alle Mitgliedsstaaten, und es müssen jährliche Berichte zu ihrer Erfüllung vorgelegt werden. Zudem hat sich die ILO zunehmend am allgemeineren Ansatz der menschenwürdigen Arbeit (*decent work*) ausgerichtet, um durch ein um-

fassenderes entwicklungsorientiertes Konzept stärker auch jene Menschen zu erreichen, die bisher nicht durch die Arbeitsnormen profitierten, etwa im informellen Sektor.⁵⁸

Neben Bestrebungen auf globaler Ebene durch internationale Organisationen einen verbindlichen Regulierungsrahmen zu schaffen, ist auch die Einführung verbindlicher Lohnuntergrenzen auf regionaler Ebene, insbesondere der EU, denkbar. Während es in Deutschland bislang keinen flächendeckenden Mindestlohn gibt, sind in vielen europäischen Ländern Mindestlohnregelungen seit langem etabliert. Allerdings ist die Spanne der Mindestlöhne in den EU-Mitgliedstaaten sehr groß: Während der gesetzliche Mindeststundenlohn in Bulgarien im Jahr 2011 kaufkraftbereinigt 1,43 € betrug, belief er sich in Luxemburg auf 8,39 €. Da sich die Kontextbedingungen in beiden Ländern stark unterscheiden, wäre die Einführung eines einheitlichen europäischen Mindestlohns in Form eines monetären Wertes schwer denkbar. Allerdings ist beiden Ländern gemein, dass relative Armut im nationalen Maßstab prozentual am Durchschnittseinkommen gemessen wird. So wäre eine europäische Maßgabe in Form eines gewissen Anteils des Nettodurchschnittslohns denkbar. Dies wird seit einigen Jahren seitens der Zivilgesellschaft gefordert.⁵⁹

Dabei zeigt der Mindestlohnvergleich in der EU allerdings auch, dass die Mitgliedstaaten den selbst auferlegten sozialen Maßgaben häufig nicht gerecht werden. In vielen europäischen Ländern stellt der Mindestlohn nur einen ‚Armutslohn‘ dar und verstößt so gegen Artikel 4 der europäischen Sozialcharta. Diese fordert einen ‚gerechten Lohn‘, der wiederum durch den europäischen Ausschuss für soziale Rechte des Europarates als mindestens 60 Prozent des Nettodurchschnittslohns definiert wurde. Mit Malta und Frankreich erfüllen aktuell nur zwei europäische Staaten diesen Anspruch, während die skandinavischen Länder Dänemark, Schweden und Norwegen durch ein flächendeckendes Tarifsysteem auch ohne gesetzliche Mindestlohnregelung ein vergleichsweise hohes Lohnniveau aufweisen. Die Situation in Deutschland, ohne gesetzliche Mindestlohnregelung oder ein entsprechend lückenloses Tarifsysteem, wird vom Ausschuss hingegen als Verstoß gegen Artikel 4 gewertet.⁶⁰

Neben zivilgesellschaftlichen Akteuren plädierte im Jahre 2008 daher 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.⁶¹

Über Forderungen nach Mindestlöhnen hinaus betonen einige Gewerkschaften auch die kartellrechtliche Dimension mangelnder Sozialstandards. So gibt es vor allem in der Lebensmittelproduktion Forderungen für kartellrechtliche Maßnahmen gegen die Vormachtstellung einiger weniger Handelsketten. Durch diese entstehe ein enormer Druck auf Zulieferbetriebe, der wiederum die Durchsetzung angemessener Sozialstandards erschwere.

Angesichts der bisher unzureichenden verbindlichen Regulierung haben sich zunehmend andere Formen zur Umsetzung von Arbeitsstandards herausgebildet, die in der Regel unverbindlicher sind und daher häufig als nur „zweitbeste“ Lösung angesichts bestehender Regulierungslücken im internationalen System angesehen werden. Zwei Beispiele für zivilgesellschaftliche Ansätze, ihre Ziele und Probleme, wollen wir im Folgenden kurz skizzieren.

V.2 EIN REGIONALER ANSATZ: DIE ASIA FLOOR WAGE CAMPAIGN

Die Asia Floor Wage Campaign (AFW) ist eine Initiative, die mehr als 60 Arbeitsrechtsorganisationen und Gewerkschaften aus Asien, den USA und Europa umfasst, die die Durchsetzung eines regionalen Lohnniveaus für die Textil- und Bekleidungsbranche in Asien anstrebt. Der regionale Lohnvorschlag der AFW bezieht sich bislang auf die Länder Bangladesch, China, Indonesien, Kambodscha, Sri Lanka und Thailand. Somit verfolgt die AFW eine Art regionalen Tarifansatz, um die Standortkonkurrenz zwischen diesen Ländern zu verringern und Lohndumping entgegenzuwirken. Diese regionale Ausrichtung wirft allerdings das Problem auf, dass eine Reihe unterschiedlicher Kontexte – einschließlich ungleicher Entwicklungs-, Preis- und Lohnniveaus – berücksichtigt werden müssen.

