

Mehr Rechte, aber nicht mehr Geld

Seit dem Streik der FarmarbeiterInnen von 2012 versucht die Kirchliche Arbeitsstelle Südliche Afrika durch Publikationen und öffentliche Veranstaltungen auf die Situation der FarmarbeiterInnen in Südafrika im Allgemeinen und besonders in Westkap aufmerksam zu machen. In dieser Region, welche Obst, Wein und vieles mehr für den europäischen Markt produziert, habe sich auch mehr als 20 Jahre nach Ende der politischen Apartheid nur wenig zum Positiven verändert, so der Vorwurf der Streikenden, die 2012 und 2016 in einigen Distrikten die Produktion lahmlegten. Sie fordern nach wie vor bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie einen menschenwürdigeren Umgang der Farmer mit ihnen.

Weil an eine ernst zu nehmende Transformation in Südafrika ohne die Landfrage – wem gehört welches Land, wer bearbeitet es unter welchen Bedingungen und wohin gehen die Produkte – nicht zu denken ist, hat die KASA in den letzten drei Jahren immer wieder Farmen besucht und Gespräche dazu geführt. In diesem Jahr lag der Schwerpunkt auf solchen Farmen, die unter anderem für den Fairen Handel produzieren. Mit dabei war der Journalist Christian Selz, der dazu weitere Kontakte pflegte und den hier vorliegenden Bericht verfasst hat. Er zeigt im Blick auf den Fair Trade Ansatz viel Ermutigendes, aber auch, wo die eigentlichen Herausforderungen liegen.

Boniface Mabanza

Auf Südafrikas Weinfarmen bedeutet Fair Trade klarere Regeln und eine verbesserte Beziehung zwischen ArbeiterInnen und Management. Doch die Bezahlung bleibt extrem niedrig, die Armut garantiert. Wirklichen ökonomischen Wandel bringt der „faire Handel“ nicht.

„Die Menschen hier haben ein höheres Selbstwertgefühl, weil wir hier auf Augenhöhe reden können, weil wir uns gegenseitig mit Respekt behandeln und nicht herablassend mit uns gesprochen wird“, sagt Elizabeth Jandjies. Hier, das ist die Fair-Trade-Weinfarm Merwida am Rande von Rawsonville, einer Kleinstadt knapp 100 Kilometer nordöstlich von Kapstadt. Jandjies ist dort Farmarbeiterin und Schriftführerin des Merwida Joint Body Trusts. Die Beschäftigten-Organisation begleitet die Umsetzung der Fair-Trade-Regeln bei der Merwida Winery. Auf über 700 Hektar wird dort – sowohl für Merwida als auch für die Weinkellerei UniWines, die im Besitz mehrerer lokaler Farmer ist – Wein angebaut.

Zusammen mit fünf Kollegen, die von der Belegschaft ebenfalls in das Führungsgremium des Trusts gewählt wurden, sitzt Jandjies im Konferenzraum des Verwaltungsgebäudes des Betriebs. Wirklich überprüfen lässt sich freilich nicht, wie das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Belegschaft tatsächlich ist. Und ein Stück weit überraschen die Aussagen der Arbeiterin auch, zumal Merwida-Geschäftsführer Pierre van der Merwe kurz zuvor im Gespräch erklärt hatte, dass es durch die Umsetzung der Fair-Trade-Regeln ursprünglich „schwierig“ geworden sei, „auf der Farm eine ordentliche Disziplin durchzusetzen“. Die Ursache dafür erklärte er damit, dass MitarbeiterInnen nicht mehr „angeschrien oder beschimpft“ werden könnten. „Menschen sind so: Wenn du weißt, dass du Prügel bekommst, machst du nichts Verkehrtes“, erklärte van der Merwe.



Joint-Body-Mitglieder von Merwida vor dem Haus von Elizabeth Jandjies

Die Frage, ob er das wirklich glaube, wischte er mit der Gegenfrage „Waren Sie bei der Armee?“ weg.

Wandel aus Pragmatismus

Wenn Chefs, und das sind auf südafrikanischen Farmen fast immer weiße Männer, derartiges über ihre fast ausschließlich schwarzen Beschäftigten sagen, schwingt häufig ein latenter Rassismus mit, der freilich nicht ausgesprochen wird, in Südafrikas Geschichte aber tief verankert ist. Ist ein Wandel zum respektvollen Miteinander da überhaupt vorstellbar? Eindeutig zu beantworten ist die Frage nicht, aber es gibt Indizien, die zumindest eine Art ökonomischen Pragmatismus als Triebfeder eines geänderten Betriebsklimas erkennen lassen. Die Probleme seien inzwischen „gelöst“, sagt van der Merwe. Es gäbe Regeln: Wer krank sei, brauche einen Krankenschein, die Produktivität jedes einzelnen Beschäftigten werde gemessen.

