

Arbeit in globalen Lieferketten

Eine Herausforderung für
die Arbeitswissenschaft

Klaus J. Zink

Weitere aktuelle vdf-Publikationen
finden Sie in unserem **Webshop:**

vdf.ch

- › Bauwesen
- › Naturwissenschaften,
Umwelt und Technik
- › Informatik, Wirtschafts-
informatik und Mathematik
- › Wirtschaft
- › Geistes- und Sozialwissen-
schaften, Interdisziplinäres,
Militärwissenschaft,
Politik, Recht

Gerne informieren wir Sie regelmässig per
E-Mail über unsere Neuerscheinungen.

Newsletter abonnieren

[Anmeldung auf vdf.ch](#)



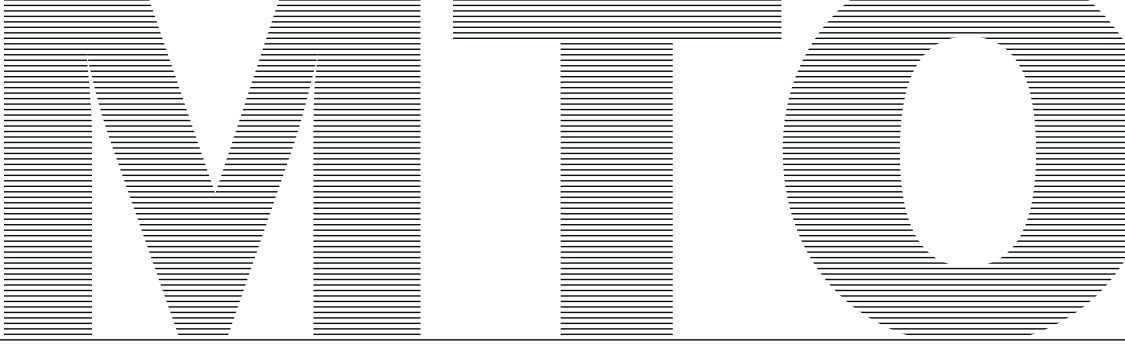
@vdfVerlagETHZ



vdf.hochschulverlag.eth.zurich



vdf.hochschulverlag.eth.zurich



Arbeit in globalen Lieferketten



vdf Hochschulverlag AG
an der ETH Zürich





Klaus J. Zink

Arbeit in globalen Lieferketten

Eine Herausforderung für
die Arbeitswissenschaft

Mit Beiträgen von Ilknur Atakli, Joachim Heilmann,
Marina Jentsch, Miriam Saage-Maaß

und einem Geleitwort von Eberhard Ulich

Band 53 ■ Mensch ■ Technik ■ Organisation

Eine Schriftenreihe
herausgegeben von Eberhard Ulich,
Institut für Arbeitsforschung
und Organisationsberatung

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Das Werk einschliesslich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ausserhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt besonders für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

ISBN 978-3-7281-4127-9 (Printversion)

ISBN 978-3-7281-4128-6 (E-Book)

DOI 10.3218/4128-6

Geleitwort

Über globale Lieferketten findet man jeden Tag irgendwo irgendwelche Informationen. Dass sich die 27 EU-Mitgliedstaaten im Dezember 2020 mit dem Thema „Menschenrechte und gute Arbeit in globalen Lieferketten“ befasst und sich auf ein ab 2023 geltendes europäisches Sorgfaltspflichtengesetz geeinigt haben, wird allerdings selten erwähnt.

Zu Recht hat Klaus Zink als Herausgeber dieses Bandes den Untertitel hinzugefügt „Eine Herausforderung für die Arbeitswissenschaft“. Tatsächlich belegt eine Durchsicht der von ihm aufgeführten zahlreichen Literaturangaben ebenso wie eine eigene Literaturrecherche, dass inhaltlich vergleichbare Titel bisher nicht vorgelegt wurden. Lieferketten kommen in der – zumindest deutschsprachigen – Arbeitswissenschaft bisher kaum vor. Zu Recht weist der Herausgeber in seinem Vorwort deshalb auch darauf hin, „dass die Arbeitswissenschaft hier höchstens rudimentär vertreten ist“.