Der Vorschlag der AFW für die Definition eines Mindestlohns setzt sich dabei zu gleichen Teilen aus ‚Ausgaben für Nahrungsmittel‘ und ‚Ausgaben für andere Grundbedürfnisse‘ – wie Bekleidung, Unterkunft, soziale Sicherung, Ausbildung und Ersparnisse – zusammen. Der Lohn muss zudem in einer Arbeitszeit verdient werden, die nicht mehr als 48 Stunden pro Woche betragen darf. Die Kosten für Nahrungsmittel werden jeweils lokal ermittelt und werden, da es sich beim AFW um einen Familienlohn handelt, anschließend mit drei Verbrauchseinheiten (zwei Erwachsene + zwei

Kinder) multipliziert. 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 Asia Floor Wage von einer Kaufkraftparität (purchasing power parity, PPP) von 475 PPP- $\text{\$}$ pro Monat für das Jahr 2009.⁶²

Diese Forderung stellt jedoch zum Teil das Vielfache des in den Ländern gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns dar – im Fall von Bangladesh mehr als das 6-fache –, was zur Folge hat, dass die AFW-Forderung von den meisten Unternehmen als unrealistisch bezeichnet wird. Allerdings zeigt der Ansatz der AFW eine interessante Richtung auf, um die regionale Konkurrenz zwischen den Arbeiterinnen in Asien langfristig abzuschwächen und dabei den viel beschworenen ökonomischen Zwängen der Globalisierung grenzüberschreitende Lohnforderungen entgegenzusetzen.

V.3 EIN PRAGMATISCHER ANSATZ: DIE ‚WAGE LADDER‘ DER JO-IN

Ein anderer Ansatz wird mit der *Wage Ladder* verfolgt, die in der gemeinsamen Initiative *Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers Rights* (JO-IN) von unterschiedlichen Multistakeholder-Organisationen aus der Bekleidungs- und Textilbranche konzipiert wurde. Die *Wage Ladder* stellt ein einfaches Instrument dar, um unterschiedliche Löhne in Beziehung zueinander zu setzen und damit eine Grundlage für den Vergleich von Lohnhöhen in komplexen globalen Wertschöpfungsketten zu bieten. Aktuell arbeitet beispielsweise die holländische Fair Wear Foundation (FWF) mit diesem Ansatz, um mit beteiligten Zulieferbetrieben angemessene Lohnziele auszuhandeln.

In einem Schaubild werden dabei verschiedene Lohngrößen im Vergleich dargestellt. Dies können beispielsweise der geltende gesetzliche Mindestlohn, der Durchschnittslohn der Branche und etwa der Asia Floor Wage sein. Anschließend wird der aktuelle Lohn im jeweiligen Betrieb in Bezug zu diesen Lohngrößen abgebildet. So zeigt sich für Arbeitnehmerinnen und Unternehmensleitung anschaulich, wo die jeweilige Fabrik hinsichtlich des Lohnstandards steht und welche Lohngrößen realistische Ziele innerhalb planbarer Zeithorizonte sein könnten. Auf dieser Basis können dann im

Idealfall Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen, Gewerkschaften oder Multistakeholder-Organisationen in konstruktive Verhandlungen treten.

Der Ansatz versucht folglich das Ziel eines existenzsichernden Lohns abhängig von tatsächlichen Löhnen im jeweiligen Kontext nach und nach durch kontinuierliche Verbesserung zu erreichen. Darüber hinaus bietet die *Wage Ladder* auch die 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. Die Lohnleiter findet inzwischen eine immer weitere Verbreitung. So entwickelt auch das *World Banana Forum* eine Lohnleiter für Plantagen, und auch für Teepflückerinnen gibt es vergleichbare Bemühungen.⁶³

Kritik an diesem Ansatz zielt vor allem darauf, dass durch den offenen und unverbindlichen Charakter auch Niedriglöhne gerechtfertigt werden könnten.

V.4 FÖRDERUNG DER SELBSTORGANISATION PREKÄR UND INFORMELL BESCHÄFTIGTER

Die effektive Selbstorganisation und Interessenvertretung stellt nach wie vor große Herausforderungen insbesondere für jene Arbeitnehmerinnen dar, die in nicht formellen und prekären Arbeitsverhältnissen stehen. Sie ist eine zentrale Voraussetzung für die Möglichkeit der Verbesserung der Lohnsituation und der Arbeitsbedingungen insgesamt. Angesichts der grenzüberschreitenden Dimensionen der Wirtschaft und der zunehmenden Informalität der Erwerbsarbeit haben sich unterschiedliche Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Initiativen in den letzten Jahren verstärkt um angemessene Formen der Selbstorganisation von Arbeitnehmern jenseits traditioneller, vorwiegend nationaler Gewerkschaften bemüht. Ein besonders bekanntes Beispiel hierfür ist die indische *Self Employed Women's Association* (SEWA), die als Gewerkschaft informell beschäftigter Frauen, vor allem Textilarbeiterinnen, 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 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 kommenden Wanderarbeiterinnen zu ermöglichen. 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.