Gewerkschaften von FarmarbeiterInnen haben es nicht zuletzt aufgrund der Distanzen zwischen den Farmen schwer. Außerdem verhindern nach wie vor viele Farmbesitzer, dass ArbeiterInnen ihr Recht auf gewerkschaftliche Organisation wahrnehmen können mit allen Mitteln, ohne dass sie dafür zur Rechenschaft gezogen werden. Das südafrikanische Gesetz sieht vor, dass Angestellte ihre Mitgliedschaft melden müssen, da die Beiträge über den Arbeitgeber an die Gewerkschaften abgeführt werden. Nur etwa drei Prozent der FarmarbeiterInnen gehören im Western Cape einer Gewerkschaft an. In ganz Südafrika sind es zwischen fünf und sieben Prozent. Die Zahlen schwanken.

Die größte unter den Farmarbeitergewerkschaften ist die landesweit agierende **FAWU** (Food and Allied Workers Union). Ihr Gründungsjahr ist bereits 1941 und ihre rund 114000 Mitglieder arbeiten vorwiegend in der verarbeitenden Lebensmittelindustrie. Mit der Integration der **SAPAAWU** (South African Agriculture Plantation and Allied Workers Union) in 2004 erweiterte die FAWU ihren Arbeitsbereich auch auf FarmarbeiterInnen.

Die eher kleine und jüngste Gewerkschaft **BAWUSA** (BAWSI Agricultural Workers Union of South Africa) ging aus der NGO **BAWSI** (Black Association of the Wine and Spirits Industry) hervor und wurde 2009 als Gewerkschaft registriert.

CSAAWU (Commercial, Stevedoring, Agricultural and Allied Workers Union) wurde 2006 gegründet und ist die radikalste unter den Gewerkschaften. Sie arbeitet eng mit NGOs wie TCOE oder Mayibuye i Africa zusammen, die sich seit vielen Jahren um die Landlosen Südafrikas kümmern. Der Streik von 2012 brachte der Gewerkschaft einen Mitgliederzuwachs. Sie konnten sich als Mehrheitsgewerkschaft besonders in der Langeberg-Region etablieren und dort auch den Arbeitskampf für die FarmarbeiterInnen führen.

Und die ArbeiterInnen zählen vor allem die veränderten Rahmenbedingungen auf, die mit der Einführung des Fair-Trade-Systems einhergingen. Die Liste ist lang. Die Belegschaftsvertreter, alle selbst aktive Arbeiter, scheinen von dem Modell überzeugt.

Sie habe auch schon auf einer anderen Farm gearbeitet, sagt Jandjies, ein Unternehmen ohne Fair-Trade-Ansatz. „Broek skuur“ sei es dort gewesen, erzählt sie in ihrer Muttersprache Afrikaans. Wörtlich übersetzt bedeutet das „zerrissene Hosen“ und steht sprichwörtlich für harte Zeiten. Von Merwida zeichnen die ArbeiterInnen ein anderes Bild. Mit den Prämien-Geldern, die ihr Trust aus dem Verkauf des Fair-Trade-Weins erhält, hätten sie Bezahlfernsehen und TV-Geräte für die Arbeiterunterkünfte angeschafft, erzählen sie zunächst. Außerdem stünden ihnen nun drei Minibusse zur Verfügung, mit denen die Kinder in die Schule gebracht würden und die ArbeiterInnen in die nahegelegene Stadt Worcester zum Einkaufen fahren können. Selbst zu einem jährlichen Angelausflug ans Meer würden die ArbeiterInnen damit aufbrechen. Zudem sei ein LKW gekauft worden, der helfe wenn „beispielsweise jemand Möbel kauft“, erklären sie.

Dazu kommen die Veränderungen bei der Arbeit. Was die ArbeiterInnen berichten, klingt wie ein Auszug aus den Fair-Trade-Regeln. Es gebe nun Gummistiefel, Handschuhe und Atemschutzmasken für den Umgang mit gefährlichen Chemikalien, außerdem Duschen, um die Schutzkleidung nach der Schicht abzuwaschen. Vor der Fair-Trade-Akkreditierung sei das nicht so gewesen. „Das war vorher nicht da, als Fair Trade anfing, hat sich eine Menge geändert“, erklärt einer der Arbeiter und verweist auf mobile Toiletten, die nun bei der Arbeit auf den Feldern bereitstünden. Jeder arbeite maximal 9 Stunden pro Schicht, Frauen und Männer erhielten den gleichen Lohn. Außerdem habe sich der Ton geändert. „Wir verstehen uns gut mit den Farm-Managern, die Dinge laufen reibungslos und es gibt nicht so viele Streitigkeiten oder Unfälle wie auf anderen Farmen“, fasst der Joint-Body-Vorsitzende Goodman Jacobs zusammen.

