



Foto: Fairtrade Italy / Luca Rinaldini

ARBEITER*INNENRECHTE IM FOKUS

FAIRTRADE

ZAHLEN UND FAKTEN AUF EINEN BLICK

IM FAIRTRADE-NETZWERK 2018

178.000 ARBEITER*INNEN IN FAIRTRADE-ZERTIFIZIERTEN BETRIEBEN,
DAVON 28% IN ASIEN, 56% IN AFRIKA UND IM MITTLEREN OSTEN,
UND 16% IN LATEINAMERIKA UND DER KARIBIK
40% DER BELEGSCHAFT IN FAIRTRADE-ZERTIFIZIERTEN PLANTAGEN UND FABRIKEN SIND
FRAUEN

DIE PRODUKTE MIT DEN MEISTEN BESCHÄFTIGTEN ARBEITER*INNEN SIND BLUMEN UND
PFLANZEN MIT 69.369, TEE MIT 61.975, UND BANANEN MIT 16.705 ARBEITSPLÄTZEN

INSGESAMT GAB ES 2018 276 FAIRTRADE-ZERTIFIZIERTE PLANTAGEN UND FABRIKEN, DIES
ENTSPRICHT 16% ALLER PRODUZENTENORGANISATIONEN

FAIRTRADE-PRÄMIENEINNAHMEN IM LOHNARBEITSSEKTOR BELIEFEN SICH 2018 AUF INS-
GESAMT 25,1 MILLIONEN €

FAIRTRADE-ZERTIFIZIERTE LOHNARBEITSBETRIEBE ERHIELTEN IM JAHR 2018 IM DURCH-
SCHNITT EINE PRÄMIE VON 90.942 €



ARBEITER*INNENRECHTE BEI FAIRTRADE



KONTEXT

Weltweit arbeiten über eine Milliarde Menschen zu den unterschiedlichsten Bedingungen in der Landwirtschaft. Laut ILO sind geschätzte 300-500 Millionen von ihnen lohnabhängig beschäftigt. Daneben gibt es sehr viele Arbeiter*innen die kurzzeitig und wechselnd in großen und kleinen landwirtschaftlichen Betrieben arbeiten. Viele von ihnen können sich das, was sie für andere säen und anbauen, selbst nicht leisten. Als Tagelöhner oder Saisonarbeiter sind sie gezwungen, von der Hand in den Mund zu leben. Sie können nicht mitbestimmen, sind oft nicht gewerkschaftlich organisiert oder die Gründung einer gewerkschaftlichen Organisation wird ihnen sogar verboten. Die landwirtschaftlichen Betriebe, bei denen sie arbeiten, kämpfen oftmals selbst um ihr wirtschaftliches Überleben. Sie werden im globalen Markt durch Handelsregeln und Zollbestimmungen zugunsten von Industrieländern und großen Handelsblöcken wie der EU benachteiligt. Auch die Marktmacht internationaler Handelsketten nimmt zu.

Den Preisdruck, dem landwirtschaftliche Betriebe im globalen Süden ausgesetzt sind, können sie nur an ihre Arbeiter*innen weitergeben. Ein Teufelskreis, dem der faire Handel entgegenwirkt.

Seit 1994 arbeitet Fairtrade für Arbeiter*innen auf Teeplantagen. 1996 hat Fairtrade den Standard für Fairtrade-Bananen von Plantagen eingeführt, weitere im Bereich Blumen, Orangensaft und frische Früchte folgten. Von Anfang an war die Verbesserung der Situation der Arbeiter*innen auf den Plantagen der Hauptgrund für das Engagement und die Einführung der Zertifizierung. Insgesamt arbeiten derzeit circa 178.000 Menschen¹ auf Fairtrade-zertifizierten Plantagen.