ENDNOTEN

- ¹ Thomas Pogge (2007): „Anerkannt und doch verletzt durch internationales Recht. Die Menschenrechte der Armen“, in: Barbara Bleisch und Peter Schaber [Hg.]: *Weltarmut und Ethik*, Paderborn, S. 97f..
- ² Die von der Weltbank definierte Schwelle für ‚absolute‘ Armut liegt 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. Die Menschen, die unter diese globale Armutsgrenze fallen, werden als ‚absolut‘ arm verstanden, insbesondere in Abgrenzung zum Begriff der ‚relativen‘ Armut, der sich auf innergesellschaftliche/-staatliche Armut bezieht. Für eine Problematisierung des Armutsbegriff s. auch Christian Neuhäuser (2010): „Zwei Formen der Entwürdigung. Relative und absolute Armut“, in: *Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie*, S. 542-56.
- ³ Statistisches Bundesamt (2006): *Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus LEBEN IN EUROPA für Deutschland 2005*, Wiesbaden, S.17-9, im Internet unter: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2006/EU-Silc/Pressebrochure__EU__Silc,property=file.pdf [08.05.2011].
- ⁴ International Labour Organisation (ILO) (2010a): *Global Employment Trends January 2010*, Genf, S.22, im Internet unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_elm/@trends/documents/publication/wcms_120471.pdf [02.06.2011].
- ⁵ Zitiert nach Yasmina Halamwi (2011): „Eine Milliarde T-Shirts im Jahr“, in: *Le Monde diplomatique (deutsche Ausgabe) Nr. 9466 vom 8.4.2011*, im Internet unter: <http://www.monde-diplomatique.de/pm/2011/04/08.mondeText.artikel,a0057.idx,17> [11.05.11].
- ⁶ Wir beziehen uns im weiteren Verlauf, wenn nicht anders angegeben, nicht nur auf Frauen, verwenden jedoch zur besseren Lesbarkeit durchgehend die weibliche Form, weil mehrheitliche Frauen von prekären Einkommensverhältnissen betroffen sind.
- ⁷ Deutscher Gewerkschaftsbund (2011): *Zahlen-Daten-Fakten zum Thema Lohndumping*, Berlin, im Internet unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++648e722a-38f4-11e0-62c8-00188b4dc422> [03.06.11].
- ⁸ Vgl. Daniel Vaughan-Whitehead (2010): *Fair Wages. Strengthening Corporate Social Responsibility*, Cheltenham/ Northampton.
- ⁹ Hannah Arendt (2002 [1958]): *Vita Activa oder Vom tätigen Leben*, München.
- ¹⁰ Für einen kurzen Überblick über die Entwicklung des Arbeitsbegriffes: Manfred Füllsack (2009): *Arbeit*, Wien.

-
- ¹¹ Vgl. auch Oskar Negt (2011): „Arbeit und menschliche Würde“, in: *APuZ 15/2011*, S. 3-5.
- ¹² *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland* (2010 [1949]), Art.1 Abs.1, im Internet unter: http://www.bpb.de/wissen/Q01ETK,0,Das_Grundgesetz_f%FCr_die_Bundesrepublik_Deutschland.html [16.06.2011].
- ¹³ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung [Hg.] (2004): *Menschenrechte. Dokumente und Deklarationen*, Berlin.
- ¹⁴ *Katechismus der Katholischen Kirche* (1997), Absatz 1700, im Internet unter: http://www.vatican.va/archive/DEU0035/_INDEX.HTM [16.06.2011].
- ¹⁵ Immanuel Kant (1998 [1797]): *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten*, Ditzingen.
- ¹⁶ Vgl. Avischai Margalit (1997): *Politik der Würde*, Berlin.
- ¹⁷ Auch wenn die Verbindung zumeist als Begründungsrelation erscheint – aufgrund der den Menschen eigentümlichen Würde kommen ihm gewisse Rechte zu – kann diese auch umgekehrt verstanden werden: Wenn die Menschenrechte geachtet werden, so ist auch die menschliche Würde geschützt. Vgl. Markus Stephanians (2003): „Gleiche Würde, gleiche Rechte“ in: Ralf Stoecker (Hg.): *Menschenwürde. Annäherungen an einen Begriff*, Wien, S. 43-63.
- ¹⁸ Eigene Übersetzung nach Committee on Economic, Social and Cultural Rights (2005): *The Right to Work, General Comment No. 18, Article 6 of the International Covenant 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]. Separate Kommentare zu Artikel 7 und 8 des Sozialpaktes existieren bislang nicht, werden allerdings im Kommentar zu Artikel 6 ohne weitere zeitliche Spezifizierung angekündigt.
- ¹⁹ Europarat (1996): *Europäische Sozialcharta (revidiert)*, nichtamtliche Übersetzung, im Internet unter: <http://conventions.coe.int/Treaty/ger/Treaties/Html/163.htm> [07.01.2012].
- ²⁰ International Labour Organisation (ILO) (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].
- ²¹ ILO (1948): *Übereinkommen 87 - Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes* und ILO (1949): *Übereinkommen 98 - Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen* / ILO (1930): *Übereinkommen 29 - Zwangsarbeit* und ILO (1957): *Übereinkommen 105 - Abschaffung der Zwangsarbeit* / ILO (1973): *Übereinkommen 138 - Mindestalter*, und ILO (1999): *Übereinkommen 182 - Verbot und un-*

verzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit / ILO (1951): *Übereinkommen 100 - Gleichheit des Entgelts* und ILO (1958): *Übereinkommen 111 - Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)*. Alle Dokumente sind einzusehen unter: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm> [13.10.2011].

- ²² ILO (2003 [1955]): „Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation“, in: Internationales Arbeitsamt (IAA) [Hg.]: *Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation und Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz*, S.27, im Internet unter: <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/download/iloverfassungde.03.pdf> [13.10.2011]. Vgl. auch ILO (1928): *Übereinkommen 26 - Übereinkommen über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen* sowie ILO (1970): *Übereinkommen 131 - Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, besonders unter Berücksichtigung der Entwicklungsländer*, einzusehen unter: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm> [13.10.2011].
- ²³ Vgl. ILO (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] und ILO (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].
- ²⁴ ILO (2000): *Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik*, im internet unter: http://www.humanrights.ch/upload/pdf/050728_tripartiteDeclaration_ILO_deutsch2001.pdf [07.01.2012].
- ²⁵ Pogge (2007), S. 109.
- ²⁶ Christian Hecker (2008): *Lohn- und Preisgerechtigkeit. Historische Rückblicke und aktuelle Perspektiven unter besonderer Berücksichtigung der christlichen Soziallehren*, Marburg.
- ²⁷ Donald R. Stabile (2008): *The Living Wage: Lessons from the History of Economic Thought*. Cheltenham/Northampton.
- ²⁸ Daniel Vaughan-Whitehead (2010), S. 13.
- ²⁹ Vgl. Vaughan-Whitehead (2010), S. 8.
- ³⁰ Wolfgang Merkel (2001): „Soziale Gerechtigkeit und die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus“, in: *Berliner Journal für Soziologie*, 11(2), S. 135.
- ³¹ Stefan Liebig und Meike May (2009): „Dimensionen sozialer Gerechtigkeit“, in: *APuZ* 47/2009, S. 3.
- ³² Hecker (2008), S. 282.

