



universität
wien

DIPLOMARBEIT / DIPLOMA THESIS

Titel der Diplomarbeit / Title of the Diploma Thesis

„Die Bedeutung von Gewerkschaften und
Kooperativen/Associations für soziales Upgrading
in Ghana´s Kakao-Schokolade-Güterketten“

verfasst von / submitted by

Judith Mühlleitner

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2020 / Vienna, 2020

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 190 456 333

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Lehramtstudium UF Geographie und
Wirtschaftskunde UF Deutsch

Betreut von / Supervisor:

Ass.-Prof. Mag. Dr. Elisabeth Aufhauser

Mitbetreut von / Co-Supervisor:

Ass.-Prof. Mag. Mag. Dr. Cornelia Staritz

Erklärung

Hiermit versichere ich,

- dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubter Hilfe bedient habe,
- dass ich dieses Masterarbeitsthema bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe
- und dass diese Arbeit mit der vom Begutachter beurteilten Arbeit vollständig übereinstimmt.

Wien, am 23.12.2019

Judith Mühlleitner



Abbildung 1: Gewerkschaftlicher Besuch bei Kakaobauern/bäuerinnen der GAWU local union Neribihi

Danke an...

Alle meine Interviewpartner/innen – für die interessanten Gespräche, eure Zeit und die Einblicke in eure Gedanken- und Lebenswelten! Sie sind eine Bereicherung.

Fr. Prof. Aufhauser – für die Prozessbegleitung und die Immer-Offene-Tür! Fr. Prof. Staritz – für Ihre Inputs und Ideen! Hr. Prof. Sakdapolrak – für das Wissenschaftlich-Denken-Lernen!

Papa – für deinen praktisch gewerkschaftlichen Blickwinkel! Mama – für dein Immer-Da-Sein, wenn ich dich gebraucht habe! Danke, dass ihr mir so lange einen persönlichen Denkfreiraum finanziert habt!

Gerhard, Sue, Silvie, Ute, Steffi und Kofi, Luggi, Andi, Nana Kuame – für eure hilfreichen Weitervermittlungen!

Gideon – für die Gespräche und deine wertvolle Hilfe! John – für die praktischen Einblicke in die ghanaische Gewerkschaftswelt! Awurama und deiner Tochter – für eure tatkräftige Unterstützung und euren Rat! Holly – für den Austausch, den Feinschliff und deine Freundschaft! Felix – für deinen Ghana-Kakao-Blick! Martin – für deinen ökologisch-landwirtschaftlich Blickwinkel und dein Da-Sein! Godi und Moni – für eure wissenschaftlichen Tipps! Courage – für deinen kritischen Ghana-Blick! Caleb, Flavia, ICU-Leute und vielen mehr – für das Lachen und eure Freundschaft!

Abstract

This diploma thesis draws on a discussion in the GCC/GVC/GPN-literature which argues that collective agency of workers is necessary to achieve social upgrading. Using the cocoa sector in Ghana as a case study, the thesis asks which role trade unions and farmer cooperatives/associations play for social upgrading processes in smallholder dominated value chains. Based on mainly 17 interviews of trade union/cooperative/association members, the thesis explores where trade unions/cooperatives/associations are involved in the Ghanaian cocoa-chocolate-production-network. Furthermore, it presents their perspective on social upgrading drivers and their possibilities to act in terms of improving working conditions. The thesis concludes that trade unions play an important role for social upgrading processes for regular wage-dependent workers, while for smallholder farmers the state (regulation) is much more important than trade unions/cooperatives/associations. But their possibilities to act are constrained by GPN-dynamics.

Key words: Social upgrading, labour agency, trade union, farmer cooperative, cocoa, Ghana

Zusammenfassung

Die Diplomarbeit knüpft an eine Diskussion in der GCC/GVC/GPN-Literatur an, nach der kollektive Handlungen von Arbeiter/innen für Soziales Upgrading notwendig sind. Anhand des Kakaosektors in Ghana geht die Diplomarbeit der Frage nach, welche Rolle Gewerkschaften und Kooperativen/Associations in kleinbäuerlich dominierten Güterketten für Soziale Upgradingprozesse spielen. Basierend auf 17 Interviews von Gewerkschafts-/Kooperativen-/Associationmitgliedern wird erklärt, wo welche Gewerkschaften/Kooperativen/Associations in Ghana's Kakao-Schokolade-Produktionsnetzwerk involviert sind. Weiters wird zusammengefasst dargestellt, wie Gewerkschaften/Kooperativen/Associations Soziale Upgradingprozesse begründen und wo ihre Handlungsmöglichkeiten in der Verbesserung von Arbeitsbedingungen liegen. Die Diplomarbeit schlussfolgert, dass Gewerkschaften eine zentrale Rolle für Soziale Upgradingprozesse von lohnabhängigen Arbeiter/innen in regulären Arbeitsverhältnissen spielen, während für Kleinbauern/bäuerinnen der Staat bzw. die staatliche Regulierung wichtiger ist als Gewerkschaften/Kooperativen/Associations. Jedoch sind die jeweiligen Handlungsspielräume durch GPN-Dynamiken begrenzt.

Schlagwörter: Soziales Upgrading, Handlungsfähigkeit von Arbeiter/innen, Gewerkschaft, Kooperative, Kakao, Ghana

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	XIII
Übersetzungsverzeichnis	XIV
Abbildungsverzeichnis	XVI
Tabellenverzeichnis.....	XVI
1. Einleitung.....	1
2. Konzeptioneller Rahmen: Arbeit in Globalen Güterketten.....	3
2.1. GPN-Ansatz.....	5
2.2. Soziales Upgrading.....	9
2.3. Alternatives Soziales Upgrading: Strukturelle Macht und Organisationsmacht	12
2.4. Debatten zur Labour Agency.....	14
2.5. Der Livelihoodansatz in der Güterkettenforschung: Haushalte als aktive Akteure ..	16
2.6. Begriffserweiterungen	19
2.6.1. Kleinbauer/bäuerin = Arbeiter/in?!	19
2.6.2. Kooperative = Gewerkschaft?!.....	19
2.7. Theorie – was bleibt	21
3. Methodisches Vorgehen.....	22
3.1. Methode: Leitfadeninterviews mit Experten/innen und zusammenfassende Inhaltsanalyse	23
3.2. Interviewpartner/innen.....	26
3.3. Forschungsdurchführung und Reflexion	31
4. Kakao-Schokolade-Güterkette in Ghana und involvierte Gewerkschaften/ Kooperativen/Associations	35
4.1. Kontextualisierung: Kakao-Schokoladen-Produktionsnetzwerk allgemein	36
4.2. Wie die Kakao-Schokoladen-Güterkette in Ghana funktioniert.....	39
4.3. Price-Setting-Mechanismus inkl. COCOSHE.....	50
4.4. Gewerkschaften in Ghanas Kakaosektor: GAWU, ICU	58
4.5. Allgemeine Rolle von Kooperativen im ghanaischen Kakaosektor	63
4.6. COCOBOD = Collective Agency der Kakaobauern/arbeiter?!.....	69
4.7. Kakaobauern/bäuerinnen und Agency auf Haushaltsebene	72

5. Soziales Upgrading und kollektive Handlungsmöglichkeiten aus Perspektive der Gewerkschaften und Kooperativen/Associations.....	74
5.1. Veränderung von Arbeitsbedingungen und genannte Gründe.....	74
5.1.1. Arbeiter/innen in der kakaoverarbeitenden Industrie.....	76
5.1.2. COCOBOD-Mitarbeiter/innen.....	78
5.1.3. Kakaobauern/bäuerinnen.....	79
5.2. Handlungsspielräume von Gewerkschaften und Kooperativen/Associations.....	83
5.2.1. Aktivitäten und Instrumente – Was sie tun.....	83
5.2.1.1. Gewerkschaften für „cocoa workers“.....	84
5.2.1.2. Gewerkschaften für Kakaobauern/bäuerinnen.....	89
5.2.1.3. Kooperativen/Associations für Kakaobauern/bäuerinnen.....	94
3.1.2. Strategien in ihrem Tun.....	96
5.2.2. Labour Agency – Welche Faktoren ihr Handeln begünstigen.....	100
5.2.3. „Challenges“ – Welche Faktoren ihr Handeln beschränken.....	105
6. Schlussteil.....	112
6.1. Diskussion der Forschungsergebnisse.....	112
6.2. Conclusion.....	118
6.3. Ausblick.....	120
7. Literatur.....	122
8. Anhang.....	132

Abkürzungsverzeichnis

ABVV – Algemeen Belgisch Vak Verbond

CHED – Cocoa Health and Extension Division

CMC – Cocoa Marketing Company

COCOBOD – Cocoa Marketing Board

COCOSHE – Cocoa, Coffee and Shea Butter Association

CRIG – Cocoa Research Institute of Ghana

FNV - Federatie Nederlandse Vakbeweging (Niederländischer Gewerkschaftsbund)

GAWU – General Agricultural Workers' Union

GCC – Global Commodity Chains

GP – Gesprächsprotokoll

GPN – Global Production Networks

GTUC – Trade Union Congress of Ghana (Ghanaischer Gewerkschaftsbund)

GVC – Global Value Chains

ICU – Industrial And Commercial Workers' Union

ILO – International Labour Organization

ITUC – International Trade Union Congress

IUF/IUL – International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations/ Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften

IRA – Internationale Rahmenabkommen

PBC – Produce Buying Company

PPRC – Producer Price Review Committee

QCC – Quality Control Company

SAK – Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (finnische Gewerkschaftsbund)

SPD – Seed Production Division

UTZ – Zertifizierungsprogramm

Übersetzungsverzeichnis

Wörter, die sich nicht sinngemäß übersetzen lassen, wurden *kursiv* in Englisch gedruckt.

Advocacy: dt. Anwaltschaft, Lobbying

Association: Form der Organisation in Ghana, welche beim „Registrar General’s Department“ registriert ist

Board: Entscheidungsgremium in einem Unternehmen bzw. einer Organisation

Casual worker: Arbeiter/in für einen sehr kurzen Zeitraum (einen Tag bis ein Monat), wird direkt auf die Hand bezahlt

Chairman: Funktion in einer *local union*

Chief farmer: Bauer mit der höchsten Produktion und der größten Fläche Land in einem *district*; wird vom landwirtschaftlichen Ministerium bestimmt; laut Interviewpartner vergleichbar mit einem Landwirtschaftsminister auf lokaler Ebene; es gibt einen *national chief farmer*; der *national chief farmer* von COCOSHE ist jedoch die oberste Vertretungsinstanz der Bauern/Bäuerinnen von Kakao, Sheabutter und Kaffee; er wird demokratisch gewählt und muss nicht per se ein Großgrundbauer sein; es handelt sich also um zwei verschiedene Systeme: *chief farmer*-System und COCOSHE

Cocoa workers: Arbeiter/innen im Kakaosektor in formellen Arbeitsverhältnissen; umfasst COCOBOD-Mitarbeiter/innen und Arbeiter/innen der kakaoverarbeitenden Industrie

Community: dt. Gemeinde, Gemeinschaft

Conditions of services: dt. Arbeitsbedingungen; sie werden alle zwei Jahre kollektiv von der Gewerkschaft inkl. *local union* mit dem Management verhandelt; das Ergebnis nennt man *major review*

Contract woker: Arbeiter/in mit einem Vertrag für einen vergleichsweise längeren Zeitraum als *casual worker* (bis sechs Monate)

Cooperative union: Form der Organisation in Ghana, die beim „Department of Cooperatives“ registriert ist; ein Zusammenschluss aus zwei oder mehreren Kooperativen

Crop: dt. Nutzpflanze, wird meist für den Export produziert

Decent Work: Konzept der ILO, das sich auf menschenwürdige Arbeit bezieht

District: Kleinste Verwaltungseinheit in Ghana; kann mit einer Gemeinde verglichen werden

Extension officers/Extension services: Angestellte/Dienstleistungen von COCOBOD, um Kakao-bauern/bäuerinnen in der landwirtschaftlichen Produktion zu unterstützen

FOB-Preis (Free On Board Price): Preis, der vom Verkäufer berechnet wird; er inkludiert alle Kosten, bis ein Gut auf einem Schiff im Hafen zur Abfahrt bereitsteht (vgl. BUSINESSDICTIONARY 2019)

Junior staff/senior staff: Personal und Personal in Führungspositionen

Just-in-time-Produktion: auch „bedarfsorientierte Produktion“ oder „Produktion auf Abruf“; Produktionsfaktoren werden erst zum Zeitpunkt der Produktion bereitgestellt (vgl. WIRTSCHAFTSLEXIKON 2019)

LBC (Licence Buying Company): Zwischenhändler; Unternehmen, welches den Kakao von dem/der Kakaobauern/in kauft und an CMC (Cocoa Marketing Company)/COCOBOD verkauft; benötigt dafür eine Lizenz von COCOBOD

Lead firms: Begriff aus der GCC/GVC/GPN-Literatur; ein Unternehmen, welches die Güterkette koordiniert bzw. kontrolliert

Livelihood: Begriff aus der Verwundbarkeitsforschung; dt. Lebensunterhalt, Lebensgrundlage; das Konzept bezieht sich auf die Kapazitäten, mit denen jemand sein Leben sichert

(local) union: Kleinste Organisationsstruktur der Gewerkschaften, bedeutet so viel wie Betriebsratsstrukturen bzw. Betriebsgewerkschaft

Mass-spraying: Ein Programm, das COCOBOD umsetzt und bei dem flüssige Düngemittel mit Maschinen im Kakaowald gesprüht werden; gilt als gesundheitsgefährdend

Nicka-nicka: Maschine, die für das Mahlen von Getreide genutzt wird

Officer: hier wird der Begriff für einen Regionalsekretär der Gewerkschaft verwendet, welcher Vollzeit für GAWU/ICU angestellt ist

Preharvest/Postharvest: „Vor-dem-Ernten“ und „Nach-dem-Ernten“, COCOBOD's Tochterunternehmen werden danach unterteilt

Price-fixing: Mechanismus, bei dem seit 2001 in Ghana verschiedene Stakeholder den *Producer Price*, Gewinnmargen der Stakeholder, Gebühren und Abgaben verhandeln

Producer Price: Ghanaischer Mindestpreis in Cedi/64kg-Sack, den die Kakaobauern bekommen; er wird beim Price-Fixing im Producer Price Review Committee (PPRC) bestimmt; er beträgt mindestens 70% des „Net FOB-Price“ und ist an den Weltmarktpreis gekoppelt

Pumping Machine: Maschine, die für das Hochpumpen von Wasser aus einem Brunnen verwendet wird

Purchasing clerks: Arbeiter/in einer Licence Buying Company (LBC), welche/r Kakao von den Kakaobauern/bäuerinnen kauft

Secretary: Funktion in einer *local union*

Spraying machine: Maschine, die für das Spraysen von Düngemittel, Pestiziden und Insektenschutzmittel verwendet wird

Traceability: dt. Nachvollziehbarkeit, ein Kriterium für Zertifizierungen

Unity of purpose: Grundsatz der Gewerkschaft, nachdem sie mit einer geschlossenen Meinung auftritt z.B. bei Verhandlungen

Worker rep: Funktion in den *local unions* der Gewerkschaften, die am Board von COCOBOD die Interessen der Arbeiter/innen vertritt

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gewerkschaftlicher Besuch bei Kakaobauern/bäuerinnen der GAWU local union Neribihi	V
Abbildung 2: Literatur Review zu Arbeit in GCC/GVC/GPN-Forschung (eigene Abbildung)	4
Abbildung 3: A framework for GPN analysis (Quelle: HENDERSON ET AL. 2002:448).....	6
Abbildung 4: Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse (MAYRING 2015:70).....	25
Abbildung 5: Auswahl der Interviewpartner/innen.....	28
Abbildung 6: Perspektiven in der Güterkettenforschung	29
Abbildung 7: Kakaosetzlinge von COCOBOD.....	36
Abbildung 8: Benötigte Düngemittel.....	36
Abbildung 9: Geerntete Kakaofrucht/schote.....	37
Abbildung 10: Kakaobohnen beim Trocknen in der Sonne	37
Abbildung 11: Wertschaffung („value creation“) im Kakao-Schokoladen-Sektor (Quelle: NEILSON ET AL. 2018:407).....	38
Abbildung 12: Ghana´s Kakao-Schokoladengüterkette und involvierte Gewerkschaften, Kooperativen und Associations.....	41
Abbildung 13: Arbeitsintensives Jäten in der Kakaoproduktion	42
Abbildung 14: Kakaowaage im Office der LBC Nyonkopa.....	44
Abbildung 15: Benötigte Lizenz der LBC.....	44
Abbildung 16: LBCs nach Marktanteil im Jahr 2015/16 (Quelle: COCOBOD 2016)	45
Abbildung 17: Handbuch für Kakaobauern/bäuerinnen der LBC Nyonkopa.....	46
Abbildung 18: Kakaoverarbeitende Unternehmen von Zwischenprodukten nach Marktanteil im Jahr 2015/16 (Quelle: COCOBOD 2016).....	48
Abbildung 19: Zustandekommen des Producer Price (eigene Darstellung; Quelle: I13, VAN HUELLEN 2015:266ff)	51
Abbildung 20: Kakaoverarbeitende Unternehmen von Zwischenprodukten nach Marktanteil im Jahr 2015/16 (Quelle: COCOBOD 2016).....	48
Abbildung 21: Zustandekommen des Producer Price (eigene Darstellung; Quelle: I13, VAN HUELLEN 2015:266ff).....	51
Abbildung 22: COCOBOD Hauptgebäude.....	52
Abbildung 23: Board/Führungsgremium von COCOBOD inkl. zwei Kakaobauernvertreter von COCOSHE und einem Arbeitnehmervertreter.....	52
Abbildung 24: Einladung für eine Veranstaltung von COCOBOD zum Bewerben von Kooperativen	66
Abbildung 26: Organizing March der Gewerkschaft ICU	88
Abbildung 27: Symposium für Kakaobauern/bäuerinnen der Gewerkschaft ICU	90
Abbildung 28: TV-Ausstrahlung eines GAWU-Gewerkschaftsprogrammes gegen Kinderarbeit.....	90
Abbildung 29: Gewerkschaftsaustausch zwischen GAWU und der landwirtschaftlichen Gewerkschaft der Elfenbeinküste	92
Abbildung 30: ICU-Gewerkschaftstraining bei Nestlé	92
Abbildung 31: Mitgliederversammlung der Assiman Cocoa Farmers and Marketing Union .	95
Abbildung 32: Input-Shop der Assiman Cocoa Farmers and Marketing Union.....	95

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beispiel aus der Datenanalyse	26
Tabelle 2: Vorstellung der interviewten Kooperativen/Associations/local unions	30
Tabelle 3: Verbesserungen/Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen in Ghana´s Kakaosektor und ihre Gründe (Quelle: I3, I4, I7, I8, I22, I29, I30, I31, I32, I33, I35).....	75
Tabelle 4: Instrumente von Gewerkschaften und Kooperativen/Associations	
(Quelle: I3, I4, I7, I8, I14, I15, I16, I17, I21, I22, I29, I30, I31, I32, I33, I35)	83
Tabelle 5: Faktoren, die die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in Ghana´s Kakaosektor begünstigen (laut Gewerkschaften und Kooperativen/Associations).....	100
Tabelle 6: „Challenges“ für Gewerkschaften und Kooperativen/Associations, um Arbeitsbedingungen im Kakaosektor zu verbessern	105
Tabelle 7: Interviewpartner/innen	133
Tabelle 8: Kategoriensystem	137

1. Einleitung

Arbeit bzw. Arbeiter/innen werden seit den 2010er-Jahren in der *Global Commodity Chain (GCC)/Global Value Chain (GVC)/Global Production Network (GPN)*-Literatur berücksichtigt (vgl. BAIR/WERNER 2015:119, NEWSOME ET AL. 2015:1). Ein Forschungsstrang argumentiert, dass für Soziales Upgrading in GPN – „processes of improvement in the rights and entitlements of workers as social actors, which enhances the quality of their employment“ (BARRIENTOS ET AL. 2011:324) – kollektive Handlungen von Arbeiter/innen bzw. *labour agency* notwendig sind. Dennoch besteht Forschungsbedarf, um zu verstehen, wie verbesserte Arbeitsbedingungen in GPN erreicht werden können (vgl. SELWYN 2012:76).