Arbeitswissenschaftliche Konzepte kommen auch in dem am 16. Juli 2021 beschlossenen und voraussichtlich 2023 in Kraft tretenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz praktisch nicht vor. Das überrascht umso mehr, als die Beiträge in dem hier vorliegenden Sammelband in aller Deutlichkeit aufzeigen, welche Anforderungen und arbeitswissenschaftlich problematischen Situationen bzw. Abläufe durch Lieferkettensysteme entstehen können und tatsächlich immer wieder entstehen. Insofern kommt den Beiträgen in diesem grundlegenden Band sowohl konzeptionelle als auch erhebliche praktische Bedeutung zu. Dies gilt für die Analyse und arbeitswissenschaftlich adäquate Gestaltung der mit Lieferketten verbundenen konkreten Arbeitsbedingungen bzw. -abläufe ebenso wie für die Inhalte und Anforderungen bezüglich der Ausbildung der dafür Verantwortlichen.

Eine Besonderheit der hier vorliegenden konzeptionell wie für die praktische Anwendung grundlegenden Publikation ist zudem die professionelle Basis der Autorinnen und Autoren. Mit deren Herkunft aus den Rechtswissenschaften ebenso wie aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist sichergestellt, dass es sich hier um eine differenzierte Analyse dieser komplexen Thematik handelt.

Eberhard Ulich

Vorwort

In den vergangenen Jahren hat sich einerseits die Auseinandersetzung mit den negativen Folgen der Globalisierung verstärkt und andererseits hat sich der Blick immer mehr auf die gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Social Responsibility) von Unternehmen gerichtet. Daher stellt sich die Frage, was die Arbeitsforschung/Arbeitswissenschaft damit zu tun hat – bei einer wieder verstärkten Diskussion über die „Managementrelevanz“ der Disziplin. Im vorliegenden Reader soll diese Frage aufgegriffen werden, was zur Auseinandersetzung mit neuen Zielgruppen und Inhalten führt. Die Vielzahl neuer gesetzlicher Regelungen liefert eine Chance für die (angewandte) Arbeitswissenschaft, ihre „Managementrelevanz“ zu beweisen und damit ihre Stellung in den Unternehmen deutlich zu verbessern.

Dementsprechend wird in einem ersten Abschnitt auf die Relevanz des Themas hingewiesen, in dem die Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten dargestellt werden (ein originäres Thema der Arbeitswissenschaft!). Daran schließt sich die Frage potenzieller Ursachen für derartige Arbeitsbedingungen an, bevor dezidiert auf die veränderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen eingegangen wird, die ein neues Tätigkeitsfeld für die Arbeitswissenschaft eröffnen. Die Frage, welche Akteure bisher mit „arbeitswissenschaftlichen Intentionen“ in diesem Feld tätig sind, zeigt, dass die Arbeitswissenschaft hier höchstens rudimentär vertreten ist. Als Konsequenz ist zu diskutieren, welche Rolle die Disziplin in globalen Lieferketten spielen könnte. Das ist ausführlich zu erörtern und u.a. am Beispiel der Beschaffung/ des Einkaufs zu zeigen. Anschließend werden beispielhafte Konsequenzen für Aus- und Weiterbildungsprogramme dargestellt, um schließlich die Herausforderung für Forschung und Umsetzung zu thematisieren. Der Reader endet mit einer zusammenfassenden Bewertung und einem Ausblick.

Wenn hier über globale Lieferketten geschrieben wird, soll dies nicht bedeuten, dass es in nationalen Lieferketten keine Problemsituationen gibt.

Mein besonderer Dank gilt allen Mitwirkenden, die ihre Erfahrungen beige-steuert haben (Frau Atakli, Prof. Heilmann, Frau Jentsch und Frau Dr. Saage-Maaß). Der gesamte Prozess wurde von Prof. Manfred Schweres mit Material und Anregungen begleitet, dem mein Dank ebenso gilt wie der Wolfgang Schultze Stiftung, die zur Finanzierung beigetragen hat. Dr. Harald Weber vom Institut für Technologie und Arbeit an der TU Kaiserslautern hat den Text kritisch gelesen und zu mancher Verbesserung beigetragen. Außerdem hat das Institut die formale Endversion übernommen. Dafür ganz herzlichen Dank! Schließlich ist Prof. Ulich zu danken, dass er den Reader in seine MTO-Reihe aufgenommen hat, sowie dem vdf Hochschulverlag Zürich für die Übernahme der Veröffentlichung.