Warmwasser und das Recht, nicht beschimpft zu werden

Ähnliches ist auf anderen „fairen“ Farmen zu hören. Chris Jacobs verweist zunächst auf die Häuser, die er und die anderen ArbeiterInnen auf der Farm BET-EL nahe Lutzville, gut 300 Kilometer nördlich von Kapstadt, bewohnen. Sie haben inzwischen Badezimmer mit Toiletten und warmes Wasser im Haus. Bevor der faire Handel dort Einzug erhielt, so erzählt Jacobs, gab es nur kaltes Wasser, und das auch nur draußen vor dem Haus, wo auch die Toiletten waren. Außerdem bekomme er seine Überstunden bezahlt. Auch Jacobs berichtet von besserer Arbeitsschutzausrüstung, mobilen Toiletten und einer neuen Arbeitsatmosphäre. Er und die anderen Arbeiter dürften nicht mehr von Vorgesetzten beschimpft werden. „Das Neue ist, dass ich Rechte habe“, sagt Jacobs überzeugt.

Die Farm, auf der er seit zehn Jahren arbeitet, produziert Trauben für Stellar Organics. Das Unternehmen ist im Programm „Fair for Life“ des schweizerischen IMO (Institut für Marktökologie) zertifiziert, das inzwischen zur französischen Ecocert Group gehört. Die Standards sind denen der bekannteren Organisation Fairtrade International (FLO) mit Sitz in Bonn, die die „Fair Trade“-Zertifizierung vergibt, ähnlich. Auch Stellar hatte sich ursprünglich von FLO zertifizieren lassen, wechselte dann aber zu Fair for Life. Für Geschäftsführer Willem Rossouw war das eine Kostenfrage. Sein Unternehmen habe die Ausgaben für Zertifizierung und Lizenzgebühren mit dem finanziellen Nutzen für die ArbeiterInnen verglichen und festgestellt, dass es bei Fair for Life besser fahre, erklärt er.

Vergabe von Anteilsscheinen erschließt Farmern Staatskredite

Die FarmarbeiterInnen bei Stellar – und auch die auf den Trauben produzierenden Farmen – sind an dem Betrieb durch einen Trust beteiligt, der 26 Prozent der Anteile an der gesamten Operation hält. Und damit sind sie bei weitem nicht mehr allein. Auf allen im Rahmen dieser Recherche untersuch-



Arbeiter im Feld von BET-EL, die für Stellar Organics produzieren

ten Farmen sind die ArbeiterInnen in unterschiedlichen Formen beteiligt. Bei Merwida ging eine kleine 50-Hektar-Farm komplett in die Hände der Belegschaft über, die dieses Land seit zwei Jahren eigenständig bewirtschaftet und die Trauben an UniWines sowie eine weitere Kellerei verkauft. Bei der WJ du Toit Boerdery, einem weiteren Fair-Trade-Trauben-Produzenten von UniWines in Rawsonville, gehören einem Arbeiter-Trust fünf Prozent des Unternehmens. Und bei Koopmanskloof Vineyards nahe Stellenbosch, FLO-zertifiziert und inzwischen auch Fair-for-Life-akkreditiert, nennt der Belegschafts-Trust neben 18 Prozent des Produktionsunternehmens auch eine 43-Hektar-Farm sein Eigen. Weil dem Geschäftsführer Rydal Jeftha, einem Schwarzen, weitere 33 Prozent des Unternehmens gehören, ist Koopmanskloof gar einer der wenigen Weinbaubetriebe, der mehrheitlich in Händen von Schwarzen ist. Die Agrarflächen, auf denen derzeit auf 440 Hektar Wein angebaut wird, sämtliche Infrastruktur und „alle Steine und das Wasser“, wie Jeftha sagt, sind jedoch – mit Ausnahme der 43 Hektar, die dem Trust gehören – nach wie vor vollständig unter Kontrolle der weißen Familie, der die Farm seit Generationen gehört. Das Unternehmen zahlt für die Nutzung der Infrastruktur eine Gebühr an die Besitzer.

