

Q&A – Fairtrade-Textilstandard und –Textilprogramm

1. Was sind die Hauptmerkmale des neuen Fairtrade-Ansatzes für Textilien?

- Der Ansatz von Fairtrade geht über Kontrollen und Zertifizierung hinaus – er verbindet einen strengen Standard mit einem Programm, das die Beschäftigten und die Fabriken vor Ort unterstützt wird.
- Als erster Standard überhaupt definiert der Textilstandard einen festen Zeitrahmen, innerhalb dessen ein existenzsichernder Lohn erreicht werden muss.
- Der Ansatz enthält langfristige Verpflichtungen zwischen den Markenunternehmen und Lieferanten sowie faire Einkaufsbedingungen.
- Ziel ist die Stärkung der Arbeiterinnen und Arbeiter. Diese sollen in die Lage versetzt werden, bessere Arbeitsbedingungen zu verhandeln und ihre Rechte zu schützen.
- Der Standard gilt für Fairtrade-Baumwolle und andere verantwortungsvoll produzierte Textilfasern.

2. Was steckt hinter dem Textilprogramm?

Vergleichbar mit der Unterstützung von Fairtrade-Kleinbauernorganisationen und Beschäftigten auf Plantagen wird den Fabriken vor Ort ein Unterstützungsprogramm angeboten. Das Programm steht auch Unternehmen zur Verfügung, die (noch) nicht Teil des Fairtrade-Systems oder einer Fairtrade-Lieferkette sind, jedoch die Arbeitsbedingungen in ihren textilen Produktionsstätten verbessern möchten. Außerdem beinhaltet das Programm:

- Das Fairtrade-Textilprogramm wird in folgenden Bereichen Unterstützung anbieten: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Stärkung der Rechte von Arbeiterinnen und Arbeitern, existenzsichernde Löhne und Verbesserung von Effizienz und Produktivität. Unternehmen können sich für einen Bereich entscheiden oder mehrere Themen gleichzeitig angehen.
- Unternehmen werden im Rahmen einer Vorbewertung durch Experten beurteilt. Die Ergebnisse fließen in Aktionspläne ein, die mit dem Management der Fabriken abgesprochen werden. Die anschließende Umsetzung wird durch Fairtrade-Mitarbeiter, Gewerkschaften, Trainingscenter und externe Partner und Experten begleitet.

3. Erhalten die Arbeiterinnen und Arbeiter existenzsichernde Löhne?

Der gesetzliche Mindestlohn muss von Anfang an bezahlt werden (d. h. offizieller Mindestlohn, regional üblicher Lohn oder Lohn laut Kollektivvereinbarung, je nachdem welcher der höchste ist). Als erster Standard im Textilsektor weltweit schreibt der Fairtrade-Textilstandard vor, dass die Unternehmen innerhalb von sechs Jahren existenzsichernde Löhne zahlen müssen und einen Fahrplan erarbeiten, mithilfe dessen dies erreicht wird. Dieser Fahrplan muss zwischen Gewerkschaften/Arbeitervetretern und dem Management ausgehandelt werden.

4. Wie definiert Fairtrade einen existenzsichernden Lohn? Welche Methode/Grenzwerte verwendet Fairtrade? Können Sie ein Beispiel nennen?

Fairtrade ermittelt anhand vorliegender, mit den lokalen Gewerkschaften verhandelter Tarifen einen sektoralen existenzsichernden Lohn. Bei nicht vorhandenen Tarifvorgaben ermittelt Fairtrade regionale Benchmarks nach der Anker-Methode. Die Anker-Methode ist eine Methode zur Berechnung von existenzsichernden Löhnen, die von der Global Living Wage Coalition verwendet wird. Die Koalition besteht aus den Organisationen Fairtrade International, Forest Stewardship Council (FSC), GoodWeave, Sustainable Agriculture Network/Rainforest Alliance, Social Accountability International (SAI) und UTZ Certified.

Die Anker-Methode legt die Höhe eines existenzsichernden Lohnes basierend auf realen Kosten in drei Bereichen fest: nahrhafte Lebensmittel, angemessene Unterkünfte und andere Kosten für z.B. Gesundheitsvorsorge, Bildung, Kleidung, Transport und Rücklagen für unvorhergesehene Ereignisse. Die Methode erkennt an, dass Sachleistungen (z.B. der Transport zur Arbeitsstelle oder zur frei zur Verfügung gestellter Wohnraum) für die Arbeiterinnen und Arbeiter ein wichtiger Teil des Vergütungsmodells sein können. Daher wird eine klar definierte und begrenzte Anzahl von Sachleistungen, die regelmäßig der Mehrheit der Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden, bei der Berechnung eines existenzsichernden Lohns berücksichtigt.

