

# Living Wages und Arbeiterrechte bei Fairtrade

*Gudrun Schlöpker*

Ein paar Zahlen und Fakten aus dem Netzwerk der Fairtrade zertifizierten Organisationen auf einen Blick:

---

## IM FAIRTRADE-NETZWERK 2015

---

**204.000** ARBEITERINNEN IN FAIRTRADE-ZERTIFIZIERTEN BETRIEBEN, DAVON **51%** IN ASIEN, **43%** IN AFRIKA UND IM MITTLEREN OSTEN, UND **6%** IN LATEIN-AMERIKA UND DER KARIBIK

**48%** DER BELEGSCHAFT IN FAIRTRADE-ZERTIFIZIERTEN LOHNARBEITSBETRIEBEN SIND FRAUEN

DIE WICHTIGSTEN LÄNDER FÜR ARBEITERINNEN SIND INDIEN MIT **78.100**, KENIA MIT **34.200**, SRI LANKA MIT **20.400** UND ÄTHIOPIEN MIT **12.000** ARBEITSPLÄTZEN

DIE WICHTIGSTEN PRODUKTE FÜR ARBEITERINNEN SIND TEE MIT **123.400**, PFLANZEN UND BLUMEN MIT **48.500** UND BANANEN MIT **10.100** ARBEITSPLÄTZEN

INSGESAMT GAB ES IN 2015 **229** FAIRTRADE-ZERTIFIZIERTE LOHNARBEITSBETRIEBE, DAS ENTSpricht **19%** ALLER PRODUZENTENORGANISATIONEN

FAIRTRADE-PRÄMIENEINNAHMEN IM LOHNARBEITSSEKTOR BELIEFEN SICH IN 2013/2014 AUF INSGESAMT **18 MILLIONEN €**

FAIRTRADE-ZERTIFIZIERTE LOHNARBEITSBETRIEBE ERHIELTEN IN 2013/2014 IM SCHNITT **78.600€** PRÄMIE

## Kontext

Weltweit arbeiten über eine Milliarde Menschen als lohnabhängig Beschäftigte in der Landwirtschaft. Viele von ihnen können sich das, was sie für andere säen und anbauen, selbst nicht leisten. Sie sind Tagelöhner oder Saisonarbeiter und sind gezwungen, von der Hand in den Mund zu leben. Sie haben keine Stimme und sind oft nicht gewerkschaftlich organisiert, oder gewerkschaftliche Organisation ist ihnen sogar verboten. Die landwirtschaftlichen Betriebe, bei denen sie arbeiten, kämpfen in vielen Ländern selbst ums wirtschaftliche 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 weitergeben. Ein Teufelskreis, den der faire Handel zu durchbrechen hilft.

Seit 1994 arbeitet Fairtrade mit ArbeiterInnen auf Teeplantagen. 1996 wurde der Standard für Fairtrade-Bananen von Plantagen eingeführt, weitere Produktstandards für Blumen, Orangensaft und frische Früchte folgten. Von Anfang an war die Verbesserung der Situation der ArbeiterInnen auf den Plantagen hierfür der Hauptgrund. Insgesamt arbeiten derzeit rund 200.000 Menschen auf Fairtrade-zertifizierten Farmen.



TransFair e.V. / Joerg Boethling

Auch die Fairtrade zertifizierten Kleinbauernkooperativen und ihre Mitglieder beschäftigen häufig Arbeiter. Diese Kooperativen stellen sich zunehmend der Herausforderung, als Kleinbäuerinnen und schwächste Glieder im Kontext einer globalisierten Landwirtschaft für sich selbst durch ihre kleinen und kleinsten Landparzellen Einkünfte zu erwirtschaften, die über der Armutsgrenze liegen, und gleichzeitig auch für ihre Arbeiterinnen gute Bedingungen und ein ausreichendes Einkommen zu schaffen.