Auch die Fairtrade-zertifizierten Kleinbauernkooperativen und ihre Mitglieder beschäftigen häufig Arbeiter*innen. Die Mitglieder dieser Kooperativen stehen als Kleinbauern und damit als schwächstes Glied der Kette im Kontext einer globalisierten Landwirtschaft vor einer großen Herausforderung. Einerseits müssen sie zur eigenen Existenzsicherung auf kleinen und kleinsten Landparzellen Einkünfte erwirtschaften, andererseits sollen sie auch für ihre Arbeiter*innen gute Bedingungen und ein ausreichendes Einkommen schaffen.

¹ Monitoring the Scope and Benefits of Fairtrade: Overall. Monitoring Report 10th Edition, <https://www.fairtrade.net/library/monitoring-the-scope-and-benefits-of-fairtrade-summary-monitoring-report-10th-edition>

WIE FAIRTRADE FÜR ARBEITER*INNEN WIRKT

Fairtrade wirkt durch die Standards, die zur Wahrung der Rechte der Arbeiter*innen im Betrieb verpflichten und durch die Prämie, die von den gewählten Arbeitervertreter*innen eigenverantwortlich verwaltet wird. Beide Elemente zielen neben ihrem unmittelbaren Nutzen mittelbar auf die zunehmende Selbstbestimmung der Arbeiter*innen, also auf die Stärkung ihrer Fähigkeit zur Selbstorganisation und ihrer Möglichkeiten, sich für ihre eigenen Rechte wirksam einzusetzen, ab.

WIRKUNG DURCH STANDARDS

Die Fairtrade-Standards schützen die Arbeiter*innen und fördern sie. Fairtrade-zertifizierte Betriebe erfüllen überprüfbar hohe Ansprüche in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheit, Verbot von Diskriminierung und ausbeuterischer Kinderarbeit, gleiche Rechte von benachteiligten Gruppen wie Wanderarbeiter*innen sowie in Bezug auf das Recht auf schriftliche Arbeitsverträge, Versammlungs- und Gewerkschaftsfreiheit. Die Kriterien sind im Fairtrade-Standard für lohnabhängig Beschäftigte zusammengefasst. Er gilt für alle Arbeiter*innen auf Fairtrade-zertifizierten Plantagen.

Seit 2016 gibt es darauf aufbauend außerdem den Fairtrade-Textilstandard, der für die gesamte Wertschöpfungskette im Textilsektor gilt. Beide Standards verfolgen das Ziel, die Arbeitsbedingungen von Arbeiter*innen in Plantagen und Fabriken zu verbessern.

Fairtrade baut dabei auf den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) und vergleichbaren Dokumenten der Vereinten Nationen auf, und übersetzt diese in die Standards und in konkrete sogenannte Compliance Criteria, die bei regelmäßigen Kontrollen auf den zertifizierten Farmen geprüft werden. Im Bereich der sozialen Entwicklung geht Fairtrade mit den Regeln zu Fortbildungen und der Verwaltung der Fairtrade Prämie sowie in Bezug auf die Lohnentwicklung über die Vorgaben der ILO hinaus. So ist Fairtrade derzeit weltweit die einzige Organisation, die einen verbindlichen Zeitrahmen für die Erreichung von existenzsichernden Löhnen in der Textilbranche vorgibt, und die Zertifizierung von Lohnarbeitsbetrieben von der Unterzeichnung eines Protokolls zur Vereinigungsfreiheit durch das Management bzw. die Eigentümer des Unternehmens abhängig macht.

Die Fairtrade-Standards setzen Maßstäbe in folgenden Bereichen:

- Gesundheits- und Arbeitsschutz
- Sicherheit am Arbeitsplatz
- Organisations- und Vereinigungsfreiheit z.B. in Gewerkschaften
- gleiche Rechte und Löhne für Saison- und Wanderarbeiter*innen
- Diskriminierungsverbot
- Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit
- gleicher Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer
- die Zahlung von gesetzlichen Mindestlöhnen
- die Verpflichtung zur schrittweisen Anhebung der Löhne, um mittel- bis langfristig existenzsichernde Löhne zu erreichen

Neben dem Lohnarbeitsbereich gibt es auch Standardvorgaben für Arbeiter*innen und Angestellte von kleinbäuerlichen Organisationen wie Kooperativen. Prinzipiell werden hier, ebenfalls aufbauend auf den ILO-Kernarbeitsnormen, die gleichen Bereiche abgedeckt. In der Höhe der Ansprüche gibt es aufgrund der sehr unterschiedlichen Strukturen und Arbeitsbedingungen in kleinbäuerlichen Organisationen graduelle Unterschiede.