Arbeiterinnen und Arbeiter tragen dazu bei, diese Benchmarks zu ermitteln. Eine Einkommenssteigerung hat direkte Auswirkungen auf den Lebensstandard der Arbeiterinnen und Arbeiter. Ausführliche Informationen über die Methode sind auf der [Fairtrade Website](#) zu finden.

Für Regionen anderer Produktbereiche (z.B. Blumen oder Bananen) hat Fairtrade International bereits [existenzsichernde Löhne für Südafrika, die Dominikanische Republik und Malawi](#) ermittelt. Zurzeit wird eine Studie für die Region Tirrupur (Tamil Nadu, Indien) erarbeitet, die im zweiten Halbjahr 2016 veröffentlicht wird.

5. Gibt es Schulungen für die Arbeiterinnen und Arbeiter, damit sie ihre Rechte verstehen und für diese einstehen können?

Damit die Situation der Arbeiterinnen und Arbeiter verbessert werden kann, sind Schulungen vor Ort unabdingbar. Nur mithilfe von Trainings kann das Bewusstsein für ihre Rechte gestärkt werden. In beteiligten Betrieben werden solche Schulungen angeboten und beinhalten Themen wie z. B.:

- Erreichung von Anforderungen aus dem Fairtrade-Standard und zu den Fairtrade-Prinzipien
- Alle Beschäftigte müssen über die Fairtrade-Zertifizierung und deren Auswirkungen Bescheid wissen
- Arbeitsrecht und Verhandlungstechniken
- Weiterbildungen für Arbeiterinnen und Arbeiter, um sie besser für ihre Tätigkeit zu qualifizieren
- Trainings speziell für Frauen
- Trainings zur Vermeidung von Kinderarbeit
- Trainings zum sicheren Umgang mit Chemikalien, Schutzausrüstungen und internes Risikomanagement

- Die Ergebnisse der Audits von FLOCERT, an denen Arbeitnehmer beteiligt waren. Diese müssen den Arbeiterinnen und Arbeitern erklärt und zugänglich gemacht werden.

Es muss zudem ein so genanntes Compliance Komitee gegründet werden. Dies ist dafür zuständig, die Arbeiter in die Implementierung des Standards mit einzubinden. Auch das Compliance Komitee wird von Fairtrade geschult.

6. Wie werden Zeitarbeiter im Standard berücksichtigt?

Der Standard schreibt vor, dass Zeitarbeiter (einschließlich Saison- und Wanderarbeiter) in gleicher Weise von Fairtrade profitieren müssen und alle Kriterien auch für sie gelten. Das bedeutet, dass sie wie alle anderen Beschäftigten über den Fairtrade-Standard informiert und geschult werden müssen. Das Compliance Komitee muss die Interessen der Zeitarbeiter berücksichtigen. Kriterien wie eine gesetzliche Sozialversicherung, angemessene Schutzausrüstung, oder ein existenzsichernder Lohn müssen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter – einschließlich Zeitarbeiter – eingehalten werden.

7. Wird „Subcontracting“ vom Standard erfasst? Werden auch alle Subunternehmen zertifiziert und auditiert?

Alle Subunternehmer müssen von dem Unternehmen, das Aufträge untervergift, aufgelistet werden. Das Unternehmen, das die Aufträge untervergift, muss gewährleisten, dass die Fairtrade-Kriterien beim Subunternehmen eingehalten werden und zustimmen, dass angekündigte und unangekündigte Kontrollen durch FLOCERT beim Unternehmen durchgeführt werden dürfen. Auch das „Compliance Komitee“ ist in die Überwachung der Subunternehmen mit einbezogen. Die Kosten für diese Audits bei den Subunternehmen übernehmen, sofern nicht anders vereinbart, der Auftraggeber.

Fairtrade bietet den Unternehmen Training zu Risikomanagement und Monitoring für Subunternehmer an. Die Unternehmen werden in den Entwicklungskriterien dazu angehalten, eine Untervergabe von Aufträgen – zum Beispiel durch bessere Planungsmethoden – zu vermeiden. Dabei werden sie, wenn notwendig, von Fairtrade durch Weiterbildungen zu diesem Thema unterstützt.