Hintergrund dieser Modelle ist in der Regel der Zugang zu staatlichen Krediten und Fördergeldern. Zudem suggerieren die Maßnahmen eine voranschreitende Landumverteilung, die

allerdings hauptsächlich auf dem Papier besteht, denn den schwarzen ArbeiterInnen „gehört“ nun anteilig Land, über das sie aber nicht frei verfügen können. Die Kontrolle bleibt bei den weißen Besitzern der Mehrheitsanteile – und diese Farmer dehnen ihren Einfluss gar aus. Bei Stellar Organics, wo der 26-Prozent-Anteil des Trusts auch Land und Infrastruktur einschließt, war es ein 54-Millionen-Rand-Kredit (3,5 Millionen Euro) mit dem das Handelsministerium eine Expansion ermöglichte. Ein Teil der Summe, zwölf Millionen Rand, waren laut Rossouw zinsfrei – unter der Bedingung, dass die schwarzen Angestellten durch einen Trust zu exakt jenen 26 Prozent am Betrieb beteiligt werden. Auch Merwida-Geschäftsführer van der Merwe hat das Land für die 50-Hektar-Farm, die dann an die Belegschaft übergeben wurde, „mit Mitteln der Regierung gekauft“. Mit dem Projekt hat er, ein Weißer, zudem erreicht, dass sein Unternehmen „Black Economic Empowerment (BEE) akkreditiert“ ist, also die Vorgaben des staatlichen Programms zur Ermächtigung ehemals benachteiligter Bevölkerungsschichten, spricht: Schwarzer, erfüllt. Für den Zugang zum Fair-Trade-Markt war das einst ein wichtiges Kriterium. „Bis vor sechs, sieben Jahren musste man noch BEE-akkreditiert sein, dann haben sie das wegfallen lassen“, erklärt van der Merwe.

Black Empowerment kein Fair Trade Kriterium mehr

Da die Wein-Industrie Südafrikas fast vollständig in Händen von Weißen ist, brachte der Schritt für Fairtrade International die Möglichkeit, kräftig zu wachsen. Bei schwarzen Farmern stieß er jedoch auf wenig Begeisterung. „Fairtrade hat uns enttäuscht“, sagt Koopmanskloof-Geschäftsführer Jeftha. Durch die Regeländerung stehe man nun in direkter Konkurrenz zu großen Unternehmen, die sogar mit Verlust verkaufen könnten, um die kleineren Mitbewerber zu verdrängen. Gerade für ein „schwarzes“ Unternehmen, das Probleme habe, in den „gesättigten“ traditionellen südafrikanischen Weinmarkt vorzustoßen, sei das schwer. Die



Weinanbaugebiet bei Rawsonville

Absatzzahlen sind entsprechend zurückgegangen, erklärt Jeftha und nennt aus dem Kopf die Verkäufe in die Niederlande. Seien es 2009 noch 200 000 Flaschen gewesen, so läge die Zahl jetzt nur noch halb so hoch, so der Geschäftsführer. „Wir haben genug Wein, aber der Fair-Trade-Markt ist von Leuten absorbiert worden, die wegen des Unique Selling Points an Bord gekommen sind“, erläutert er. Das Problem daran: In dem Maße, in dem Fair Trade auch von großen Produzenten als Verkaufsstrategie entdeckt wird, gerät die Umsetzung der mit den Prämiegeldern angestoßenen Projekte auf den kleinen Farmen ins Stocken. 531.000 Rand an Fair-Trade-Prämien hat der Arbeiter-Trust bei Koopmanskloof nach Jefthas Angaben 2016 erhalten. Das entspricht ziemlich genau der Summe, die für die Altersvorsorgeversicherung fällig wird, die das Gremium für die FarmarbeiterInnen abgeschlossen hat. Inzwischen, so berichtet Jeftha, überweist das Unternehmen monatlich das Geld, der Trust könnte es nicht mehr. Das gleiche sei es mit dem Kindergarten: „Wenn wir nicht genug Wein verkaufen, um genügend Prämiengeld für den Unterhalt zu generieren, dann muss das Unternehmen dafür aufkommen.“ In Zeiten schlechter Verkäufe wird der Betrieb so doppelt belastet. Und auch das hat Folgen: Eine Dividende habe sein Unternehmen ihm noch nie auszahlen können, erzählt Jeftha, der seit 2007 bei Koopmanskloof ist. Auch die ArbeiterInnen hatten so aus ihrem 18-Prozent-Anteil bisher kein zusätzliches



David John im Haus von Andries Tromp (li) auf der BET-EL Farm

Einkommen, lediglich aus den Weinverkäufen ihrer eigenen 43-Hektar-Farm erhielten die 68 Begünstigten des Trusts eine jährliche Zusatzzahlung – laut Jeftha 1.000 Rand (64,50 Euro) pro Person, die bisher „zwei oder drei mal“ am Jahresende ausgezahlt wurde.