Im Kontext steigender globaler wirtschaftlicher Verflechtungen fragt die vorliegende Arbeit, wie Verbesserungen für lohnabhängige Arbeiter/innen, aber auch Kleinbauern/bäuerinnen in Ghana´s Kakao-Schokolade-Güterketten erreicht werden (können). Dazu werden die Konzepte von Sozialem Upgrading sowie Alternativem Sozialen Upgrading, die sich auf lohnabhängige Arbeiter/innen beziehen, breiter gefasst. Da einerseits in einkommensschwachen Ländern die Primärproduktion einen zentralen Wirtschaftszweig darstellt und Kleinbauern/bäuerinnen einen großen Anteil der arbeitenden Bevölkerung umfassen, andererseits vermehrt Kapital über GPN in ländliche Gebiete des Globalen Südens eindringt (vgl. VICOL ET AL. 2018b:17), sollten sich die theoretischen Konzepte zukünftig auch mit kleinbäuerlich dominierten Güterketten beschäftigen. Die vorliegende Arbeit ist ein Beitrag dazu. Die Bedeutung von Gewerkschaften sowie von Kleinbauernkooperativen/-associations für Soziales Upgrading wird untersucht; ihre Handlungsmöglichkeiten – Chancen und Grenzen in der Verbesserung von Arbeitsbedingungen – innerhalb von GPN werden herausgearbeitet.

Der Kakaosektor in Ghana stellt insofern ein spannendes Fallbeispiel dar, da Kakaobauern/bäuerinnen nicht nur in landwirtschaftlichen Kooperativen, sondern auch in der Gewerkschaft GAWU organisiert sind. Die Anzahl an Kakaobauern/bäuerinnen in Ghana ist nicht unbedeutend: 2017 produzieren 800.000 Kleinbauern/bäuerinnenhaushalte 19% der weltweiten Kakaosexporte (I3:840, BARRIENTOS/ASENSO-OKYERE 2009:89ff, LAVEN ET AL. ET AL. 2016:21, OEC 2019b). Hinzu arbeiten rund 2.100 Personen im Grinding-Sektor (vgl. GRUMILLER ET AL. 2018:27) und 9.000 Arbeiter/innen bei COCOBOD – der staatlichen Regulierungsstelle für Kakao (vgl. COCOBOD 2016:5). Es gibt viel Literatur zu Kakao-Güterketten in Ghana, jedoch wird nie die Rolle von Gewerkschaften betrachtet und nur marginal die Rolle von Kooperativen angesprochen (z.B. LAVEN ET AL. 2016, BARRIENTOS/ASENSO-OKYERE 2009).

Ziel der vorliegenden Diplomarbeit ist die Beantwortung der Forschungsfrage(n): Welche Bedeutung haben Gewerkschaften und Kooperativen/Associations in Kakao-Schokolade-Güterketten für die Verteilung der Wertschöpfung („value capture“) und für soziales Upgrading von Kakaobauern/bäuerinnen bzw. Arbeiter/innen in der Kakaoproduktion/-industrie in Ghana?

- a) Wie funktioniert die Kakao-Schokoladen-Güterkette in Ghana? Welche Gewerkschaften und Kooperativen/Associations sind wo in der Güterkette wie involviert?
- b) Welche Veränderungen sehen Gewerkschaften und Kooperativen in den Arbeitsbedingungen im Kakaosektor und wie begründen sie diese?
- c) Welche Instrumente und Strategien haben die einzelnen Gewerkschaften und Kooperativen, um die Arbeitsbedingungen für Kakaobauern/bäuerinnen bzw. Arbeiter/innen in der Kakaoproduktion/-industrie zu verbessern?
- d) Welchen Beschränkungen stehen die einzelnen Gewerkschaften und Kooperativen gegenüber, um die Arbeitsbedingungen im Kakaosektor zu verbessern?

Um diese Frage zu beantworten wurden während eines dreimonatigen Forschungsaufenthaltes in Ghana 35 teilstrukturierte Leitfadeninterviews, einige Gespräche und teilnehmende Beobachtungen mit verschiedenen Stakeholdern im Kakaosektor durchgeführt. Für die vorliegende Arbeit wurden schließlich 17 Interviews von Mitgliedern aus Gewerkschaften und Kooperativen/Associations auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene nach MAYRING´s Methode der „zusammenfassenden Inhaltsanalyse“ analysiert und mit Informationen aus den anderen Interviews bzw. der Sekundärliteratur ergänzt. Die vorliegende Diplomarbeit reflektiert damit v.a. die Perspektive von Gewerkschaften und Kooperativen/Associations auf ihren Einfluss im Kakao-Produktionsnetzwerk, insbesondere ihren Einfluss auf die Verteilung der Wertschöpfung und die Förderung von Sozialem Upgrading.

Die Arbeit ist folgendermaßen aufgebaut: Kap. 2 fasst in einem Literaturüberblick zusammen, wie Arbeit bzw. Arbeiter/innen in der Güterkettenforschung betrachtet werden. Anschließend werden zentrale Konzepte, welche die Grundlage für die Forschungsfrage und die empirische Forschung darstellen, erläutert: der GPN-Ansatz, Soziales Upgrading und Alternatives Soziales Upgrading. Debatten zur Labour Agency und zum Livelihoodansatz in Globalen Güterketten sowie Begriffserweiterungen ergänzen den theoretischen Rahmen. In Kap. 3 wird das methodische Vorgehen der vorliegenden Studie dargelegt. Anschließend werden die Forschungsergebnisse dargestellt: In Kap. 4 wird erklärt, wie Kakao-Schokolade-Güterketten allgemein und in Ghana spezifisch funktionieren. Neue Entwicklungen werden aufgezeigt. Zudem wird erklärt, welche Gewerkschaften und Kooperativen/Associations wo und wie in das ghanaische

Kakao-Schokoladen-Produktionsnetzwerk eingebunden sind. Aufgrund länder- und güterkettenpezifischer Charakteristika werden auch überblicksmäßig die Handlungsmöglichkeiten von COCOBOD sowie von Kleinbauern/bäuerinnen auf Haushaltsebene betrachtet. In Kap. 5 wird aus Perspektive der Gewerkschaften und Kooperativen/Associations zusammengefasst, welche Veränderungen es in den Arbeitsbedingungen für (1) Kakaobauern/bäuerinnen, (2) COCOBOD-Mitarbeiter/innen und (3) Arbeiter/innen in der kakaoverarbeitenden Industrie gibt und wie diese begründet werden (Kap. 5.1.). Kap. 5.2. stellt dar, welche Handlungsspielräume Gewerkschaften und Kooperativen/Associations derzeit haben, um die Arbeitsbedingungen im Kakaosektor zu verbessern: ihre Aktivitäten und Instrumente, ihre Strategien, die Möglichkeiten und Grenzen in ihrem Tun. Schließlich werden die Forschungsergebnisse in Kap. 6 in Hinblick auf die Theorie diskutiert sowie eine Conclusion und ein Ausblick formuliert.

2. Konzeptioneller Rahmen: Arbeit in Globalen Güterketten

Im Folgenden wird in einem Literaturüberblick aufgezeigt, wie Arbeit bzw. Arbeiter/innen in der Güterkettenforschung¹ betrachtet werden. Anschließend werden zentrale Konzepte, welche die Grundlage der empirischen Forschung darstellen, erläutert:

Arbeit stand lange wenig im analytischen Fokus der *Global Commodity Chain (GCC)/Global Value Chain (GVC)/Global Production Network (GPN)*-Literatur (vgl. BAIR/WERNER 2015:119), meist lag der Fokus auf Kapital und Staat (vgl. CUMBERS ET AL. 2008:371). Es wird kritisiert, dass Arbeiter/innen in der GCC/GVC/GPN-Literatur oft als passive Opfer dargestellt werden (vgl. SMITH 2002:47) und nicht mehr als Produktionsfaktoren sind (vgl. SELWYN 2016:1774, NEWSOME ET AL. 2015:2). Arbeiter/innen werden nicht als aktive Akteure wahrgenommen, welche die Möglichkeit haben, die geographische Organisation der Güterkette zu beeinflussen (vgl. CUMBERS ET AL. 2008:155). In den 2010er Jahren begannen aber einige Autoren einen Fokus auf Arbeit und Arbeiter/innen in der GCC/GVC/GPN-Forschung zu legen (vgl. BAIR/WERNER 2015:119, NEWSOME ET AL. 2015:1). Grob lässt sich diese Literatur in zwei

¹ Es ist mir bewusst, dass es in der Güterkettenforschung verschiedene Stränge gibt, die ihren Ursprung in unterschiedlichen Forschungsdisziplinen haben und verschiedene Foki setzen. Gleichzeitig haben die verschiedenen konzeptionellen Zugänge auch viele Gemeinsamkeiten, empirische Arbeiten unterscheiden sich kaum. In dieser Arbeit wird das Konzept der Globalen Produktionsnetzwerke (GPN) mit dem Upgrading-Konzept kombiniert, welches eher aus der GVC-Literatur stammt. Zudem handelt es sich bei Kakao um ein typisches „Gut“, wie in der GCC-Literatur. Wenn im Folgenden von „Güterkettenforschung“ gesprochen, ist dieser Begriff breiter zu fassen: Er umfasst die GCC/GVC/GPN-Literatur. Wird von „Güterkette“ gesprochen, ist dies nicht so eng zu denken, sondern umfasst auch – wie im GPN-Konzept – nicht-wirtschaftliche Akteure.

Stränge einteilen: den „Labour as object“-Strang und den „Labour as agent“-Strang (vgl. BAIR/WERNER 2015:120).

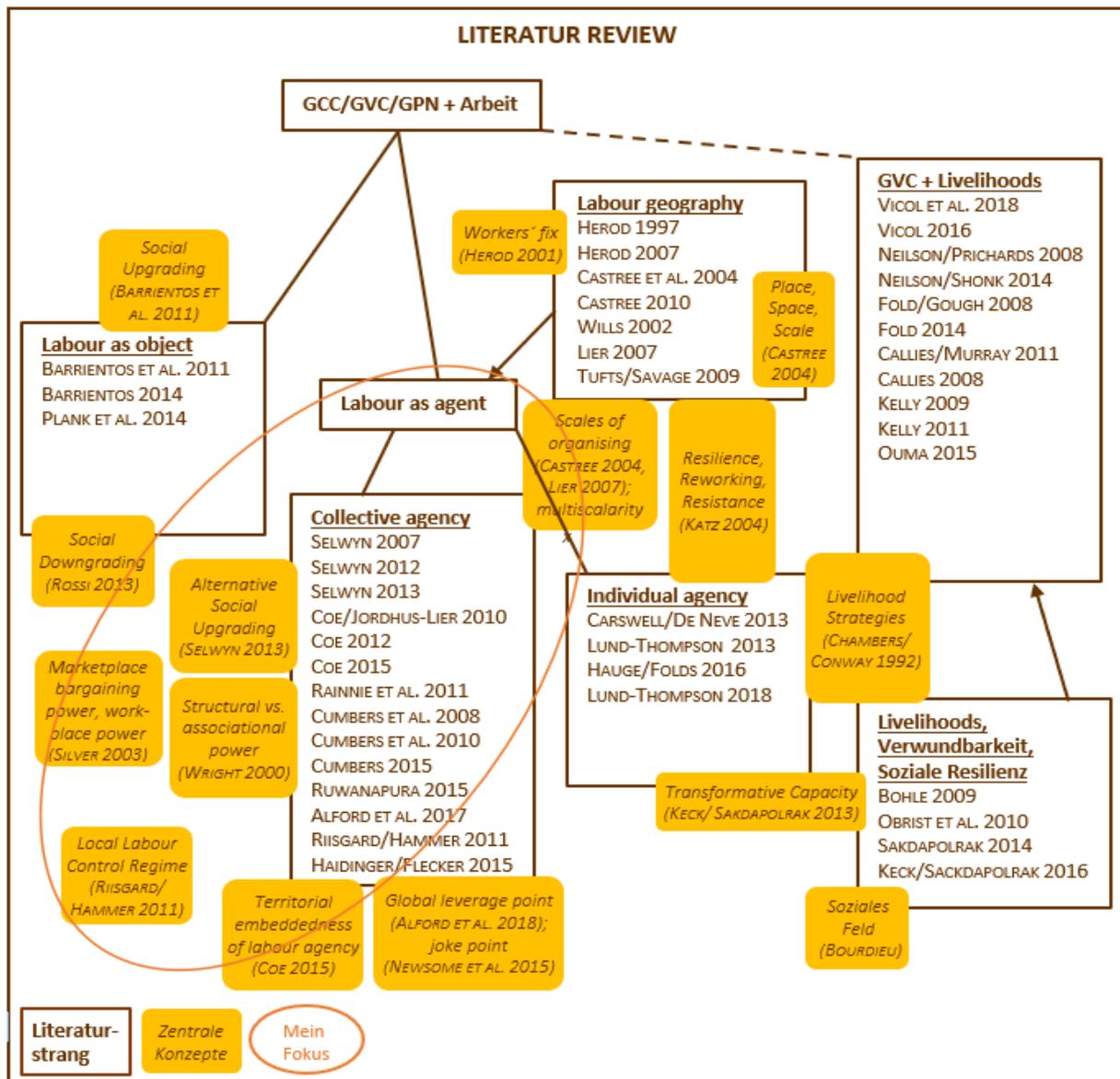


Abbildung 2: Literatur Review zu Arbeit in GCC/GVC/GPN-Forschung (eigene Abbildung)

Der „Labour as object“-Strang betrachtet die Auswirkungen von GCC/GVC/GPN-Dynamiken auf Arbeit, wobei Arbeit meist als eine bestimmte Gruppe von Arbeiter/innen verstanden wird. Oft wird gefragt, wie sich wirtschaftliches Upgrading – „firm-level process of increasing value capture or moving to higher value-added activities“ (BAIR/WERNER 2015:123) – auf die Arbeiter/innen auswirkt (z.B. BARRIENTOS 2014, PLANK ET AL. 2014). Dabei ist das Konzept des „Sozialen Upgrading“ von BARRIENTOS ET AL. (2011), sowie in weiterer Folge das Konzept des „Sozialen Downgradings“ zentral (vgl. ROSSI 2013).

Das Konzept der „labour agency“ wurde und wird von Arbeitsgeographen/innen weiterentwickelt (z.B. COE/JORDHUS-LIER 2011, COE 2015). Mittlerweile wird „labour agency“ nicht mehr

bloß als kollektive Handlungen von Arbeiter/innen verstanden (v.a. in Form von Gewerkschaften), sondern nimmt auch individuelle Handlungen von Arbeiter/innen wie Migration oder Haushaltsentscheidungen in den Blick (z.B. CARSWELL/DE NEVE 2013, LUND-THOMPSON 2013, LUND-THOMPSON 2018, HAUGE/FOLDS 2016). Individuelle Handlungen sind nicht das zentrale Forschungsinteresse dieser Arbeit, spielen aber insofern eine Rolle, als Kakaobauern/bäuerinnen in Kakao-Schokolade-Güterketten keine typischen formalen Lohnarbeiter/innen darstellen, sondern Kleinbauern/bäuerinnen sind, die auf Haushaltsebene eine gewisse Handlungsfähigkeit („agency“) besitzen.

Deshalb ist es auch wichtig, im Rahmen dieser Arbeit ein relativ junges Forschungsfeld zu beachten, welches GCC/GVC/GPN mit dem Konzept der „livelihoods“ verbindet. Seit kurzem verknüpfen Autoren, die zu kleinbäuerlich dominierten Güterketten arbeiten, in mehr oder weniger ausgereifter Form das Livelihoodkonzept mit dem GCC/GVC/GPN-Ansatz (z.B. VICOL ET AL. 2018, VICOL 2016, NEILSON/PRICHARDS 2008, NEILSON/SHONK 2014, FOLD/GOUGH 2008, FOLD 2014, CALLIES/MURRAY 2011, CALLIES 2008, KELLY 2009, KELLY 2011, OUMA 2015). Ursprünglich findet das Konzept der „livelihoods“ v.a. in der Verwundbarkeitsforschung seine Anwendung (vgl. BOHLE 2009:6). Der Livelihoodansatz wird auch als alternativer Armutsansatz bezeichnet, demnach nicht nur ökonomisches sondern auch kulturelles oder soziales Kapital für das Überleben betrachtet werden muss (vgl. OBRIST ET AL. 2010:284). Er entstand in den 1990er Jahren als Reaktion auf strukturalistische Ansätze der Dependenztheorien und des Neo-Marxismus (vgl. BOHLE 2009:7). Jüngere Autoren versuchen das Konzept aber in einen etwas strukturalistischeren Kontext zu bringen, indem sie Bourdieus „Theorie der Praxis“ integrieren (z.B. OBRIST ET AL. 2010, SAKDAPOLRAK 2014, KECK/SAKDAPOLRAK 2016).

2.1. GPN-Ansatz

HENDERSON ET AL. (2002:445) definieren ein Globales Produktionsnetzwerk als „the nexus of interconnected functions and operations through which goods and services are produced, distributed and consumed“. Bei COE/YEUNG (2015:1f) wird ein Globales Produktionsnetzwerk als „organizational arrangement, comprising interconnected economic and non-economic actors, coordinated by a lead firm, and producing goods or services across multiple geographical locations for worldwide markets“ definiert, womit die Bedeutung von *lead firms* und nicht-ökonomischen Akteuren wie z.B. Gewerkschaften zum Ausdruck kommt.

Der GPN-Ansatz wurde von Wirtschaftsgeographen/innen entwickelt, die unter der sogenannten „Manchester School“ zusammengefasst werden (vgl. COE ET AL. 2008:272). Es handelt sich dabei um einen konzeptionellen Analyserahmen, mit dem wirtschaftliche Integration in Verbindung mit ungleicher wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung gefasst werden kann (vgl. HENDERSON ET AL. 2002:436). Mit dem GPN-Ansatz lassen sich nicht nur wirtschaftliche, sondern auch Machtbeziehungen zwischen den unterschiedlichen Akteuren eines GPNs analysieren (vgl. CUMBERS ET AL. 2008:371).

Für die vorliegende Arbeit wurde als theoretischer Ansatz GPN und nicht GCC bzw. GVC gewählt, da der GPN-Ansatz methodologisch stark auf Institutionen bzw. nicht-wirtschaftliche Akteure fokussiert – v.a. auf den Staat, aber auch auf Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und NGOs (vgl. HENDERSON 2002:447, COE ET AL. 2008:275). Der GPN-Ansatz sieht Arbeiter/innen und Gruppen von Arbeiter/innen als zentrale Akteure an (vgl. COE ET AL. 2008:284) und kann Möglichkeiten und Grenzen von Arbeitsorganisation aufzeigen (vgl. CUMBERS 2015:148).

