

Fairtrade und Gewerkschaften

Mehr Handelsgerechtigkeit und bessere Arbeitsbedingungen in internationalen Lieferketten

TransFair e.V. ist die deutsche Mitgliedsorganisation des internationalen Dachverbandes Fairtrade International. Beide arbeiten mit dem Ziel, für Kleinbäuerinnen und Kleinbauern sowie Arbeiter*innen im globalen Süden gerechtere Handelsbedingungen zu schaffen, um deren Situation nachhaltig zu verbessern.

TransFair e.V. ist ein von 31 ausschließlich zivilgesellschaftlichen Mitgliedsorganisationen getragener Verein. Diese kommen aus den Bereichen kirchliche/private Entwicklungshilfe¹, Umweltschutz², sowie politische Stiftungen/gewerkschaftsnahe Organisationen³. Diese Mitglieder erteilten TransFair folgendes Mandat:

*„[...] die Förderung und Stärkung des Handels zu fairen Bedingungen mit benachteiligten Produzentinnen und Produzenten **in den Ländern Afrikas, Asiens und Lateinamerikas** und durch die Schaffung besserer Absatzmöglichkeiten für diese Produzentinnen und Produzenten in Deutschland. Ausgehend von dem Prinzip „Wandel durch Handel“ will der Verein dazu beitragen, dass sich die Lebensbedingungen und wirtschaftliche Lage der vorgenannten Produzentinnen und Produzenten in ihren Ländern nachhaltig verbessern und dass ihre Eigenständigkeit und Selbstverantwortung gefördert werden. [...] dies geschieht u.a. durch [...] Kampagnen, Social Media, [...] **Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft und Politik**, sowie internationale Zusammenarbeit für faire Produktions- und Handelsbedingungen.“⁴*

In Fairtrade-zertifizierten Betrieben werden durch Verbesserung der Handelsbeziehungen die notwendigen Voraussetzungen für bessere Arbeitsbedingungen und Lebensverhältnisse für Arbeiter*innen geschaffen. Ebenso müssen in Fairtrade-zertifizierten Betrieben hohe Standards in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte umgesetzt werden (s.u.). Aus den Verkäufen zu Fairtrade-Bedingungen ergibt sich für die Arbeitnehmer durch die Fairtrade-Prämie (in der Regel in der Höhe von 10 % des Verkaufspreises) ein wichtiger und konkreter wirtschaftlicher Vorteil⁵.

Hinsichtlich der Umsetzung der Menschen- und Arbeiterrechte in Fairtrade-zertifizierten Betrieben, und wegen des allgemeineren Ziels Arbeitsrechte weltweit zu stärken, ergeben sich zwischen lokalen

¹ U.a. Misereor, Brot für die Welt, Welthungerhilfe, Terre des Hommes

² Global Nature Fund

³ Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Eine Welt der SPD, Nord-Süd-Netz des DGB-Bildungswerks

⁴ www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/06_servicenavigation/10_%C3%9Cber_TransFair/transfair_ev_satzung_VR_2015_11_26.pdf

⁵ CEval 2012, Fairtrade Impact Studie: www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/mediathek/pdf/fairtrade_impact_study_evaluation_report_en.pdf

und internationalen gewerkschaftlichen Akteuren und dem Fairtrade-System Übereinstimmungen und Kooperationsfelder, die in diesem Dokument näher beschrieben werden. Aufgrund der Tätigkeiten von Fairtrade unter anderem als Standardsetzer und Produktzertifizierer ergeben sich aber auch Unterschiede zur gewerkschaftlichen Arbeitsweise, die für eine erfolgreiche Kooperation ebenfalls berücksichtigt werden müssen.

Das Engagement von Fairtrade für Arbeiter*innen in Lohnarbeitsbetrieben im globalen Süden

Nach seiner Gründung arbeitete Fairtrade zunächst nur mit kleinbäuerlichen Produzentenorganisationen zusammen. Erst 1999 wurde beschlossen, für bestimmte Produkte auch Plantagen den Zugang zum Fairtrade-System zu ermöglichen. Grund hierfür war und ist, dass Arbeiter*innen auf Plantagen und in Fabriken zu den am meisten benachteiligten Gruppen im globalen Handelssystem zählen, und dass gleichzeitig bestimmte landwirtschaftliche Produkte in vielen Ländern überwiegend auf Plantagen angebaut werden. Die Arbeitsverhältnisse sind oft nur saisonal und informell, Landarbeiter*innen werden oft nur nach Bedarf beschäftigt und müssen immer damit rechnen, ihre Arbeitsstelle zu verlieren, wenn sie für ihre Rechte eintreten.