Dividenden: Fehlanzeige – Kein höheres Einkommen durch Beteiligungsmodelle

Zumindest was die Ausschüttungen von Dividenden angeht, ist die Situation bei Stellar Organics ähnlich: Es gab bisher keine. Doch die Geschäftslage ist eine andere, auf mehr als 100 Millionen Rand (6,5 Millionen Euro) belaufe sich der Umsatz inzwischen, erzählt Chef Rossouw stolz. Zwei Drittel des 54-Millionen-Rand-Kredits habe sein Unternehmen seit 2013 bereits zurückgezahlt. In drei Jahren sollen die Schulden gänzlich getilgt sein und dann gebe es auch Dividenden, stellt er in Aussicht. Allerdings kauft Stellar auch weiter Farmen zu, erst im April weitere 65 Hektar. Dazu gehören auch Farmen, die bisher für Stellar Trauben produzierten, deren Besitzer aber verkaufen wollten. Laut Klaas Coetzee, Produktionsmanager und Weinmacher bei Stellar, will das Unternehmen mit den Aufkäufen auch verhindern, dass Konkurrenten diese Ländereien übernehmen und die Trauben anderswo verkaufen. Zudem steigt durch die neuen Farmen natürlich auch der Wert des Unternehmens und damit ebenso der Wert der Anteile in Händen des Arbeiter-Trusts. Andererseits dauert es

so aber länger, bis Dividenden ausgeschüttet werden können.

Weil auch landesweit bei ähnlichen Beteiligungsmodellen bisher kaum Dividenden flossen und FarmarbeiterInnen daher auch keine wirklichen Einkommenssteigerungen hatten, wird daran inzwischen auch Kritik laut. „Viele von denen, die sich für solche Anteilsmodelle entschieden haben, brauchten Investitionen, weil sie unter Druck standen oder weil sie expandieren wollten“, erklärt Mercia Andrews, Direktorin des Trust for Community Outreach and Education (TCOE) in Kapstadt. Die Farmer hätten darin eine Möglichkeit gesehen, an günstige staatliche Kredite zu kommen. „Den Arbeitern hilft es nicht, greifbare Veränderungen sind weder auf materieller Ebene noch in der Beziehung zwischen Belegschaft und Management zu sehen“, fällt TCOE-Rechercheur Boyce Tom ein vernichtendes Urteil. Seiner Ansicht nach „streichen die Farmer das Geld ein, das für die Landreform gedacht war“, um damit ihre Produktionsflächen auszuweiten. Bei wichtigen Entscheidungen, beispielsweise darüber, was mit Profiten passiere, hätten die ArbeiterInnen, die ja in der Regel nur einen kleinen Teil der Anteilsscheine kontrollieren, kaum wirklich etwas zu sagen. Es fehle auch am Zugang zu Informationen, auch wie die Farmeigner sich selbst entlohnten, sei für die Arbeiter-Gremien vielfach nicht transparent. Hinzu komme, dass die meisten Farmunternehmen Kredite zu tilgen hätten, also keine Gewinne machten.

Ausnahmen könnten zumindest theoretisch die kleinen Farmprojekte sein, bei denen die Arbeiter-Trusts über Mehrheiten verfügen. Da diese Unternehmungen ihre Trauben jedoch meist an den Mutterbetrieb verkaufen und die Arbeitenden in der Regel auch noch dort beschäftigt sind, sitzen sie im Konfliktfall jedoch auch dort kaum am längeren Hebel. Die Farmeigner überschreiben so zwar einen Teil ihres Besitzes, behalten jedoch die Kontrolle und erschließen neue Geldquellen. Bei Stellar Organics fließen dabei sogar Trust-Gelder aus Fair-for-Life-Prämien in ein Farm-Projekt, das zu 51 Prozent dem ArbeiterInnen-Trust und zu 49

Prozent dem Unternehmen selbst gehört. Das Geld wird also in die Produktion investiert und nicht unmittelbar in Projekte zur Verbesserung der Lebenssituation der Arbeitenden. Man mache das, „um das Unternehmen für die ArbeiterInnen wachsen zu lassen“, argumentiert Geschäftsführer Rossouw und erklärt: „Wir sind hier langfristig engagiert und nicht auf schnelle Gewinne aus.“ Das ist die eine Seite der Medaille. Die andere beschreibt Andries Tromp, Farmarbeiter bei Stellar und Mitglied des Joint Bodys, der die Geschicke des Trusts leitet: „Wir haben noch nichts bekommen“, sagt er mit Blick auf die Prämien-gelder aus den Fair-for-Life-Verkäufen. Mit den Mitteln seien stattdessen die Unternehmensanteile des Trusts abbezahlt worden.

