

Nachgefragt: Wie sind die Arbeitsbedingungen auf südafrikanischen Weinfarmen wirklich?

Nachgefragt

In Diskussionen mit Fair-Handelsorganisationen und deutschen Wein- bzw. Zwischenhändlern über die Situation auf den Weinfarmen Südafrikas, wurde deutlich, dass es für die Beteiligten schwer ist, tatsächlich hinter die Kulissen zu blicken. Zum einen werden nicht alle relevanten Fragen gestellt und zum anderen richten sich diese Fragen nicht an alle involvierten Akteure. Das heißt beispielsweise, dass zwar mit Farmbesitzern über die Arbeitsbedingungen auf den Farmen gesprochen wird, nicht aber mit FarmarbeiterInnen. Die KASA will mit diesem Factsheet einen Leitfaden anbieten, welcher die rechtliche Situation der FarmarbeiterInnen darlegt und daraus abgeleitet relevante Fragen in Bezug auf Arbeits- und Lebensbedingungen formuliert, ohne dabei den südafrikanischen Kontext außer Acht zu lassen.

Hinter den Kulissen des Weinlands Südafrika

Südafrikanischer Wein erfreut sich immer größerer Beliebtheit in Deutschland. Kein Wunder, denn die Lage der südafrikanischen Provinz Western Cape bietet die optimalen Voraussetzungen für qualitativ hochwertigen Weinanbau. Darüber hinaus locken die oftmals historischen Weingüter mit ihrem idyllischen Ambiente Weinhändler und Touristen aus aller Welt an. Hinter dieser traumhaften Kulisse verborgen bleiben allerdings die verheerenden Arbeits- und Lebensbedingungen der FarmarbeiterInnen: Ihr Lohn reicht kaum zum Überleben und auf zahlreichen Farmen kommt es zu Verletzungen des Arbeitsschutzgesetzes. Zudem sind FarmarbeiterInnen häufig sehr abhängig von ihren Arbeitgebern, was wiederum zur Verschärfung ihrer ohnehin vulnerablen Situation beiträgt.

Während 2016 in Robertson im Western Cape FarmarbeiterInnen vier Monate lang für einen existenzsichernden Lohn und eine menschenwürdige Behandlung streikten, wird in Skandinavien der Dokumentarfilm „Bitter Grapes“ ausgestrahlt, welcher, unter anderem, rassistisch geprägte und gesetzeswidrige Praktiken auf südafrikanischen Weinfarmen aufzeigt. Auch die KASA legt 2016 in drei Studien und einem Factsheet dar, welche sozialen Missstände und menschenrechtlichen Verstöße auf den Weinfarmen Südafrikas vorzufinden sind.

Das südafrikanische Arbeitsrecht

Die südafrikanische Verfassung von 1996 garantiert freiheitliche Grundrechte, wie das Recht auf freie Meinungsäußerung und Versammlungsfreiheit, sowie Gleichheitsrechte und den



Schutz und die Achtung der Menschenwürde. Zudem werden dort soziale, kulturelle und ökonomische Grundrechte festgeschrieben, welche sie zu einer der weitreichendsten Verfassungen weltweit machen. Zudem erfüllt das südafrikanische Arbeitsrecht die Arbeitsnormen und Sozialstandards der internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Das Erbe der Apartheid

Gleichwohl gegebener rechtlicher Grundlagen ist die soziale, ökonomische und kulturelle Lebensrealität der Menschen in Südafrika noch immer vom strukturellen Erbe des Kolonialismus und der Apartheid beherrscht. So war der Besitz von Land gemäß des *Native Land Acts* während der Apartheid Nicht-Weißen weitestgehend untersagt, was sich bis heute sowohl in der Landverteilung als auch in den Abhängigkeitsverhältnissen widerspiegelt. Soziale Beziehungen zwischen Farmbesitzern und FarmarbeiterInnen sind meist von Paternalismus und rassistischen Vorurteilen geprägt. Beispielhaft hierfür steht die weit verbreitete Annahme unter Farmbesitzern, LandarbeiterInnen seien nicht imstande, verantwortlich zu handeln. Zudem seien diese nicht unterbezahlt, sondern lediglich nicht in der Lage, ordentlich zu wirtschaften. Farm-