An der Entwicklung der Fairtrade-Standards und ihrer Überarbeitung nehmen die Vertreter*innen der Betriebe und der Arbeiter*innen als stimmberechtigter Partner teil. Durch die Fairtrade-Zertifizierung investieren Betriebe letztlich auch in verbesserte Absatzmöglichkeiten. Die landwirtschaftlichen Betriebe im Süden sind so nicht nur „Standardnehmer“ und „Umsetzer“, die bestimmte Auflagen auf eigene Kosten erfüllen müssen, sondern sie werden durch die Fairtrade-Absätze in die Lage versetzt, die notwendigen Investitionen zu tätigen, um diese Standards zu erfüllen und ihre Belegschaft besser zu entlohnen.

Daher spielt neben dem strengen Standard für lohnabhängige Beschäftigte die Beratung vor Ort zur Umsetzung und Ein-

haltung der Standards bei Fairtrade eine große Rolle. Die Fairtrade-Teams, Angestellte der sogenannten Produzentennetzwerke, beraten das Management bei der Umsetzung der Fairtrade-Standards. Sie unterstützen so betriebliche Verbesserungen in Bezug auf Sicherheit, Energienutzung etc., welche die Betriebe wettbewerbsfähiger und nachhaltiger machen.

Gleichzeitig beraten die Produzentennetzwerke die Prämien-Komitees der Arbeiter*innen zum Einsatz der Fairtrade-Prämie, zu ihren Rechten gegenüber dem Management und zum Inhalt der Fairtrade-Standards und falls diese nicht eingehalten werden, zu möglichen Beschwerdewegen.

HOHE ANFORDERUNGEN

Nur wenn Standards hohe Anforderungen setzen, können sie Arbeiter*innen schützen, wie zum Beispiel das Diskriminierungsverbot im Standard für lohnabhängig Beschäftigte, Punkte 3.1.5 und 3.1.6.

Jahr 0	Kern	<p>Nulltoleranz für sexuelle Belästigung</p> <p>3.1.5 Ihr Unternehmen darf weder direkt noch indirekt Verhaltensweisen wie sexuelle Belästigung, sexuellen Missbrauch oder sexuelle Ausbeutung in Gesten, Worten oder Körperkontakt tolerieren. Dies gilt gleichermaßen für das Management als auch für alle Arbeitskräfte.</p>
Jahr 0	Kern	<p>Richtlinie zu sexueller Belästigung</p> <p>3.1.6 Ihr Unternehmen ist verpflichtet, eine Richtlinie einzuführen und anzuwenden, welche sexuelle Belästigung definiert und verbietet</p> <p>Arbeiter müssen über die Richtlinie und ihre Inhalte informiert sein.</p> <p><i>Hinweis:</i> Beachten Sie die Anforderung 3.5.27 zum Ablauf des Beschwerdeverfahrens für sexuelle Belästigung.</p>

WIRKUNG DURCH DIE FAIRTRADE-PRÄMIE

Durch den Erhalt der Fairtrade-Prämie profitieren Arbeiter*innen auch wirtschaftlich direkt von den Fairtrade-Absätzen ihrer Arbeitgeber. 10% des Verkaufspreises der Abverkäufe zu Fairtrade-Bedingungen werden direkt auf das Prämienkonto der Belegschaft gezahlt². Für Fairtrade-Stecklinge für Topfpflanzen beträgt die Fairtrade-Prämie 0,01€. Ausschließlich die Belegschaft – nicht das Management – kann auf dieses Konto zugreifen. Die Belegschaft jedes Fairtrade-zertifizierten Betriebes wählt hierzu ein Prämien-Komitee. Arbeiter*innen, die ins Komitee gewählt werden, haben die Aufgabe die Fairtrade-Prämie zu verwalten, ihren Kolleg*innen jährlich Rechenschaft abzulegen und Projekte für eine sinnvolle Investition der Prämie vorzuschlagen. Je nach Größe des Betriebs und Höhe der Fairtrade-Absätze können die jährlichen Summen recht hoch liegen (Durchschnitt: 90.942 Euro³). Die sinnvolle Verwaltung dieses Geldes ist eine große Chance und gleichzeitig eine große Herausforderung für die gewählten Prämien-Komiteemitglieder.