Ganz so drastisch will das Management das freilich nicht darstellen. Sie verweisen auf eine Kinderspeisung an einer Grundschule nahe des Weinkellers, wo 700 Kinder von den umliegenden Farmen, die aber nicht für Stellar produzieren, täglich eine warme Mahlzeit bekommen, auch in den Ferien. Und das Prämien-geld hat weitere Auswirkungen: Eine Krankenschwester kommt nun in den Betrieb und monatlich auch auf die Farmen, ein mobiler Klinikbus wurde angeschafft und auch ein Bus, der die ArbeiterInnen der Kellerei morgens aus der nahegelegenen Stadt Vredendal abholt und nach Feierabend auch wieder zurückbringt.

Doch überall kommen diese Leistungen (noch) nicht an. Für den Farmarbeiter Chris Jacobs auf der für Stellar produzierenden Farm BET-EL beispielsweise ist die Transport-Situation ein Problem, das er deutlich anspricht. In Koekenaap, der von BET-EL nächstgelegenen Ortschaft gebe es nur einen kleinen – und eher teuren – Laden für das nötigste. Ihre größeren Einkäufe erledigen die dort beschäftigten FarmarbeiterInnen daher in der Kleinstadt Lutzville. Die Fahrt mit dem Minibus-Sammeltaxi koste hin und zurück aber 80 Rand (5,10 Euro) – bei den niedrigen Löhnen der FarmarbeiterInnen also mehr als einen halben Tageslohn. Im Dezember 2016 hätten er und die anderen ArbeiterInnen daher den

Farmbesitzer und -manager Wilhelm Steenkamp gefragt, ob Stellar, das die ArbeiterInnen beschäftigt, einen Bus bereitstellen könnte. Steenkamp habe es bei Stellar ansprechen wollen, so Jacobs. Doch nun, Anfang August, sei das Problem noch immer nicht gelöst. „Sie sagen, sie arbeiten daran, und dass wir warten müssen“, berichtet Jacobs frustriert. „Jedes mal sagen sie uns: ‚Es ist ein Prozess‘. Aber der Prozess läuft und läuft und läuft, es ist immer noch ein Prozess. Aber die Arbeit muss weiter gehen – was wäre denn, wenn ich sage, ich streike jetzt, bis dieser Bus kommt?“, fragt er rhetorisch. Produktionsmanager Coetzee zeigt sich von dem Problem auf Nachfrage überrascht und verspricht, die Sache mit Rossouw und Steenkamp zu klären. Auf Nachfragen per Mail antwortet Rossouw dann jedoch nicht mehr.

„Schwierige Zeiten“ für Fragen nach Fair Trade

Daraus nun eine Verweigerungshaltung zu konstruieren wäre – bei zwei ermöglichten Besuchen, einmal in der Kellerei und einmal auf der Farm, die den Großteil der Trauben produziert – sicherlich fehl am Platze. Dennoch ist ein gewisses Misstrauen während der Recherchen zu spüren. Sowohl bei Stellar als auch bei Merwida, wo der Kontakt eigentlich am unkompliziertesten verlief, sprechen die Chefs die Dokumentation „Bitter Grapes“ an, mit der der dänische Dokumentarfilmer Tom Heinemann im vergangenen Jahr erschreckende Arbeitsverhältnisse auf südafrikanischen Weinfarmen offengelegt hatte. Der Film hat viel Staub aufgewirbelt, den Sündenbock sehen die Farmer aber eher im Überbringer der Nachricht und nicht in den Verantwortlichen auf den von Heinemann aufgesuchten Farmen. Und mancherorts bestehen vermutlich Sorgen, selbst an den Pranger gestellt zu werden. Bei der WJ du Toit Boerery beispielsweise bittet Geschäftsführer Wim du Toit zunächst auf eine Anfrage Anfang Juli hin um einen Termin im August und begründet das mit einem bevorstehenden Audit und Ausbildungsmaßnahmen. Auf Terminvorschläge im August reagiert er dann mit

einer Absage, es seien „schwierige und geschäftige Zeiten“, ein Farmbesuch wäre nicht möglich, Fragen beantwortet er lediglich per Mail. Ein direktes Gespräch mit ArbeiterInnen ist nicht möglich, stattdessen bietet du Toit an, auch mit diesen über eine Email-Adresse zu kommunizieren.