Auf Fairtrade-zertifizierten Plantagen sind derzeit circa 200.000 Arbeiter*innen beschäftigt. Diese haben vielfach von den durch Fairtrade-Prämien finanzierten Investitionen in Bildung, Gesundheit, berufliche Entwicklung und kommunale Projekte profitiert.⁶ In vielen Fairtrade-zertifizierten Betrieben ist das Einkommen der Arbeiter*innen höher und stabiler, und die Arbeitsbedingungen sowie die Beteiligung an Entscheidungsprozessen ist besser als auf konventionellen Plantagen. In Betrieben, in denen die Arbeitnehmer einer unabhängigen Gewerkschaft angehören und/oder in denen sich das Management stark für Fairtrade engagiert, ist die Situation oft auch besser, als es die Fairtrade-Standards verlangen. In einer aktuellen Studie kommt das britische Overseas Development Institute zu dem Schluss, dass *„In Bezug auf die Situation von Lohnarbeitenden [...] die Belege für die Auswirkungen der Fairtrade-Zertifizierung auf Arbeitsnormen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen im Allgemeinen positiv“* sind.⁷

Trotzdem sind noch immer viele Arbeiter*innen auf Fairtrade-zertifizierten Plantagen in einer zu schwachen Position. Für viele ist es noch immer nicht möglich, bessere Löhne oder Beschäftigungsbedingungen zu verhandeln. Andere verdienen genug, um davon zu leben, haben aber nicht genug für Ersparnisse oder um ihre familiäre Situation zu verbessern.

Die Gründe hierfür sind auf der Sektorebene und in den Zusammenhängen der internationalen Lieferketten zu suchen. In Bezug auf internationale Lieferketten von Agrarprodukten lässt sich einerseits feststellen, dass in der Agrarindustrie *„[...] der Gewinn maximiert [wird], indem die Kosten*

⁶ Siehe z.B.

https://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/about_us/2010_03_NRI_Full_Literature_Review.pdf;

⁷ Overseas Development Institute 2017, Die Wirkung von Fairtrade, Gutachten zu Forschungsnachweisen 2009-2015;

https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/01_was_ist_fairtrade/05_wirkung/studien/ODI_Fairtrade_Impact_Report_DE.pdf

für die menschliche Arbeitskraft wo weit wie möglich nach unten gedrückt werden“⁸. In Bezug auf z.B. den Blumensektor in Äthiopien oder den Textilektor in Bangladesh muss zudem festgehalten werden, dass sektorweit der gewerkschaftliche Organisationsgrad sehr gering ist, Gewerkschaften massiv verfolgt und behindert werden (z.B. Bangladesh), oder aber die Tarifbeziehungen und Verhandlungen wirkungsschwach sind (z.B. Äthiopien). Das Lohngefüge in diesen Sektoren ist damit insgesamt viel zu gering; Fairtrade-zertifizierte Plantagen sind nur ein kleiner Teil dieses Gefüges und beeinflussen den Gesamtsektor nur sehr begrenzt. Sie würden sich deshalb sehr schnell „aus dem Markt preisen“, wenn ihre Lohnkosten zu stark von konventionellen Plantagen abwichen. Der damit verbundene Arbeitsplatz- und Einkommensverlust wäre sicher nicht im Interesse der Arbeiter*innen.

Fairtrade braucht daher in den zertifizierten Betrieben **und** in den Sektoren, in denen die Zertifizierung aktiv ist (z.B. Blumensektor in Ostafrika, Teesektor in Indien, Bananensektor in Kolumbien) einen möglichst hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und wirksame Tarifverhandlungen. Wo das der Fall ist, und wenn gleichzeitig relevante Absätze zu Fairtrade-Bedingungen erzielt werden (d.h. >30 % der Produktion) wie z.B. in Kolumbien, kann die Fairtrade-Zertifizierung die höchste Wirksamkeit zu Gunsten der Arbeiter*innen in den zertifizierten Betrieben entfalten.