-
- ³³ Holger Lengfeld (2007): „Lohngerechtigkeit im Wandel der Arbeitsgesellschaft“, in: *APuZ 4-5/2007*, S. 11-7.
- ³⁴ Alexander Grasse, Carmen Ludwig und Berthold Dietz (2006): „Problemfeld ‚soziale Gerechtigkeit‘. Motive, Inhalte und Perspektiven“, in: dies.[Hg.]: *Soziale Gerechtigkeit. Reformpolitik am Scheideweg*, Wiesbaden.
- ³⁵ Grasse et al. (2006), S. 19f..
- ³⁶ Henning Hahn (2009): *Globale Gerechtigkeit. Eine philosophische Einführung*, Frankfurt a.M.; vgl. auch Christoph Broszies und Henning Hahn [Hg.] (2010): *Globale Gerechtigkeit. Schlüsseltexte zur Debatte zwischen Partikularismus und Kosmopolitismus*, Berlin. Kosmopolitische Positionen vertreten bspw. Peter Singer (2007 [1974]): „Hunger, Wohlstand und Moral“, in: Vgl. Barbara Bleisch und Peter Schaber [Hg.]: *Weltarmut und Ethik*, Paderborn, S. 37-51 und Pogge (2007). Eine partikularistische Position findet sich u.a. bei John Rawls (2002): *Das Recht der Völker*, Berlin.
- ³⁷ Vgl. Thomas Nagel (2010): „Das Problem globaler Gerechtigkeit“, in: Henning Hahn und Christoph Broszies [Hg.]: *Globale Gerechtigkeit. Schlüsseltexte zur Debatte zwischen Partikularismus und Kosmopolitismus*, Berlin, S. 104-44 sowie Julian Nida-Rümelin und Martin Rechenauer (2009): „Internationale Gerechtigkeit“, in: Mir A. Ferdossi [Hg.]: *Internationale Politik als Überlebensstrategie*, München, S.297-321.
- ³⁸ Pogge (2007). Vgl. auch Iris Marion Young (2010): „Verantwortung und globale Gerechtigkeit: Ein Modell sozialer Verbundenheit“, in: Christoph Broszies und Henning Hahn [Hg.]: *Globale Gerechtigkeit. Schlüsseltexte zur Debatte zwischen Partikularismus und Kosmopolitismus*, Berlin, S. 329-69. Young vertritt gegenüber ein anderes Verständnis globaler Gerechtigkeit, dass sie explizit entwirft, um den strukturellen Ungerechtigkeiten, die sich in Arbeitsbeziehungen im Kontext der Globalisierung jenseits institutioneller Kontexte manifestieren.
- ³⁹ Vgl. Jeroen Merk (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].
- ⁴⁰ Vgl. in Bezug auf die USA David H. Ciscel (2004): „The Determination of Living Wages“, in: Deborah M. Figart (Hg.): *Living Wage Movements. Global Perspectives*, London/New York, S. 51.
- ⁴¹ 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] (eigene Übersetzung).

-
- ⁴² Vgl. auch die Übersicht des Maquila Solidarity Network (o.D.): *Living Wage Standards in Codes of Conduct*, im Internet unter: <http://en.maquilasolidarity.org/node/320> [04.10.2011].
- ⁴³ Vgl. Vaughan-Whitehead (2010), S. 88.
- ⁴⁴ Vgl. Doug Miller und Peter Williams (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. 100.
- ⁴⁵ ILO (2010b): *Global Wage Report 2010/11. Wage Policies in Times of Crises*, Genf, S. 118, im Internet unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_145265.pdf [02.10.2011].
- ⁴⁶ Vaughan-Whitehead (2010), S. 22.
- ⁴⁷ Merk (2009), S. 32.
- ⁴⁸ Vgl. Jeroen Merk (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. 117.
- ⁴⁹ Vgl. Thomas Fetzter (2010): „The Late Birth of Transnational Labour Cooperation. Cross-Border Trade Union Networks at Ford and General Motors (1953-2001)“, in: *Labour History Review*, 75(1), S. 76-97.
- ⁵⁰ Vgl. Merk (2010), S. 117.
- ⁵¹ Vgl. Bettina Musiolek (2010): *Geschlechtergerechtigkeit und freiwillige Instrumente der Unternehmensverantwortung in globalen Produktionsnetzwerken und Lieferketten*, INEF Forschungsreihe Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und Nachhaltige Entwicklung 07/2010, S. 37, im Internet unter: http://www.humanrights-business.org/files/geschlechtergerechtigkeit_und_freiwillige_instrumente_der_unternehmensverantwortung_musiolek.pdf [13.09.2011].
- ⁵² Vgl. Anibel Ferus-Comelo (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*, Temple University Press, S. 43-54.
- ⁵³ Musiolek (2010), S. 79ff.
- ⁵⁴ Vgl. Nina Ascoly (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 [29.12.2011].
- ⁵⁵ Vgl. hierzu etwa Christoph Scherrer, Thomas Greven und Volker Frank (1998): *Sozialklauseln: Arbeiterrechte im Welthandel*. Münster.