Auch bei Koopmanskloof verstreicht ein guter Monat mit etlichen Kontaktversuchen, ehe Geschäftsführer Jeftha antwortet und ein Gespräch anbietet. Er sei ein gebranntes Kind, erklärt er dann offen. Ein Journalist habe ihn einst lange interviewt, nur um dann auf dem Weg von der Farm zurück zur Hauptstraße einen x-beliebigen Arbeiter zu befragen, der nicht einmal bei ihm angestellt gewesen sei – und daraus dann einen negativen Bericht zu schreiben. Mit dieser Erfahrung begründet er auch, dass er sich zum Gespräch mit drei seiner Arbeiter dazu setzt. Es sei notwendig, dass er die Hintergründe erkläre, sagt Jeftha, und beantwortet immer wieder Fragen, die eigentlich an die Beschäftigten gerichtet sind. Dabei sind die Arbeiter voll des Lobs, selbst dann noch, als der Chef beim Besuch des Kindergartens nicht mehr dabei ist. Seit Jeftha da sei und das Fair-Trade-Programm eingeführt habe, würden sie ordentliche Lohnabrechnungen bekommen, vorher habe es das Geld einfach in einem Umschlag gegeben – oder manchmal aufgrund angeblicher Verfehlungen auch einfach gar nicht. Wo einst Pestizide einfach die Straße heruntergespült worden seien, gebe es jetzt einen vernünftigen und sicheren Umgang mit Giftstoffen. Wie auch die Arbeiter bei Merwida weisen sie insbesondere auf den respektvolleren Umgang des Managements mit ihnen und auf Kinderbetreuungs- und Bildungsprojekte hin.

In 2016 gab es laut Statistik der südafrikanischen Weinindustrie SAWIS 3146 Farmen (Tendenz fallend), auf denen Weintrauben angebaut werden, sowie 564 Kellereien. Das Fair Trade Label tragen derzeit 67 Betriebe, bei Fair For Life sind es drei.



Streikende vor der Robertson Winery in 2016

Die Hoffnung auf eine bessere Zukunft lebt, doch die Armut bleibt

Um die ArbeiterInnen zu verstehen, hilft ein Rückblick in die oft erschreckenden Zustände der Vergangenheit, auf das Erbe der Apartheid, das in Südafrika noch längst nicht überwunden ist. Veränderungen, die aus europäischer Sicht marginal oder selbstverständlich wirken mögen, haben vor diesem Hintergrund für die FarmarbeiterInnen große Bedeutung. „Fair Trade hat unser Leben sehr verändert“, sagt Chris Jacobs. Zwar profitiert er bei Stellar noch immer nicht von dem angeschafften Bus, doch allein schon die Tatsache, dass er Probleme jetzt frei und ohne die Angst entlassen zu werden ansprechen kann, ist eine Veränderung. Vor sechs Jahren noch, sagt Jacobs, hätte er sich das nicht erlauben können. Was die ArbeiterInnen zudem trägt, ist die Hoffnung auf eine bessere Zukunft. „Solange ich einen Entwicklungsprozess sehe, habe ich ein gutes Gefühl“, sagt Jacobs. Und Elizabeth Jandjies verweist auf ein großes Gemeinschaftszentrum, das bei Merwida gerade mit Mitteln aus Fair-Trade-Prämien gebaut wird. Eine eigene Klinik, eine Hausaufgabenbetreuung für die Kinder und ein Computer-Kabinett soll es dort bald geben. Am wichtigsten sei für sie, dass sich die Arbeitsbedingungen verbessern, dass es der Farmarbeitergemeinde besser gehe und dass die Kinder Chancen hätten im Leben, so Jandjies. „Der Traum ist, dass mein Kind einmal der Doktor dort sein



Christian Selz und Boniface Mabanza in der Kellerei von Stellar Organics

Bilder:

Christian Selz (S. 1, 3, 4)
KASA (S. 6), TCOE (S. 5)

KASA – Kirchliche Arbeitsstelle
Südliches Afrika
Im WeltHaus Heidelberg
Willy-Brandt-Platz 5
69115 Heidelberg
Telefon: (06221) 4 33 36-16
Telefax: (06221) 4 33 36-29
E-Mail: info@kasa.de
www.kasa.de

Bankverbindung:
KASA c/o Werkstatt Ökonomie
GLS Bank
IBAN DE39 4306 0967 8018 8516 01

Heidelberg, Oktober 2017

Konzept & Layout:
Bettina Bank, Heidelberg

Wir danken dem Landeskirchlichen
Beauftragten für den Kirchlichen
Entwicklungsdienst für die Finanzierung
der Studie.

kann, dass mein Kind der Manager wird oder der Sozialarbeiter“, sagt die alleinerziehende Mutter. Sie meint damit nicht nur ihren eigenen Nachwuchs, sie spricht stellvertretend für unzählige FarmarbeiterInnen.