8. Welche ökologischen Faktoren berücksichtigt der neue Textilstandard?

Der Standard enthält Umweltkriterien im Bereich der Verarbeitung von Baumwolle und auch für die weiteren Produktionsschritte. Es gibt eine Liste verbotener Substanzen, die die Verwendung hormonaktiver Stoffe und anderer für Mensch und Umwelt gefährlicher Stoffe reguliert. Allergisierende Dispersionsfarbstoffe dürfen nicht angewendet werden, und gefährliche Produktionsprozesse, wie zum Beispiel das Sandstrahlen, sind auch untersagt. Es müssen Kriterien erfüllt werden bezüglich Wassermanagement und -reduzierung, Energieverbrauch und Abfallmanagement. Ziel ist es, sichere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu schaffen und so das Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten. Die Anforderungen aus dem Standard sind mit führenden Gesundheits- und Sicherheitsstandards in der Industrie abgestimmt.

9. Wo liegen die Hauptunterschiede zum Standard für lohnabhängig Beschäftigte (Hired Labour Standard)?

Der Fairtrade-Standard für lohnabhängige Beschäftigte diente als Grundlage zur Entwicklung des Fairtrade-Textilstandards. Da sich der Standard für lohnabhängige Beschäftigte vor allem auf Beschäftigte auf Plantagen innerhalb der Landwirtschaft bezieht, mussten weitere Punkte ergänzt werden, die für die Textilproduktion wichtig sind und speziell auf die Bedürfnisse der Beschäftigten innerhalb dieses Sektors eingehen. Die Unterschiede im Einzelnen:

- Es gibt einen vorgeschriebenen Zeitraum innerhalb dessen existenzsichernde Löhne erreicht werden müssen (sechs Jahre).
- Die Unternehmen unterstützen branchenweite Lohninitiativen.
- Es bestehen detaillierte Anforderungen für Markenunternehmen bezüglich fairer Einkaufsbedingungen.
- Eine Liste verbotener Substanzen, besonders in der Textilproduktion.
- Umwelanforderungen richten sich an Probleme, die speziell in der Textilproduktion auftauchen (z. B. Grenzwerte bei Schichtfarbstoffen oder ein Verbot bestimmter Bleichmittel bzw. Sandstrahlen).
- Es muss zudem ein so genanntes Compliance Komitee gegründet werden. Dies ist dafür zuständig, die Beschäftigten in die Implementierung des Standards mit einzubinden. Zu den Verantwortungsbereichen des Compliance Komitees gehören:
 - Interne Audits, um potenzielle nicht-Einhaltungen des Standards zu erkennen und an das Management zu melden.
 - Die Mitteilung der Ergebnisse der internen Audits und Risikoanalysen an die Belegschaft, sowohl in schriftlicher Form als auch bei der jährlichen Generalversammlung.
 - Die Durchführung jährlicher Risikoanalysen.
 - Die Unterstützung der Belegschaft in ihrem Verständnis von Beschwerdeverfahren sowie bei der Anwendung dieses Verfahrens.
 - Die Ernennung eines oder mehrerer Belegschaftsmitglieder zu Vertretern für Arbeitssicherheit.
- Die Beteiligung und Einbindung der Beschäftigten ist höher, da diese auch an den Audits durch FLOCERT teilnehmen und bei der Problembewältigung mit eingebunden werden.
- Es gibt zudem ein „Youth Apprentice Programme“ das exklusiv im Textilstandard auftaucht, hier geht es um die Weiterbildung jüngerer Arbeitskräfte.
- Der Beschwerde-Mechanismus wurde in dem Sinne erweitert, dass NROs als unterstützende neutrale Partei eingebunden werden, falls notwendig.

Der Fairtrade-Textilstandard wurde entwickelt, um den speziellen Bedürfnissen der Arbeiterinnen und Arbeiter in der Textilindustrie zu begegnen. Möglicherweise wird Fairtrade International, je nach Ergebnissen der fortwährenden Kontrollen, Elemente des neuen Textilstandards auch auf Plantagen für landwirtschaftliche Produkte testen, sobald der Textilstandard aktiv ist.

10. Gilt der Textilstandard auch für die Verarbeitung von Fairtrade-zertifizierter Baumwolle?

Der Fairtrade-Textilstandard kann für Textilien aus Fairtrade-Baumwolle angewendet werden, aber auch für Textilien aus „nachhaltigen Materialien“ oder Mischungen aus synthetischen und

verantwortungsvoll produzierten Fasern (bis zu 50% synthetische Fasern, 70% bei Arbeitsbekleidung und Uniformen).

Verantwortungsvoll produzierte Fasern werden umweltfreundlicher und/oder sozialverträglicher produziert als vergleichbare Fasern derselben Materialzusammensetzung.