-
- ⁵⁶ Vgl. Hermann Sauter (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.
- ⁵⁷ Th. Jacob von Andreae (2004): Die Internationale Arbeitsorganisation als institutionalisiertes Verhandlungssystem. Eine völkerrechtliche Betrachtung, in: Franz Urban Pappi et al. (Hg.): Die Institutionalisierung internationaler Verhandlungen. Frankfurt/Main, S. 144.
- ⁵⁸ Vgl. Christoph Mielke (2009): *Die strategische Neuausrichtung der ILO am Beispiel des Verbots von Kinderarbeit – Internationale Normen vs. lokale Realitäten?* In: Ellen Ehmke et al. (Hg.): Internationale Arbeitsstandards in einer globalisierten Welt. Wiesbaden.
- ⁵⁹ Vgl. u.a. Hans-Böckler-Stiftung (2007): *Böckler Impuls 1/2007*, im Internet unter: http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2007_01_1.pdf [07.01.2011].
- ⁶⁰ Vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (2011): *WSI-Mindestlohnbericht 2011 – Mindestlöhne unter Krisendruck*, im Internet unter: http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2011_03_schulten.pdf [07.01.2012].
- ⁶¹ 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 unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:009E:0011:0025:DE:PDF> [08.01.2012].
- ⁶² 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].
- ⁶³ Vgl. 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].

B POSITION UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Forderung nach menschenwürdigen Einkommen ist aktueller denn je. Auch durch die fortgeschrittene Globalisierung sind Löhne abhängig Beschäftigter zunehmend in die Krise geraten und stellen *teils massive Verletzungen der Menschenwürde* dar. Einerseits sehen sich Arbeitnehmerinnen in sogenannten *Niedriglohnländern* mit Hungerlöhnen konfrontiert, die trotz oftmals unmenschlicher Bedingungen und exzessiver Überstunden *in vielen Fällen kein Leben oberhalb der absoluten Armutsgrenze ermöglichen*. Auf der anderen Seite sehen sich *hiesige Arbeitnehmerinnen und nationale Gewerkschaften mit dem Argument der Konkurrenz aus diesen Produktionsländern konfrontiert*. Weltweite Standortkonkurrenz und hohe Arbeitslosigkeit entfalten heute in Industrieländern ein permanentes Drohszenario, wodurch Forderungen nach fairen Löhnen massiv erschwert werden. Der dramatisch angewachsene Niedriglohnsektor führt dazu, dass *auch in Deutschland immer mehr Menschen trotz Arbeit in Armut leben*. Zwar unterscheiden sich die Formen der Armut in diesen beiden Kontexten teilweise deutlich in ihrem Ausmaß, doch nichtsdestotrotz *stellen sie beide eine Verletzung der Menschenwürde und massive moralische Missstände* dar. Dies wird sowohl aus einer menschenrechtlichen Perspektive als auch aus unterschiedlichen Gerechtigkeitskonzeptionen deutlich.

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 grundlegenden Rechtsverletzungen betroffen. Stigmatisierung, Mangel an sozialer Teilhabe und kulturellem Leben führen zu menschenunwürdigen Lebenssituationen, die eng mit der Lohnfrage verbunden sind. Diese werden durch eine zunehmende Prekarisierung der Arbeit weltweit noch verstärkt. Die Verbindung der Lohnfrage mit anderen sozialen Kernproblemen wirft somit die Forderung nach kohärenter Politikgestaltung auf. In einem Zeitalter der Informalisierung und Flexibilisierung der Arbeit müssen vor allem die Voraussetzungen für Bildung, Ausbildung und Qualifizierung besonders für benachteiligte und verletzte Gruppen beachtet werden.

Nicht nur auf die stark globalisierten Industriesektoren, z.B. die Bekleidungsindustrie, beschränken sich die beobachteten Probleme. Landwirtschaftliche Arbeit ist heute in vielen Fällen ebenso Teil transnationaler Wertschöpfungsketten und somit mit vergleichbaren Herausforderungen konfrontiert. Selbst in Sektoren, in denen die Transnationalisierung der Produktion noch nicht so weit fortgeschritten ist, sehen sich Arbeiterinnen angesichts globaler oder regionaler Konkurrenz mit einem wachsenden Lohndruck konfrontiert. So finden sich auch in Dienstleistungsbranchen häufig ebenso inakzeptable Lohnverhältnisse und Arbeitsbedingungen. Zudem können wir ein hohes Maß an informeller Arbeit, mangelnde Arbeitnehmerinnen-Vertretungen und unterschiedliche Formen der Diskriminierung ebenso als übergreifende Probleme der globalen Wirtschaft begreifen.

Gleichwohl geraten die genannten Missstände in gängigen Debatten über Löhne, in denen oftmals *stark verengte Produktivitäts- und Leistungsargumente* dominieren, in den Hintergrund. Wir weisen auf dieses Problem mit Blick auf einige wesentliche politik-ökonomische Kernprobleme hin, welche einer erfolgreichen Durchsetzung angemessener Löhne im Kontext der globalen Wirtschaft entgegenstehen. Mit unserer Orientierungshilfe versuchen wir, die marginalisierten Aspekte der Debatte in den Vordergrund zu rücken. In der gebotenen Kürze bieten wir ein alternatives normatives Verständnis der ‚ökonomischen Notwendigkeiten‘ aktueller Lohnpolitiken in der Globalisierung an, das den arbeitenden Menschen in den Mittelpunkt rückt.