Jahr 0	Kern	<p>Zeit und weitere Ressourcen zur Umsetzung von Fairtrade-Angelegenheiten</p> <p>1.2.3 Ihr Unternehmen muss innerhalb der regulären Arbeitszeiten Zeit und weitere Ressourcen zur Verfügung stellen, die für die erfolgreiche Umsetzung der Fairtrade-Belange notwendig sind. Diese Ressourcen beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeit für regelmäßige Treffen des Fairtrade-Prämienkomitees, Gewerkschafts- oder gewählter Arbeitnehmervertreter und anderer an Fairtrade beteiligter Komitees; • Zeit für regelmäßige Treffen des Fairtrade-Prämienkomitees und Gewerkschafts- oder gewählter Arbeitnehmervertreter mit den Angestellten; • Zeit für eine Betriebsversammlung aller Arbeiterinnen und Arbeiter mindestens einmal jährlich;
--------	------	---

.....

² Detaillierte Informationen zur Prämienhöhe pro Produktkategorie sind unter www.fairtrade.net/standards erhältlich

³ 2020 Monitoring and Evaluation Report Fairtrade International

		<ul style="list-style-type: none"> • Zeit für Mitglieder des Komitees und Beauftragte, um ihre Pflichten und relevante Aufgaben in Verbindung mit Fairtrade zu erfüllen; • Einen Ort im Büro für Meetings sowie Raum für das Fairtrade-Prämienkomitee, für Gewerkschafts- oder gewählte Arbeitnehmervertreter und andere an Fairtrade beteiligte Komitees zur Aufbewahrung ihrer Arbeitsmittel und Akten; • Weitere Ressourcen wie Einrichtungen, Arbeitsmittel, Fortbildungen, etc.; • Kompensationszahlungen für Akkordarbeiter und auf ähnlicher Basis entlohnte Arbeit für die mit der Umsetzung von Fairtrade benötigte Zeit. <p>Hinweis: Die Zeit, die für Meetings veranschlagt wird, sollte angemessen und zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmern abgesprochen sein. Ein Beispiel für die notwendige Zeit für Pflichten in Verbindung mit Fairtrade kann auch Treffen mit Mitgliedern des FPK benachbarter Unternehmen zwecks Erfahrungsaustauschs umfassen.</p>
--	--	---

Die Arbeiter*innen in den Komitees werden bei ihrer Aufgabe durch die Richtlinien in den Fairtrade-Standards und durch die Produzentenberater*innen vor Ort unterstützt. Sie werden von diesen vor Ort zu Finanzen und Projektmanagement geschult. Im Austausch mit den Prämien-Komitees anderer Fairtrade-zertifizierter Betriebe in ihrer Nähe lernen sie von anderen Arbeiter*innen und beschließen manchmal auch gemeinsame, betriebsübergreifende Projekte zum Nutzen ihrer Region.

GEMEINSAM KÖNNEN ARBEITER*INNEN MEHR ERREICHEN

Fairtrade-Prämien-Komitees lernen voneinander und manchmal beschließen die Arbeiter*innen, gemeinsam zu handeln. Ein Beispiel hierzu ist das „Naivasha Women's Health Care Centre“ in Kenia. Diese Geburtsklinik wurde mit maßgeblicher Unterstützung der Arbeiter*innen der Blumenfarmen in der Region Naivasha gebaut. 100 Betten stehen für werdende Mütter zur Verfügung.