Kaiserslautern im Januar 2022

Prof. Dr. Klaus J. Zink

Inhalt

Geleitwort	5
Vorwort	7
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	13
1 Relevanz des Themas: Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten	15
1.1 Arbeitsbedingungen in traditionellen Tätigkeitsfeldern (M. Jentsch).....	16
1.1.1 Löhne unter dem Existenzniveau.....	17
1.1.2 Moderne Sklaverei	22
1.1.3 Kinderarbeit.....	23
1.1.4 Arbeitsbedingungen und Gesundheitsrisiken.....	25
1.1.5 Handlungsbedarf.....	28
1.2 Neue Lieferketten im digitalen Wandel	31
1.2.1 Crowd Work und Arbeit auf Abruf über Apps als neue Formen der Arbeit in der „Gig-Economy“	32
1.2.2 Arten von Crowd Work	34
1.2.3 Crowd-Work-Plattformen	35
1.2.4 Chancen und Risiken von Crowd Work.....	37
1.2.5 Crowdsourcing – die neue Form des Outsourcings	39
1.2.6 Crowd Work und nachhaltige Arbeitssysteme.....	41
1.2.7 Zusammenfassende Bewertung	43
2 Potenzielle Ursachen für Arbeitsbedingungen in (globalen) Lieferketten	44
2.1 Globalisierung und Arbeit.....	45
2.2 EXKURS: Export Processing Zones (EPZs)	51
3 Veränderte gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen	59
3.1 Vom Fabrikbrand in Karatschi über das Landgericht Dortmund zum Lieferkettengesetz: Erfolg oder Papiertiger? (M. Saage-Maaß).....	59
3.1.1 Das Recht und globale Lieferketten	60
3.1.2 Neue Anspruchskonstellationen für Arbeiter*innen im Rahmen globaler Produktionsketten.....	62
3.1.3 Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	67

3.2	EXKURS: die europäische Arbeitsschutzstrategie und globale Lieferketten (I. Atakli)	70
3.2.1	Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (2021–2027).....	71
3.2.2	Herausforderungen für den Arbeitsschutz durch den Wandel	72
3.2.3	Prävention von Krankheiten und Unfällen.....	73
3.2.4	Vorsorge vor gesundheitlichen Risiken	73
3.2.5	Globale Zusammenarbeit.....	74
3.2.6	Fazit.....	77
3.3	EXKURS: Arbeitswissenschaft, veränderte Arbeitswelt und Arbeitsrecht (J. Heilmann).....	77
3.3.1	Problem.....	77
3.3.2	Begriffliches: Vielfalt und Verwirrung	78
3.3.3	Wandel menschlicher Arbeit	79
3.3.4	Entgrenzungen von Ort und Zeit.....	80
3.3.5	Weitere Auflösungstendenzen und psychische Fehlbelastungen im Überblick.....	81
3.3.6	Arbeits(schutz)recht durchsetzen	81
3.3.7	Mitbestimmungsrechte anpassen und ausweiten	82
3.3.8	Folgerungen für die Arbeitswissenschaft als Disziplin	82
4	Bisherige Akteure mit „arbeitswissenschaftlichen Intentionen“ in diesem Feld	83
4.1	ILO Better-Work-Programme	85
4.2	UN Global Compact	92
4.3	Fairwork.....	99
5	Die Rolle der Arbeitswissenschaft in globalen Lieferketten	106
5.1	EXKURS: Arbeitswissenschaft und Management	107
5.2	Erweiterung des Tätigkeitsfeldes der Arbeitswissenschaft auf (internationale) Beschaffungsketten	110
5.3	Verstärkte Integration des Nachhaltigkeitsgedankens (Sustainable Supply Chain Management)	115
5.3.1	Herausforderungen des SSCM.....	115
5.3.2	Instrumente des SSCM	116
5.3.3	Supply-Chain Ergonomics	120
5.3.4	Life Cycle Ergonomics	123