Doch bei Organisationen wie dem Women on Farms Project (WFP), das sich um die Rechte von Landarbeiterinnen kümmert, hält sich die Begeisterung über die Errungenschaften von Fair Trade in engen Grenzen. Ja, auf den zertifizierten Farmen würde das, was gesetzlich als Minimum vorgeschrieben sei, häufiger eingehalten, aber selbst dort nicht zu 100 Prozent, sagt Co-Geschäftsführerin Carmen Louw. Leistungen wie Transporte in die Stadt oder gar Ausflüge würde man auf anderen Farmen kaum finden. „Aber für uns ist das sehr wenig“, sagt Louw auch, „es schafft keine wirkliche Veränderung“. Keine der Organisationen für fairen Handel verfolge eine Agenda der Transformation, kritisiert sie, stattdessen würden lediglich gesetzliche Mindestanforderungen herangezogen, um so ein Marketinginstrument für den Export zu schaffen. WFP fordert dagegen „wirkliche Entschädigung“ in der Landfrage. Gemeint ist eine gerechte Umverteilung des Lands und damit ein Wandel, bei dem „die Lücke zwischen Arm und Reich kleiner“ wird.

Diesen Wandel wird es mit den derzeitigen Löhnen allerdings kaum geben. 15,39 Rand, also etwa einen Euro, verdient ein Farmarbeiter in Südafrika pro Stunde. Dieser sektorale Mindestlohn wird auch auf allen untersuchten Fair-Trade-Farmen bezahlt, lediglich bei Stellar wird nach eigenen Angaben versucht, die jährliche Anhebung dieses gesetzlich festgeschriebenen Lohns schon sechs Monate im Voraus zu zahlen. Besser gestellt als auf konventionellen Farmen sind die ArbeiterInnen sonst nur durch geldwerte Leistungen wie die Übernahme von Schulgeld oder Transporte, die aus den Prämien bezahlt werden. Das ist für viele Beschäftigte viel Wert. Bei einem Wocheneinkommen von 695 Rand (knapp 45 Euro, gearbeitet werden neun Stunden täglich) und Nahrungsmittelpreisen, die denen in Deutsch-

land ähneln, ist aber auch offensichtlich, dass das nicht einmal für eine ausgewogene Ernährung reicht.

Es ergeben sich aus den Fair-Trade-Regeln auch keine Verpflichtungen, daran etwas zu ändern. Lediglich, die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns und „die Absicht, Gehälter kontinuierlich zu erhöhen“ müssen die zertifizierten Betriebe garantieren. Da der Grad der gewerkschaftlichen Organisation niedrig, das Heer der Arbeitslosen groß und inzwischen auch der Konkurrenzkampf zwischen den Fair-Trade-Produzenten stark ist, bleibt es in aller Regel bei der „Absicht“. Zwar müssen Fair-Trade-Farmen Gewerkschaften Zugang gewähren, doch aus ihrer Ablehnung gegen externe Arbeiterorganisationen machen die Führungsebenen auch dort keinen Hehl. Statt wirklicher Emanzipierung, die in Arbeitskämpfen um höhere Löhne münden könnte, versuchen sie die Belegschaft mit der Schaffung von Arbeiter-Komitees ruhigzustellen, die dann auch die Vergabe der Fair-Trade-Prämien organisieren und somit an Ansehen gewinnen. Diese Gremien fungieren zugleich als Beschwerdestelle und vermitteln in Arbeitskonflikten. Die Chefs versuchen so zu suggerieren, dass Gewerkschaften für die ArbeiterInnen keinen Mehrwert hätten. Zum Teil funktioniert das sogar: Die Zertifizierungen haben auf den Farmen für mehr Arbeitsrechte, klarere Regeln und weniger Übergriffe gesorgt. Sie sorgen aber nicht für den Aufbau einer tatsächlich unabhängigen Arbeiterorganisation, die die auf den weitläufigen Farmen verstreuten und somit isolierten FarmarbeiterInnen branchenübergreifend zum Kampf um bessere Gehälter vereinigen könnte. Im Gegenteil: Die Chefs versuchen jegliche Bestrebungen zu gewerkschaftlicher Organisation gar mit Verweis auf die Komitees als unnötig darzustellen und so letztlich zu blockieren.

Auch mit Fair-Trade bleibt es daher dabei: Löhne zum Leben und damit wirklich faire Arbeitsbedingungen sind für Südafrikas LandarbeiterInnen weiterhin nicht in Sicht.

Christian Selz