Wenn der gewerkschaftliche Organisationsgrad nur gering ist, Betriebe häufig gewerkschaftliche Arbeit behindern und wenig gesprächsbereit sind, Tarifabschlüsse bedeutungslos gering ausfallen und Löhne weit unter einem existenzsichernden Niveau liegen, ist Fairtrade trotzdem ein sinnvoller Hebel, um (ausgehend von den zertifizierten Betrieben) die gewerkschaftliche Arbeit zu stützen, die Verhandlungsposition der Arbeiter*innen und ihrer Vertretungen zu verbessern und Betriebe zu einer kooperativen Haltung zu zwingen. So lässt sich zum Beispiel die Situation im Blumensektor in Kenia beschreiben.

Wegen der Abhängigkeit der Zertifizierung von aktiven gewerkschaftlichen Strukturen und der positiven Wirkung, die Fairtrade für die Erreichung solcher Strukturen über die Arbeit in den zertifizierten Betrieben haben kann, hat Fairtrade in seiner Arbeitnehmer-Strategie (*Hired Labour Strategy*)⁹ den intensiven Dialog insbesondere mit Gewerkschaften und Arbeitsrechtsexperten fest verankert, um das gemeinsame Ziel höherer Löhne umsetzen zu können. Gleichzeitig sind der proaktive Umgang mit dem Recht auf Vereinigungsfreiheit in den Standards, und die Unterstützung gewerkschaftlicher Akteure vor Ort weitere Säulen dieser Strategie. In 2013 wurde von Fairtrade ein Beirat für Arbeitnehmerrechte eingerichtet (Workers' Rights Advisory Council, WRAC), der diesen Prozess leitet.

⁸ ILO (2016): World employment and social outlook: trends 2016, Geneva. URL: http://olo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm---/publ/documents/publications/wcms_443480.pdf (letzter Zugriff 13.11.2017)

⁹ www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/resources/2012-06-20_Workers_rights.pdf

Strategie und Ziele von Fairtrade im globalen Süden: Arbeiter*innen sollen selbstbestimmt ihre Lebensgrundlagen verbessern können

Bezüglich der konkreten Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen Organisationen äußert sich Fairtrade International in seiner aktuellen Strategie 2016-2020 wie folgt:

„In Partnerschaft mit Gewerkschaften und anderen Akteuren werden wir funktionierende und industrielle Beziehungen auf Augenhöhe in Fairtrade-zertifizierten Betrieben fördern. Wir unterstützen aktiv Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und bessere Löhne und Arbeitsbedingungen. Wir werden weiterhin eine führende Organisation hinsichtlich der Einführung existenzsichernder Löhne sein und spürbare Fortschritte auf dem Weg zu existenzsichernden Löhnen in unseren eigenen Lieferketten machen, und eine breitere sektorale Veränderung wichtiger Wertschöpfungsketten anstreben.“¹⁰

Ein Ziel von Fairtrade ist es, dass Arbeitnehmer*innen genug Verhandlungsmacht haben müssen, um Entscheidungen zu beeinflussen, welche ihr Leben bestimmen. Der Anspruch von Fairtrade reicht dabei weit über die übliche CSR-zentrierte¹¹ und standardzentrierte Perspektive hinaus. In der Debatte um die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht von Unternehmen – die in Deutschland noch immer eine freiwillige Angelegenheit ist¹² –, dominiert in Unternehmensforen o.Ä. häufig die einseitige Fokussierung auf Standard-Einhaltung und -Überprüfung bei den Zulieferbetrieben/den Akteuren am Anfang der Lieferkette. Aus Unternehmenssicht ist das nachvollziehbar; aber dieser **Ansatz verlagert die Verantwortung auf die schwächsten Akteure der Zulieferbetriebe und Dritte wie Zertifizierungsorganisationen, und blendet die Unternehmensverantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette weitgehend aus.**

Audits und Kontrollen sind diesbezüglich ein sinnvolles Mittel zur Einhaltung von Arbeitsrechten, **alleine sind sie aber unzureichend.** Deshalb konzentriert sich Fairtrade darüber hinaus in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren – vor allem mit Gewerkschaften und Arbeitgebern – darauf, Bedingungen zu schaffen, unter denen die Arbeiter*innen die Fähigkeit und die Mittel haben, ihre eigenen Löhne und Arbeitsbedingungen zu verhandeln, und die Arbeitgeber die Pflicht und auch den wirtschaftlichen Spielraum für positive Tarifabschlüsse haben.