### Wie Fairtrade für ArbeiterInnen wirkt

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

### Wirkung durch Standards

Die Fairtrade-Standards schützen die ArbeiterInnen 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 Wanderarbeitern, sowie in Bezug auf das Recht auf schriftliche Arbeitsverträge, Versammlungs- und Gewerkschaftsfreiheit. Die Kriterien sind im sogenannten Fairtrade-Standard für lohnabhängig Beschäftigte zusammengefasst. Er gilt für alle ArbeiterInnen auf Fairtrade zertifizierten Plantagen.

Seit 2016 gibt es darauf aufbauend außerdem den Fairtrade-Textilstandard, der für die gesamte Wertschöpfungskette im Textilsektor gilt. Beide Standards haben zum Hauptziel, die Arbeitsbedingungen von ArbeiterInnen in Plantagen und Fabriken zu verbessern.

Fairtrade baut dabei auf den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization ILO und vergleichbarer Dokumente der Vereinten Nationen auf, und integriert diese in die Standards. In den meisten Fällen geht Fairtrade allerdings deutlich über diese Vorgaben hinaus. So ist Fairtrade die

derzeit 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 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
- 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 ArbeiterInnen und Angestellte von kleinbäuerlichen Organisationen, z.B. 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 der Betriebe und ihrer ArbeiterInnen 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 Einhaltung der Standards bei Fairtrade eine große Rolle. Die Fairtrade-Mitarbeiter in den einzelnen Ländern beraten das Management bei der Umsetzung der Fairtrade-Standards. Sie unterstützen so betriebliche Verbesserungen in Bezug auf Sicherheit, Energienutzung etc., die die Betriebe wettbewerbsfähiger und nachhaltiger machen.

### Hohe Standards

Nur wenn Standards hohe Anforderungen setzen, können sie ArbeiterInnen schützen. z.B. das Diskriminierungsverbot im Standard für lohnabhängig Beschäftigte, Punkte 3.1.5 und 3.1.6

		<b>Nulltoleranz für sexuelle Belästigung</b>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<b>3.1.5</b> Ihr Unternehmen <b>darf weder direkt noch indirekt</b> Verhaltensweisen wie sexuelle Belästigung, sexuellen Missbrauch oder sexuelle Ausbeutung in Gesten, Worten oder Körperkontakt <b>tolerieren</b> . Dies gilt gleichermaßen für das Management als auch für alle Arbeitskräfte.
		<b>Richtlinie zu sexueller Belästigung</b>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<b>3.1.6</b> Ihr Unternehmen ist <b>verpflichtet</b> , eine Richtlinie <b>einzuführen</b> und anzuwenden, welche sexuelle Belästigung definiert und verbietet.. Arbeiter <b>müssen</b> über die Richtlinie und ihre Inhalte <b>informiert sein</b> .. <b>Guidance:</b> See requirement 3.5.27 on procedure for grievances about sexual harassment

### Wirkung durch Fairtrade-Prämie

Durch den Erhalt der Fairtrade-Prämie profitieren Arbeiter und Arbeiterinnen auch wirtschaftlich direkt von den Fairtrade-Absätzen ihrer Arbeitgeber. 10% des Verkaufspreises der Abverkäufe zu Fairtrade-Bedingungen werden direkt auf das Prämienkonto der Belegschaft gezahlt.<sup>1</sup> Ausschließlich die Belegschaft – nicht das Management, kann auf dieses Konto zugreifen. Die Belegschaft jedes Fairtrade zertifizierten Betriebs wählt hierzu ein Prämien-Komitee. ArbeiterInnen, die ins Komitee gewählt werden, haben die Aufgabe, die Fairtrade-Prämie zu verwalten, ihren KollegInnen 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 (aktueller Durchschnitt: rund 79.000 Euro<sup>2</sup>). Die sinnvolle Verwaltung dieses Geldes ist eine große Chance und gleichzeitig eine große Herausforderung für die gewählten ArbeitervertreterInnen.