Trotz der weit verbreiteten Wahrnehmung globaler Missstände haben sich bisher international keine effektiven Formen der Regulierung der Lohnfrage herausgebildet. Während auf globaler Ebene die Integration von Sozialklauseln in das Welthandelssystem kontrovers diskutiert wird, haben sich auf regionaler Ebene noch keine verbindlichen Mindestlohnforderungen durchsetzen können. Alternativ gibt es dort bisher vor allem Initiativen, die auf Freiwilligkeit beruhen.

Die genannten Hürden für die Durchsetzung menschenwürdiger Einkommen verdeutlichen zudem mehr denn je die zentrale Bedeutung funktionsfördernder 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 Arbeitnehmerinnenvertretung sind. Nur durch grenzüberschreitende Solidarität zwischen Arbeitnehmerinnen kann eine soziale Gestaltung von Lohnpolitiken im Kontext fragmentierter Produktions- und Arbeitsverhältnisse erreicht werden. Grenzüberschreitende Strukturen, etwa im Rahmen von transnationalen und globalen Gewerkschaftsverbänden, Weltkonzernbetriebsräten oder internationalen Rahmenabkommen, stellen hierbei wichtige Ansatzpunkte dar.

Die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren im Rahmen von Multistakeholder-Initiativen stellt eine vielversprechende Möglichkeit dar, diese grenz- und kulturübergreifende Herausforderung anzugehen. Gerade lokale (Frauen-)Gruppen sollten aktiv einbezogen werden. Kirchliche Organisationen können hierbei durch ihre christliche Sozialethik, durch ihre starke transnationale Vernetzung und ihr weltweites Mobilisierungspotenzial eine wichtige Rolle einnehmen.

Für Forderungen hinsichtlich der Gestaltung von Löhnen können wir schließen, dass es von entscheidender Bedeutung ist, die *verengte ökonomische Argumentation über die Produktivität der Arbeitskraft zu problematisieren und vielmehr unterschiedlichste Aspekte der Lohndebatte zu betonen*. So stellt sich nicht nur das Produktivitätsargument auf den zweiten Blick als problematisch dar, weil letztlich hierdurch die Frage der Lohnerhöhung lediglich anhand relativer Produktivitätssteigerungen beurteilt wird, ohne dass der Gesamtanteil der Löhne am Unternehmensgewinn hinterfragt wird. Die Frage des fairen oder gerechten Anteils der Arbeit am Bruttoinlandsprodukt, wird derweil in aller Regel nicht thematisiert. Auch die Frage des massiv ungleichen Aushandlungsprozesses zwischen Arbeitnehmerinnen und Unternehmen sowie das Problem der massiven Ungleichverteilung von Einkommen und Chancen werden in heutigen Lohndebatten auf Basis von marktbasierter ‚Faktorpreisbildung‘ allzu oft marginalisiert. Dabei handelt es sich um zentrale Fragen mit Blick auf die Zukunft der Arbeit und einer nachhaltigen Beschäftigungspolitik, damit der sozialen Gestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse insgesamt. Es gebietet letztlich die Menschenwürde, dass diese Aspekte als mindestens ebenso gültige und wichtige Faktoren anerkannt werden, wie die Notwendigkeit unternehmerischer Profite und die Freiheit der Standortwahl.

Die Sicherstellung eines menschenwürdigen Einkommens aller arbeitenden Menschen ist ein wichtiger Bestandteil der Implementierung der

ethischen und völkerrechtlichen Maßgabe menschenwürdiger Arbeit in der globalisierten Welt. Gewerkschaft und Kirche setzen sich dafür ein und formulieren Handlungsempfehlungen an politische Akteure, Institutionen und Entscheidungsträger sowohl in wirtschaftlich reichen Ländern mit nach wie vor hohem Anteil formeller Wirtschaft als auch in Ländern, in denen überwiegend informell gearbeitet wird:

Die **Regierungen der internationalen Staatengemeinschaft...**

...sollten sich entsprechend ihrer menschenrechtlichen Verpflichtung, die sie im Kontext internationaler Organisationen und regionaler Zusammenschlüsse eingegangen sind, explizit zu einer Politik bekennen, die die Durchsetzung menschenwürdiger Einkommen auf nationaler und globaler Ebene verfolgt.

...sollten die Zahlung von nicht- menschenwürdigen Einkommen im Kontext der Produktionsketten transnationaler Unternehmen öffentlich verurteilen und soweit wie möglich regulierend eingreifen, etwa auch im Rahmen der Zusammenarbeit mit der ILO.

...sollten sich unter Bezugnahme auf die Millenniumsziele 1 (Beseitigung der extremen Armut und Schaffung menschenwürdiger Arbeit) und 8 (Aufbau einer weltweiten Entwicklungspartnerschaft) gegenseitig bei der Sicherstellung menschenwürdiger Einkommen unterstützen.

Die **Bundesregierung und andere OECD-Länder...**

...sollten die Maßgabe politischer Kohärenz im Sinne ihrer menschenrechtlichen Pflichten befolgen. Dies gilt ressortübergreifend sowohl für Wirtschafts- und Sozialpolitik, wie auch Gesundheits-, Bildungs-, Entwicklungs- und Außenpolitik. Dem Thema menschenwürdiger Einkommen muss hierbei verstärkt politische Aufmerksamkeit gewidmet werden.