Fairtrade setzt deshalb darauf, auf zertifizierten Plantagen und **Fabriken funktionierende Beziehungen „auf Augenhöhe“ zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu etablieren.** Ein „funktionierender Dialog“ mit der Aussicht auf bessere Absätze und Einnahmemöglichkeiten soll dabei helfen, solche Beziehungen auf der Basis von Vertrauen und Respekt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu entwickeln.

¹⁰ www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/about_fairtrade/documents/2016-Fairtrade-Global-Strategy-web.pdf

¹¹ Corporate Social Responsibility, Sozialverantwortung von Unternehmen

¹² Brot für die Welt, Misereor, Germanwatch 2016: MENSCHENRECHTE SIND KEIN WUNSCHKONZERT. Eine Auseinandersetzung mit den Einwänden der Wirtschaftsverbände gegen verbindliche Menschenrechtsvorgaben <https://germanwatch.org/de/download/14650.pdf>

Fairtrade garantiert Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Die Rahmenvorschriften sowie die Rechte und Prinzipien gemäß der Internationalen Arbeitsorganisation ILO bilden die Grundlage des Fairtrade-Standards für lohnabhängig Beschäftigte. Im Mittelpunkt steht dabei das **Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**. Fairtrade ist davon überzeugt, dass gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen das wichtigste Werkzeug für die Arbeiter*innen sind, um nachhaltig höhere Löhne, bessere Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen zu erreichen. Die Unterzeichnung eines Protokolls zur Vereinigungsfreiheit und die Durchführung von Lohn-/Tarifverhandlungen sind deshalb grundlegende Vorbedingung für eine Fairtrade-Zertifizierung. Der Standard schreibt hier Folgendes vor:

*„Fairtrade International betrachtet die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen als das Fundament zur Einhaltung von Arbeitsrechten **und hält unabhängige und demokratische Gewerkschaften für den besten Weg, um diese zu verwirklichen.**“*

*„Das Unternehmen willigt ein, die Menschenrechte der betroffenen Beschäftigten zu respektieren, **insbesondere das Recht aller Arbeitnehmer auf die Gründung oder den Beitritt zu einer Gewerkschaft** und auf Kollektivverhandlungen über die Bedingungen, unter denen sie ihre Arbeit leisten.“¹³*

Arbeitgeber müssen gegenüber Fairtrade nachweisen, dass sie die Vereinigungsfreiheit garantieren. Gewerkschaftsvertreter*innen müssen sich frei mit Arbeiter*innen treffen können, wenn diese das verlangen. Fairtrade verlangt, dass dies vor der Zertifizierung schriftlich an Fairtrade und alle Beschäftigten kommuniziert werden muss.¹⁴ Ebenso verlangt Fairtrade den Nachweis, dass von beiden Seiten anrufbare Konfliktlösungsmechanismen vorhanden sind.

Um Arbeiter*innen umfassend über ihre vom Fairtrade-Standard garantierten Rechte und das Management (und den „Fairtrade-Officer“) über die richtige Umsetzung der Standards zu informieren, gibt es Fairtrade-Berater. Aufgrund der unterschiedlichen Interessenslagen werden diese manchmal auch als Vermittler angefragt. Sie arbeiten mit Gewerkschaften, Vertretern von Behörden und anderen lokalen Partnern zusammen, mit dem Ziel nachhaltig guter Arbeitsbedingungen in den Betrieben. Sie respektieren die Rolle und Aufgabe der Gewerkschaftsvertreter in den Betrieben. Fairtrade wird nach Möglichkeiten Weiterbildung und Unterstützung zu Arbeitnehmerrechten für die Beschäftigten anbieten, damit diese in einen konstruktiven Dialog mit dem Management treten können.

¹³ Anhang 3 Abkommen zur Vereinigungsfreiheit des Fairtrade Standards für lohnabhängig Beschäftigte (Hired Labour Standard); https://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/standards/documents/HL_EN.pdf

¹⁴ Dabei muss die Kommunikation an die Belegschaft so erfolgen, dass sie für die Zielgruppe verständlich und leicht ersichtlich ist. Die lokal üblichen Sprachen und der Alphabetisierungsgrad der Belegschaft müssen berücksichtigt werden.