Fasern, die von Fairtrade als „verantwortungsvoll produziert“ anerkannt werden, stehen in der „Fairtrade Responsible Fibre List“ (Anhang 2 des Standards).

11. Warum kann der Fairtrade-Textilstandard nicht in China angewendet werden?

Der Fairtrade-Textilstandard gilt nur für Länder, in denen Versammlungsfreiheit möglich ist. Er kann nicht in Ländern angewendet werden, in denen ein gesetzliches Gewerkschaftsmonopol besteht. Das Standardkomitee hat eine Liste von Ländern zusammengestellt, die vom Standard ausgeschlossen sind (auf der Website von Fairtrade International ¹ finden Sie die aktuellen Änderungen/Entwicklungen):

Bahrain, Weißrussland, China, Kuba, Ägypten, Iran, Irak, Nordkorea, Laos, Libyen Katar, Saudi Arabien, Sudan, Syrien, sowie Freihandelszonen (Export Processing Zones – EPZ), in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich beschränkt ist. Hierzu gehört Bangladesch.

12. Wie werden die Produkte gekennzeichnet, die nach dem Fairtrade-Textilstandard produziert wurden?

Das neue Fairtrade-Textilsiegel und seine Richtlinien für die Formulierung von Botschaften wurden so entwickelt, dass sie für die Verbraucher und andere Zielgruppen so spezifisch und transparent wie möglich sind.

Eine transparente Nachricht an die Verbraucher zeigt an, inwieweit das Unternehmen oder die Marke für ihre jeweilige Lieferkette eine Einhaltung des Standards bereits erreicht hat. Eine entsprechende Kommunikation auf dem Produkt selbst ist nur dann erlaubt, wenn die gesamte Lieferkette gemäß dem Fairtrade-Textilstandard vollständig zertifiziert ist. Die bindende Kommunikation wurde so entwickelt, dass Verbraucher sehen können, ob das Produkt aus einer Lieferkette stammt, in der existenzsichernde Löhne bereits erreicht wurden, oder ob existenzsichernde Löhne noch gemäß dem Zeitrahmen von sechs Jahren in Arbeit sind. Unterschiedliche Texte gelten auch, je nachdem ob das Produkt Fairtrade-Baumwolle oder andere verantwortungsvoll produzierte Fasern enthält.

Wenn nur einige der Fabriken innerhalb einer Lieferkette zertifiziert sind (mindestens eine) und das Unternehmen/die Marke auf eine Zertifizierung ihrer Lieferkette gemäß dem Fairtrade-Textilstandard hinarbeitet, dürfen diese ihr Engagement innerhalb ihrer Kommunikation außerhalb der Verpackung mitteilen, z. B. auf ihrer Website, mit einem abgeänderten Siegel und einem entsprechendem Statement.

¹ http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/standards/documents/generic-standards/TextileGeographicalScope.pdf

Die kompletten Vorgaben zur Nutzung des Siegels sind in den Richtlinien zur Verwendung des Fairtrade Textile Production Siegels festgehalten. Eine Kurzanleitung finden Sie auf unserer Website: http://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/user_upload/produzenten/baumwolle/textilien/2016_quick_guide_labeling_textil.pdf

13. Wie darf ein Unternehmen die Teilnahme am Fairtrade-Textilprogramm kommunizieren?

Bei der Teilnahme am Textilprogramm gibt es keine Kommunikation am Produkt. Unternehmen, die am Programm teilnehmen, können im Rahmen ihrer Unternehmenskommunikation auf ihr Engagement hinweisen. Dabei müssen alle Kommunikationsformen mit der jeweiligen Nationalen Fairtrade-Organisation oder Fairtrade International abgestimmt und frei gegeben werden.

Eine Kommunikation auf dem Produkt selbst ist nur dann erlaubt, wenn die gesamte Lieferkette gemäß dem Fairtrade-Textilstandard vollständig zertifiziert ist (sh. Punkt 12).

Rückfragen bitte an

Claudia Brück | [Pressesprecherin](#)

[Telefon](#) +49 (0) 221-94 20 40-31 | c.brueck@fairtrade-deutschland.de

[TransFair e.V.](#)

Remigiusstr. 21 | 50937 Köln

[Telefon](#) +49 (0) 221-94 20 40-0 | [Fax](#) +49 (0) 221 – 94 20 40-40

info@fairtrade-deutschland.de | www.fairtrade-deutschland.de

Vorstand: Heinz Fuchs, Geschäftsführer: Dieter Overath, Vereinsregister Köln: VR 16551, USt-IDNr.: DE 154 070 082