GPN-Ansatz von HENDERSON ET AL. (2002)

Im Folgenden wird der konzeptionelle Analyserahmen von HENDERSON ET AL. (2002), welcher als Grundstein des GPN-Ansatzes gilt, vorgestellt. HENDERSON ET AL. (2002) unterscheiden drei konzeptionelle Kategorien – Wert, Macht und Embeddedness – und vier konzeptionelle Dimensionen – Unternehmen, Sektoren, Netzwerke und Institutionen – durch welche die Kategorien „leben“ (Abb. 3).

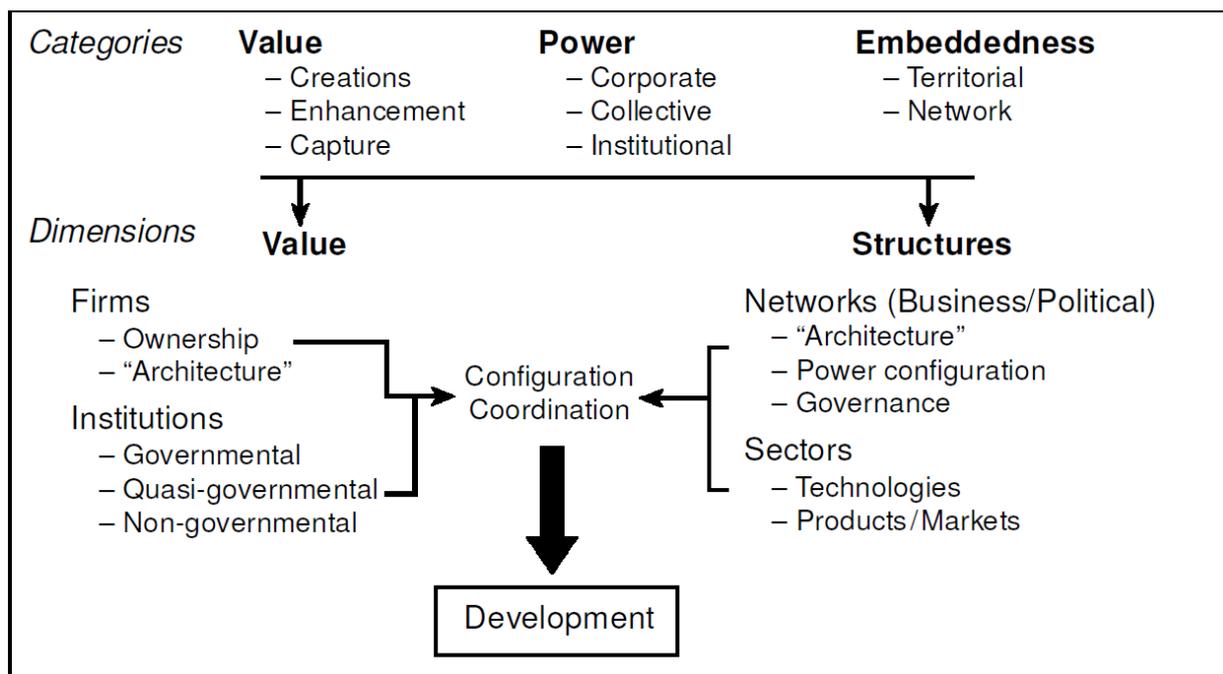


Abbildung 3: A framework for GPN analysis (Quelle: HENDERSON ET AL. 2002:448)

Zentral für Wertsteigerung und Wertverteilung ist Macht. HENDERSON ET AL. (2002:450f) unterscheiden drei verschiedene Arten von Macht: „Unternehmensmacht“ bezeichnet „the extent to which the lead firm in the GPN has the capacity to influence decisions and resource allocations – vis-a-vis other firms in the network – decisively and consistently in its own interest“. „Institutionelle Macht“ wird von verschiedenen Akteuren verschieden stark ausgeübt: nationale und lokale Staaten, zwischenstaatliche Organisationen, „Bretton-Woods“-Institutionen, UN-Agenturen und internationale Ratingagenturen. So ist z.B. die Macht der ILO auf Unternehmen nur moralisch und beratend, wobei die Macht der Bretton-Woods-Institutionen auf Unternehmen durch die Wirtschafts- und Sozialpolitiken, welche Regierungen umsetzen müssen, indirekt ist. Als „kollektive Macht“ wird jene Macht bezeichnet, die „action of collective agents who seek to influence companies at particular locations in GPNs, their respective governments and sometimes international agencies“ umfasst. Unter diese kollektiven Akteure fallen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, NGOs oder Organisationen, die sich für bestimmte Interessen (z.B. Kleinunternehmer/innen) einsetzen. Welche Organisationen das sind, ist ortsspezifisch. Meistens üben diese Organisationen ihre Macht entweder direkt als Gegenmacht zu bestimmten Unternehmen oder Unternehmensgruppen im Netzwerk aus oder indirekt auf nationale Regierungen oder internationale Organisationen (v.a. IWF, WTO).

Globale Produktionsnetzwerke verbinden aber nicht nur Unternehmen funktional und geographisch, sondern sie sind eingebettet in soziale und räumliche Arrangements, welche von Strategien, Werten, Prioritäten und Erwartungen von Managern, Arbeitern/innen und Gemeinschaften beeinflusst sind. Dies wird mit dem Begriff der „Embeddedness“ gefasst. „Territoriale Embeddedness“ beschreibt, dass Globale Produktionsnetzwerke wirtschaftliche Aktivitäten und soziale Dynamiken an einem Ort absorbieren, durch diese aber auch zu etwas gezwungen werden können. „Netzwerk Embeddedness“ meint die „network structure, the degree of connectivity within a GPN, the stability of its agents' relations and the importance of the network for the participants“. Damit sind einerseits Beziehungen zwischen Unternehmen gemeint, aber auch zwischen Unternehmen und institutionellen Akteuren wie der Regierung oder NGOs. (vgl. HENDERSON ET AL. 2002:452f)

Diese drei konzeptionellen Kategorien „leben“ durch vier konzeptionelle Dimensionen (vgl. HENDERSON ET AL. 2002:454ff): Unternehmen unterscheiden sich stark, je nach Inhaberschaft (Eigenkapital und/oder „Nationalität“), nach Einstellung von Managern/innen, nach Werten, die sich im Unternehmen entwickelt haben. Dies kann bei *lead firms* Auswirkungen auf die

Konstitution der gesamten GPN haben; bei Zulieferern auf die Art und Weise, wie sie in anderen GPNs partizipieren.

Unternehmen im selben Sektor kreieren oft sehr ähnliche GPNs, da ähnliche Technologien und Produkt-/Marktzwänge zu ähnlichen Vorgangsweisen führen, um Wettbewerbsvorteile zu schaffen und somit ähnliche „GPN-Architekturen“. Machtstrukturen werden oft durch sektor-spezifische Regulierungen wie z.B. das internationale Welttextilabkommen oder durch zweckgebundene Organisationen wie z.B. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen beeinflusst.

Netzwerke haben auch eine gewisse Eigendynamik. Es gibt z.B. große Unterschiede, ob Zulieferunternehmen in einem Netzwerk die Möglichkeit haben, Autonomie auszuüben und damit in wertschöpfungshöhere Aktivitäten aufsteigen zu können.

Schließlich wirken Institutionen auf GPN. Sie haben eine bedeutende Rolle in der Schaffung, Steigerung und Verteilung von Wert, sowie für die Setzung von Arbeitsstandards, Arbeitsbedingungen und Lohnniveaus. Damit sind Institutionen zentral für die Frage, ob GPN nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung vor Ort mit sich bringen.

Arbeit in GPN

COE ET AL. (2008) halten konkreter als HENDERSON ET AL. (2002) fest, dass Arbeiter/innen eine aktive und konstituierende Rolle in der Schaffung und Verteilung der Wertschöpfung in GPN haben. Arbeiter/innen und Gruppen von Arbeiter/innen haben die Handlungsfähigkeit, eine relative Verbesserung ihrer Position in GPN anzustreben und damit wirtschaftliche Geographien umzuformen. Räumliche Strategien von Arbeiter/innen können sein: Kampagnen und Koalitionen vor Ort, Arbeitsmigration, Konsumenten/innenboykott (Ziel: Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Produktionsland), globale Gewerkschaftskampagnen (vgl. LIER 2007, zit. nach COE ET AL. 2008:285). COE ET AL. (2008:285) betonen aber auch, dass das Potential von Arbeiter/innen, die Kräfte der Globalisierung effektiv herauszufordern, beschränkt ist. Die Tatsache, dass Arbeit im Vergleich zu Kapital räumlich relativ gebunden ist, zeigt eine fundamentale Asymmetrie auf.

Kritik am GPN-Ansatz

Lange wurde kritisiert, dass der GPN-Ansatz Arbeit bzw. Arbeiter/innen zwar wahrnimmt, in empirischen Studien diese aber kaum Beachtung finden (vgl. WAD 2013:53). Erst seit den 2010er-Jahren werden Arbeit bzw. Arbeiter/innen in Forschungsarbeiten berücksichtigt (vgl.

COE/YEUNG 2019:787). Immer mehr Autoren/innen sind mittlerweile der Meinung, dass GPN „nothing if not labour systems“ sind (vgl. COE 2015:178): CUMBERS ET AL. (2008:372) definieren GPN als „ultimately networks of embodied labour“, denn Wert wird schließlich nach Marx durch Arbeit geschaffen, nicht durch Kapital. RAINNIE ET AL. (2011:161) fügen hinzu: „[...] networks are made up of real, living people who are more than simply abstract economic categories, people whose lives are shaped by the spatial contexts within which they live“.

Kritisiert wird am GPN-Ansatz auch die Schwierigkeit seiner Operationalisierbarkeit (vgl. YEUNG 2016:265) sowie ein „Netzwerkessentialismus“: Erklärungen von Prozessen und Regionalentwicklung beschränken sich auf die Unternehmen des Netzwerkes und gehen nicht darüber hinaus. (vgl. VICOL 2016:50) Ähnlich kritisiert KELLY (2013:84), dass der GPN-Ansatz bei Entwicklungsfragen in einer schwierigen Lage ist. Denn der GPN-Ansatz erklärt zwar, warum Unternehmen an einem bestimmten Ort sind, beschäftigt sich aber wenig mit den Orten selbst. BAIR/WERNER (2015:130) meinen im Hinblick auf Arbeit, dass Erklärungen oft zu sehr auf die Netzwerkposition der Arbeiter/innen fokussieren. Ein „moving beyond the network“ ist notwendig. Weiters argumentieren VICOL ET AL. (2018:3), dass der GPN-Ansatz nicht die ungleiche Entwicklung von Kleinbauern/bäuerinnen erklären kann. Denn Kleinbauern/bäuerinnen sind weder Arbeiter/innen noch Unternehmen. Insofern wird in Frage gestellt, wie der Ansatz auf ländliche Entwicklung im Globalen Süden angewandt werden kann.

2.2. Soziales Upgrading

Das Konzept des Sozialen Upgrading beschreibt „processes of improvement in the rights and entitlements of workers as social actors, which enhances the quality of their employment“ (BARRIENTOS ET AL. 2011:324). Ihm zugrunde liegt die Annahme, dass wirtschaftliches Upgrading nicht automatisch zu sozialem Upgrading führt (vgl. SELWYN 2013:76). Soziales Upgrading umfasst den Zugang zu besserer Arbeit, welche Ergebnis von wirtschaftlichem Upgrading sein kann, aber nicht muss; z.B. wenn ein/e Arbeiter/in Fähigkeiten in einem Job erwirbt und dadurch die Möglichkeit hat, einen besseren Job an einem anderen Platz in der GPN zu erlangen. Soziales Upgrading umfasst auch verbesserte Arbeitsbedingungen, Schutz und Rechte der Arbeiter/innen. (vgl. BARRIENTOS ET AL. 2011:324) Auch Soziales Downgrading ist theoretisch möglich und praktisch oft der Fall (vgl. BAIR/WERNER 2015:123)

Das Konzept beinhaltet zwei Komponenten: Einerseits messbare Arbeitsstandards (Beschäftigungsstatus, Lohnniveau, sozialer Schutz, Arbeitsstunden, Arbeitsteilung zwischen

Geschlechtern, gewerkschaftlicher Organisationsgrad), andererseits sogenannte „*enabling rights*“ (Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen, Nichtdiskriminierung, Stimme, Empowerment). Messbare Arbeitsstandards sind oft Ergebnis komplexer Verhandlungsprozesse und werden damit von den *enabling rights* gerahmt. (vgl. BARRIENTOS ET AL. 2011:324) Gleichzeitig sind die *enabling rights* häufig stark umkämpft (GP13). *Codes of Conduct* verbessern beispielsweise oft Gesundheits- und Sicherheitsstandards oder die Arbeitszeit, selten jedoch die Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf kollektive Lohnverhandlungen (vgl. EGEL-ZERDÉM/MERK 2014:461).

Enabling rights sind schwierig quantifizierbar, weshalb sich Arbeiten zu sozialem Upgrading meist mit messbaren Arbeitsstandards, welche beobachtbar und quantifizierbar sind, beschäftigen. Es besteht Forschungsbedarf, was die Existenz und Effektivität von *enabling rights* betrifft. (vgl. BARRIENTOS ET AL. 2011:330ff) ANKER ET AL. (2003:167) weisen darauf hin, dass Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen zwei Komponenten haben: Erstens, ob das Gesetz erlaubt diese Rechte auszuüben. Zweitens, in welchem Ausmaß diese Rechte in der Praxis ausgeübt werden. Die Existenz der Rechte muss nicht unbedingt mit ihrer Ausübung übereinstimmen. Ihre Durchsetzung ist stark von Institutionen und Akteuren außerhalb der Unternehmen abhängig (vgl. ROSSI 2013:224).

Faktoren, die soziales Upgrading beeinflussen

BARRIENTOS ET AL. (2011:329f) weisen darauf hin, dass Arbeiter/innen in regulären und prekären Arbeitsverhältnissen sehr unterschiedliche Möglichkeiten haben, soziales Upgrading zu erreichen: Arbeiter/innen in regulären Arbeitsverhältnissen mit einer starken Bindung zum Arbeitgeber haben leichter Zugang zu gesetzlichem Kündigungsschutz und messbaren Arbeitsstandards. Stabile Arbeitsverhältnisse vergrößern die Möglichkeit einer Betriebsgewerkschaft beizutreten, vermindern die Angst vor Repressalien und verstärken somit die *enabling rights* der Arbeiter/innen. Hingegen haben Arbeiter/innen in prekären Arbeitsverhältnissen mit einer schwachen Bindung zum Arbeitgeber weniger Möglichkeiten, Beschäftigungsschutz oder messbare Arbeitsstandards zu genießen. Arbeiter/innen in prekären Arbeitsverhältnissen leiden verstärkt unter einem „decent work deficit“, welches ihnen Zugang zu *enabling rights* verwehrt und ihre Möglichkeit, von wirtschaftlichem und sozialem Upgrading zu profitieren. Da sich oft Frauen und Migrantinnen/innen in irregulären Arbeitsverhältnissen befinden, stehen sie einer „doppelten Diskriminierung“ gegenüber – aufgrund des sozialen Status und des Beschäftigungsstatus.

Empirische Fallstudien zeigen, dass soziales Upgrading bzw. Downgrading neben dem Beschäftigungsstatus auch abhängig von Sektor, Produkt und Land (vgl. COE/YEUNG 2019:787), Geschlecht und Herkunft der/des Arbeiters/in und der Position der Arbeiter/in in der GPN (Hauptfabrik/*Subcontracting*) ist. (vgl. BARRIENTOS ET AL. 2011:330ff)

Auch wenn soziales Upgrading in der Literatur oft in Kombination mit wirtschaftlichem Upgrading verwendet wird (z.B. PLANK ET AL. 2013, BARRIENTOS 2014, ROSSI 2013) und sich historisch daraus entwickelt hat, verstehe ich soziales Upgrading nicht als Verhältniskonzept zu wirtschaftlichem Upgrading. Soziales Upgrading kann man mit „Verbesserungen für Arbeiter/innen“ gleichgesetzt werden (vgl. ROSSI 2013:223). Die Grundlage für soziales Upgrading muss nicht per se wirtschaftliches Upgrading sein. Es kann z.B. erreicht werden durch eine Veränderung rechtlicher Rahmenbedingungen wie das im Gesetz festgeschriebene Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen oder durch eine Verteilung der bestehenden Wertschöpfung (ohne wirtschaftliches Upgrading) innerhalb eines Unternehmens zugunsten der Arbeiter/innen und zulasten des Profits. Ein großes Forschungsprojekt mit dem Titel „Capturing the Gains“ hat aber gezeigt, wenn es soziales Upgrading gibt, ist die Basis meist wirtschaftliches Upgrading (vgl. CAPTURING THE GAINS 2014).

Kritik am Sozialen Upgrading-Konzept

SELWYN (2013:206) kritisiert das Konzept des Sozialen Upgrading, weil es zu theoretisieren vergisst, dass Kapital Arbeit im Produktionsprozess systematisch ausbeutet. Arbeitskämpfe und Kapital-Arbeit-Staat-Beziehungen nehmen bei SELWYN eine zentrale Rolle ein, wenn es um „Verbesserungen für Arbeiter/innen“ geht. Ähnlich kritisieren BAIR/WERNER (2015:127), dass Soziales Upgrading die Bedeutung von Organisationsmacht der Arbeiter/innen vernachlässigt.

BAIR/WERNER (2015:129) kritisieren, dass die Konzepte von sozialem Upgrading bzw. Downgrading „lineare Verbesserungen“ annehmen: Arbeiter/innen bewegen sich von prekärer Arbeit zu weniger prekärer Arbeit. Empirische Studien wie z.B. ROSSI (2013) zeigen, dass soziales Upgrading von Arbeiter/innen in permanenten, sicheren Arbeitsverhältnissen oft mit sozialem Downgrading von Arbeiter/innen in prekären Arbeitsverhältnissen einhergeht. Vertreter/innen des Upgradingkonzepts schließen daraus, dass soziales Upgrading einer Gruppe von Arbeiter/innen nur möglich ist durch das soziale Downgrading einer anderen Gruppe von Arbeiter/innen. Die strukturellen Hierarchien im Arbeitsprozess werden dabei nach BAIR/WERNER (2015:129) aber nicht ausreichend erläutert.

Weiters wird in Frage gestellt, wie das Konzept in kleinbäuerlich basierten Wertschöpfungsketten angewandt werden soll. Das Konzept bezieht sich auf Wertschöpfungsketten in Industrie und Handwerk. Kleinbäuerliche Haushalte können aber weder als Unternehmen (Kapital) noch als Arbeit konzeptualisiert werden; viel eher sind sie beides. (vgl. VICOL ET AL. 2018a:34).

2.3. Alternatives Soziales Upgrading: Strukturelle Macht und Organisationsmacht

SELWYN (2013) fragt danach, wie soziales Upgrading erreicht werden kann und entwickelt eine alternative *bottum-up* Konzeption von Sozialem Upgrading. Anhand der Weintraubenindustrie in Brasilien zeigt er auf, wie kollektive Handlungen von Arbeiter/innen („workers’ collective agency“) zu sozialem Upgrading führen können. Er betont dabei die Rolle von Gewerkschaften.