...sollten im Rahmen bilateraler Handelsabkommen, der internationalen Zusammenarbeit sowie der Außenwirtschaftsförderung die Maßgabe eines

menschenwürdigen Einkommens stärker berücksichtigen und Anstrengungen unternehmen, diese auch in Kontexten außerhalb des eigenen Territoriums gemäß ihrer menschenrechtlichen Verpflichtungen voranzutreiben.

...sollten im Rahmen der Förderung von Unternehmen und Corporate Social Responsibility-Initiativen den Aspekt menschenwürdiger Einkommen in der globalen Wertschöpfungskette stärker berücksichtigen.

...sollten neben der Erwägung der Wirtschaftlichkeit und der Sicherstellung der Verfahrenstransparenz soziale Standards, einschließlich der Zahlung menschenwürdiger Einkommen, zu festen Kriterien der öffentlichen Beschaffung und Auftragsvergabe machen.

...sollten sich in der Außenpolitik gemäß dem menschenrechtlichen Gebot zur internationalen Zusammenarbeit für die Etablierung verbindlicher Standards bezüglich einer Lohnhöhe einsetzen, die ein der menschlichen Würde und den Menschenrechten gemäßes Auskommen sichert.

...sollte einen flächendeckenden Mindestlohn in Deutschland überall dort einführen, wo Tarifparteien nicht in der Lage sind, auf dem Wege von Tarifverhandlungen ein menschenwürdiges Einkommen zu vereinbaren, das Arbeitnehmerinnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben ermöglicht.

Insbesondere die **Europäische Union** ...

...sollte auf globaler Ebene eine Vorreiterrolle bezüglich der Durchsetzung menschenwürdiger Einkommen einnehmen und ein entsprechendes klares politisches Bekenntnis abgeben. Ein Ansatzpunkt wäre hier die Integration in die jüngst veröffentlichte CSR-Strategie der EU-Kommission.

...sollte eine verbindliche Vorgabe verabschieden, die die Mitgliedstaaten auf die Festlegung von Lohnhöhen oberhalb der relativen Armutsgrenze verpflichtet, durch gesetzliche Vorgabe Existenz sichernder Mindestlöhne, die nicht durch individuelle oder kollektive Vereinbarungen unterschritten werden können.

...sollte Sozialklauseln in Handelsabkommen aufnehmen, die die Maßgabe menschenwürdiger Einkommen berücksichtigen.

...sollte die Mitgliedsstaaten anhalten, in der Außenwirtschaftsförderung sowie in bilateralen Handelsabkommen entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

...sollte auch im Zuge der Maßnahmen gegen die Finanz- und Schuldenkrise die Grundsätze menschenwürdigen Einkommens nicht verletzen

(Transnationale) **Unternehmen...**

...sollten entsprechende Maßnahmen in ihren Zulieferketten zur Durchsetzung menschenwürdiger Löhne ergreifen. Diese sollten auch die eigene Einkaufspolitik einschließen. Dazu gehört es auch, für Transparenz in der eigenen Einkaufspolitik zu sorgen.

...sollten sich für die Durchsetzung entsprechender Maßnahmen auf nationaler, regionaler sowie globaler Ebene im Sinne eines verantwortungsbewussten level-playing-fields stark machen.

...sollten das Recht auf Organisationsfreiheit und Tarifverhandlungen in ihren Betrieben und den ihnen zuliefernden Wertschöpfungsketten respektieren und sich in ihren Produktions- und Handelsländern für den sozialen Dialog einsetzen.

Gewerkschaften, Betriebs- und Konzernvertretungen sowie zivilgesellschaftliche und kirchliche Organisationen...

...sollten stärker Ansätze der Organisation, vor allem der Selbstorganisation, sowohl in formeller als auch informeller Wirtschaft verfolgen, um den Herausforderungen der Globalisierung zu begegnen, z.B. nationalem Lohndumping im Zuge globaler Standortkonkurrenz durch transnationale Organisationsformen, regionale Lösungsansätze und grenzüberschreitende Initiativen. Dies soll auch im Rahmen von Multistakeholder-Initiativen unter Einbeziehung lokaler Gruppen geschehen.

...sollten sich gegenseitig im sozialen Dialog unterstützen unter Anerkennung der spezifischen Aufgaben

...sollten im Gespräch mit Regierungen gemeinsam Themen entwicklungspolitischer und menschenrechtlicher Dimension zur Förderung des sozialen Friedens aufgreifen

...sollten ihre Betriebs- und Konzernmacht nutzen, um für menschenwürdige Arbeitsbedingungen und menschenwürdiges Einkommen in ihren ausländischen Standorten in der Zulieferkette durchzusetzen.

...sollten die internationale Solidarität durch Ausweitung internationaler Zusammenarbeit und Austausch stärken.

LITERATURVERZEICHNIS

Arendt, Hannah (2002 [1958]): *Vita Activa oder Vom tätigen Leben*, München.

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 [29.12.2011].

Broszies, Christoph und Hahn, Henning [Hg.] (2010): *Globale Gerechtigkeit. Schlüsseltex-te zur Debatte zwischen Partikularismus und Kosmopolitismus*, Berlin.

Bundeszentrale für politische Bildung [Hg.] (2004): *Menschenrechte. Dokumente und Deklarationen*, Berlin.

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/> [13.10.2011].

Committee on Economic, Social and Cultural Rights (2005): *The Right to Work, General Comment No. 18, Article 6 of the International Covenant 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].