Lieferkettenverantwortung im deutschen Recht

2011 verabschiedete der UN-Menschenrechtsrat die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, welche die unternehmerische Sorgfaltspflicht zur Achtung der Menschenrechte umfassen. Nationale Aktionspläne (NAP) sollen entworfen werden, um so international geltende Menschenrechtsabkommen, Sozial- und Arbeitsnormen sowie Umweltstandards entlang der gesamten Lieferkette sicherzustellen. Schließlich reicht es in einer hochgradig globalisierten Wirtschaft nicht mehr aus, sich ausschließlich auf verantwortlich handelnde KonsumentInnen zu verlassen. Vielmehr muss der Staat seiner Pflicht, Menschenrechte zu schützen, nachkommen und rechtlich verbindliche und einklagbare Rahmenbedingungen formulieren.

Im Dezember 2016 verabschiedete die deutsche Bundesregierung den NAP zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien. Dieser wird von der zivilgesellschaftlichen Öffentlichkeit als enttäuschend und wenig ambitioniert kritisiert, da Unternehmen lediglich dazu angehalten werden, auf die Einhaltung von Menschenrechten zu achten, ohne dass für Unternehmen Konsequenzen wie Sanktionen oder Zivilklagen bei Missachtung folgen.

In Anbetracht der Tatsache, dass Auslandsinvestoren ihre Rechte vor internationalen Schiedsgerichten einklagen können, scheint es grotesk, dass Opfern von Menschenrechtsverletzungen das Recht auf Wiedergutmachung im deutschen Recht verwehrt bleiben soll. Zudem haben Länder, wie die USA, Großbritannien und Frankreich bereits entsprechende Gesetze erarbeitet, um Menschenrechtsverletzungen entlang von Lieferketten präventiv entgegenzuwirken. International geltende Standards stellen somit auch keinen Wettbewerbsnachteil dar, sondern schaffen gleiche und faire Voraussetzungen für alle.

arbeiterInnen hingegen beklagen eine zu niedrige Entlohnung, rassistische Praxen sowie eine menschenunwürdige Behandlung. Werden also die Arbeits- und Lebensbedingungen von FarmerInnen überprüft, müssen historisch bedingte Strukturen mit einbezogen und vor diesem Hintergrund reflektiert werden.

Zugang zum Rechtssystem

Für viele marginalisierte Bevölkerungsgruppen, wie etwa die FarmerInnen, existiert ein nur sehr eingeschränkter Zugang zum Rechtssystem. Einerseits fehlt den Betroffenen schlicht das Wissen um die eigenen Rechte, andererseits hindern FarmerInnen häufig ihre Angestellten an der Wahrnehmung ihrer Rechte, indem sie zum Beispiel mit Entlassungen drohen. Schwangeren Frauen steht beispielsweise ein gesetzlich gesicherter Mutterschutz zu. In der Realität werden diese jedoch oft unter fadenscheinigen Begründungen entlassen. Um sich ein Bild der Arbeits- und Lebensbedingungen von FarmerInnen zu machen, ist es daher unabwendbar sowohl mit FarmerInnen als auch mit FarmerInnen sowie ihren FürsprecherInnen in Gewerkschaft und Zivilgesellschaft das Gespräch zu suchen.

Vereinigungs- und Versammlungsrecht

Die gewerkschaftliche Organisierung unter FarmerInnen ist besonders schwach ausgeprägt. FarmerInnen haben zwar das Recht, sich zu organisieren und zu versammeln, häufig wird Gewerkschaften oder zivilgesellschaftlichen Organisationen aber der Zutritt zu Farmen untersagt. Zudem müssen FarmerInnen bei kritischen Äußerungen gegenüber dem Management mit Entlassungen und Zwangsräumungen rechnen. Daher sehen sie häufig davon ab, sich zu beschweren oder Gewerkschaften beizutreten und verharren somit in ihrer Abhängigkeit gegenüber dem Farmer.

Es ist äußerst wichtig, Vertretungsstrukturen unter den FarmerInnen aufzubauen, um so ihre Interessen und Bedürfnisse überhaupt an die



FarmerInnen und die Öffentlichkeit herantragen zu können. Die größte Herausforderung hierbei ist, geschützte Räume zu schaffen, in denen offen und angstfrei kommuniziert werden kann. Ein sehr wichtiger Teil in der Verbesserung der Lebensbedingungen von FarmerInnen ist dementsprechend die Einrichtung eines funktionierenden, anonymen Beschwerdemechanismus sowie gut organisierter Vertretungsstrukturen.