Sein zentrales Argument ist, dass die Möglichkeit von Arbeiter/innen, ihre strukturelle Macht in Organisationsmacht umlegen zu können, das Verhältnis zwischen wirtschaftlichem und sozialem Upgrading bestimmt. (vgl. SELWYN’S 2013:83ff) Einfach gesagt, bedeutet das, wenn Arbeiter/innen die Möglichkeit haben, sich zu organisieren, höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen zu erkämpfen, sind die Entwicklungseffekte in einer Region für die Arbeiter/innen positiver (vgl. SELWYN 2012:207). Inwieweit dies möglich ist, hängt stark von politischen und rechtlichen Strukturen eines Staates ab, z.B. von Gesetzen und Normen kollektiver Organisation. Diese können als Ergebnisse früherer Klassenkämpfe zwischen Kapital und Arbeit betrachtet werden. (vgl. SELWYN 2012:217f)

Organisationsmacht („associational power“) sind „various forms of power that result from the formation of collective organizations of workers“ (WRIGHT 2000:962). Die wichtigsten Formen sind Gewerkschaften und politische Parteien. Aber auch Betriebsräte oder Formen institutioneller Repräsentation von Arbeiter/innen in Entscheidungsgremien oder teilweise auch Gemeindeorganisationen können Formen von Organisationsmacht sein. (vgl. WRIGHT 2000:962) Organisationsmacht beschäftigt sich prinzipiell mit Aktivitäten von Arbeiter/innen, v.a. von Gewerkschaften und der Möglichkeit, ihre Position auszuspielen (vgl. NEWSOME ET AL. 2015:13).

Strukturelle Macht („structural power“) beschreibt „[the] power that results simply from the location of workers within the economic system“ (WRIGHT 2000:962). Sie fokussiert auf die Position der Arbeiter/innen im Produktionsprozess (vgl. NEWSOME ET AL. 2015:13) und ihre Möglichkeit, diesen zu stoppen. Strukturelle Macht wird teilweise durch das produzierte Gut sowie die Machtstrukturen in der Güterkette („Governance“) bestimmt. Indem analysiert wird,

wie die Produktion organisiert ist, werden Quellen struktureller Macht sichtbar. (vgl. SELWYN 2012:220) SILVER (2013:13) unterteilt strukturelle Macht weiter in marktbasierende Verhandlungsmacht und arbeitsplatzbasierte Verhandlungsmacht:

Marktbasierende Verhandlungsmacht („marketplace bargaining power“) ist „the power that results directly from tight labour markets“ (SILVER 2013:13). Sie kann sich aus mehreren Quellen speisen wie (1) dem Besitz seltener Fähigkeiten, die von Arbeitgebern/innen nachgefragt werden, (2) allgemein niedrige Arbeitslosigkeit, (3) der Möglichkeit der Arbeiter/innen, mit anderen Einkommen als der Lohnarbeit zu überleben. (vgl. SILVER 2013:13) Marktbasierende Verhandlungsmacht leitet sich aus Veränderungen von Nachfrage und Angebot ab (vgl. CUMBERS 2015:137f).

Arbeitsplatzbasierte Verhandlungsmacht („workplace bargaining power“) ist „[the] power that results from the strategic location of a particular group of workers within a key industrial sector“ (SILVER 2013:13). Arbeiter/innen haben arbeitsplatzbasierte Verhandlungsmacht, wenn sie in sehr dicht integrierte Produktionsprozesse involviert sind. Stoppen sie die Arbeit an einem zentralen Punkt („key node“, „choke points“), wird die Produktion nicht nur an diesem Punkt, sondern auch woanders gestört. Arbeitsplatzbasierte Verhandlungsmacht ist v.a. sichtbar, wenn ein Stopp an einem Punkt die ganze Produktionskette lahmlegt und wenn das ganze Unternehmen auf *just-in-time*-Lieferungen angewiesen ist und von einem Streik zum Stillstand gebracht werden kann. (vgl. SILVER 2013:13) In peripheren Ländern haben auch Lohnabhängige in wichtigen Exportbereichen und im Transportsektor arbeitsplatzbasierte Verhandlungsmacht (vgl. SILVER 2003:33).

CUMBERS (2015:137f) betont, dass strukturelle Macht von Arbeiter/innen im Raum extrem variiert. Die Geographie ist „[an] active dimension in shaping the economic landscape“ und wirkt auf die unterschiedliche strukturelle Macht von Arbeiter/innen. Ähnlich weisen NEWSOME ET AL. (2015:16) darauf hin, dass Arbeiter/innen in geographisch ausgedehnten, zerstückelten und ausgelagerten Wertschöpfungsketten eine relativ geringe strukturelle Macht haben, welche in weiterer Folge ihre Organisationsmacht untergraben kann.

Die Autoren thematisieren den Zusammenhang zwischen struktureller Macht und Organisationsmacht: Laut SELWYN (2012:220) wird strukturelle Macht nicht automatisch in Organisationsmacht umgesetzt. NEWSOME ET AL. (2015:16) meinen, dass es wahrscheinlich ist, dass strukturelle Macht zu Organisationsmacht führt, aber nicht per se muss. CUMBERS (2015:138) nach basiert Organisationsmacht oft auf struktureller Macht.

2.4. Debatten zur Labour Agency

Constrained Agency

SELWYN meint, dass Organisationsmacht stark von politischen und rechtlichen Strukturen des Staates abhängig ist. Autoren, die das verstärkt und erweitert betonen, sind COE/JORDHUS-LIER (2010). Ihr Konzept der „constrained agency“ soll deshalb an dieser Stelle kurz vorgestellt werden. Das Konzept gibt einen Einblick, warum nicht alle Arbeiter/innen unbegrenzt Möglichkeiten zur Organisationsmacht haben.

COE/JORDHUS-LIER (2010) sprechen nicht von Organisationsmacht, sondern von „labour agency“. Dieses Konzept wird von Arbeitsgeographen/innen ähnlich verwendet wie Organisationsmacht, ist aber im Vergleich relativ unerforscht (vgl. NEWSOME ET AL. 2015:13). NEWSOME ET AL. (2015:9) fassen „labour agency“ mit „workers, their organisations and activity within GPNs“ zusammen. COE/JORDHUS-LIER (2010) argumentieren, dass die individuellen oder kollektiven Handlungen der Arbeiter/innen eingebettet sind bzw. beschränkt („constrained“) werden durch soziale und kulturelle Beziehungen sowie vier Institutionen: Kapital/GPN, Staat, Gemeinschaft und Arbeitsmarktvermittler/innen. Alle Arbeiter/innen sind in soziale Beziehungen und in die angeführten Institutionen eingebettet, wenn auch in verschiedenem Ausmaß.

Die Handlungsfähigkeit der Arbeiter/innen in Kambodscha's Kleidungsindustrie ist z.B. geprägt durch die Position der Arbeiter/innen in der GPN, den repressiven Staat, die großteils fixen Beschäftigungsverträge der Arbeiter/innen und die hoch fragmentierte Gewerkschaftsbewegung. (vgl. ARNOLD 2003, zit. nach COE 2015:181)

Zwei der Institutionen werden an dieser Stelle hervorgehoben, weil sie im Kontext der vorliegenden Arbeit bedeutsam sind: GPN und der Staat. Laut COE/JORDHUS-LIER (2010:221f) können GPN-Analysen aufzeigen, dass Arbeiter/innen je nach Sektor und Position in der GPN unterschiedliche Handlungsfähigkeit haben, z.B. befinden sich manche Arbeiter/innen an Punkten, wo eine hohe Wertschöpfung generiert wird und die Arbeiter/innen nur schwer durch andere ersetzbar sind. Andere Arbeiter/innen finden sich hingegen in einem marginalen, flüchtigen und sehr im Wettbewerb stehenden Arbeitsumfeld.

Meistens ist der Staat die zentrale Institution, die das Leben und die politischen Rahmenbedingungen der Arbeiter/innen reguliert. Der Staat reguliert nationale und regionale Arbeitsmärkte und stellt grundlegende Basis- und Wohlfahrtsdienstleistungen zur Verfügung. Die Staatsmacht und der Diskurs darüber, was Arbeitskräfte leisten sollen/müssen, haben disziplinierende

Auswirkungen. Zudem sind Staaten in verschiedenem Grad politisch und demokratisch verfasst, was Praktiken von Dominanz und Volksrepräsentation ermöglicht, z.B. nehmen Gewerkschaften an tripartetischen Dialogen teil. Der Staat kann aber auch Arbeitgeber sein. Die Beziehung zwischen Arbeiter/innen im öffentlichen Sektor und dem Staat ist komplex: Die Handlungsfähigkeit von Arbeiter/innen im öffentlichen Sektor mag begrenzt sein durch die Unmöglichkeit zum „upscaling“ und die Fragmentierung der Arbeitskräfte durch Teilprivatisierungen. Gleichzeitig kann die Handlungsfähigkeit von Arbeiter/innen im öffentlichen Sektor größer sein, da der öffentliche Sektor nicht durch eine hohe Kapitalmobilität geprägt ist und der Staat eine politische und demokratische Institution darstellt. (vgl. COE/JORDHUS-LIER 2010:223f)

Ebenen von Labour Agency

ALFORD ET AL. (2017:734ff) zeigen, dass *labour agency* auf verschiedenen Ebenen stattfinden kann. Im Kontext dieser Forschungsarbeit ist dies insofern von Bedeutung, als auch die Gewerkschaften in Ghana auf verschiedenen Ebenen ihre Strukturen haben und Aktivitäten durchführen. ALFORD ET AL. (2017:734ff) betonen in ihrer GPN-Analyse, dass lokale, nationale und internationale Akteure unterschiedliche Strategien im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen verfolgen. Anhand der Früchteindustrie in Südafrika zeigen sie auf, wie die Integration in GPN durch die Macht globaler Supermarktketten (*lead firms*) einerseits zu prekären Arbeitsbedingungen auf den Farmen führt, andererseits aber auch multi-skalare *labour agency* stattfindet: Ein lokaler Streik prekärer Farmarbeiter/innen wurde zuerst auf die Gemeindeebene, dann mithilfe von NGOs und Gewerkschaften auf die nationale Ebene getragen. Schließlich wurde der Hafen stillgelegt, der Exporteure mit machtvollen Supermarktketten verbindet. Es fand ein „upscaling of labour agency“ statt, welches den globalen Hebelpunkt („global leverage point“) in der Wertschöpfungskette unterbrach. Ergebnis waren mediale und politische Aufmerksamkeit, welche zu einem Anheben des gesetzlichen Mindestlohnes führten. Gleichzeitig wurde aber wenig Druck auf die kommerzielle Handelslogik globaler Supermarktketten, die Ursache für die prekären Arbeitsbedingungen auf den Farmen ist, ausgeübt.

ALFORD ET AL. (2017:741f) nehmen eine relativ optimistische Sicht ein: Sie sind der Meinung, dass mehr transnationale Zusammenarbeit („further scaling up“) die kommerzielle Logik machtvoller Supermarktketten herausfordern kann und damit nachhaltige Verbesserungen für verwundbare Arbeiter/innen in GPN erreicht werden können. Mit dem GPN-Ansatz können ihrer Meinung nach Hebelpunkte in der Güterkette, die lokale/nationale/globale Skalen überschreiten, identifiziert werden. Somit bieten GPN-Analysen Raum für „multi-scalar labour“

agency“. Andere Autoren (COE ET AL. 2013:176) diskutieren, ob der Fokus auf ein „upscaling of labour agency“ sinnvoll ist, da vor allem Regeln und Gesetze auf nationaler Ebene Arbeitsbeziehungen regulieren. Sie betonen die Notwendigkeit lokaler Solidarität, zumal es oft schwierig ist, internationale Solidarität von Arbeiter/innen über weite Distanz zu organisieren, v.a. wenn diese im Wettbewerb zueinanderstehen („geographisches Dilemma“).

2.5. Der Livelihoodansatz in der Güterkettenforschung: Haushalte als aktive Akteure

Besondere sozio-ökonomische Identität der Kleinbauern/bäuerinnen

Die Güterkettenforschung hat sich bisher eher mit industrie-, handwerks- und dienstleistungsbasierten Produktionsnetzwerken beschäftigt, weniger mit landwirtschaftlich dominierten Güterketten (vgl. VICOL ET AL. 2018b:2). Es ist unklar, wie Kleinbauern/bäuerinnen im GPN-Ansatz zu konzeptualisieren sind. Kleinbauern/bäuerinnen sind keine Unternehmen, sie haben eine besondere sozio-ökonomische Identität; sie sind weder Unternehmen (Kapital) noch Arbeiter/innen (Arbeit), viel eher sind sie beides (vgl. BERNSTEIN 2010:3f): (1) Die Produktionsbedingungen von Kleinbauern/bäuerinnen sind von einem kapitalistischen Kontext geprägt, in dem sie operieren, werden aber nicht direkt von diesem regiert. (2) Profitmaximierung ist im Gegensatz zu Unternehmen nicht das einzige Ziel von Kleinbauern/bäuerinnen, wenn auch nicht unwichtig. Da Kleinbauern/bäuerinnen großteils auf *family labour* angewiesen sind, können demographische Faktoren und der Wunsch nach einer gewissen Unabhängigkeit von kapitalistischen Märkten die Ziele von Kleinbauern/bäuerinnen beeinflussen. (3) Kleinbauernhaushalte konkurrieren am Markt zwar wie Kapital, aber um Wettbewerbsdruck zu überwinden, intensivieren sie *family labour* in der Produktion in einem Ausmaß, wie es kapitalistische Unternehmen nicht können. Dies wird auch als sogenannte „Selbstausschöpfung“ bezeichnet. (4) Kleinbauern/bäuerinnen kämpfen oft wie Arbeiter/innen in kapitalistischen Produktionsbeziehungen, um sich selbst zu reproduzieren. (vgl. VICOL ET AL. 2018b:7) (5) Zudem sind Livelihoodstrategien von Kleinbauern/bäuerinnen oft komplexer als die Strategien von Unternehmen (wirtschaftliches Upgrading und steigende Profitabilität), z.B. inkludieren sie Migration und Geldrücküberweisungen. (vgl. NEILSON/SHONK 2014:273) Aus genannten Gründen stellt der Livelihoodansatz in kleinbäuerlich dominierten Güterketten eine sinnvolle Ergänzung zum GPN-Ansatz dar.

Agency auf Haushaltsebene im Livelihoodansatz

Im Livelihoodansatz werden Kleinbauern/bäuerinnen nicht als passive Opfer – als Marionetten – dargestellt, sondern als aktive Wesen, die im Umgang mit Risiken „kreativ“ handeln (vgl. BOHLE 2009:7). Kleinbauern/bäuerinnen besitzen *agency* auf Haushaltsebene – sogenannte „Livelihoodstrategien“ durch die „Kapitale“ bzw. „assets“, über die sie verfügen – wie die Diversifizierung/Intensivierung von *livelihoods*², Migration oder steigendes Sozialkapital. In erweiterten Ansätzen wird auch die *agency* von sozialen Gruppen bzw. *communities* sichtbar (z.B. OBRIST ET AL. 2010). Durch einen methodologischen Fokus auf die Haushaltsebene (vgl. BOHLE 2009:2) werden im Livelihoodansatz aber breitere strukturelle Prozesse für die Lösungen von Armutsreduktion ausgeblendet. Ökonomische und politische Abhängigkeiten werden im Livelihoodansatz nicht beachtet und es findet keine tiefere Analyse der Ursachen von Marktrisiken statt. Insofern kann die Kombination des Livelihoodansatzes mit GCC/GVC/GPN-Ansätzen sowohl für Livelihoodstudien als auch für GCC/GVC/GPN-Analysen fruchtbar sein. Es gibt jedoch erst wenige Arbeiten, die diese beiden Ansätze sinnvoll kombinieren. Die einzigen Autoren, die den GPN-Ansatz mit dem Livelihoodansatz verknüpfen, sind VICOL ET AL. (2018b).

Kombination von GPN-Ansatz und livelihood pathways nach VICOL ET AL. (2018b)

VICOL ET AL. (2018b:11f) zeigen anhand von Kartoffelbauern/bäuerinnen in Indien, dass die Teilnahme an GPN entlang von Karsten- und Klassenlinien erfolgt und in Folge verschiedene Entwicklungsergebnisse für Bauern/Bäuerinnen bringt. Sie argumentieren, dass Entwicklungsergebnisse von Kleinbauern/bäuerinnen in GPN abhängig von ihren *household livelihood pathways* sind. „Livelihood pathways“ sind „patterns of livelihood activities which arise from a co-ordination process among actors, [which] arises from individual strategic behaviour embedded both in a historical repertoire and in social differentiation, including power relations and institutional processes, both of which pre-structure subsequent decision-making“ (DE HAAN/ZOOMERS 2005:43, zit. nach VICOL ET AL. 2018b:11). *Livelihood pathways* werden einerseits von der Integration in das GPN beeinflusst, andererseits bestimmen *livelihood pathways*, inwieweit Kleinbauern/bäuerinnen in GPN integriert sein können. Kleinbauern/bäuerinnen haben aufgrund ihrer *livelihoods* (diversifiziert, wirtschaftlich/nicht-wirtschaftlich,

² Ein *livelihood* (dt. Lebensgrundlage, Lebensunterhalt) umfasst „capabilities, assets (including both material and social resources) and activities required for a means of living“ (CHAMBERS/CONWAY 1992, zit. nach BOHLE 2009:5). Für eine genauere Betrachtung des Livelihoodansatzes siehe z.B. BOHLE (2009).

Familie/Nicht-Familie, soziale Stellung) die Möglichkeit, an GPN teilzunehmen oder nicht (vgl. VICOLET AL. 2018b:9).

Weitere Autoren, die die Ansätze kombinieren

Autoren, die den GCC/GVC-Ansatz und den Livelihoodansatz verknüpfen, thematisieren meist die lokal differenzierten Auswirkungen einer Güterkettenintegration auf Kleinbauern/bäuerinnen (vgl. VICOLET AL. 2018b:11): VICOLET AL. (2018a) analysieren beispielsweise, wie der Trend des „direct relationship coffee“ – eine Veränderung in der Governance – Kleinbauern/bäuerinnen unterschiedlich stark Upgrading-Möglichkeiten eröffnet und letztendlich Ungleichheit reproduziert. FOLDS/GOUGH (2008) zeigen, wie sich die Einführung einer neuen Ananassorte, die von transnationalen Unternehmen getrieben ist, Kleinbauern/bäuerinnen in Globale Güterketten in- bzw. exkludiert: Manche Kleinbauern/bäuerinnen begannen als Arbeiter/innen auf Plantagen neuer großer Farmen, andere begannen Produkte für den lokalen Markt zu produzieren. CHALLIES/MURRAY (2011) zeigen, wie sich die Integration von Himbeerbauern/bäuerinnen in eine Globale Güterkette auf ihre Kapitalarten auswirkt: Die Güterkettenintegration bedeutet für die Kleinbauern/bäuerinnen steigendes Sozial-/Finanzkapital, gleichzeitig aber auch mehr Risiken (z.B. sich verändernde Qualitäts- und Technologieanforderungen, Preisänderungen).

Um die differenzierten Auswirkungen auf Kleinbauern/bäuerinnen (in GPN) aufzuzeigen, sind umfassende Livelihoodstudien notwendig. In der vorliegenden Studie wird die *agency* von Kleinbauern/bäuerinnen auf Haushaltsebene bewusst wahrgenommen, indem Kakaobauern/bäuerinnen genauer nach ihren Einkommensmöglichkeiten und Diversifizierungsstrategien gefragt werden. Das Hauptforschungsinteresse liegt allerdings auf der kollektiven *agency* von Kooperativen/Associations und Gewerkschaften.

2.6. Begriffserweiterungen

Da in der vorliegenden Arbeit die Konzepte von (Alternativem) Sozialen Upgrading breiter gefasst werden, wird im Folgenden geklärt, wie Kleinbauern/bäuerinnen, Gewerkschaften und Kooperativen/Associations verstanden werden.