Fairtrade im Einsatz für Arbeitsrechte im globalen Süden

Fairtrade International entwickelt seine Positionierung zu Arbeitsrechten auf Basis der Positionen folgender Referenzorganisationen:

- [International Labour Organisation ILO \(Internationale Arbeitsorganisation\)](#)
- [International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations \(IUF\)](#)
- [International Trade Union Confederation](#)
- [International Labour Rights Forum](#)
- [Environmental Monitoring Group](#)
- [Business and Human Rights Resource Center](#)
- [Banana Link](#)
- [World Banana Forum](#)

In den letzten Jahren hat Fairtrade zahlreiche Maßnahmen bezüglich der Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten unternommen. Wesentliche Schritte seit 2012 sind:

- 2012: In seiner ersten „*Global Hired Labour Strategy*“ bekräftigt Fairtrade ausdrücklich die Überzeugung, dass Gewerkschaften das beste Mittel sind, die kollektive Selbstbestimmung/Stärkung von Arbeitnehmern erreichen. Im Laufe der Strategieentwicklung wurden Gewerkschaften, Arbeitsrechtsaktivisten und Partner im Fairtrade-System zu Rate gezogen, einschließlich der Arbeiter*innen selbst.
- 2013: Fairtrade International setzt auch personell und finanziell einen Schwerpunkt auf Arbeitnehmerrechte und Gewerkschaftsbeziehungen, und richtet hierzu eine Expertenstelle ein.
- 2013: Etablierung des Beirats für Arbeitnehmerrechte (*Workers' Rights Advisory Council, WRAC*) bei Fairtrade International. Bei der Entwicklung von Richtlinien und Programmen berät sich Fairtrade International regelmäßig mit dem WRAC, in dem verschiedene internationale Gewerkschafts- und Arbeitsrechtsorganisationen vertreten sind.
- 2014: Fairtrade erweitert den Standard für lohnabhängig Beschäftigte um proaktive Elemente, mit denen der Arbeitgeber das Recht auf Versammlungsfreiheit und Vereinigungsfreiheit/Gewerkschaftsfreiheit an die Belegschaft offen kommunizieren muss.
- Konkrete Schritte zum Erreichen existenzsichernder Löhne werden Pflichtkriterien des Standards:
 - In Betrieben, in denen Mindestlöhne, aber noch keine existenzsichernden Löhne gezahlt werden, müssen die Reallöhne jährlich so erhöht werden, dass sich die Differenz zum existenzsichernden Lohn jährlich nachweislich verringert.
 - Diese Lohnerhöhungen müssen vom Betrieb mit gewählten Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern unter Berücksichtigung der länder- und sektorspezifischen Höhe des Existenzminimums ausgehandelt werden.

- Seit 2014: Gleichzeitig arbeitet Fairtrade daran, die notwendigen Rahmenbedingungen für die Erreichung existenzsichernder Löhne zu schaffen. Da es keine international verbindlichen Regelwerke oder allgemeingültige Referenzen für existenzsichernde Löhne gibt, ist die wichtigste Grundvoraussetzung die länderspezifische Ermittlung von existenzsichernden Löhnen mittels einer international anerkannten und nachprüfaren Methode. Fairtrade tut dies gemeinsam mit anderen Mitgliedern unter dem Dach der *Global Living Wage Coalition*¹⁵:
 - Zusammenarbeit hinsichtlich Erreichung existenzsichernder Löhne mit anderen Zertifizierungssystemen, Nichtregierungsorganisationen, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Handelsunternehmen entlang der Wertschöpfungsketten.
 - Erarbeitung einer robusten und praxistauglichen Methode für die Erhebung der Höhe existenzsichernde Löhne,
 - Durchführung und Veröffentlichung von bislang 10 Länderstudien¹⁶ zur Festlegung existenzsichernder Löhne in bestimmten Sektoren.
- Seit 2014: Routinemäßig kontaktiert Fairtrade Gewerkschaftsführungen in den Regionen des Südens. Wo immer möglich werden internationale Gewerkschaftsverbände von Fairtrade gebeten, geeignete lokale oder regionale Gewerkschaften für eine Zusammenarbeit vor Ort mit Fairtrade vorzuschlagen.
- Seit 2015: Stärkere Kooperation mit der *International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF)*.
- 2016: Die niederländische Organisation IDH (Institut für nachhaltigen Handel) finanziert aktuell ein „*Value Chain Dialogue Project*“ zur Umsetzung von existenzsichernden Löhnen v.a. in ostafrikanischen Fairtrade-zertifizierten Blumenfarmen.
- 2016: Im Rahmen der Fairtrade-Strategie 2016-2020 „*Changing Trade – Changing Lives*“ werden „Arbeitnehmerrechte“ (*Workers' Rights*) als ein der fünf programmatischen Arbeitsfelder¹⁷ von Fairtrade International festgeschrieben.
- 2017: Fairtrade International wird Mitglied in der „*Global Deal Partnership*“, einer Initiative des schwedischen Ministerpräsidenten, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), die sich für einen stärkeren sozialen Dialog zur Erreichung besserer Arbeitsbedingungen und inklusiven Wachstums einsetzt. Derzeit haben sich 17 Regierungen, 22 Gewerkschaften, 12 Wirtschaftsverbänden und sechs weitere globale Organisationen der Initiative angeschlossen.