Um sich auf ein multiperspektivisches Gespräch vorzubereiten, sollte also unbedingt geklärt werden:

- Wie ist die rechtliche Situation der jeweils betroffenen Gruppen?
- In welchem Kontext befindet man sich und aus welchem Kontext kommt man selbst?
- Welche Stereotypen und Vorurteile existieren unter den Gruppen? Welche hat man selbst?
- Kann mit Dritten, bspw. aus Zivilgesellschaft und Gewerkschaft, gesprochen werden?
- Sind VertreterInnen aus Gewerkschaft und Zivilgesellschaft in Kontakt mit FarmerInnen?
- Wird die gewerkschaftliche Organisierung unterstützt oder behindert? Haben Gewerkschaften Zutritt zur Farm?
- Wie offen ist die Kommunikation? Können Aussagen rückverfolgt werden?
- Gibt es einen geschützten Raum? Falls nein, wie kann dieser geschaffen werden?

Festangestellte und saisonale FarmarbeiterInnen

FarmarbeiterInnen bilden keine homogene Gruppe. Je nach Anstellungsverhältnis und Wohnsituation variieren die Herausforderungen, mit denen sich die ArbeiterInnen konfrontiert sehen. In Bezug auf das Anstellungsverhältnis lassen sich vor allem festangestellte von saisonalen Arbeitskräften unterscheiden. Viele Bestimmungen des Arbeitsgesetzes gelten nur für Angestellte, deren Arbeitsverhältnis länger als vier Monate anhält. Somit haben SaisonarbeiterInnen sowie Tagelöhner meist keinen Anspruch auf Sozial- und Rechtsschutz. In den letzten Jahren wurde aufgrund von Entlassungen die Zahl der SaisonarbeiterInnen auf den Farmen immer höher. Heute bilden sie etwa die Hälfte der Arbeiterschaft.

Wohnen auf der Farm

Festangestellte FarmarbeiterInnen leben mit ihren Familien meist auf den Farmen, auf denen sie arbeiten. Aufgrund der isolierten Lage der Farmen begeben sich die Familien in eine mehrfache und extrem einseitige Abhängigkeit gegenüber dem Farmer, welche wiederum paternalistischen Verhaltensweisen zuspielden kann. So sind die Familien auf die Infrastruktur angewiesen, die ihnen der Farmer zur Verfügung stellt: Zugang zu ärztlicher Versorgung, Kindertagesstätten und Schulen, sowie Strom, Wasser, sanitäre Einrichtungen und Unterkünften. Zusätzlich werden paternalistische Abhängigkeiten durch die Möglichkeit der permanenten Kontrolle der ArbeiterInnen auch in ihrer Freizeit unterfüttert.

Die Bereitstellung von Infrastruktur für die ArbeiterInnen sagt noch nichts über deren Zustand oder Kosten aus. Häufig sind die Häuser und Sanitäranlagen – wo sie überhaupt vorhanden sind – in einem verheerenden Zustand, da kaum in ihren Erhalt und Sanierung investiert wird. Laut Medienberichten haben staatliche Inspektionen ergeben, dass FarmarbeiterInnen auf manchen Farmen keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser haben. Seit 1997 sind die Landnutzungsrechte für FarmarbeiterInnen gesetzlich geregelt, um

deren willkürliche Vertreibung zu verhindern. Dies hat jedoch zu massenhaften Entlassungen und damit zu Zwangsräumungen vor dem Inkrafttreten geführt. Heute leben rund die Hälfte aller FarmarbeiterInnen in umliegenden Townships von Kleinstädten, in denen es zum Teil noch an grundlegender Infrastruktur mangelt.

■ Wie ist das Verhältnis von festangestellten zu saisonalen Arbeitskräften?

Wie hat sich dieses in den letzten 10 Jahren verändert? Könnten mehr festangestellt werden?

■ Existiert Zugang zu sauberem Trinkwasser, Strom, Kindertagesstätten und Schulen, ärztlicher Versorgung? Wenn ja, wer kommt finanziell dafür auf? Wie ist der Zugang geregelt?

■ Wie sind die Zustände der Häuser und deren sanitäre Anlagen?

■ Wie wird mit dem allgemeinen Wohnrecht umgegangen? Haben pensionierte ArbeiterInnen und ihre Familien ein Bleiberecht?