5.4	EXKURS: Beschaffung/Einkauf.....	125
5.4.1	Verankerung in der Strategie	126
5.4.2	Ausgewählte Methoden	128
5.4.3	Beispielhafte Ausbildungsprogramme	138
5.4.4	Umsetzung	140
5.5	Curricula für arbeitswissenschaftliche Aus- und Weiterbildung	141
5.6	Von der nationalen zur internationalen Perspektive.....	147
5.6.1	Herausforderungen für die Forschung (ausgewählte Beispiele).....	148
5.6.2	Herausforderungen für die Umsetzung.....	150
6	Zusammenfassende Bewertung und Ausblick	151
	Autorenverzeichnis.....	154
	Literatur- und Quellenverzeichnis	157

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 1: Verhältnis des gesetzlichen Mindestlohns zur Lohnlücke (Differenz zum AFW-Existenzlohn) in verschiedenen Ländern	20
Abbildung 2: Rolle von ökologischen und sozialen Merkmalen in EPZs (Anzahl der EPZs)	56
Abbildung 3: Übersicht der Risiken (beispielhaft ausgefüllt)	130
Abbildung 4: Ermittlung einer Risikomaßzahl bei einer Gefährdungsanalyse	131
Abbildung 5: IEA-Kernkompetenzen (Ausschnitt).....	142
Abbildung 6: Modulares arbeitswissenschaftliches Ausbildungsangebot mit Kernmodulen und optionalen Vertiefungsmodulen	145
Abbildung 7: Makroergonomische Aufgaben in der soziotechnologischen Gestaltung von Organisationen	146

Tabellen

Tabelle 1: Verhältnis des gesetzlichen Mindestlohns zur Lohnlücke (Differenz zum AFW-Existenzlohn) in verschiedenen Ländern	19
Tabelle 2: Vergleich von Mikroarbeit und Freelancer-Plattformen	35
Tabelle 3: Paarweiser Vergleich ausgewählter Elemente von nachhaltiger Arbeit und Crowd Work	42
Tabelle 4: Rahmen und Schlüsselemente für die Verbreitung nachhaltiger EPZs	57
Tabelle 5: Rahmen für eine S-LCA	112

1 Relevanz des Themas: Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten

Das Thema menschenwürdige Arbeit (Decent Work) in globalen Lieferketten ist nicht neu. Seit vielen Jahren bemüht sich insbesondere die International Labour Organization (ILO) um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor allem in Entwicklungs- und Schwellenländern: leider nur mit begrenztem Erfolg – wie der nachfolgende Abschnitt zeigt.

In den letzten Jahren hat sich der öffentliche Druck zu dieser Thematik insbesondere für die Bekleidungsindustrie verstärkt, weil sich Kunden zunehmend für die Arbeitsbedingungen interessieren, unter denen die von ihnen gekauften Produkte entstanden sind. Dazu tragen auch immer wieder Arbeitsunfälle und Fabrikbrände mit tödlichem Ausgang bei, über die in den Medien berichtet wird. Neben der Bekleidungsindustrie gibt es ähnliche Probleme in der Elektronikindustrie, und zwar von der Gewinnung von Rohmaterial in den Gruben im Kongo bis zur Entsorgung. Die Gewinnung von Natursteinen in Indien ließe sich hier genauso anfügen, wie Kaffee- und Kakaoplantagen, „industrieller“ Blumenanbau mit einer hohen Belastung von Pestiziden sowie die „Recyclingindustrie“ im globalen Süden etc.

Dabei muss schon einleitend darauf hingewiesen werden, dass die Verantwortung für diese Arbeitsbedingungen in den meisten Fällen nicht bei den Herstellern liegt, sondern durch Preis- und Termindruck der Auftraggeber generiert wird. Insofern gibt es schon seit längerer Zeit Bemühungen um die Schaffung eines gesetzlichen Rahmens, der die Auftraggeber zwingt, ihrer Verantwortung gerecht zu werden. In Deutschland steht dafür das Synonym „Lieferkettengesetz“.