2.6.1. Kleinbauer/bäuerin = Arbeiter/in?!

Ich verwende den Begriff Kleinbauer/Kleinbäuerin wie VICOL ET AL. (2018b:2) den Begriff „smallholder“. Kleinbauern/bäuerinnen sind eine „category of rural households in the Global South that engage in small-scale agricultural commodity production, typically owning 2 ha of land or less (zit. LOWDER ET AL. 2016), often producing for markets and sometimes for subsistence, who usually deploy at least some family labour, but may also hire in wage labour and typically also use a diverse portfolio of other livelihood activities.“

Der marxistische Politökonom BERNSTEIN (2010:93) teilt Bauern/Bäuerinnen in Klassen ein. In seinen Klassenkategorien sind Kleinbauern/bäuerinnen – wie oben definiert – sogenannte „petty commodity producers“ (vgl. VICOL ET AL. 2018b:2). BERNSTEIN (2010) gibt mit seiner Kategorisierung einen wichtigen Hinweis: Bauer/Bäuerin ist nicht Bauer/Bäuerin. Und auch Kleinbauern/bäuerinnen unterscheiden sich. So weisen NEILSON/PRICHARDS (2009:69) ebenfalls darauf hin, dass sich Kleinbauern/bäuerinnen in Indien, die Tee anbauen, sehr unterscheiden: Für manche stellt der Teeanbau das Haupteinkommen dar, für manche ist der Tee Teil einer diversifizierten Livelihoodstrategie.

2.6.2. Kooperative = Gewerkschaft?!

Gewerkschaft

Der Historiker VAN DER LINDEN (2008:219) definiert Gewerkschaften allgemein als „organizations that enable employees to protect their interests“. Er verweist darauf, dass es eine Vielzahl an Gewerkschaftsdefinitionen in der Literatur gibt, welche „employees“, „interests“ und „means of protection“ unterschiedlich auffassen.

Er selbst fasst den Begriff der Beschäftigten/Lohnabhängigen („employees“) breiter: Sie umfassen typische Lohnabhängige im marxistischen Sinn (Arbeiter/innen, die aufgrund fehlender Produktionsmittel gezwungen sind, ihre Arbeitskraft vertragsbasiert an einen Unternehmer/

Kapitalbesitzer zu verkaufen), sowie auch „selbstständige Arbeiter/innen“ (formal unabhängige Unternehmer/innen, die aber faktisch von der Arbeit für einen/zwei Arbeitgeber/innen abhängig sind), landwirtschaftliche Pachtbauern/bäuerinnen („agricultural share-croppers“), in Schuldknechtschaft lebende Personen („bonded wage labourers“) und Saisonarbeiter/innen, die unter sklavenähnlichen Bedingungen arbeiten („slaves-for-hire“). Lohnarbeiter/innen, die so viel verdienen, dass sie einen Kapitalstock anhäufen können, schließt VAN DER LINDEN aus seiner Definition von „employee“ aus. In der vorliegenden Arbeit wird diese Definition wie bei BANSE (2016:205) durch kleine landwirtschaftliche und nicht-landwirtschaftliche Selbstständige erweitert. Denn unter die ILO-Definition von Landarbeiter/innen („rural worker“) fallen u.a. auch kleine landwirtschaftliche Selbstständige, welche ihr Land selbst bearbeiten, niemand dauerhaft fest anstellen, keine „subsistentielle“ Anzahl von Saisonarbeiter/innen beschäftigen und ihr Land nicht von Pächtern/innen („sharecroppers“, „tenants“) bearbeiten lassen. (vgl. ILO 1975)

Daraus folgt, dass in der vorliegenden Arbeit auch von einer Gewerkschaft gesprochen wird, wenn diese neben typischen Lohnabhängigen kleine Selbstständige unter vorhergehender Definition wie z.B. Kleinbauern/bäuerinnen organisiert. Jedoch wird sprachlich zwischen typischen Lohnabhängigen und Kleinbauern/bäuerinnen unterschieden: Der Begriff „employee“ wird synonym mit Beschäftigten, Lohnabhängigen, (formalen) Arbeiter/innen verwendet. Im Kakaosektor wird von „cocoa workers“ gesprochen, welche sich auf Arbeiter/innen in der kakaoverarbeitenden Industrie und COCOBOD-Mitarbeiter/innen aufteilen. Der Begriff „self-employed rural worker“ wird synonym mit Kleinbauer/bäuerin verwendet. Bezogen auf den Kakaosektor wird auch von Kakaobauer/bäuerin gesprochen.

Kooperative

Laut VAN DER LINDEN (2008:152) ist eine Produzentenkooperative nach den engsten Definitionen in der Literatur „(i) an economically independent company that produces for the market; (ii) is owned jointly and exclusively by the employees and (iii) is based on the ‘one (wo)man, one vote’ decision-making system“. Die Realität zeigt jedoch, dass viele Kooperativen von dieser Definition abweichen: Viele Kooperativen werden in der Realität von Banken oder Philanthropen kofinanziert. Einige Kooperativen stellen Beschäftigte an, die keinen Profitanteil bekommen und oft kein Stimmrecht haben. Deshalb definiert VAN DER LINDEN (2008:152) Produzenten/innenkooperative als „enterprises where policy is determined largely by the people who work there“. Er betont, dass die Kontrolle der Arbeiter/innen zentral ist. Es handelt sich um keine Kooperative, wenn die Arbeiter/innen zwar die Produktionsmittel besitzen, jedoch

nicht selbst Entscheidungsträger sind, sondern stattdessen das Management oder externe Finanzgeber entscheiden.

Die International Cooperative Association spricht von einer Kooperative, wenn sieben Prinzipien erfüllt sind: (1) freiwillige und offene Mitgliedschaft, wonach jede/r ohne Diskriminierung Mitglied werden kann, der sich der Verantwortung der jeweiligen Kooperative verpflichten will (2) demokratische Kontrolle durch ihre Mitglieder, „controlled by their members, who actively participate in setting their policies and making decisions“; ein Mitglied hat eine Stimme, (3) wirtschaftliche Beteiligung der Mitglieder, wonach alle Mitglieder gleichermaßen das Kapital der Kooperative kontrollieren; zumindest ein Teil des Kapitals ist in gemeinsamen Besitz der Kooperative, (4) Autonomie und Unabhängigkeit, wonach die Organisation „controlled by their members“ ist, (5) Kooperativen stellen ihren Mitgliedern Bildung, Trainings und Information zur Verfügung. (6) Kooperation zwischen Kooperativen auf verschiedenen Ebenen, (7) „Concern for community“, wonach die nachhaltige Entwicklung der Gemeinschaften unterstützt wird. (vgl. ICA 2019)

DELVETERE ET AL. (2008:8) verweisen darauf, dass die Kooperativen in Afrika sehr heterogen sind und sich inhaltlich sehr unterscheiden. Jede Kooperative hat ihre eigene Agenda. Auch in Ghana scheint es große Unterschiede zwischen den Kooperativen zu geben. In der vorliegenden Arbeit wird meist von Kooperativen und Associations gesprochen, sie unterscheiden sich nur marginal. Genauer werden die Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Kap. 4.5. diskutiert. Weiters findet sich der Begriff der „local unions“: „Local unions“ sind Kooperativen von Kleinbauern/bäuerinnen innerhalb der GAWU-Gewerkschaftsstrukturen. Inwiefern die Kooperativen/Associations/local unions tatsächlich von den Arbeiter/innen kontrolliert werden und damit unter die obige Definition fallen, ist im Ausmaß dieser Arbeit schwer zu beurteilen. Eine Diskussion dazu findet sich in Kap. 4.5.

2.7. Theorie – was bleibt

Die vorliegende Forschungsarbeit ist im Kontext von GPN-Analysen zu sehen: Es wird untersucht, inwieweit Gewerkschaften und Kooperativen/Associations durch kollektive Macht die Verteilung der Wertschöpfung („value capture“) im Kakao-Produktionsnetzwerk in Ghana beeinflussen können. Das Forschungsinteresse richtet sich aber nicht nur auf die Verteilungskämpfe zu Wertschöpfung und die Gründe für Lohnsteigerungen/senkungen bzw. Preissteigerungen/senkungen, sondern fokussiert breiter die Gründe der „Verbesserungen für

Arbeiter/innen“ – welche mit dem Konzept des Sozialen Upgrading gefasst werden. Es wird analysiert, ob es Soziales Upgrading im Kakaosektor in Ghana gibt und wenn dies der Fall ist, inwieweit die These von SELWYN (2013) stimmt: Demnach gibt es Soziales Upgrading, wenn Arbeiter/innen die Möglichkeit haben, strukturelle Macht (marktbasierte Verhandlungsmacht und arbeitsplatzbasierte Verhandlungsmacht) in Organisationsmacht umzulegen.

Das Konzept des Sozialen Upgrading sowie das Konzept des Alternativen Sozialen Upgrading (Strukturelle Macht, Organisationsmacht) wird in der vorliegenden Arbeit breiter gefasst: Es werden nicht nur die Arbeitsbedingungen formeller lohnabhängiger Arbeiter/innen betrachtet, sondern auch die „Arbeitsbedingungen“ der Kleinbauern/bäuerinnen. Als Form von Organisationsmacht werden nicht nur Gewerkschaften, sondern auch Kooperativen/Associations betrachtet. Damit werden Kleinbauern/bäuerinnen in der vorliegenden Studie vorwiegend durch die Brille der Arbeit betrachtet, wobei ihre *agency* auf Haushaltsebene aufgrund ihrer besonderen sozio-ökonomischen Identität bewusst wahrgenommen wird. In einkommensschwachen Ländern ist die Primärproduktion ein zentraler Wirtschaftszweig, Kleinbauern/bäuerinnen umfassen einen großen Anteil der arbeitenden Bevölkerung. Deshalb sollten sich die Konzepte von struktureller Macht, Organisationsmacht und Sozialem Upgrading zukünftig mit kleinbäuerlich dominierten Güterketten beschäftigen. Die vorliegende Arbeit ist ein Beitrag dazu. Basierend auf diesem Forschungsinteresse wurden die Forschungsfragen formuliert.

3. Methodisches Vorgehen

Basierend auf den theoretischen Schlüsselkonzepten und einem Gewerkschafts-Güterketten-Mapping fand die Datenerhebung während eines dreimonatigen Forschungsaufenthaltes in Ghana statt. Konkret wurden Daten in 34 teilstrukturierten Leitfadeninterviews mit verschiedenen Stakeholdern erhoben.

Der Kontaktaufbau zu meinen Interviewpartner/innen im Feld war geprägt durch meinen Background aus der Kultur- und Sozialanthropologie und der Entwicklungsgeographie. Ich wollte mich dem Feld beobachtend und langsam nähern. So war ich u.a. bei zahlreichen Gewerkschaftsveranstaltungen anwesend und habe Kakaobauern/bäuerinnen, die Gewerkschafts- und Kooperativenmitglieder sind, für fünf Tage besucht. Daraus entstand ein Forschungstagebuch mit teilnehmenden Beobachtungen. Diese Daten flossen allerdings nicht in die Diplomarbeit ein, sondern dienten v.a. meinem Kontextverständnis und der Interviewvorbereitung.

Analysiert wurden schließlich 17 Interviews von Mitgliedern aus Gewerkschaften/Kooperativen/Associations auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene nach MAYRING´s Methode der „zusammenfassenden Inhaltsanalyse“ (vgl. MAYRING 2015, MAYRING 2016). Diese Ergebnisse wurden mit wichtigen Informationen aus den übrigen Interviews, Gesprächsprotokollen, Interviewprotokollen eines Kollegen und der Sekundärliteratur ergänzt.

3.1. Methode: Leitfadeninterviews mit Experten/innen und zusammenfassende Inhaltsanalyse

Leitfadeninterviews mit Experten/innen

Als konkrete Erhebungsmethode habe ich teilstrukturierte/teilstandardisierte/leitfadengestützte Interviews gewählt, bei denen „Subjekte themenweise zum Sprechen gebracht“ werden (FLICK 1995:158). Befragt wurden sogenannte „Experten/innen“ – Personen, die aufgrund ihres Handelns in sozialen Kontexten „besonderes Wissen“ über den zu erforschenden Sachverhalt haben, z.B. über das Unternehmen oder die Organisation, in der sie arbeiten (vgl. GLÄSER/LAUDEL 2009:11f). Meist wurden die Mitarbeiter/innen bzw. Mitglieder einer Organisation repräsentativ für diese befragt (vgl. FLICK 2017:214). Von Interesse waren die Handlungen, Beobachtungen und das Wissen der Interviewpartner/innen, nicht ihre Einstellungen und Gefühle bzw. sie selbst als Person (vgl. GLÄSER/LAUDEL 2009:43). Beachtet muss werden, dass jede/r der Experten/innen aufgrund seiner/ihrer individuellen Position und seiner/ihrer persönlichen Beobachtungen „eine besondere Perspektive auf den jeweiligen Sachverhalt“ hat (GLÄSER/LAUDEL 2009:11).

Grundlage für die Interviews war der Leitfaden, welcher sich im Anhang befindet. Als „Blatt Papier, auf dem die Fragen stehen, die man dem Interviewpartner im Verlauf des Interviews stellen will“ dient er beim Interview als „eine Art Gerüst“. Er lässt dem/r Interviewenden „weitgehende Entscheidungsfreiheit darüber, welche Frage wann in welcher Form gestellt wird“ (GLÄSER/LAUDEL 2004:138) und erlaubt Ad-Hoc-Fragen (vgl. GLÄSER/LAUDEL 2009:43). Als „Ergebnis der Operationalisierung“ wurde im Leitfaden das wissenschaftliche Erkenntnisinteresse in Interviewfragen übersetzt, die an den Alltag der Interviewpartner/innen anschließen („Prinzip des Verstehens“). (vgl. GLÄSER/LAUDEL 2004:138) Weiters wurde versucht, die Leitfragen nach dem „Gebot der Neutralität“ (GLÄSER/LAUDEL 2004:127ff) und dem „Prinzip der Offenheit“ – bei dem „die Fragen so formuliert werden, dass sie dem Interviewten die Möglichkeit geben, seinem Wissen und seinen Interessen entsprechend zu antworten“ (GLÄSER/

LAUDEL 2009:115) – zu formulieren. Damit wird die Möglichkeit geboten, dass Konzepte und Hypothesen „von sich aus in Erscheinung [...] treten“ (GLASER/STRAUSS 1979:208, zit. nach HOPF 1995:181). Insgesamt erlaubt der Leitfaden, „theoretische Vorüberlegungen in der Erhebung zu berücksichtigen“ (GLÄSER/LAUDEL 2009:115), durch seine Steuerungsfunktion mit einem gewissen Zeitdruck umgehen zu können; er dient als Orientierung, damit sich das Gespräch nicht in irgendeinem Thema verliert und „schließt aus, dass sich der Forscher als inkompetenter Gesprächspartner darstellt“ (vgl. FLICK 2017:217).

Zusammenfassende Inhaltsanalyse nach MAYRING

Die ausgewählten Interviews wurden transkribiert, denn „zwischen der Aufzeichnung der Daten und ihrer Interpretation steht als notwendiger Zwischenschritt ihre Verschriftlichung“ (vgl. FLICK 1995:161). Über WhatsApp half ein Freund aus Ghana wichtige, unverständliche Wörter zu transkribieren.

Für die Datenanalyse wurde die Methode der zusammenfassenden Analyse nach MAYRING gewählt. Ihr Ziel ist, „das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion ein überschaubarer Korpus zu schaffen, das immer noch ein Abbild des Grundmaterials ist“ (MAYRING 2016:115). Im Zentrum der Methode steht die Entwicklung eines Kategoriensystems, mit dem die Texte systematisch analysiert werden (vgl. MAYRING 2016:114). Die Kategorien wurden induktiv aus dem Text heraus entwickelt, um „eine möglichst naturalistische gegenstandsnahe Abbildung des Materials ohne Verzerrungen durch Vorannahmen des Forscher, eine Erfassung des Gegenstands in der Sprache des Materials“ (MAYRING 2015:85) zu ermöglichen und, um nicht eine Struktur vorzugeben, die auf den Fall nicht passt (vgl. FLICK 1995:166).

Im ersten Schritt wurde „durch die Fragestellung festgelegt [...], was zusammengefasst werden soll“ (MAYRING 2015:71). Mit diesem Selektionskriterium wurde ein „deduktives Element“ für die Analyse gewählt, denn Ziel der vorliegenden Arbeit ist die Beantwortung der Forschungsfragen. Gleichzeitig wurde so „Unwesentliches, Ausschmückendes, vom Thema abweichendes ausgeschlossen“ (MAYRING 2015:86f). Das Material wurde „Zeile für Zeile durchgearbeitet“ (MAYRING 2015:87). Bei der Durcharbeitung der Transkripte ergaben sich durch die teils sehr metaphorische Sprache einige Verständnisschwierigkeiten. Um Klarheit zu schaffen, habe ich zentrale Passagen mit zwei befreundeten ghanaischen Gewerkschaftsmitgliedern diskutiert. Das Ergebnis waren Kodiereinheiten, die Sinneinheiten abbilden. Gleich von Beginn an wurden Gedanken in Memos festgehalten.