Zusammenarbeit von TransFair mit gewerkschaftlichen Organisationen und Zivilgesellschaft im globalen Norden

Fairtrade International ist eine internationale Nichtregierungsorganisation, deren Mitglieder ausschließlich stimmberechtigte Nichtregierungsorganisationen sind. Einerseits handelt es sich um „Nationale Fairtrade-Organisationen“ (wie z.B. TransFair e.V. oder Fairtrade Labelling Australia and New Zealand), sie sollen positive Marktbedingungen für fair gehandelte Produkte schaffen.

¹⁵ <https://www.isealalliance.org/our-work/improving-effectiveness/global-living-wage-coalition>

¹⁶ <https://www.fairtrade.net/programmes/workers-rights.html>

¹⁷ Die anderen sind Kinder- und Zwangsarbeit, Klimawandel, Gender und Kreditzugang für Produzentenorganisationen

Andererseits handelt es sich um Produzentennetzwerke, die aus gewählten Vertretern der derzeit ca. 1250 Fairtrade-zertifizierten Produzentenorganisationen bestehen. Letztere haben gemäß der Vereinssatzung von Fairtrade International in allen Gremien 50 % der Stimmrechte.

Fairtrade ist damit de facto eine Organisation, **deren Mandat und Tätigkeit durch Interessensvertreter des globalen Südens bestimmt wird**. Bisher sehen die Produzentenorganisationen das Thema Arbeitnehmerrechte im globalen Norden nicht als ein vorrangiges Arbeitsfeld an. Dementsprechend lautet der Vereinszweck:

*„[...] die Unterstützung und Förderung der Entwicklungszusammenarbeit die zur nachhaltigen Entwicklung führt, indem sie die Position von benachteiligten Produzenten und Arbeitern verbessert, die als Kleinbauern und Arbeitsorganisationen **in den Entwicklungsländern** tätig sind. Die Mitglieder des Vereins verfolgen das Ziel, diesen Zielgruppen den Marktzugang für ihre Waren und Dienstleistungen zu erleichtern [...], den Handel mit benachteiligten Produzentenorganisationen und Arbeitern **in Entwicklungsländern** auf der Grundlage fairer Bedingungen zu unterstützen und diese Art des Handels als Instrument für eine nachhaltige Entwicklung zu fördern und zu stärken, insbesondere durch Förderung des Umweltschutzes, des Bildungswesens und der sozialen Entwicklung.“¹⁸*

Aufgrund des starken Südfokus TransFairs und von Seiten der Mitgliedsorganisationen engagiert sich TransFair in seiner aktiven Arbeit in erster Linie für Arbeitnehmerrechte im globalen Süden. In Bezug auf die Arbeit in Deutschland setzt sich TransFair politisch für Arbeitnehmerrechte ein. In Bezug auf die Rechte der Arbeitnehmer bei Fairtrade-Lizenznehmern und -Händlern in Deutschland, stellt Fairtrade die Anforderung, die Vorgaben im Händlerstandard und die Gesetze einzuhalten und positioniert sich dem internationalen Auftrag entsprechend für Arbeiterrechte weltweit.