Während – wie oben skizziert – sich die Aufmerksamkeit vor allem auf Entwicklungs- und Schwellenländer konzentrierte, entstehen durch die Möglichkeiten der Digitalisierung diese Probleme in modifizierter Form nun auch in den Industrieländern. Neue Arbeitsformen wie Crowd Work, Cloud Work oder Gig Work (Work-on-Demand) – siehe Abschnitt 1.2 – können die Gefahr prekärer Arbeits- und Lebenssituationen beinhalten, die den Kriterien der ILO für eine menschenwürdige Arbeit nicht mehr gerecht werden. Dies gilt insbesondere für sog. „Mikro Tasks“, die durch minimale Arbeitsinhalte gekennzeichnet sind. In diesem Kontext geht es um neue Kooperationsformen, die einen Selbstständigkeitsstatus propagieren und deren rechtliche Basis (Selbstständiger oder Arbeitnehmer) noch nicht geklärt ist. Da der Verlust der Arbeitnehmer-eigenschaft zu einer massiven Verringerung der sozialen Absicherung führen

würde, entwickeln sich auch in diesem Bereich (z.B. in der Europäischen Union) erste Überlegungen für die Schaffung geeigneter rechtlicher Rahmenbedingungen.

Insgesamt zeigt sich, dass das Thema „menschenwürdige Arbeit“ leider mindestens noch genauso aktuell ist wie zum Zeitpunkt seiner Formulierung durch die ILO.

In den beiden folgenden Abschnitten soll das Problemfeld zunächst in seiner ganzen Breite dargestellt werden, ohne zu fragen, was die Arbeitswissenschaft zur Lösung beitragen könnte. Es wird dabei jetzt schon klar, dass sich manche Problemsituationen nur durch gesetzliche Regelungen (und deren Überprüfung) verbessern lassen. Dennoch gibt es auch viele Aufgaben im Bereich der Arbeitsgestaltung, wobei das sowohl für die ausgelagerten traditionellen Tätigkeiten gilt als auch für einige Felder der ausgelagerten digitalen Tätigkeiten.

1.1 Arbeitsbedingungen in traditionellen Tätigkeitsfeldern (M. Jentsch)

Wertschöpfung ohne Globalisierung ist in den meisten Branchen nicht mehr vorstellbar. Besonders arbeitsintensive Produktion wird in Niedriglohnländer verlagert, um die Herstellungskosten zu senken und größere Gewinnmargen zu ermöglichen. Während man 1960 im Durchschnitt 340 Stunden arbeiten musste, um einen Fernseher kaufen zu können, reichen dafür heute dank Automatisierung und Globalisierung nur 31 Stunden (Brot für die Welt 2020, S. 2). Es ist fraglich, ob Konsumenten bereit wären, auf diese Annehmlichkeit zu verzichten, genauso wie auf die Freiheit, den eigenen Speiseplan dank überregionaler Beschaffung von Lebensmitteln saisonunabhängig zu gestalten. Problematisch daran ist, dass dieser komfortable Lebensstil westlicher Konsumenten aktuell auf Kosten von Beschäftigten in global verteilten Lieferketten sichergestellt wird. Verheerende Unfälle wie der Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch 2013 oder Fabrikbrände, die regelmäßig Schlagzeilen machen, sind nur die Spitze des Eisbergs. Sie sind Folgen von systematischen Missständen in globalen Lieferketten wie den Menschenrechtsverletzungen und prekären Arbeitsbedingungen, der Bezahlung unter dem Existenzminimum und mangelnder Arbeitssicherheit.

Die Aufmerksamkeit der globalen Öffentlichkeit führte in den letzten Jahren zum Entstehen von zahlreichen Unternehmens- und Multistakeholder-Initiativen. Einzelne Länder führten beschaffungsbezogene Gesetze ein,

was wiederum die öffentliche Diskussion zum Thema belebte.¹ Nur an den Zuständen in globalen Lieferketten änderte sich wenig. Sicherlich haben einzelne Initiativen zu punktuellen Verbesserungen beigetragen, dennoch besteht zum heutigen Zeitpunkt noch immer enormer Handlungsbedarf. Davon zeugen Untersuchungen und Publikationen von mehreren Nichtregierungsorganisationen (Non-Governmental Organizations, kurz NGOs), die sich zum Ziel gesetzt haben, die problematischen Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern ins Licht zu rücken und dadurch Druck auf Unternehmen und Regierungen auszuüben und wirkungsvollere Maßnahmen zu fordern.

Die Produktionsstätten in globalen Lieferketten liegen meist in den ärmsten Ländern der Welt. Gerade für diese Länder wären die positiven Effekte der Globalisierung, die zur Steigerung des Wohlstands beitragen können, sehr wichtig. Diese reichen vom Einkommen und Lebensunterhalt für einzelne Beschäftigte und ihre Familien bis hin zu volkswirtschaftlichen Effekten durch Investitionen oder Zölle. Deshalb strebt die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung ein kontinuierliches Wirtschaftswachstum in weniger entwickelten Ländern an (Ziel 8), sie beschreibt aber auch die Vision einer Welt, „in der jedes Land ein dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum genießt und es menschenwürdige Arbeit für alle gibt“ (Vereinte Nationen 2015, S. 4).