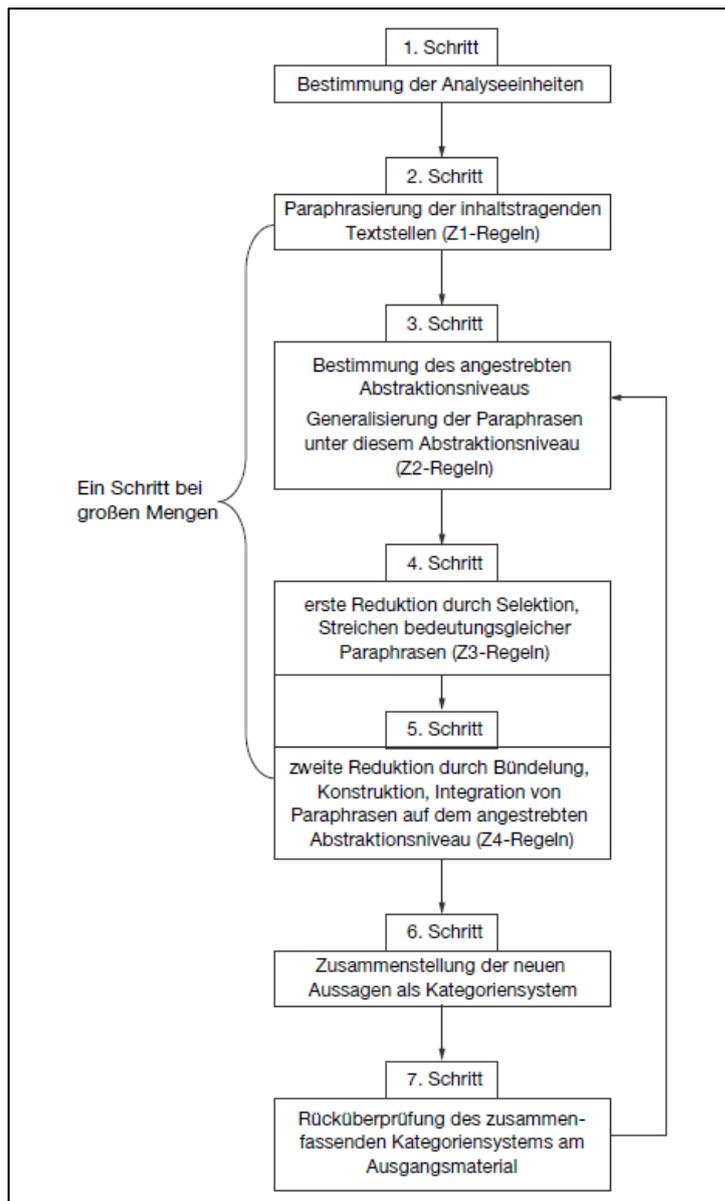


Abbildung 4: Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse (Quelle: MAYRING 2015:70)

Im zweiten Schritt der Analyse wurden die einzelnen Kodiereinheiten paraphrasiert (vgl. MAYRING 2015:71). Gleichsam fand eine Übersetzung aus dem Englischen ins Deutsche statt und es wurde versucht, die Textteile leicht strukturiert zusammenzufassen. Drittens wurde generalisiert. Im vierten Schritt wurden die Kategorien aufgestellt, indem inhaltsgleiche Paraphrasen gestrichen wurden (Auslassen) und unwichtige, nichtssagende Paraphrasen weggelassen wurden (Selektion). Die Kategorien wurden als Begriff oder Kurzsatz „möglichst nahe am Material formuliert“ (MAYRING 2015:87). Tab. 1 zeigt diese Schritte beispielhaft auf:

Nr.	Zeile	Zitat	Paraphrase	Generalisierung	Überkategorie >>> Kategorie
3	123-127	What are the issues within the cocoa industry. We think that there are too many small, small cooperatives in every community. And it doesn't give them solidarity. It doesn't give them advocacy to make a change. There are too many small, small ones. And then our, we think that cooperatives must be independent. //Mhm.// So, that they can champion their interests. And those are the negative, they are too small.	Die Probleme im Kakosektor sind, dass es zu viele kleine Kooperativen in jeder Gemeinde gibt. Sie schaffen keine Solidarität zwischen den Kakaobauern/bäuerinnen und keine <i>advocacy</i> , die etwas verändert. GAWU denkt, Kooperativen sollten unabhängig sein, um ihre Interessen vertreten zu können.	Zersplitterte Kooperativen vermindern Solidarität und <i>advocacy</i> .	Challenges >>> Fragmentation of unions

Tabelle 1: Beispiel aus der Datenanalyse

Am Anfang wurden – nach eigenem Ermessen – die dichtesten Interviews verschiedener Stakeholder analysiert (Interview 3, 7, 30, 31, 33). Eine Revision des Kategoriensystems fand mehrmals statt. Einige Male wurden Kategorien zu neuen Kategorien zusammengefasst. Relativ klar ergaben sich aus den einzelnen Kategorien induktiv folgende Überkategorien (vgl. MAYRING 2015:87): Organisation, Güterkette, Arbeitsbedingungen, *Unions' activities/instruments/strategies*, *Labour agency*, *Challenges* (siehe Anhang). Wenn sich Kodiereinheiten nicht strikt einer Kategorie zuordnen ließen, wurden sie zwei Kategorien zugeordnet. Zusätzlich wurde darauf geachtet, dass die Kodiereinheiten als Zitate von Gewerkschaften bzw. Kooperativen/Associations markiert wurden, um weitere Interpretationen in deren Argumentationslinien zu ermöglichen.

3.2. Interviewpartner/innen

Auswahl der Interviewpartner/innen

Ausgangspunkt für meine Feldforschung waren Schlüsselkonzepte (vgl. FLICK 1995:153) aus der Güterkettenforschung, in denen Gewerkschaften vorkamen, sowie eine Online- und Literaturrecherche zu Gewerkschaften und Kooperativen im Kakaosektor. Zudem führte ich zunächst erste Sondierungsgespräche, wie es NEILSON/PRICHARDS (2009:58) empfehlen: mit Gerhard Riess, dem Branchensekretär der Süßwarenindustrie der PROGE (ÖGB) und über diesen mit Sue Longely, der Generalsekretärin der IUF sowie per E-Mail mit Silvie Marien, Gewerkschafterin der belgischen Gewerkschaft ABVV. Sie wurden später zu meinen zentralen Gatekeeper-

innen. In Kombination ergaben die wenigen Informationen ein grobes Bild darüber, wie die Gewerkschaften im weltweiten globalen Kakao-Schokolade-Produktionsnetzwerk involviert sind. Außerdem bestand die Hypothese, dass die Gewerkschaft GAWU in Ghana Kakaobauern/bäuerinnen organisiert. Basierend auf BARRIENTOS (2009:97) erstellte ich ein Güterketten-Gewerkschaftsmapping, welche eine „*schematic representation of key processes and players*“ mit einem spezifischen Fokus auf Gewerkschaften darstellt (NEILSON/PRICHARDS 2009:57).

Durch meine Vorfeldgespräche und weitere Recherchen hatte ich ein paar Kontakte, welche meine ersten Interviewpartner/innen in Ghana sein sollten: GAWU, ICU, IUF, Kuappa Kokoo und die Elikem Welfare Association. Per Schneeballtechnik wollte ich – wie in Abb. 5 dargestellt – vorgehen. Die Auswahl der Interviewpartner/innen wurde schlussendlich einerseits nach inhaltlichen Aspekten (Wer sind die zentralen Kakaogewerkschafter/innen in Ghana? Welche Kakao-Kooperativen gibt es?), andererseits aber auch nach praktischen Gesichtspunkten getroffen (Welche Kontakte habe ich? Zu wem kann ich Kontakt aufbauen? An welchem Ort befinde ich mich bzw. wo kann ich hinfahren?).

Auswahl der Interviews

Aus den aufgezeichneten Interviews habe ich 17 ausgewählt, welche die Datenbasis der vorliegenden Diplomarbeit bilden (vgl. Tab. 7 im Anhang, fett markierte Interviewpartner/innen). Diese 17 Interviews umfassen 3 Interviews mit Sekretären/innen der Gewerkschaft ICU, 5 Interviews mit Sekretären/innen der Gewerkschaft GAWU, 4 kurze Interviews mit Kakaobauern/bäuerinnen, die als Mitglieder der *local union* Neribihi GAWU-Mitglieder sind, sowie 5 Interviews mit Mitgliedern aus Kooperativen/Associations. Bei den Interviews mit Kooperativen/Associations wurden jene ausgewählt, bei denen die Interviewpartner/innen als Mitglieder auch selbst Kakao produzierten. Die vorliegende Diplomarbeit zeigt damit die Perspektive von Gewerkschaften/Kooperativen/Associations auf ihren Einfluss im Produktionsnetzwerk auf. Damit stellt die Arbeit in gewissem Maße eine Selbstreflexion der Handlungsspielräume im Rahmen von GPN-Dynamiken von Gewerkschaften/Kooperativen/Associations dar (vgl. Abb. 6). Ergänzt wird diese Perspektive mit wichtigen Daten und Argumenten der anderen Interviews, von denen jedoch nur ausgewählte Passagen transkribiert und analysiert wurden.

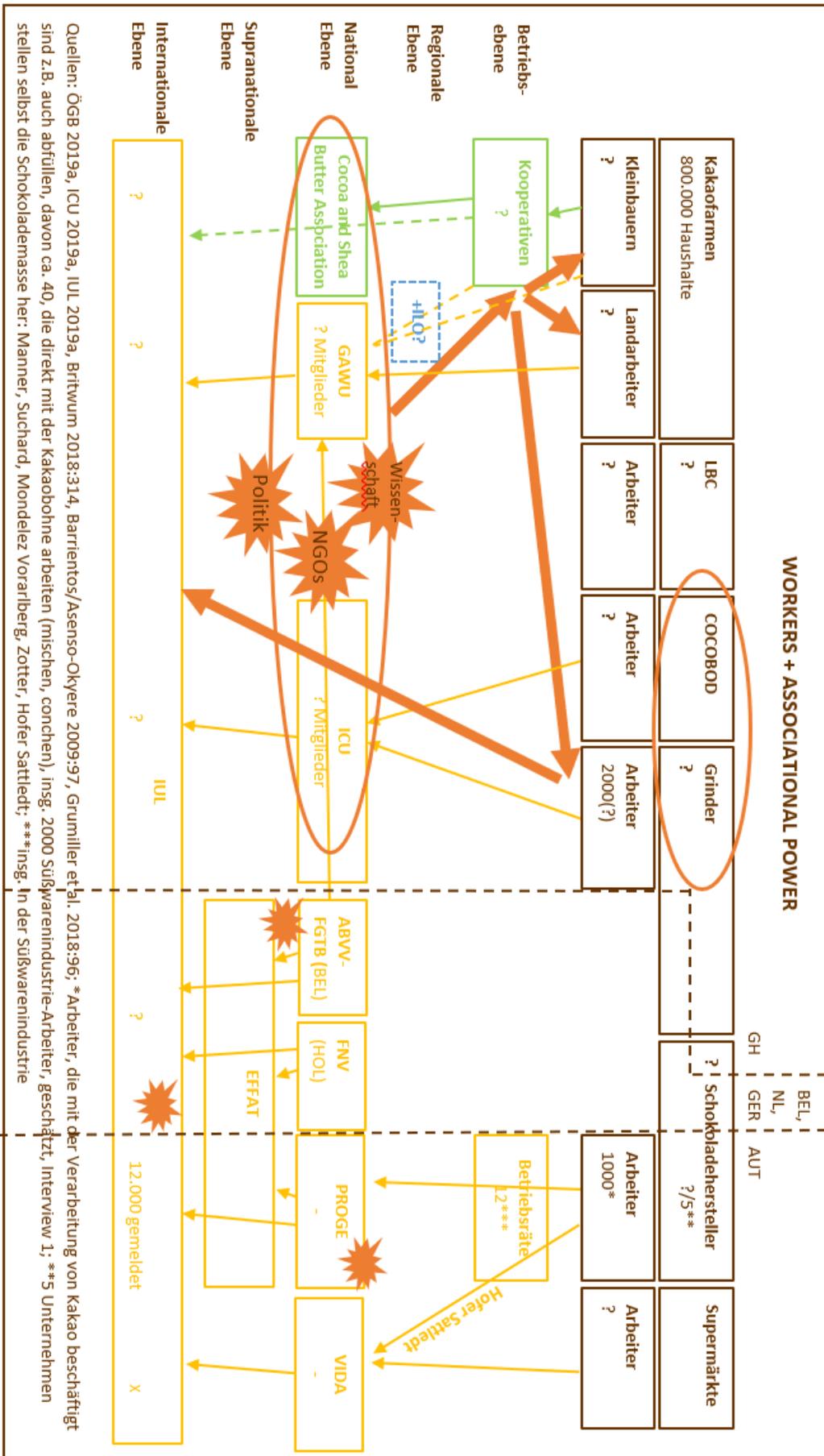


Abbildung 5: Auswahl der Interviewpartner/innen

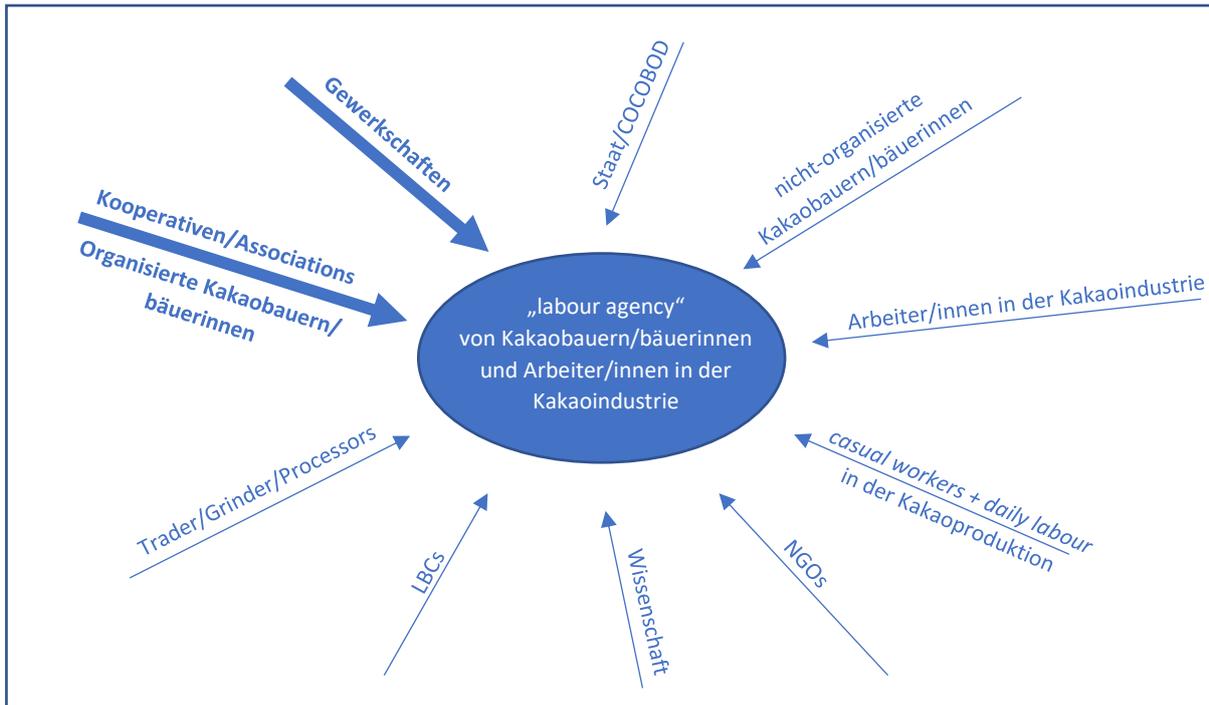


Abbildung 6: Perspektiven in der Güterkettenforschung

Es ist mir bewusst, dass dies nur eine Perspektive auf die gewerkschaftlichen Handlungsräume darstellt, jedoch wird diese Perspektive durch die Auswahl dieser Interviews relativ vollständig gezeichnet. Denn in den Interviews zeigt sich v.a., dass die „Experten/innen“ einer Organisation je nach Position verschiedene Perspektiven und Informationen auf Sachverhalte haben (vgl. GLÄSER/LAUDEL 2004:11). Erst in Kombination ergeben sie ein ganzheitliches Bild einer „Gewerkschafts- bzw. Kooperativen/Associations-Perspektive“. Im Ausmaß einer Diplomarbeit ist es nicht möglich, alle Interviews und Daten vollständig zu verwerten.

Vorstellung der Interviewpartner/innen

Die involvierten Gewerkschaft GAWU, ICU und IUF werden in Kap. 4.4. detailliert dargestellt. Die befragten Kooperativen/Associations, deren Antworten in Folge zusammengefasst wiedergegeben werden, werden in Folge überblicksmäßig vorgestellt (Tab.2):

Die Elikem Welfare Association ist eine Association mit 12 Mitgliedskooperativen in der Eastern Region. Insgesamt hat die Bauernorganisation 12.000 Mitglieder. Alle Mitgliedskooperativen sind Fairtrade-zertifiziert und wollen sich zukünftig auch biologisch und UTZ/RA zertifizieren lassen. (I2:4-9)

COFA (Cocoa Organic Farmers Association) hat 450 Mitglieder aus vier *districts* nahe Suhum. Die Organisation ist formal eine Association und hat seit 2006 eine biologische Zertifizierung. Damit ist COFA die erste Bauernorganisation, die biologischen Kakao in Westafrika verkauft

hat. Ursprünglich wurde die Association von einem amerikanischen Unternehmen in Kooperation mit dem Cocoa Research Institute of Ghana (CRIG) gegründet. (I29:58, I29:3-24)

Die Fine Flavour Cocoa Farmer Cooperative and Marketing Society ist eine Fairtrade zertifizierte Kooperative mit Sitz in Offinso. Die Kooperative hat 275 aktive Mitglieder und ist damit relativ klein. Ursprünglich hatte sich die Bauernorganisation 2009 als Association registriert, 2016 registrierte sie sich aber als Kooperative, um 2017 das Fairtradezertifikat zu erhalten. Die Kooperative war in ein Projekt des Cocoa Research Institute of Ghana (CRIG) involviert, um eine neue schädlings- und dürreresistente Varietät zu testen – den „fine flavour cocoa“. (I31:5-24)

Die Assin Kushea Cocoa Farmers Society Union ist eine Kooperative mit 108 Mitgliedern. Initiiert wurde sie 2011 von Kakaobauern/bäuerinnen. Seit 2014 ist die Organisation als Kooperative registriert. Derzeit befindet sie sich im Prozess zur Fairtrade-Zertifizierung. Die Kooperative ist Mitglied in der Assiman Cocoa Farmers and Marketing Union – einer *cooperative union* mit 14.000 Mitgliedern, welche ebenso 2011 gegründet wurde. (I33:2-11, I33:327-437, I32:8-21)

Nr.	Name	Anzahl der Mitglieder	Kooperative/ Association	Zertifizierung
2	Elikem Welfare Association	12.000	Association bestehend aus 12 Cooperatives	Fairtrade (im Zertifizierungsprozess für UTZ/RA, biologisch)
29	Cocoa Organic Farmers Association (COFA)	450	Association	Biologisch
31	Fine Flavour Cooperative	205	Cooperative	Fairtrade
32	Assiman Cocoa Farmers and Marketing Union	14.000	Cooperative Union	x
33	Assin Kushea Cocoa Farmers Society Union	108	Cooperative (Mitglied von Assin Cocoa Farmers and Marketing Union)	X (im Fairtrade-Zertifizierungsprozess)

Tabelle 2: Vorstellung der interviewten Kooperativen/Associations/local unions

3.3. Forschungsdurchführung und Reflexion

Forschungsdurchführung

Während eines dreimonatigen Forschungsaufenthalts in Ghana habe ich insgesamt 34 Interviews geführt. Aufgeschlüsselt nach Stakeholdern führte ich 8 Interviews mit Kakaokooperativen und -associations, 9 Interviews mit zentralen Kakaogewerkschaftern/innen auf nationaler und regionaler Ebene, 4 Interviews mit Kakaobauern/bäuerinnen, welche Gewerkschaftsmitglieder sind, 1 Interview mit IUF, 2 Interviews mit COCOBOD, 4 mit Tradern, 2 mit LBCs, 1 mit Fairtrade und 2 mit NGOs (siehe Anhang).

Einige Interviews, v.a. die mit Tradern, NGOs und der LBC, dienten der Vernetzung. Denn schnell bemerkte ich, dass ein Kontakt in der Güterkettenforschung oftmals zum nächsten führt. Zudem war es für mich wichtig, neben den Gewerkschaften/Kooperativen/Associations auch mit anderen Stakeholdern zu sprechen, um einen Überblick bzw. andere Blickwinkel auf die Rolle von Gewerkschaften/Kooperativen/Associations im ghanaischen Kakaosektor zu erhalten; um deren Aussagen später auch kritisch reflektieren und sie in einen breiteren Kontext setzen zu können.

Geographisch betrachtet habe ich meine Interviews v.a. in der Hauptstadt Accra, dem Kakaozentrum Kumasi, dem Industriegebiet inkl. Freihandelszone Tema und am Land bei den Kooperativen/Associations in Neribihi, Offinso, Assin Fosu, Koforidua, Akkwadum geführt. In Neribihi verbrachte ich fünf Tage, während ich die anderen Kooperativen/Associations nur für das Interview besuchte.