<sup>1</sup> Detaillierte Informationen zur Prämienhöhe pro Produktkategorie sind unter [www.fairtrade.net/standards](http://www.fairtrade.net/standards) erhältlich.

<sup>2</sup> 2015 Monitoring and Evaluation Report, S. 64.

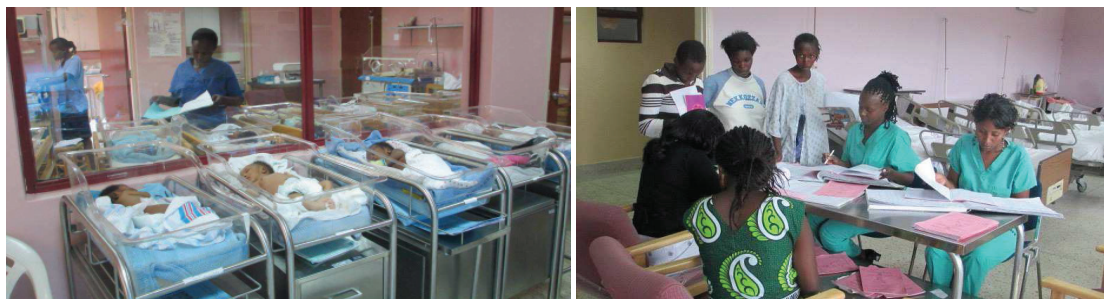
	<b>Jahr 0 Kern</b>	<p><b>Zeit und weitere Ressourcen zur Umsetzung von Fairtrade-Angelegenheiten</b></p> <p><b>1.2.3</b> Ihr Unternehmen muss innerhalb der regulären Arbeitszeiten <b>Zeit und weitere Ressourcen zur Verfügung stellen</b>, die für die erfolgreiche Umsetzung der Fairtrade-Belange notwendig sind.</p> <p>Diese Ressourcen <b>beinhalten</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeit für regelmäßige Treffen des Fairtrade-Prämienkomitees, Gewerkschafts- oder gewählter Arbeitnehmervertreter und anderer an Fairtrade beteiligter Komitees;</li> <li>• Zeit für regelmäßige Treffen des Fairtrade-Prämienkomitees und Gewerkschafts- oder gewählter Arbeitnehmervertreter mit den Angestellten;</li> <li>• Zeit für eine Betriebsversammlung aller Arbeiterinnen und Arbeiter mindestens einmal jährlich;</li> <li>• Zeit für Mitglieder des Komitees und Beauftragte, um ihre Pflichten und relevante Aufgaben in Verbindung mit Fairtrade zu erfüllen;</li> <li>• Einen Ort im Büro für Meetings sowie Raum für das Fairtrade-Prämienkomitee, für Gewerkschafts- oder gewählter Arbeitnehmervertreter und andere an Fairtrade beteiligte Komitees zur Aufbewahrung ihrer Arbeitsmittel und Akten;</li> <li>• Weitere Ressourcen wie Einrichtungen, Arbeitsmittel, Fortbildungen, etc.;</li> <li>• Kompensationszahlungen für Akkordarbeiter und auf ähnlicher Basis entlohnte Arbeit für die mit der Umsetzung von Fairtrade benötigte Zeit.</li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> 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 ArbeiterInnen in den Komitees werden bei ihrer Aufgabe durch die Richtlinien der Fairtrade-Standards und durch die Produzentenberater vor Ort unterstützt. Sie werden von den Fairtrade-Beratern vor Ort in Finanzen und Projektmanagement geschult. Im Austausch mit den Prämien-Komitees anderer Fairtrade zertifizierter Betriebe in ihrer Nähe lernen sie von anderen ArbeiterInnen und beschließen manchmal auch gemeinsame, betriebsübergreifende Projekte, zum Nutzen ihrer Region.