Die Fairtrade-Prämie ist ein Mechanismus, über den Arbeiter*innen direkt an der Wertschöpfung entlang der Lieferkette partizipieren und direkt oder indirekt ihr monatliches Einkommen erhöhen können. Natürlich kann dieser Mechanismus nur dann wirken, wenn die Betriebe eine signifikante Menge ihrer Gesamtproduktion auch tatsächlich zu Fairtrade-Bedingungen verkaufen können. Dies ist in sehr unterschiedlichem Maße der Fall und hängt auch davon ab, wie gut sich ein bestimmtes Fairtrade-zertifiziertes Produkt am Markt verkauft. Während zum Beispiel Bananen aus fairem Handel in Deutschland und anderen europäischen Ländern stark nachgefragt werden, gibt es nur wenige Unternehmen, die Fairtrade-zertifizierten Tee anbieten. Dadurch erhalten die Teeplantagen eine niedrigere Fairtrade-Prämie.

Diesen Zusammenhang hat CEval in zwei Wirkungsstudien 2012 und 2018 sehr genau erfasst und beschrieben. Auf wenig Fairtrade-Verkäufe folgt wenig Prämie folgt wenig Wirkung; und umgekehrt. Beispielsweise konnten die Arbeiter*innen auf Fairtrade-Bananenplantagen im Jahr 2018 im Durchschnitt 748 Euro pro Kopf und Jahr in soziale Projekte investieren, während Arbeiter*innen auf Teeplantagen pro Kopf nur 26 Euro zur Verfügung standen⁴.

⁴ Daten basierend auf Fairtrade Monitoring and Evaluation Report 2020, ergänzt um disaggregierte Information der Fairtrade International MEL Abteilung

WAS TUT FAIRTRADE DARÜBER HINAUS?

Fairtrade steht im Spannungsfeld zwischen dem wirtschaftlichen Überleben von landwirtschaftlichen Betrieben im Süden und den Rechten der Arbeiter*innen in diesen Betrieben, die oft zu den Ärmsten der Armen gehören.

Standardsetzung und Mindestpreise sind Instrumente zur Verbesserung der Lage dieser Arbeiter*innen. Dennoch gibt es viele Stolpersteine auf dem Weg zu einer nachhaltigen Verbesserung. Immer dann, wenn die Standardkriterien sehr weit von der tatsächlichen Situation in einem Land entfernt sind, und wenn staatliche Kontrollen nicht oder kaum vorhanden sind, entstehen Umsetzungsschwierigkeiten. Deshalb nutzt Fairtrade viele zusätzliche Instrumente, um die Situation der Beschäftigten zu verbessern.

ECKPUNKTE SIND:

- **Stärkung von Gewerkschaften:** Förderung von effektiven Tarifverhandlungen. Die Höhe der Löhne wird maßgeblich durch Tarifverträge reguliert. Gewerkschaften sind auf diesem Gebiet die legitimen Vertreter der Arbeiter*innen. Je effektiver sie funktionieren, umso eher verbessern sich die Bedingungen der Beschäftigten einer ganzen Region. Fairtrade fördert diesen Prozess aktiv durch Schulungen und in Zusatzprojekten.
- **Nutzung der Fairtrade-Prämie zur Aufstockung der Löhne:** Durch die Fairtrade-Prämie erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit, in Projekte zu investieren, die der Gemeinschaft nutzen. Es gibt aber Situationen, in der ein höheres Familieneinkommen für die Arbeiter*innen Priorität hat. Hier kann die Fairtrade-Prämie helfen, die dafür auch zu einem bestimmten Teil genutzt werden kann, wenn dies von den Beschäftigten demokratisch beschlossen wurde.
- **Gesetzliche Rahmenbedingungen:** Damit Arbeiterrechte effektiv gestärkt werden braucht es klare gesetzliche Vorgaben. TransFair fordert mit vielen Partnern ein verbindliches Lieferkettengesetz zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in Deutschland und in der Europäischen Union. Wenn die Verantwortung für die Arbeitsbedingungen in der eigenen Lieferkette für alle Unternehmen verpflichtend ist, dann sind Investitionen in die Einhaltung der Menschenrechte Pflicht und kein wettbewerbsbenachteiligender Luxus, wie in der jetzigen Situation von freiwilliger Selbstverpflichtung. Fairtrade setzt sich politisch für mehr Gerechtigkeit in den internationalen landwirtschaftlichen Lieferketten ein, zum Beispiel über das Fair Trade Advocacy Büro in Brüssel.
- **Multistakeholderforen:** Nur wirtschaftlich gesunde Plantagen können auch nachhaltig gute Löhne zahlen. Ständiger Preisdruck und Verbraucherpreise, die unter den Herstellungskosten liegen, werden als Lohndruck an die Arbeiter*innen weitergegeben. Deshalb haben alle Akteure der Lieferkette hier eine Verantwortung. Fairtrade engagiert sich daher in Multistakeholderforen und initiiert diese zum Teil sogar selbst wie beispielsweise das „Malawi Tea Project“ mit Supermärkten, Gewerkschaften und Teeplantagen aus Malawi oder bei dem „Aktionsbündnis Nachhaltige Bananen“ in Deutschland.
- **Existenzsichernde Löhne:** Unter dem Dach von ISEAL⁵ hat Fairtrade gemeinsam mit anderen Organisationen eine unabhängige und international anerkannte Methode entwickelt, nach der berechnet wird, wie hoch ein existenzsichernder Lohn in einer bestimmten Region oder Branche sein muss. Ein solcher Lohn soll bei einer landestypischen Familie mit einem landestypischen Anteil an Verdienere*innen eine ausgewogene Ernährung, angemessene Wohnsituation, Schulbesuch und Gesundheitsvorsorge ermöglichen. In vielen Ländern sind die Löhne noch sehr weit davon entfernt, existenzsichernd zu sein. Durch ihre Berechnung wird ein glaubwürdiger Orientierungswert gesetzt, der zeigt wie hoch der Lohn mindestens sein müsste, damit das Menschenrecht auf ein würdiges Einkommen Realität wird. Für Beschäftigte, Arbeitgeber*innen und Kunden wird klar, wie weit die Ist-Situation in einer bestimmten Region von der Einhaltung der Menschenrechte entfernt ist. Sie können mit dieser Information zielgerichteter und wirksamer verhandeln.

DER WEG ZU EXISTENZSICHERNDEN LÖHNEN

Die durch den Standard vorgegebene Verpflichtung, über schrittweise Anhebung mittel- bis langfristig existenzsichernde Löhne zu erreichen, ist nur dann umsetzbar, wenn definiert ist was existenzsichernde Löhne sind. Folgende Definition dient als Basis:

.....
⁵ International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance (ISEAL Alliance) ist ein sogenanntes Meta-Governance-System für Nachhaltigkeitsinitiativen aus dem Bereich Umwelt und Soziales.

“Entlohnung einer Arbeitskraft für eine durchschnittliche Arbeitswoche an einem bestimmten Ort, die die Kosten eines angemessenen Lebensstandards der Arbeitskraft und ihrer Familie deckt. Bestandteile eines angemessenen Lebensstandards sind u.a. der freie Zugang zu Lebensmitteln, Wasser, Unterkunft, Bildung medizinischer Versorgung, Verkehrsmitteln, Kleidung und die Befriedigung weiterer Grundbedürfnisse wie die Vorsorge für unvorhersehbare Ereignisse“⁶

Die Methode zur Erhebung der Richtwerte für existenzsichernde Löhne – die sogenannte Living Wage Benchmarks (LWB) – wurde von den Wissenschaftlern Anker & Anker entwickelt und wird von den Standardsetzern der ISEAL Alliance genutzt, die sich in der „Living Wage Coalition“ zusammengeschlossen haben. Mit der Methode werden auf der Grundlage von qualitativen Interviews, vor-Ort-Begehungen und unter Einbeziehung statistischer Daten die notwendigen Ausgaben einer durchschnittlichen Familie in Bezug auf die Kostenelemente ausgewogene Nahrung, angemessener Wohnraum und andere Grundbedürfnisse erhoben.