TransFair und Fairtrade International sind sehr an einer Verbesserung der Arbeiterrechte in Nord- und Süd interessiert, hier decken sich die Ziele mit denen der nationalen und internationalen Gewerkschaften. Aus dieser Haltung resultiert ein starkes Interesse an der Kooperation mit Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Organisationen. In Deutschland findet eine solche Kooperation mit den TransFair-Mitgliedsorganisationen Friedrich-Ebert-Stiftung, dem Forum Eine Welt der SPD, und dem DGB Bildungswerk bereits statt. Auch die Fairtrade-Organisationen in anderen Ländern zählen Gewerkschaften zu ihren Mitgliedern, sie wurden zum Teil von diesen gegründet. Auf internationaler Ebene beraten Gewerkschaften das Fairtrade-System kontinuierlich und kritisch – z.B. bei der Berücksichtigung von Arbeitnehmerbelangen in der Standard-Entwicklung – um sicherzustellen, dass das gemeinsame Ziel der Stärkung der Position von Arbeiter*innen in Fairtrade-zertifizierten Betrieben bestmöglich umgesetzt werden kann.

Gleichzeitig kooperieren Fairtrade-Akteure mit lokalen, nationalen und internationalen Multistakeholder-Initiativen zur Verbesserung der Situation von Arbeiter*innen in einem bestimmten Sektor und/oder einer bestimmten Region; in diesen Initiativen sind auch Gewerkschaftsvertreter*innen engagiert. Beispiele hierfür sind das Forum Nachhaltiger Kakao¹⁹, das

¹⁸ https://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/about_us/documents/151014-Satzung-Fairtrade-International-DE.pdf

¹⁹ <https://www.kakaoforum.de/>

Textilbündnis²⁰, das Aktionsbündnis für nachhaltige Bananen²¹, oder die *Sustainable Trade Initiative*²².

Weitere Ebenen der Kooperation mit gewerkschaftlichen Organisationen sind:

- Politischer Einsatz²³ für verbindliche Einhaltung der Menschenrechte in internationalen Lieferketten, z.B. im Rahmen von G20-Debatten und -Initiativen.
- Gemeinsame Projekte zwischen TransFair und gewerkschaftsnahen Organisationen in den Ländern des Südens, die ausgehend von Fairtrade-zertifizierten Betrieben/in Regionen mit vielen Fairtrade-zertifizierten Betrieben die Verhandlungsfähigkeit der örtlichen Gewerkschaften stärken und den Tarifverhandlungsprozess verbessern, so dass nachhaltige Veränderungen durchgesetzt werden können.
- Gewerkschaften in Deutschland und im globalen Norden nutzen für ihre eigene Beschaffung Fairtrade-zertifizierte Produkte und zeigen so, dass sie die Zusammenhänge in internationalen Lieferketten im Blick haben.

Ausblick: Weitere Stärkung der Kooperation Gewerkschaften – Fairtrade

Es lassen sich für die kommenden zwei Jahre mindestens drei Bereiche identifizieren, in denen die Kooperation zwischen Gewerkschaften und dem Fairtrade-System weiter verstärkt werden wird:

- Politische Arbeit zu Gunsten der gesetzlichen Verankerung und Einklagbarkeit der Arbeitnehmerrechte in internationalen Lieferketten.
- Erarbeitung einer „*Living Wage Strategy*“, die in Fairtrade-zertifizierten Betrieben das Lohnniveau signifikant steigern soll, ohne dadurch Tarifmechanismen auszuhöhlen.
- Überarbeitung des Fairtrade-Standards für lohnabhängig Beschäftigte.

Alle anderen Bereiche der Kooperation, wie lokale Projekte im Süden zur Stärkung der Arbeitnehmerposition oder die Kooperation in internationalen Foren werden fortgesetzt. Für weitere Informationen:

www.fairtrade-deutschland.de

www.fairtrade.net

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

²⁰ <https://www.textilbuendnis.com/>

²¹ <http://www.bananenbuendnis.org/>

²² <https://www.idhsustainabletrade.com/>

²³ Siehe dazu die politischen Forderungen von TransFair; https://www.fairtrade-deutschland.de/fileadmin/DE/mediathek/pdf/fairtrade_politische_forderungen_transfair.pdf