Wie sind die Arbeitsbedingungen auf südafrikanischen Weinfarmen tatsächlich?

Das südafrikanische Arbeitsrecht regelt unter anderem Arbeitszeit, Urlaub, Entlohnung, Arbeitsschutz und Vereinigungsfreiheit. Diese gesetzlichen Grundlagen sind notwendigerweise einzuhalten, auch wenn sie noch nicht in jeder Hinsicht, wie beispielsweise in Bezug auf den Mindestlohn, als hinreichend gelten können. FarmarbeiterInnen berichten jedoch immer wieder über Verletzungen ihrer Rechte. Daher muss unbedingt nachgefragt werden, ob mindestens das geltende Recht eingehalten wird.

Arbeitszeit und Urlaub

Die wöchentliche Arbeitszeit in Südafrika soll nicht mehr als 45 Stunden betragen, das heißt, neun Stunden pro Tag, falls an nicht mehr als fünf Tagen pro Woche gearbeitet wird. Grundsätzlich dürfen nicht mehr als drei Überstunden pro Tag bzw. zehn pro Woche geleistet werden. Überstunden sind mit dem 1.5-fachen des Lohns zu entlohnen oder nach Ver-



einbarung durch bezahlten Urlaub zu entschädigen. In der Regel wird die formale Arbeitszeit auf den Farmen eingehalten, allerdings erfolgt die Arbeit oftmals über einen Zeitraum von 14 Stunden, was gesetzlich nicht erlaubt ist. Zudem werden Überstunden häufig nicht entlohnt.

In Bezug auf Urlaub stehen ArbeiterInnen bis zu 21 (aufeinanderfolgende) Tage Urlaub zu, welche nicht ausbezahlt werden können, außer der/die Angestellte kündigt. Im Falle von Krankheit haben ArbeiterInnen ein Recht auf bis zu sechs Wochen bezahlter Abwesenheit innerhalb eines 36-Monatszyklus. Auch der Mutterschutz ist gesetzlich verankert, wobei jeder Mutter bis zu vier aufeinanderfolgende Monate Mutterschaftsurlaub zugesprochen werden. Fakt ist jedoch, dass diese Rechte nicht immer gewährt werden. So erhalten bei weitem nicht alle FarmarbeiterInnen bezahlten Urlaub und nur die wenigsten Schwangeren gehen in Mutterschutz.

■ Wie lange und in welchem Zeitrahmen arbeiten die FarmarbeiterInnen pro Tag und wie viele Tage am Stück?

Wie viele Überstunden werden pro Woche gemacht? Wie werden diese entlohnt?

■ Existiert ein Arbeits- bzw. Jahreszeitkonto? Falls nein, wie werden saisonale Schwankungen in der Arbeitszeit ausgeglichen?

■ Welche Vereinbarungen existieren im Fall von Krankheit und Schwangerschaft? Gelten diese nur für festangestellte FarmarbeiterInnen? Falls ja, welche Vorsorgemechanismen bestehen für saisonale Arbeitskräfte?



Bild Seite 1:
Streikende Arbeiter in Robertson, Südafrika (Lotte La Cour)
Bild Seite 2:
Haus eines Farmarbeiters (Simone Knapp)
Bild Seite 3:
Arbeiterunterkünfte im Township (Lotte La Cour)
Bild Seite 4:
Kleiner Kämpfer (Lotte La Cour)

Herausgegeben von:
KASA – Kirchliche Arbeitsstelle
Südliches Afrika
Katrin Mauch, Simone Knapp
Im WeltHaus Heidelberg
Willy-Brandt-Platz 5
69115 Heidelberg
Telefon: (06221) 4 33 36-16
Telefax: (06221) 4 33 36-29
E-Mail: kasa@woek.de
www.kasa.de

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL
im Auftrag des BMZ

Mindestlohn oder existenzsichernder Lohn

In Südafrika existieren für einige besonders vulnerable Sektoren Mindestlöhne, wie etwa in der Landwirtschaft. Dieser liegt derzeit bei monatlichen R2.779 (195€, Stand 2016). Um eine fünfköpfige Familie zu ernähren, wird in Südafrika jedoch ein Lohn zwischen R6.500 und R8.500 benötigt. Seit der Erhöhung des Branchenlohns in 2013 verlangen viele Farmer nun Miete, um so die Lohnkosten wieder zu senken. Und das, obwohl die Häuser und Sanitäranlagen sich oftmals in einem so desolaten Zustand befinden, dass für sie laut Gesetz keine Miete verlangt werden darf. Auch infrastrukturelle Angebote der Farmer werden den ArbeiterInnen nun häufiger in Rechnung gestellt und Preise in den farmeigenen Shops erhöht. So werden Lohnerhöhungen faktisch durch teurere Lebenshaltungskosten aufgeessen, wobei die höheren Ausgaben wieder zum Farmer selbst fließen. Alternativ werden festangestellte ArbeiterInnen entlassen und wieder als saisonale Kräfte eingestellt. Insbesondere Frauen sind hiervon betroffen.