Die Mehrheit der Interviews wurde mit einem/r einzelnen Interviewpartner/in geführt. Bei den Kooperativen/Associations ergaben sich jedoch spontan zwei Gruppeninterviews, bei denen mehrere Vertreter (Präsident, Sekretär, Vizesekretär, Manager) anwesend waren. Bei manchen Interviews wurden andere Personen der Organisation (telefonisch) hinzugezogen, welche meine Fragen beantworten konnten. Die Interviews wurden alle auf Englisch geführt. Bei den Kakaobauern/bäuerinnen der *GAWU-local union* Neribihi begleitete mich eine Übersetzerin, die bei Verständigungsschwierigkeiten in Twi übersetzte. Die Tonspur der Interviews wurde mit einer Kamera aufgezeichnet. Anschließend wurden sie mit einer Reflexion ergänzt.

Durch den langsamen Kontaktaufbau zu Interviewpartnern/innen im Feld ergaben sich automatisch viele Situationen, in denen ich teilnehmende Beobachtung durchführte, z.B. bei einem Gewerkschaftstraining zu Kollektivvertragsverhandlungen bei Nestlé, einer Versammlung von Kakaobauern/bäuerinnen der „Assiman Cocoa Farmers And Marketing Union“ in Assin Fosu,

dem Begleiten von Kakaobauern/bäuerinnen in den Kakaowald, der Mitfahrt eines LKW-Fahrers von Cargill zum Hafen, einem GAWU-Gewerkschaftsaustausch mit Gewerkschafter/innen der Elfenbeinküste, einem ICU-Organisierungsmarsch, einem ICU-Syposium zu Kakaoinputs und -preis, einer Pressekonferenz des Ministeriums zu Kinderarbeit im Kakaosektor, usw. Diese Eindrücke und Gedanken hielt ich in einem Forschungstagebuch fest.

Zugang

Der Kontaktaufbau zu meinen Interviewpartner/innen durch Gatekeeper/innen und die Schneeballtechnik erwiesen sich als vorteilhaft. Durch die Gatekeeper/innen wurde ich positiv und vertrauenswürdig von meinen Gesprächspartner/innen aufgenommen. Dies zeigte sich z.B. als mich einer meiner Interviewpartner seinem Kollegen folgendermaßen vorstellte:

“Yeah, this is my colleague from Austria. She is doing her masters and she has a trade union background. I mean a very positive background to trade unions. And she wants to write about cocoa farmers´ cooperatives within cocoa farms.” (I3:241ff)

Inwieweit mir durch Gatekeeper/innen Zugang zu Informationen verwehrt blieb (vgl. FLICK 1995:154), bleibt offen. Bis auf Kuappa Kokoo – die größte Kooperative Ghanas – konnte ich mit allen gewünschten Interviewpartner/innen sprechen. Es gelang mir schnell, ein soziales Netzwerk aufzubauen und Zugang zu den Interviewpartnern/innen zu finden. Meine verfügbare Zeit sowie die Tatsache, eine weiße Frau zu sein, halfen mir offensichtlich, raschen Kontakt zu meinen großteils männlichen Interviewpartnern zu bekommen.

Eine Herausforderung war es, Zugang zu den Kooperativen/Associations zu bekommen, da es keine zentrale Informationsstelle gibt. Manche Informationsträger ignorierten mich (Mondelez/Cocoa Life, World Cocoa Foundation), andere wollten mich nicht an die gewünschten Kooperativen weitervermitteln (Fairtrade). Aus dieser Problematik heraus ergab sich eine gewisse willkürliche Wahl an Interviewpartner/innen.

Setting

Bzgl. Interviewsetting war Gelassenheit und Spontanität gefordert. Manche Interviews führte ich spontan, für andere Interviews musste ich Stunden/Tage lang warten.

Die technische Herausforderung war, dass meine Kamera bei der hohen Luftfeuchtigkeit immer überhitzte und sich dadurch einige Brüche in den Tonaufnahmen ergaben. Mein Handy half aus.

Methodische Herausforderungen: Fragebogen

Bei meinen ersten zwei Interviews stellte ich fest, dass ich meinen Fragebogen nicht nur kürzen, sondern auch „praktischer“ formulieren musste. Er war zu sehr geprägt von theoretischen Vorüberlegungen. So ersetzte ich beispielsweise Wörter wie „labour agency“ durch andere Begriffe (vgl. I2:424-428). Auch meine Grundfrage nach Strategien ersetze ich durch die Frage nach Aktivitäten, da meine Interviewpartner/innen diesen Begriff offensichtlich nicht verwendeten. Im Zuge mehrerer Interviews fiel mir auf, dass manche Wörter semantisch anders konnotiert sind. Den Begriff „difficulties“ ersetzte ich daher durch das Wort „challenges“. Einzelne Interviewpartner/innen definierten die Wörter „unions“, „cooperative“ und „association“ unterschiedlich, z.B. kann sich „union“ auf „trade union“ (nationale Gewerkschaft), „local union“ (Betriebsgewerkschaft/Betriebsrat/GAWU-Kooperativen) oder „cooperative union“ (Kooperativenzusammenschluss) beziehen. „Negotiations“ wird anstatt von „collective bargaining“ verwendet. Die Äußerungen „Ahaa“ und „Good“ sind eine Art der Zustimmung.

Oftmals drückten sich meine Interviewpartner/innen sehr metaphorisch oder indirekt umschreibend aus, wenn es z.B. um Korruption ging. Hinzu kamen sprachliche und kulturelle Unterschiede. Zur Verständnisklärung verwendete ich das aktive Zuhören aus der Beratung, indem ich die Antworten wiederholte und in eigenen Wörtern zusammenfasste. Diese Strategie kann natürlich auch zu Verzerrungen führen, da mir möglicherweise einfach zugestimmt wurde. Zusätzlich habe ich einige Passagen bei der Analyse mit vier ghanaischen Freunden geklärt.

Bei den Interviews merkte ich einen gewissen Widerspruch zwischen dem „Prinzip der Offenheit“ im Fragen und der Aufgabe, in begrenzter Zeit spezifische Informationen zu gewissen Themen zu beschaffen (vgl. GLÄSER/LAUDEL 2004:127). V.a. zu Beginn konnte ich die Zeit noch nicht so effektiv ausnützen, da mir das nötige Vorwissen noch fehlte.

Eine besondere Herausforderung stellten die Interviews mit den Kakaobauern/bäuerinnen dar, da deren Bildungsniveau niedrig war. Es muss festgehalten werden, dass ich deshalb eher mit Kakaobauern/bäuerinnen gesprochen habe, die einen höheren Bildungsstand haben und relativ gut Englisch sprechen. Am stärksten zeigte sich das in Neribihi: Erzählgenerierende Fragen führten häufig zu 1-Satz-Wechsel, z.B. wurde auf die Frage „Why are you member of GAWU?“ mit „Weil mich x oder y gefragt hat.“ geantwortet. Mit direkten Fragen brachte ich mein Gegenüber in Verlegenheit, was ich an deren Lachen beobachten konnte. Ich bemühte mich um Sensibilität und Empathie in der Art und Weise, wie ich meine Fragen formulierte. Es war nötig,

längere Zeit an diesem Ort zu verbringen, damit ich mein Beobachtungswissen und die kulturellen Erklärungen meiner Übersetzerin in das Interview miteinfließen lassen konnte.

Critical Whiteness und Forschungsethik

In Neribihi war ich mit einem Genderproblem konfrontiert. Mein Plan, zwei Wochen auf einer Farm mitzuarbeiten, konnte nicht umgesetzt werden. Einer weißen Frau wurde das nicht zugemutet. Meine ghanaische Begleiterin übersetzte mir hier nicht nur die Interviews, sondern fungierte v.a. als Kulturvermittlerin. Sie sagte mir, in welchen Situationen es angemessen war, Fotos zu machen; mit wieviel Nachdruck ich mein Ziel verfolgen sollte; wann ich Geld geben sollte; was ich als Gastfreundschaft werten sollte; usw. Es war mir wichtig, welches Bild ich als „weiße Forscherin in Afrika“ hinterließ. Der Respekt gegenüber älteren Personen war sehr wichtig sowie dem lokalen Gewerkschaftssekretär zu gehorchen und die kulturellen und sozialen Hierarchien zu akzeptieren. Grundsätzlich nahm ich aber wahr, dass meine Interviews sehr positiv aufgenommen wurden. Des Öfteren wurde der Wunsch nach dem Befragungsergebnis geäußert.

Theorie-Praxis-Orientierung

Es brauchte Zeit, um anfangs einen Überblick über die Kooperativenlandschaft in Ghana zu bekommen. Erst gegen Ende des Forschungsaufenthaltes ergab sich durch die vielen verschiedenen Interviews und Perspektiven ein Bild. Es bestätigten sich NEILSON/PRICHARDS's (2009:57) Aussagen, dass Informationen von einzelnen Orten/Akteuren gesammelt werden müssen, um Verbindungen/Nicht-Verbindungen zwischen den Akteuren zu verstehen, und dass die vielen Akteure einer Güterkette an verschiedenen Orten oft unterschiedliche, teils widersprüchliche Perspektiven und Wissen darüber haben, „wie die Dinge laufen“. Widersprüchliche Aussagen in Bezug auf „economic cooperatives“ führten zu einigen Verwirrungen während des Forschungsaufenthalts.

Die Tatsache, dass das Konzept „labour agency“ sehr abstrakt ist und per se nicht nur Gewerkschaften und Kooperativen umfasst, sondern beispielsweise auch NGOs, die *advocacy* für Arbeiter/innen machen, erschwerte die Operationalisierung in Bezug auf den Leitfaden und die Auswahl an Interviewpartner/innen. Ich habe mich dazu entschlossen – und das ist ein Bias in der Arbeit – dies an den konkreten Akteuren der Gewerkschaften und Kooperativen/Associations festzumachen. Denn in den Interviews war es notwendig, nach konkreten Akteuren anstatt nach „labour agency“ oder „organized labour“ zu fragen.

4. Kakao-Schokolade-Güterkette in Ghana und involvierte Gewerkschaften/Kooperativen/Associations

Kakao ist 2017 nach Gold und Erdöl das dritt wichtigste Exportgut Ghanas (vgl. OEC 2019a). Mit 19% der weltweiten Exporte ist Ghana der zweit wichtigste Exporteur von Kakaobohnen nach der Elfenbeinküste (40%) (vgl. OEC 2019b). Bezogen auf die Zwischenprodukte stieg die Verarbeitung in Ghana seit den 2000ern an (vgl. GRUMILLER ET AL. 2018b:2): 2016/17 findet rund 6% des weltweiten Grindings in Ghana statt (vgl. ICCO 2019). Im Hinblick auf Schokolade spielt Ghana mit nur 0,01% der weltweiten Exporte kaum eine Rolle (vgl. OEC 2019c).

Im Vergleich zu anderen Ländern, stellt der Kakaosektor in Ghana eine Besonderheit dar, da er staatlich stark reguliert ist (vgl. Kap 4.6.). Jährlich wird auf Basis von Forward-Preisen im Producer Price Review Committee (PPRC) ein staatlicher Mindestpreis – der „Producer Price“ – fixiert, der von verschiedenen Stakeholdern verhandelt wird. Die Kakaobauern/bäuerinnen werden im PPRC von COCOSHE (Cocoa, Coffee and Shea Butter Association) vertreten. (vgl. Kap. 4.3.)

Bloß ein kleiner Teil (10-35%) der Kakaobauern/bäuerinnen ist organisiert (vgl. LAVEN ET AL. 2016:21, MAILE 2019b). Es scheint aber, dass momentan die Bedeutung von Kooperativen/Associations/Groups in zunimmt, denn die Anzahl registrierter Kooperativen steigt (I24, I35). Gründe dafür sind der Trend zu Zertifizierungen, welche die Registrierung als Kooperative/Association/Group erfordert; das Interesse von COCOBOD Kooperativen-gründungen zu fördern; das steigende Bewusstsein von Kakaobauern/bäuerinnen um die Vorteile von Kooperativen/Associations/Groups. Dennoch unterscheiden sich die Funktionen von Kooperativen/Associations/Groups in Ghana maßgeblich von anderen Ländern, da die typische Aufgabe von Preisverhandlungen mit Käufern in Ghana für die Kooperativen/Associations/Groups wegfällt. (vgl. Kap. 4.5.) Kakaobauern/bäuerinnen sind nicht nur in landwirtschaftlichen Kooperativen/Associations/Groups organisiert, sondern auch teilweise in der Gewerkschaft GAWU (General Agricultural Workers´ Union). Sowohl GAWU, als auch die Gewerkschaft ICU (Industrial And Commercial Workers´ Union) spielen eine Rolle im ghanaischen Kakaosektor. (vgl. Kap 4.4.)

4.1. Kontextualisierung: Kakao-Schokoladen-Produktionsnetzwerk allgemein

Wertschaffung

Grundsätzlich kann die Kakao-Wertschöpfungskette in fünf Schritte eingeteilt werden. Abb. 13 stellt die vier Hauptschritte ohne den ersten Schritt – die Inputproduktion – dar:

Inputs: Um Kakao produzieren zu können, benötigt die Arbeitskraft Land, Kakaosetzlinge und Werkzeug (Machete, langes Schneidewerkzeug, Tragetuch, *spraying machine*). Für die Pflege der Kakaobäume sind Dünge-, Pflanzen- und Insektenschutzmittel notwendig. (I14:305-333, I15:307-363, GP6) Je nachdem, ob die Produktion biologisch oder konventionell ist, unterscheiden sich diese. Die Kakaobauern in Neribihi (Ghana) betonen, dass junge Kakaobäume nicht gedüngt werden müssen, wenn 2-3 Mal/Jahr ordentlich gejätet wird und das Land fruchtbar ist. Erst im Alter von 25-30 Jahren benötigen die Kakaobäume Düngemittel. 2-3 Mal/Jahr müssen sie Insektenschutzmittel sprühen. (I14:325-333, I15:321f)



Abbildung 7: Kakaosetzlinge von COCOBOD

Abbildung 8: Benötigte Düngemittel

Produktion der Kakaobohnen: Nachdem die Kakaofrüchte/-schoten reif sind, werden sie geerntet und die Kakaobohnen aus dem Fruchtfleisch gelöst. Anschließend werden sie fermentiert und getrocknet (GP4). Der Fermentierungsprozess dient der Ablösung der Fruchtpulpe und der Aromaentwicklung, das Trocknen vermeidet Schimmel und macht die Bohnen haltbar (vgl. FOLDS 2010:121)



Abbildung 9: Geerntete Kakaofrucht/schote



Abbildung 10: Kakaobohnen beim Trocknen in der Sonne

Verarbeitung von Kakaobohnen zu Zwischenprodukten: In der Industrie werden die fermentierten Bohnen geröstet, geschält und gemahlen. Es entstehen die Zwischenprodukte: Kakaomasse/Kakaolikör, welche wiederum in Kakaobutter und Presskuchen/Kakaopulver getrennt werden, oder auch direkt zu Industrieschokolade/Kuvertüre weiterverarbeitet werden, indem weitere Inputs wie Zucker und für Milkschokolade Milchpulver hinzugegeben werden. (GP4)



Abbildung 11: Arbeiter/innen beim Abladen von Kakaosäcken in der Verarbeitungsfabrik von Barry Callebaut in der Freihandelszone in Tema



Abbildung 12: Verarbeitungsfabrik von Cargill in der Freihandelszone in Tema

Herstellung von Schokolade: Schokoladenhersteller verarbeiten die Industrieschokolade/Kuvertüre in Tafeln, Bonbons, usw. Der Großteil wird von den *lead firms* selbst verarbeitet; die Schokoladenherstellung bleibt ihre Kernfunktion. (vgl. NEILSON ET AL. 2018:406)

Schließlich findet Verteilung und Verkauf durch Retailer und Supermärkte statt.

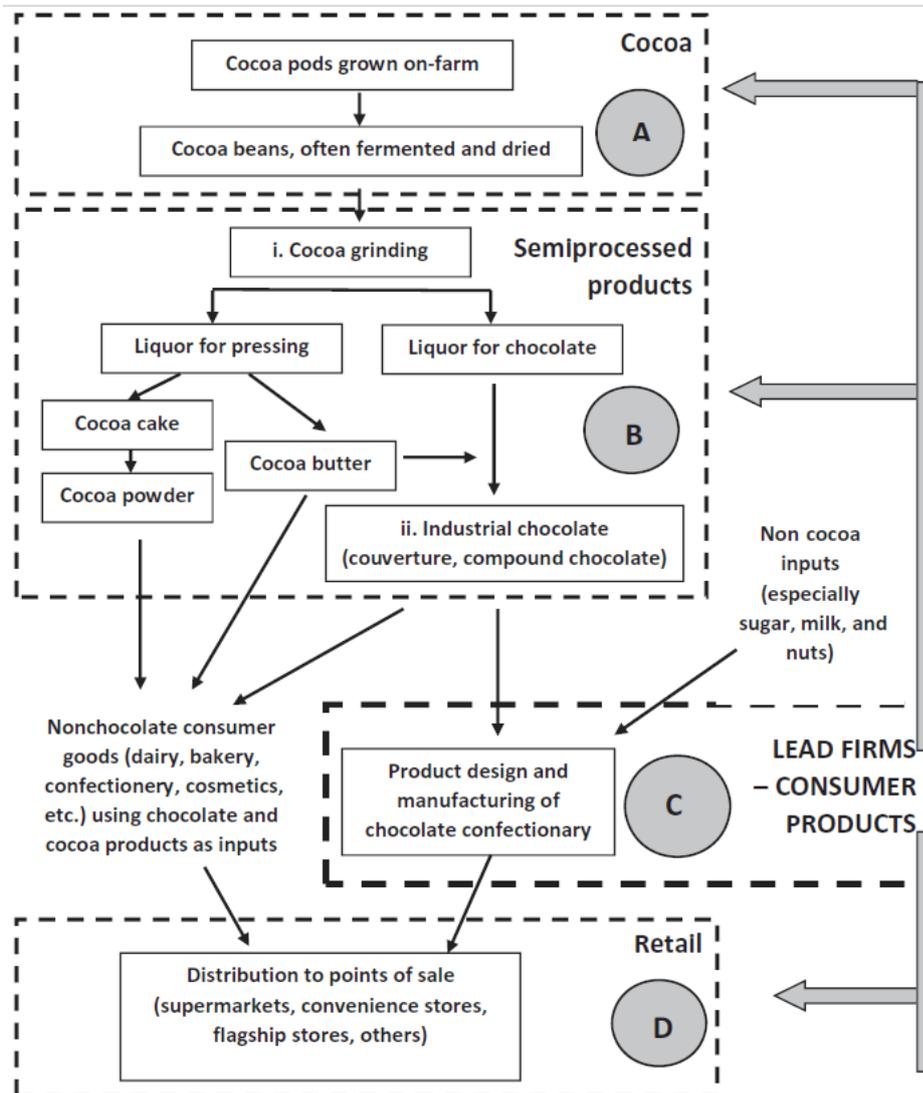


Abbildung 113: Wertschaffung („value creation“) im Kakao-Schokoladen-Sektor (Quelle: NEILSON ET AL. 2018:407)

Governance

FOLD (2002:242ff) stellt eine bi-polare Governance in der Kakao-Schokoladen-Wertschöpfungskette fest. Da die *lead firms* (Schokoladehersteller) seit den 1990ern großteils die Vermahlung von Kakao sowie teilweise die Produktion von Industrieschokolade ausgelagert haben, haben die Trader/Grinder/Industrieschokoladehersteller neben den Schokoladenherstellern viel Macht (vgl. NEILSON ET AL. 2018:411ff). Cargill (US), Barry Callebaut (CH), Olam (SIN) und Ecom Agroindustrial (CH) sind 2017 für 75% der globalen Kakaovermahlung zuständig (vgl. FOUNTAIN/HÜTZ-ADAMS 2018:42). Die „big 6“ – Mars (US), Mondelez (US), Nestlé (CH), Ferrero (ITA/LUX), Hershey (US) und Lindt&Sprüngli (CH) – dominieren in der Schokoladenherstellung 2015 mit 65% Marktanteil (vgl. NEILSON 2018:407).