Gemeinsam können ArbeiterInnen mehr erreichen

Fairtrade-Prämien-Komitees lernen voneinander und manchmal beschließen die Arbeiterinnen, gemeinsam zu handeln. Ein Beispiel hierzu ist das „Naivasha women's health care centre“ in Kenia. Diese Geburtsklinik wurde mit maßgeblicher Unterstützung der ArbeiterInnen der Blumenfarmen in

der Region Naivasha gebaut. 100 Betten stehen für werdende Mütter zur Verfügung.



Die Fairtrade-Prämie ist ein Mechanismus, über den ArbeiterInnen direkt stärker 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 z.B. 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 weniger Fairtrade-Prämie.

Diesen Zusammenhang hat CEVal 2012 in einer Wirkungsstudie wie folgt zusammengefasst: Wenig Fairtrade-Verkäufe, wenig Prämie, wenig Wirkung und umgekehrt. Daher konnten 2013/2014 die ArbeiterInnen auf Fairtrade-Bananenplantagen im Durchschnitt 892 Euro pro Kopf pro Jahr in soziale Projekte investieren, während ArbeiterInnen auf Teeplantagen nur 15 Euro zur Verfügung standen.<sup>3</sup>

Was tut Fairtrade darüber hinaus?

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

---

<sup>3</sup> Fairtrade Monitoring and Evaluation Report 2015, S. 66.

Standardsetzung und Mindestpreise verbessern die Lage der ArbeiterInnen. Dennoch gibt es viele Stolpersteine auf dem Weg zu einer nachhaltigen Verbesserung. Sind z.B. die Standardkriterien sehr weit von der tatsächlichen Situation in einem Land entfernt, entstehen Umsetzungsschwierigkeiten. Daher hat das „Worker’s Rights Desk“ (Arbeiterrechte-Beratungsstelle) bei Fairtrade International 2012 eine Strategie verabschiedet, die neben einem neuen Standard für Lohnarbeit zusätzliche Instrumente bereithält, 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. Je effektiver sie funktionieren, um so eher verbessern sich die Bedingungen der Beschäftigten einer ganzen Region. Fairtrade fördert diesen Prozess aktiv.
- Nutzung der Fairtrade-Prämie zur Aufstockung der Löhne: Durch die Fairtrade-Prämie erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit, in Projekte zu investieren, die der Gemeinschaft insgesamt nutzen. Es gibt aber Situationen, in denen ein höheres Familieneinkommen für die Arbeiter Priorität hat. Hier kann die Fairtrade-Prämie helfen, die dafür zu einem bestimmten Teil genutzt werden kann, wenn dies von den Beschäftigten so demokratisch beschlossen wurde.
- Multistakeholderforen: Nur wirtschaftlich gesunde Plantagen können auch nachhaltig gute Löhne zahlen. Dauernder Preisdruck und Verbraucherpreise, die unter den Herstellungskosten liegen, werden als Lohndruck an die Arbeiter weiter gegeben. Deshalb haben alle Akteure der Lieferkette hier eine Verantwortung. Fairtrade arbeitet daher an Multistakeholderforen mit und initiiert diese zum Teil sogar selbst – z.B. beim Malawi Tea Project mit Supermärkten, Gewerkschaften und Teeplantagen aus Malawi oder beim Aktionsbündnis Nachhaltige Bananen in Deutschland. Fairtrade setzt sich aber auch politisch für mehr Gerechtigkeit in den internationalen landwirtschaftlichen Lieferketten ein, z.B. über das Fair Trade Advocacy Büro in Brüssel.
- Existenzsichernde Löhne: Unter dem Dach von ISEAL 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 müsste. Ein solcher Lohn soll bei einer Familie mit einem Verdiener und drei Kindern eine ausgewogene Ernährung, an-



gemessene Wohnsituation, Schulbesuch und Gesundheitsvorsorge ermöglichen. In vielen Ländern sind die Löhne noch sehr weit davon entfernt, existenzsichernd zu sein. Durch ihre Berechnung wird nun erstmals eine Zielvorgabe gesetzt. Für Beschäftigte, Arbeitgeber und Kunden wird klar, wie weit die Ist-Situation von einem gewünschten Zielzustand 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 realisierbar, wenn definiert ist, was existenzsichernde Löhne sind. Folgende Definition dient dafür als Basis:

“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“<sup>4</sup>

Die neue Methode schätzt die Ausgaben eines landwirtschaftlichen Arbeiters auf folgende drei Kostenelemente: ausgewogene Nahrung, angemessener Wohnraum und andere Grundbedürfnisse. Die Methode betrachtet die tatsächlichen Kosten eines Arbeitnehmers und seiner Familie.

Mit fünf Pilotprojekten startete der Weg zu existenzsichernden Löhnen: Weinanbau in Südafrika, Bananenplantagen in der Dominikanischen Republik, Teeplantagen in Malawi, Blumenfarmen in Kenia und Äthiopien. Derzeit liegen für diese Regionen und Branchen detaillierte Studien und Berechnungen zur Höhe existenzsichernder Löhne vor:

---

<sup>4</sup> 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.”

Land	Datum	Existenzsichernder Lohn	Kommentar
Dominikanische Republik / Bananen	Okt 2013	\$ 348/ Monat	Inflationsraten der letzten Jahre wurden pro Land berücksichtigt und Löhne entsprechend angepasst
Kenia / Blumen	Mär 2014	\$ 217/ Monat	
Malawi / Tee	Feb 2014	\$ 78/ Monat	
Südafrika / Weintrauben	Mai 2013	\$ 294/ Monat	
Äthiopien – Ziway / Blumen	Sep 2016	\$ 154/ Monat	

Für Anfang 2017 ist die Veröffentlichung weiterer Benchmarks geplant (Kolumbien – Bananen, Ecuador – Bananen und Blumen, Ghana – Bananen, Sri Lanka – Tee, Tanzania – Blumen/Tee, Indien (städtisches Tirrurpur) – Textil. Hierzu müssen jeweils die Daten erhoben und geordnet und dann mit den Akteuren vor Ort besprochen und validiert werden.

### Und wer zahlt die existenzsichernden Löhne?

Der zweite Schritt auf dem Weg zu existenzsichernden Löhnen ist die Auseinandersetzung mit der Frage: Wer zahlt? Damit Farmer ihren Mitarbeitern höhere Löhne hin zum Existenzniveau zahlen können, müssen alle Akteure in der Lieferkette zusammenarbeiten und sich die Kosten teilen. Nur wirtschaftlich gesunde Plantagen können auch nachhaltig gute Löhne zahlen. Dauernder Preisdruck und Verbraucherpreise, die unter den Herstellungskosten liegen, werden als Lohndruck an die Arbeiter weiter gegeben. 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 Arbeiterinnen und Arbeitern 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.

Rahmenbedingungen sind in den Produktionsländern die Festlegung und Umsetzung von gesetzlichen Mindestlöhnen in Höhe existenzsichernder Löhne und die tatsächliche Gewährleistung von Versammlungsfreiheit sowie die Erlassung und Umsetzung von Arbeitsschutzgesetzen.

Rahmenbedingungen im Kontext der Politik der deutschen Bundesregierung und der EU meint z.B. die gesetzliche Verankerung einer klaren Sorgfaltspflicht und die gesetzliche Verankerung der Verantwortungsübernahme für Menschenrechte und Umwelt in globalen, regionalen und lokalen Lieferketten durch alle Akteure, inklusive der Zahlung von existenzsichernden Löhnen.

Weitere Informationen zu Fairtrade siehe:

<https://www.fairtrade-deutschland.de/>

Weitere Informationen zu Living Wages & Arbeiterrechten:

<https://www.fairtrade-deutschland.de/fr/service/newsroom/news/details/existenzsichernde-loehne-184.html>

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

