

BITTE FAIR

UND NICHT NUR SCHÖNER SCHEIN

FAIRTRADE

von Ralf-Stefan Beppler

Leibeigentum, Frondienste und Sklaverei sind durch die Vereinten Nationen längst verboten, doch klagen heute immer wieder Menschenrechtsgruppen über moderne Formen von Ausbeutung – vor allem am Arbeitsplatz. Und das obwohl es Sozialstandards für Arbeitsplätze gibt. **Wie sieht das bei Outdoorfirmen aus?**



Das Wort „Sweatshops“ ist kein Jugendbegriff für anabolikaschwangere Muckibuden, auch nicht für schicke Workoutcenter oder Fitnessstudios. Sweatshops, das ist die Bezeichnung für Produktionsbetriebe, die ihre Näherinnen und Näher im unterbezahlten Akkord arbeiten

lassen, ihnen die grundlegenden Arbeitsplatz- und Menschenrechte am Arbeitsplatz vorenthalten, kurz: sie gnadenlos ausbeuten. Mal ehrlich: T-Shirts für Fünf Euro, Fleece für 9,95

DIE WANDERMAGAZIN-SERIE*: LEBEN IM GLEICHGEWICHT

Funktion und Ökologie – 155 (Nov./Dez. 2010)

Langlebigkeit – 156 (Jan./Feb. 2011)

Recycelte Produkte – 157 (März/April 2011)

Naturfasern – 159 (Juli/August)

Membranen & Umwelt – 160 (Sept./Okt. 2011)

Fairtrade – in dieser Ausgabe

Produktionsstandorte – 162 (Jan./Feb. 2012)

* Änderungen vorbehalten



Für Tatonka tätige Näherin: Open Factory ist hier der zielführende Name, den Produzent und Ausrüster für die faire Produktion gewählt haben.

oder menschenwürdigen Arbeitsbedingungen produzieren, sondern vermutlich nur mit Ausbeutung.

GIER, CHAOS UND DRUCK

Die Ursachen für die Ausbeutung finden sich dabei in den allermeisten Fällen nicht in den Strukturen der Produktionsländer, sondern bei uns. Die Gier nach immer höheren Dividenden und Gewinnspannen ist eine der Ursachen. Das Chaos in den internen Ablaufstrukturen und Arbeitsvorbereitungen fördert ebenfalls die Ausbeutung. Häufig ist es so, dass z.B. die Näherinnen in den Produktionsstätten die Versäumnisse und Schlampereien schlecht vorbereiteter Produktionsabläufe oder schlicht der kostengünstigen Just-in-Time-Lieferung durch erzwungene, unbezahlte Überstunden auffangen müssen. Der zunehmende Druck auf die Produzenten, immer

billiger zu sein, immer schneller zu liefern, geht Hand in Hand mit Preisdrückerei, die hierzulande immer noch als Auszeichnung „erfolgreicher“ Manager gesehen wird und die dritte Ursache der Ausbeutung kennzeichnet.

Ausbeutung ist deshalb kein Phänomen, das unvorhersehbar aufgetreten ist, sondern Ergebnis einer bewusst herbeigeführten Aktion. Und genauso lässt sich Ausbeutung auch vermeiden. Man muss faire Arbeitsbedingungen und Löhne wollen, um sie umzusetzen. Die Firmen hier haben deshalb viel mehr Möglichkeiten für gerechtere Sozialstandards in den Produktionsstandorten zu sorgen als sie vorgeben oder wahrhaben wollen. Übrigens: Ausbeutung ist kein Privileg der Discounter, Multis oder Großkonzerne, auch wenn Preiskämpfe und „Geiz ist Geil“ Kampagnen die Ausbeutung geradezu billigend in Kauf nehmen.

VERTRAUEN IST GUT, KONTROLLE IST BESSER

Als ersten Schritt der Besänftigung kritischer Berichterstattung wurden sogenannte Verhaltenskodizes zu Papier gebracht, die man sich von den Produzenten unterschreiben ließ. Leider sind diese Kodizes meist das Papier nicht wert, auf dem sie stehen, weil die Firmen sich aus der

oder Laufschuhe für 19,95 – und vieles mehr zu Schnäppchenpreisen – lassen sich nicht mit fairen Löhnen

Kontrolle der Regeln herausmogeln und auch ihre eigenen unzulänglichen Abläufe nicht ändern. Ein wichtiger Schritt ist deshalb die externe Kontrolle der Sozialstandards, der Produktionsstandorte und der internen Arbeitsabläufe durch externe Organisationen. Doch auch diesen Kontrollen fehlt die Umsetzbarkeit und Glaubwürdigkeit, wenn

aufsetzt, basieren aber leider auf dem niedrigsten Niveau der zulässigen Standards und vermeiden Sanktionen, weshalb sie kaum Verbesserungen bewirken. Die Clean Clothes Campaign, eine der Kritikerinnen von Ausbeutung, bezeichnet die BSCI deshalb als Initiative, „die gegründet wurde, um dem drohenden Imageverlust großer Marken-

zen paritätisch an einem Tisch (dem Board) und legen Normen, deren Implementierung sowie Verifizierung fest. MSIs haben eine hohe Legitimation und vertreten die umfangreichsten Sozialstandards – und schaffen Verbesserung. In den letzten Jahren hat auch das Thema Sozialstandards Fahrt aufgenommen. Unterdessen sind schon etliche Out-

Bild links: Einblick in die Produktionsstätte von Tatonka in Vietnam

Bild links: Das Tatonka Open-Factory - Fabrikgebäude. Die Firma Mountech Co. Ltd. ist eine 100%-Tochter der Tatonka GmbH.



nicht auch die Arbeitnehmerinteressen explizit berücksichtigt werden. Die mitgliedstärkste Kontrollorganisation ist die „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI), eine Initiative von „Einzelhandelsunternehmen und importorientierten Produzenten“ – also eine reine Industrieorganisation. Neben Aldi, Lidl, der Metro Group (REAL, Extra, Media Markt, Saturn, Galeria Kaufhof), der REWE Group (Rewe, Penny, Nahkauf, Toom, Promarkt), Deichmann Schuhe, OBI und Otto haben sich auch große Player wie Intersport und Globetrotter hier eingereiht. Die Standards, die die BSCI

und Handelsunternehmen wegen menschenunwürdiger Arbeitsbedingungen in ihrer Zulieferkette vorzubeugen“.