Unter <https://www.globallivingwage.org/> werden die Living-Wage-Benchmark-Studien kontinuierlich veröffentlicht. Die Studien können von allen Interessierten als Referenz genutzt werden. Wichtig ist dabei nicht zu vergessen, dass ein existenzsicherndes Einkommen ein Menschenrecht ist und dass die Benchmarks als eine Untergrenze und nicht etwa als eine Zielgröße zu verstehen sind.

Dennoch wird in sehr vielen Ländern und Branchen das Menschenrecht „Living Wage“ systematisch verletzt. Sowohl gesetzliche Mindestlöhne als auch Tarifabschlüsse oder das durchschnittliche Lohnniveau in der Landwirtschaftlichen Arbeit liegen weit unter dem existenzsichernden Niveau.

UND WER BEZAHLT DIE EXISTENZSICHERNDEN LÖHNE?

Der zweite Schritt auf dem Weg zu existenzsichernden Löhnen ist die Auseinandersetzung mit der Frage: Wer zahlt? Damit Farmer ihren Beschäftigten höhere Löhne hin zum Existenzniveau zahlen können, müssen alle Akteure in der Lieferkette zusammenarbeiten und sich die Kosten teilen. Nur wirtschaftlich gesunde Betriebe können auch nachhaltig gute Löhne zahlen. Dauernder Preisdruck und Verbraucherpreise, die unter den Herstellungskosten liegen, werden als Lohndruck an die Arbeiter*innen weitergegeben. Deshalb haben alle Akteure der Lieferkette – insbesondere die großen Handelsketten – hier eine Verantwortung.

Diese Verantwortung wird in vielen Branchen von den relevanten Akteuren nicht ausreichend ernst genommen und Regierungen sind sehr zögerlich bei der Schaffung entsprechender gesetzlicher Rahmenbedingungen.

In Multi-Stakeholder-Foren setzt sich Fairtrade daher für mehr Gerechtigkeit in den internationalen landwirtschaftlichen Lieferketten ein. Damit Arbeiter*innen ein existenzsichernder Lohn gezahlt werden kann, müssen sich alle – Farmen, Exporteure, Importeure, Hersteller, Handel und der Endverbraucher – bereit erklären mehr zu zahlen und der Gesetzgeber muss die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen.

.....
⁶ Engl. Original “Remuneration received for a standard work week by a worker in a particular place sufficient to afford a decent standard of living for the worker and her or his family. Elements of a decent standard of living include food, water, housing, education, health care, transport, clothing, and other essential needs, including provision for unexpected events.”

TransFair e.V. (Fairtrade Deutschland)

Das Ziel des gemeinnützigen Vereins TransFair e.V. (Fairtrade Deutschland) ist es, durch faire Handelsbedingungen die Lebens- und Arbeitssituation von Kleinbäuerinnen und Kleinbauern sowie Beschäftigten auf Plantagen im globalen Süden zu verbessern, fair gehandelte Produkte aus der Nische zu holen und einer breiten Verbraucherschicht anzubieten. Der Verein engagiert sich durch Beratung, Projekt- und Programmarbeit sowie in der Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Unsere Vision ist eine Welt, in der alle Produzentinnen und Produzenten über existenzsichernde Lebensgrundlagen verfügen und ihre Zukunft selbstbestimmt gestalten können.

Fairtrade ist ein weltumspannendes Netzwerk mit paritätischer Entscheidungsgewalt in Süd und Nord, internationalen, transparenten Standards für alle Akteure entlang der Lieferkette sowie unabhängiger Zertifizierung und Kontrolle. TransFair wird von 36 Mitgliedsorganisationen aus Bereichen wie Entwicklungszusammenarbeit, Kirche, Sozialarbeit, Verbraucherschutz, Bildung, Politik und Umwelt getragen.

www.fairtrade-deutschland.de

TransFair e. V. (Fairtrade Deutschland)
Maarweg 165 | 50825 Köln
www.fairtrade-deutschland.de
V.i.S.d.P.: Claudia Brück, Geschäftsführender Vorstand