■ Wird der Mindestlohn oder ein existenzsichernder Lohn gezahlt? Wie wird die Höhe des Lohns gerechtfertigt?

■ Welche Abzüge bestehen vom Lohn und sind diese gerechtfertigt? Bekommen die ArbeiterInnen ihre Lohnzettel ausgehändigt?

■ Wurden im Zuge von tariflichen Mindestlohnerhöhungen FarmarbeiterInnen entlassen? Wenn ja, mit welcher Rechtfertigung? Arbeiten diese nun wieder als saisonale Arbeitskräfte auf der gleichen Farm?

Arbeitsschutz

Laut Arbeitsschutzgesetz müssen ArbeiterInnen im Umgang mit Pestiziden geschult werden und bei deren Anwendung hinreichende Schutzvorkehrungen durch den Arbeitgeber getroffen werden. Fakt ist, dass viele FarmarbeiterInnen im Umgang mit Pestiziden weder eine angemessene Einführung erhalten noch Schutzkleidung in ausreichendem Maß bereitgestellt wird.

Viele der ArbeiterInnen glauben außerdem, dass die Zurverfügungstellung von Schutzkleidung von der Gunst ihrer Arbeitgeber abhängt und im Falle schlechten Verhaltens abgenommen werden kann. Hier treten erneut die vorherrschenden paternalistischen Strukturen zutage.

■ Wurden die ArbeiterInnen für den Umgang mit und die Anwendung von Pestiziden geschult?

■ Werden weitere Fortbildungen im Rahmen landwirtschaftlicher Arbeit angeboten?

■ Ist die Schutzkleidung hinreichend und intakt?

■ Sind die ArbeiterInnen aufgeklärt, welche Rechte ihnen im Umgang mit den Giftstoffen zukommen (bspw. schwangere Frauen)?

Quellen

CorA Netzwerk für Unternehmensverantwortung, VENRO und Forum Menschenrechte (2016): Gemeinsame Pressemitteilung. Bundesregierung verabschiedet schwachen Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte. Berlin, Dezember 2016.

Deutscher Bundestag (2016): Antrag. Zukunftsfähige Unternehmensverantwortung – Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten im deutschen Recht verankern. Drucksache 18/10255. Bundesanzeiger Verlag GmbH. Köln, November 2016.

Heinemann, Tom (2016): Bitter Grapes. A critical Investigation on the South African Wine Industry. Dokumentarfilm. Heineman Media.

Kirchliche Arbeitsstelle Südliches Afrika (Hg., 2016): Bittere Trauben – Südafrikas FarmarbeiterInnen streiken für bessere Löhne. KASA Newsletter 03/2016. Heidelberg, Dezember 2016.

Kirchliche Arbeitsstelle Südliches Afrika (Hg., 2016): Langeberg Weinfarmen und deren ArbeiterInnen. Broschüre. Heidelberg, Oktober 2016.

Kirchliche Arbeitsstelle Südliches Afrika (Hg., 2016): Fair gehandelter Wein aus Südafrika – Ansatzpunkte für Aktivitäten in Deutschland. Broschüre. Heidelberg, Oktober 2016.

Kirchliche Arbeitsstelle Südliches Afrika (Hg., 2016): Die südafrikanische Weinindustrie und die Lebens- und Arbeitsbedingungen ihrer FarmarbeiterInnen. Factsheet. Heidelberg, Oktober 2016.

Kirchliche Arbeitsstelle Südliches Afrika (Hg., 2016): Die Vergessenen – FarmarbeiterInnen im Südlichen Afrika. Broschüre. Heidelberg, Mai 2016.

Trust for Community Outreach and Education (Hg., 2017): Building Solidarity for the Robertson Winery Strike (August 2016 to January 2017). Bericht. Mowbray, Januar 2017.