Deutscher Gewerkschaftsbund (2011): *Zahlen-Daten-Fakten zum Thema Lohndumping*, Berlin, im Internet unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++648e722a-38f4-11e0-62c8-00188b4dc422> [03.06.11].

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].

Europäisches Parlament (2008): *Förderung der sozialen Integration und die Bekämpfung der Armut, einschließlich der Kinderarmut, in der EU*, EntschlieÙung vom 9. Oktober, INI/2008/2034, im Internet unter: <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].

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].

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 Environ-*

mental Justice in the Global Electronics Industry, Temple University Press, S. 43-54.

Fetzer, Thomas (2010): „The Late Birth of Transnational Labour Cooperation. Cross-Border Trade Union Networks at Ford and General Motors (1953-2001)“, in: *Labour History Review*, 75(1), S. 76-97.

Füllsack, Manfred (2009): *Arbeit*, Wien.

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

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (2010 [1949]), im Internet unter: http://www.bpb.de/wissen/Q01ETK,0,Das_Grundgesetz_f%FCr_die_Bundesrepublik_Deutschland.html [16.06.2011].

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

Halamwi, Yasmina (2011): „Eine Milliarde T-Shirts im Jahr“, in: *Le Monde diplomatique (deutsche Ausgabe) Nr. 9466 vom 8.4.2011*, im Internet unter: <http://www.monde-diplomatique.de/pm/2011/04/08.mondeText.artikel,a0057.idx,17> [11.05.11].

Hans-Böckler-Stiftung (2007): *BöcklerImpuls 1/2007*, im Internet unter: http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2007_01_1.pdf [07.01.2011].

Hecker, Christian (2008): *Lohn- und Preisgerechtigkeit. Historische Rückblicke und aktuelle Perspektiven unter besonderer Berücksichtigung der christlichen Soziallehren*, Marburg.

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> [13.10.2011].

_____ (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> [13.10.2011].

_____ (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*, einzusehen 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_tripartiteDeclaration_ILO_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].

_____ (2010): *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].

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].

Kant, Immanuel (1998 [1797]): *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten*, Ditzingen.

Katechismus der Katholischen Kirche (1997), im Internet unter:
http://www.vatican.va/archive/DEU0035/_INDEX.HTM [16.06.2011].

Lengfeld, Holger (2007): „Lohngerechtigkeit im Wandel der Arbeitsgesellschaft“, in: *APuZ* 4-5/2007, S. 11-7.

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

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

Margalit, Avischai (1997): *Politik der Würde*, Berlin.

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.

Merkel, Wolfgang (2001): „Soziale Gerechtigkeit und die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus“, in: *Berliner Journal für Soziologie*, 11(2), S. 135-57.

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.

Miller, Doug und 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.

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].

Nagel, Thomas (2010): „Das Problem globaler Gerechtigkeit“, in: Henning Hahn und Christoph Broszies [Hg.]: *Globale Gerechtigkeit. Schlüsseltex-te zur Debatte zwischen Partikularismus und Kosmopolitismus*, Berlin, S. 104-44.

Negt, Oskar (2011): „Arbeit und menschliche Würde“, in: *APuZ* 15/2011, S. 3-5.

Neuhäuser, Christian (2010): „Zwei Formen der Entwürdigung. Relative und absolute Armut“, in: *Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie*, S. 542-56.

- Nida-Rümelin, Julian und Rechenauer, Martin (2009): „Internationale Gerechtigkeit“, in: Mir A. Ferdossi [Hg.]: *Internationale Politik als Überlebensstrategie*, München, S. 297-321.
- Pogge, Thomas (2007): „Anerkannt und doch verletzt durch internationales Recht. Die Menschenrechte der Armen“, in: Barbara Bleisch und Peter Schaber [Hg.]: *Weltarmut und Ethik*, Paderborn, S. 95-138.
- Rawls, John (2002): *Das Recht der Völker*, Berlin.
- Scherrer, Christoph; Greven, Thomas und Frank, Volker (1998): *Sozialklauseln: Arbeiterrechte im Welthandel*, Münster.
- Singer, Peter (2007 [1974]): „Hunger, Wohlstand und Moral“, in: Vgl. Barbara Bleisch und Peter Schaber [Hg.]: *Weltarmut und Ethik*, Paderborn, S. 37-51.
- Stabile, Donald R. (2008): *The Living Wage. Lessons from the History of Economic Thought*, Cheltenham/Northampton.
- Statistisches Bundesamt (2006): *Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus LEBEN IN EUROPA für Deutschland 2005*, Wiesbaden, im Internet unter:
http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2006/EU-Silc/Pressebrochure__EU__Silc,property=file.pdf
 [08.05.2011].
- Stephanians, Markus (2003): „Gleiche Würde, gleiche Rechte“ in: Ralf Stoecker (Hg.): *Menschenwürde. Annäherungen an einen Begriff*, Wien, S. 43-63.
- Vaughan-Whitehead, Daniel (2010): *Fair Wages. Strengthening Corporate Social Responsibility*, Cheltenham/ Northampton.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (2011): *WSI-Mindestlohnbericht 2011 – Mindestlöhne unter Krisendruck*, im Internet unter:
http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2011_03_schulten.pdf [07.01.2012].
- Young, Iris Marion (2010): „Verantwortung und globale Gerechtigkeit: Ein Modell sozialer Verbundenheit“, in: Christoph Brosniesz und Henning Hahn [Hg.]: *Globale Gerechtigkeit. Schlüsseltexte zur Debatte zwischen Partikularismus und Kosmopolitismus*, Berlin, S. 329-69.