Die von den NGOs dokumentierten Missstände in globalen Lieferketten, die in diesem Beitrag zusammengefasst sind, lassen diese Vision vor dem Zeithorizont 2030 als sehr ambitioniert, wenn nicht gar utopisch erscheinen. Beispiele aus aktuellen NGO-Berichten in diesem Kapitel geben Einblicke in die Situation rund um Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten. In vier Problemfeldern zeigt sich dabei ein dringender Handlungsbedarf: Löhne unter dem Existenzniveau, moderne Sklaverei, Kinderarbeit, Arbeitsbedingungen und Gesundheitsrisiken.

1.1.1 Löhne unter dem Existenzniveau

Die Kehrseite der Produktion in Niedriglohnländern ist offensichtlich: Die gezahlten Löhne reichen in den meisten Fällen nicht aus, um ein menschenwürdiges Leben zu führen. Wie viel dafür nötig ist, beschreibt das Konzept

¹ Beispiele für beschaffungsrelevante Regulierung in Deutschland sind das Gesetz zur Stärkung der nicht-finanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten von 2017 (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) oder das ab 2023 greifende Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG).

des existenzsichernden Einkommens, das für eine gerechte und zufriedenstellende Entlohnung steht, die eine menschenwürdige Existenz für die Arbeitenden und ihre Familien ermöglicht. Das Konzept basiert auf internationalen Normen, wie dem Gründungsdokument der International Labour Organisation (ILO) aus dem Jahre 1919, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948, den UN-Dokumenten aus dem Jahre 1966 – dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte. Eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz wird aufbauend darauf als Lebensstandard verstanden, der die Gesundheit und das Wohl der Arbeitenden und deren Familien gewährleistet (einschließlich Nahrung, Kleidung, Wohnung, ärztlicher Versorgung und notwendiger sozialer Leistungen) sowie das Recht auf Sicherheit im Falle des Verlusts von Unterhaltsmitteln (z.B. durch Arbeitslosigkeit, Krankheit oder im Alter) garantiert (vgl. INKOTA 2019, S. 14).

Noch vor einigen Jahren wurde die Berechnung des existenzsichernden Einkommens als großes Problem angesehen, denn die Bedarfe und Kosten sind regional unterschiedlich. Heute kann auf zwei anerkannte Methoden zurückgegriffen werden: die Anker-Methode und die Methode Asia Floor Wage (AFW).

Erstere wurde von Martha und Richard Anker entwickelt. Sie berechnet die benötigten Kosten für die Lebenshaltung wie Essen, Wohnen, anderer Grundbedürfnisse sowie den Zuschlag für unvorhergesehene Ereignisse für die gesamte Familie, geteilt durch die Anzahl der arbeitenden Familienmitglieder (vgl. Anker & Anker 2017, S. 19). Bei der Berechnung der Bedarfe orientiert sich die Methodik z.B. an Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation (World Health Organization, WHO) für eine gesunde Ernährung oder den Richtlinien des Programms der Vereinten Nationen für menschliche Siedlungen (UN-HABITAT).

AFW ist ein regionaler Ansatz, der auf Annahmen zu typischen Bedarfen für die Region Asien basiert. Existenzsicherndes Einkommen soll hier die Grundbedürfnisse des Arbeitenden und zwei weiterer verbrauchender Einheiten decken (1 Einheit = 1 erwachsene Person oder zwei Kinder), 50 Prozent dieser Summe werden für das Essen mit einem Kalorienbedarf von 3000 Kalorien pro erwachsene Person gebraucht; 40 Prozent für andere Ausgaben und 10 Prozent für Ersparnisse; das Einkommen soll der Netto-Grundlohn sein (nach Steuerabzug und ohne Boni) und in einer Arbeitswoche von maximal 48 Stunden erwirtschaftet werden (vgl. ASW o.J.). Beide Methoden bilden damit lediglich eine Basisversorgung und keinen hohen Lebensstandard ab.