ÄNDERUNGEN DURCH MULTISTAKEHOLDER INITIATIVEN
Multistakeholderinitiativen (MSIs, als Stakeholder werden alle jene Gruppen bezeichnet, die durch die Unternehmenstätigkeiten beeinflusst werden) setzen sich aus unterschiedlichen Interessensgruppen zusammen: Unternehmer und Gewerkschaften, Wirtschaftsverbände und Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Diese Gruppen sit-

doorfirmen Mitglied in MSI geworden. Die wichtigsten MSI sind die Fair Wear Foundation (FWF) mit den Mitgliedern Mammut, Odlo, Jack Wolfskin, Vaude, Schöffel, MaierSports und Deuter, die Ethical Trading Initiative (ETI) mit der Pentland-Gruppe (Berghaus) als Mitglied, Made-By (Mitglied: Nomad) sowie in Amerika die Fair Labor Association (FLA) mit den Voll-Mitgliedern Patagonia und Black Diamond Equipment. Auch innerhalb dieser MSIs gibt es leichte Abweichungen bei den Zielen. Alle orientieren sich an den Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf. Sie schließen Kinder-

arbeit, Zwangsarbeit sowie Diskriminierung aus und gewährleisten Organisationsfreiheit (Gewerkschaften), klar geregelte Arbeitszeiten mit begrenzten Überstunden ebenso wie Gesundheits- und Sicherheitsrechte. Differenzen zwischen den Standards der MSI betreffen den Lohn. Die FWF und die ETI gehen hier am weitesten und propagieren „Living Wages“, also das Recht auf einen Existenzlohn, der einer Familie das Überleben plus kleiner Ansparungen

PARTNERSCHAFT FÜR HOHE QUALITÄT

Auch Outdoorhersteller sind nicht grundsätzlich gefeit gegen Ausbeutung. Dass es bislang noch keine konkreten, bewiesenen Vorwürfe gegen Outdoorfirmen gegeben hat, ist keine Garantie, dass alles rosarot ist. Dennoch existieren gerade in dieser Branche wichtige strukturelle Voraussetzungen für faire Produktionsbedingungen. Vor allem das angestrebte Qualitätsniveau für hoch-

Duke aus Vietnam zusammen. Bei Marmot kommen 95% der Produkte von Zulieferern, mit denen Marmot länger als fünf Jahre kooperiert. Selbst die CCC sieht das als „eine gute Ausgangslage, um in der Zulieferkette Verbesserungen der Arbeitsbedingungen effektiv zu implementieren“. Auch ohne Kontrollen steht Partnerschaft in der Regel für Vertrauen, Respekt, faire Arbeitsbedingungen und hohe Produktqualität. Hersteller, die auf der Suche nach im-



Open-Factory-Guides vermitteln zwischen Belegschaft, Produzent und Ausrüster. Seit 2011 gibt es englischsprachige Führungen. Die Besucher erhalten einen Überblick über die Historie von Mountech und die Sozialstandards bei der Produktion. Jeder Besucher kann im Anschluss auf der Internet-Plattform www.openfactory.tatonka.com seine persönlichen Eindrücke des Besuchs bei Mountech veröffentlichen.

Alle Fotos: Tatonka

oder Konsum erlaubt. Andere MSIs halten das für unrealistisch, auch in den Industrieländern gebe es keinen gesetzlichen Existenzlohn. Die FWF hält dagegen, dass Mindestlöhne investorenfreundlich seien und die Grundbedürfnisse nicht deckten. Manche halten die Lohndiskussion mehr als Abgrenzungsdiskussion um die Vorherrschaft bei den MSI. Entscheidend ist eher die Mitgliedschaft in einer MSI, der die Bereitschaft zur Veränderung und Verbesserung zeigt und somit über kurz oder lang auch die Löhne anhebt.

wertige, langlebige Produkte fordert eine Beschaffungspolitik, die den Lieferanten als Partner respektiert. Einen sicheren Weg beschreitet Tatonka, das in Vietnam eine Produktionsfirma zu 100% übernommen hat und durch das Projekt Open Factory (siehe die begleitenden Bilder dieses Artikels) maßgeblich Einfluss auf die Produktionsbedingungen nimmt und sogar zu Besuchen vor Ort auffordert.

Der Rucksackhersteller Deuter arbeitet seit 18 Jahren mit dem Partner

mer billigeren Preisen sind, stechen dagegen meist als „Produzentenhopper“ hervor, üben starken Druck auf ihre Zulieferer aus und scheren sich nicht um Partnerschaft. Starke Qualitätsschwankungen bleiben dabei nicht aus, auch bei einfachen Produkten wie T-Shirts und Hemden. Hohe Qualität und hohe Funktion sind aber die Identifikationspunkte der Outdoorindustrie. Bleibt deshalb zu hoffen, dass noch mehr Outdoor-Hersteller auch den formalen Schritt zur Mitgliedschaft in einer MSI vollziehen.