4.2. Wie die Kakao-Schokoladen-Güterkette in Ghana funktioniert

„Ghana’s cocoa trade is the most difficult in the world, I mean export of cocoa trading. You understand?!“ (I2:346f)

Akteure

Grundsätzlich kann die Kakaowertschöpfungskette in Ghana in fünf Stufen eingeteilt werden: (1) Die Kakaobauern/bäuerinnen produzieren die Kakaobohnen und verkaufen sie an (2) die *purchasing clerks* der LBCs (vgl. LAVEN ET AL. 2016:22). Die LBCs kaufen die Kakaobohnen von den Kakaobauern/bäuerinnen, transportieren sie zu einem der drei Take-Over-Points (in Tema, Takoradi, Kumasi), wo sie die Kakaobohnen an (3) CMC (Cocoa Marketing Company) verkaufen müssen. CMC, das Marketingunternehmen von COCOBOD, hat ein Staatsmonopol. Es verkauft die Kakaobohnen auf Forward- und Spotmärkten. 2/3 aller Kakaobohnen werden unverarbeitet exportiert. (4) Die Nebensaisonenernte (kleinere Kakaobohnen), ein Teil der Hauptsaisonenernte und auch importierte Kakaobohnen aus der Elfenbeinküste werden lokal von nationalen und internationalen Unternehmen zu Zwischenprodukten (Kakaomasse/Kakaolikör, Kakaobutter, Kakaopulver) verarbeitet und exportiert. (5) Ein kleiner Anteil wird von nationalen und internationalen Unternehmen weiter zu Schokolade und anderen Produkten verarbeitet, v.a. für den lokalen Konsum. (vgl. GRUMILLER ET AL. 2018:95)

Einer meiner Interviewpartner/innen fasst zusammen, welche Akteure in der Kakao-Güterkette in Ghana eine Rolle spielen: Kakaobauern/bäuerinnen, Cocoa Research Institute of Ghana (CRIG), Seed Production Division (SPD), Cocoa Health and Extension Division (CHED), Licence Buying Companies (LBCs), LKW-Fahrer/innen, Quality Control Company (QCC), Cocoa Marketing Company (CMC), Anbieter von Chemikalien, Pflanzenschutzmitteln, Jutesäcken und Wagen, Arbeiter/innen, Transportunternehmen, Gewerkschaften, multinationale Unternehmen. Damit wird ersichtlich, dass COCOBOD und seine Tochterunternehmen im Produktionsnetzwerk wichtige Funktionen einnehmen:

“It begins with the farmer. Then we get the Cocoa Research Institute that looks at the various high breed and the various diseases that affects, you know, the cocoa tree. And then we have the previous, ahm, apart from the Cocoa Research Institute we have the pre-seed company, the Cocoa Seed Company who also nurses the seedlings and gives them to the farmers. Then when you take them out, we come to the Cocoa Health and Extension Service who also regularly see the farm to see the health factors of the cocoa tree. So, when theirs is done and the cocoa fruits and the farmer harvest and embrace the port and try the beans, then the local Licence Buyers comes in. And then they buy it and then they go to them, then they give it to the hauliers, to the truck people and then they transport it to the various warehouse, whether in the hinterland or at the seaport, the warehouses. Then comes in the Quality Control who determines the grading, the size and the quality of the beans and the beans are placed in those areas credits before those

beans are sent to the ports, Company Marketing Control comes in to see to its final destination in Europe or wherever in the world it goes. In between them, we have those who supply the chemicals, the fertilizers and then also those who supply the jute sacks, because the cocoa are brought into sacks, mhm, ok?! And then we have these every scale weight operators who create machines that see that 62.3 kilos of the cocoa bags, ok?! It is not those for eyes, but it is put on the scale, ok?! So, all these ones are part of the cocoa value chain in the cocoa. So, then we the workers, because cocoa is an international commodity, documentation on each bag of cocoa, ok, comes with a CTO that is the cost operate in voices and then it goes on until the shipment is possibly done. So, you see audits, you see human resource, you see lawyers, legal department, you find accounts people in that process. So, we [trade union] come in with the formal workers on the cocoa trade. //But where are the multinationals?// The multinationals comes in when we want to determine the cocoa price, ok?!" (I21:31-55)

In Ghana's Kakao-Schokolade-Produktionsnetzwerk sind zwei Gewerkschaften von Bedeutung: GAWU und ICU. ICU hat Mitglieder in der kakaoverarbeitenden Industrie, den LBCs und in der Kakaokooperative Kuappa Kokoo. GAWU organisiert Kakaobauern/bäuerinnen. Die COCOCBOD-Mitarbeiter/innen teilen sich unter den beiden Gewerkschaften auf. (vgl. Abb. 14)

Kakaoproduktion

Rund 800.000-850.000 Haushalte produzieren in Ghana Kakao (I3:840, BARRIENTOS/ASENSO-OKYERE 2009:89ff, LAVEN ET AL. ET AL. 2016:21). Mehr als 80% der ghanaischen Kakaobauern/bäuerinnen sind Kleinbauern/bäuerinnen (I13:175f). Im Durchschnitt besitzt ein/e Kakaobauer/bäuerin in Ghana 2 ha Land (vgl. BARRIENTOS/ASENSO-OKYERE 2009:89ff). Auch meinen Interviewpartner/innen nach besitzen Kakaobauern/bäuerinnen normalerweise zwischen 1 und 5 ha Land. Die größeren Kakaofarmen sind 10 oder 20 ha groß, einige wenige haben auch 50 ha. Typisch ist in Ghana aber der kleinbäuerliche Anbau, im Vergleich zur Elfenbeinküste, wo es Kakaoplantagen mit einigen ha Land und Angestellten gibt. (I8:11-27) Der kleinbäuerliche Anbau wird mitunter erklärt durch die „culture of farming“ – Kakao wird eher als Subsistenzprodukt angesehen – und dem vorherrschenden Vererbungsrecht. Demnach muss ein Vater sein Land auf all seine Kinder aufteilen, womit das vererbte Land immer kleiner wird. (I8:129-139)

Kakaoproduktion auf den Farmen ist sehr arbeitsintensiv (vgl. BARRIENTOS/ASENSO-OKYERE 2009:89ff, Abb. 15). Große Plantagen haben gegenüber kleinbäuerlichen Strukturen relativ geringe Kostenvorteile, da sich die Arbeit bis auf den Einsatz von Motorsägen und Traktoren kaum mechanisieren lässt (vgl. HÜTZ-ADAMS 2018:10) und kleinbäuerliche Haushalte die Kosten, Arbeitskräfte zu überwachen, teilweise internalisieren. Zudem ist Kakao v.a. in Monokultur sehr anfällig für Schädlinge und Krankheiten, was die Produktion auf großen Plan-

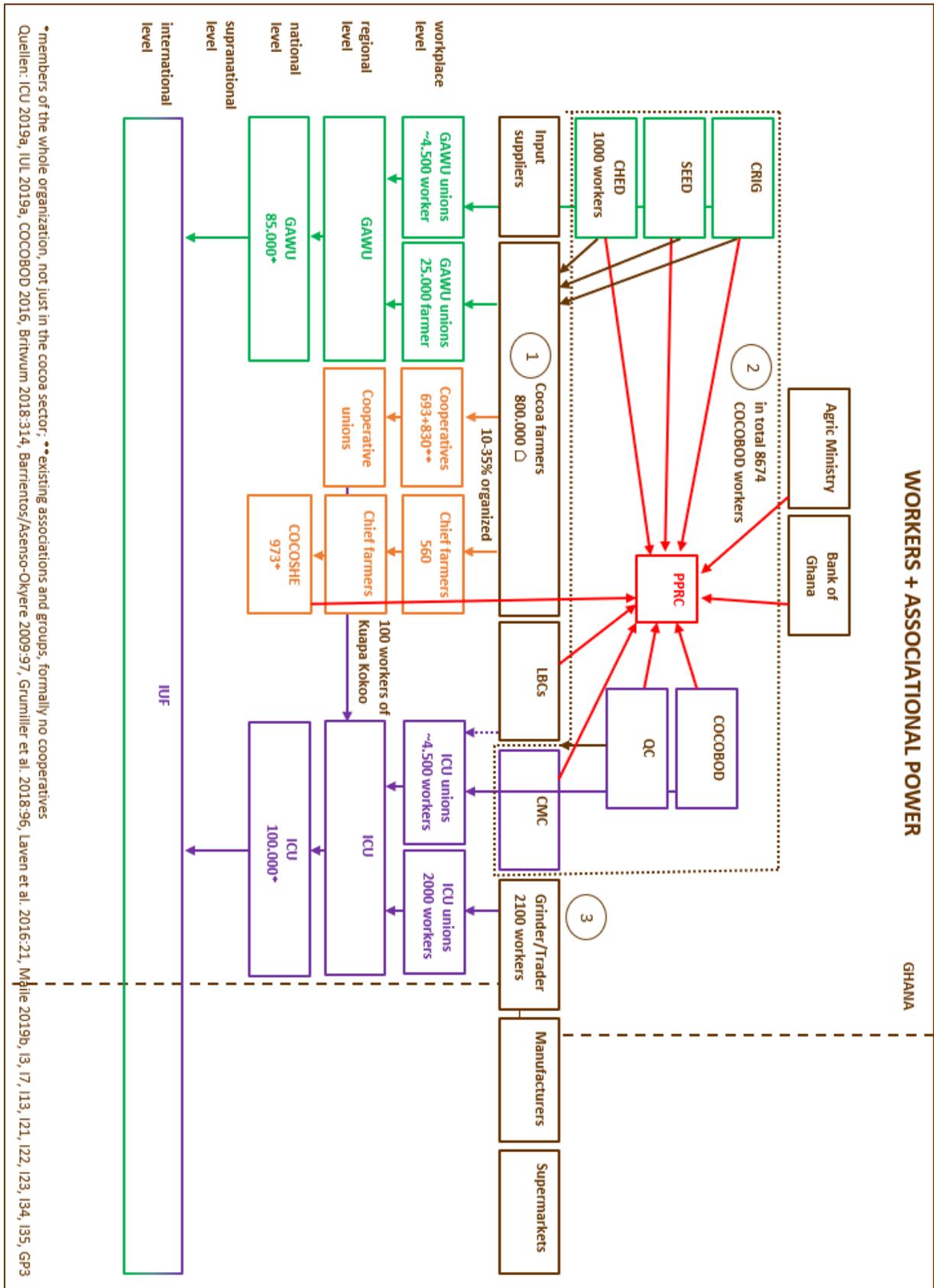


Abbildung 14: Ghana's Kakao-Schokoladengüterkette und involvierte Gewerkschaften, Kooperativen und Associations

tagen in der Vergangenheit reduziert hat. (vgl. FOLD/NEILSON 2016:200, NEILSON ET AL. 2018:415) Im internationalen Vergleich ist die Produktivität der ghanaischen Kakaoproduzenten/innen mit 450kg/ha vergleichsweise gering. (I19:190-192)

Historisch wurden die Farmen von den Kakaobauern/bäuerinnen und ihren Familien bewirtschaftet. Durch eine sinkende Anzahl der Familienmitglieder und Land-Stadt-Migration der Jugendlichen ist aber Gelegenheitsarbeit von Migranten/innen³ und lokalen Arbeitskräften zur Norm geworden. (vgl. BARRIENTOS/ASENSO-OKYERE 2009:89) Aufgrund der hohen Arbeitsintensität kommt es vermehrt zu sogenanntem „sharecropping“, bei dem ein Pächter Land kultiviert und die Ernte mit dem Besitzer teilt (vgl. BARRIENTOS/ASENSO-OKYERE 2009:89ff). Dabei unterscheidet man in Ghana zwischen zwei Systemen: Abunu und Abusa (vgl. HÜTZ-ADAMS 2018:18f). Einer meiner Interviewpartner besitzt beispielsweise 60 ha Land, welches von sogenannten „caretakers“ bewirtschaftet wird. Diese erhalten bei der Ernte 1/3 des Kakaos. (GP8) HÜTZ-ADAMS (2018:12) betont, dass neben den typischen Kleinbauern/bäuerinnen, die selbst Land besitzen, sowohl der Anteil an Beschäftigten auf Kakoplantagen („casual workers“, „daily labour“) als auch der Anteil an Kakaobauern/bäuerinnen, die Plantagen(teile) pachten („caretaker“, „sharecropping“), größer zu sein scheint, als bisher angenommen.



Abbildung 15: Arbeitsintensives Jäten in der Kakaoproduktion

³ In jenen Gebieten, wo ich Kakaobauern/bäuerinnen besucht habe, gibt es keine Arbeitsmigranten/innen. Relativ oft aber stellen die Kakaobauern/bäuerinnen dort Tagelöhner/innen für das Jäten oder die Ernte an („hire casual labour“). Meist sind das junge Burschen aus dem Dorf, welche tageweise direkt auf die Hand bezahlt werden. (I15, I16)

Kakaobauern/bäuerinnen – Licence Buying Companies (LBCs)

Kakaobauern/bäuerinnen verkaufen ihren Kakao in Ghana individuell an eine LBC, auch wenn sie in einer Kooperative/Association/GAWU-*local union* organisiert sind (I30:491-598, I33:66-76). Ist die Kooperative/Association zertifiziert, verkaufen ihre Mitglieder aufgrund von *traceability* den Kakao oft an eine einzige LBC (I33:66-76). Alle LBCs zahlen denselben Preis, der staatlich reguliert ist (I30:691-631). Grundsätzlich können die Kakaobauern/bäuerinnen wählen, an welche LBC sie ihren Kakao verkaufen. Dadurch, dass die LBCs den Kakaobauern/bäuerinnen gratis Inputs geben, gibt es gewissermaßen eine Vereinbarung zwischen dem/der Kakaobauer/bäuerin und der LBC, die auf Aufrichtigkeit beruht (vgl. I9:273-277, I30:619-631). Wenn z.B. Amajaro dem/der Kakaobauer/bäuerin Inputs gibt, verkauft der Kakaobauer seinen Kakao an Amajaro (I30:619-631). Dabei handelt es sich um keinen rechtlich verbindlichen Vertrag, sondern um einen „common contract“, „a type of agreement, but not an agreement that hold you too much, otherwise the next time you [the farmer] don't relate“, „a documentation between you the farmer and the agency [LBC]“, „a formal fill signed... location, inputs, quantities, yes and sign“ (I30:640-649, I30:613-617). Unterschreibt der/die Kakaobauer/bäuerin dieses Formular, ist das ein Zeichen, dass er mit der LBC „relaten“ will. Die LBC erwartet, ihre Input-Investitionen in der Erntezeit zurückzubekommen (I30:640-649). Bei dieser Art von Vereinbarung spielen neben Input-Anreize auch moralische Grundsätze und die ghanaische Kultur eine Rolle:

„I: But it is not like this, for example, I am a cocoa farmer and I go to Nyonkopa. So, they give me some inputs, some incentives and then I have to sell my cocoa to them. I can still decide, now I want to sell it to Kuappa Kokoo.

B: Nononono, very often you will not be a genuine farm, because they helped you out. [...] So, if a few may do some diverting of inputs or produce, but very often they obey the one who comes to do their aid before yields. They obey, say Amajaro, because Amajaro gave us inputs and therefore we will sell to Amajaro. And because price is regulated, Kuappa may not buy more than Amajaro is offering. So, there is no room for you to kind of go to a different person.” (I30:619-628)

Mein Interviewpartner bei Barry Callebaut nennt die Vereinbarung ein „moral thing“, „it is not a contract“ und vergleicht es mit einer Wahlmetapher: Wenn ein/e Kakaobauern/bäuerin die Möglichkeit hat, an mehrere LBCs zu verkaufen, gibt die LBC ihnen Schulbücher, eine andere LBC gibt ihnen Macheten. Wenn der Kakao reif ist, entscheidet der Kakaobauer/bäuerin, wen er wählt. Es ist wie mit Wahlgeschenken. (I26) Mein Interviewpartner bei ECOM meint, „You can't really have a contract with the farmer that they will sell the cocoa to you.“, aber „We expect them to sell to us. Some are very loyal, few want to sell it to three companies always. It

really depends on the farmer to farmer, region to region.”, „It is the process of natural trust.”. Ein Vertrag zwischen dem/der Kakaobauern/bäuerin und der LBC ist nicht wirklich möglich, denn die LBC kann die Produktionsmenge des/der Kakaobauers/bäuerin nicht überwachen. Mein Interviewpartner meint: „It is the problem within the industry. You can never say ‘this is mine’.” Auf die Frage der Fairness antwortet er: „Well, it is a bit unfair. It is very difficult.” (I28)

Zwischenhandel von Licing Buying Companies (LBCs)

Um Kakao von den Kakaobauern/bäuerinnen kaufen zu dürfen, braucht ein Unternehmen eine Lizenz von COCOBOD (Abb. 17, I2:23f), diese Unternehmen sind die sogenannten „Licence Buying Companies“ (LBCs). Will ein Käufer Kakao, braucht er entweder seine eigene LBC wie z.B. Barry Callebaut oder er hat ein Abkommen mit einer LBC (I29:495-296). LBCs erhalten für ihre Dienstleistungen eine fixe Marge, die im PPRC verhandelt wird (vgl. LAVEN ET AL. 2016:22). Sie müssen den Kakaobauern den *Producer Price* zahlen und werden von COCOBOD angewiesen, nicht mehr zu zahlen. (vgl. LAVEN ET AL. 2016:26, Abb. 16) Damit ist der Handlungsspielraum von LBCs sehr gering (GP6): Die LBCs können weder durch Preis noch durch Qualität Wettbewerb betreiben, sondern nur durch Volumen. (vgl. LAVEN ET AL. 2010, zit. nach LAVEN ET AL. ET AL. 2016:26) Mit verschiedenen Anreizen werben die LBCs um die Kakaobauern/bäuerinnen.



Abbildung 16: Kakaowaage im Office der LBC Nyonkopa



Abbildung 17: Benötigte Lizenz der LBC

Derzeit sind 48 LBCs bei COCOBOD registriert, von denen 40 aktiv sind (vgl. COCOBOD 2016:11, I27). Früher gab es bloß eine LBC: die staatliche Produce Buying Company (PBC). 1992 wurde der Sektor aber liberalisiert und private LBCs wurden zugelassen. (vgl. LAVEN ET AL. 2016:22) 2015/16 ist die staatliche PBC immer noch die wichtigste LBC mit einem Marktanteil von rund 31% (vgl. COCOBOD 2016:11). PBC übernimmt auch die Funktion eines „Notfallkäufers“ und garantiert Kakaobauern/bäuerinnen in abgelegenen Gebieten den Marktzugang

und somit ein sicheres Einkommen (vgl. GRUMILLER ET AL. 2018:97). Es folgen „Armajaro Ghana Limited“⁴ mit rund 13% Marktanteil und „Olam Ghana Limited“ mit rund 12% Marktanteil. Die Top-3-Unternehmen haben daher gemeinsam einen Marktanteil von 56%, die weiteren zehn LBCs 40% und die verbleibenden 27 Unternehmen gemeinsam bloß 4%. (COCOBOD 2016:11, Abb. 18) Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2015/16. Mittlerweile haben sich diese sicher verändert, wie folgende Beobachtungen zeigen.

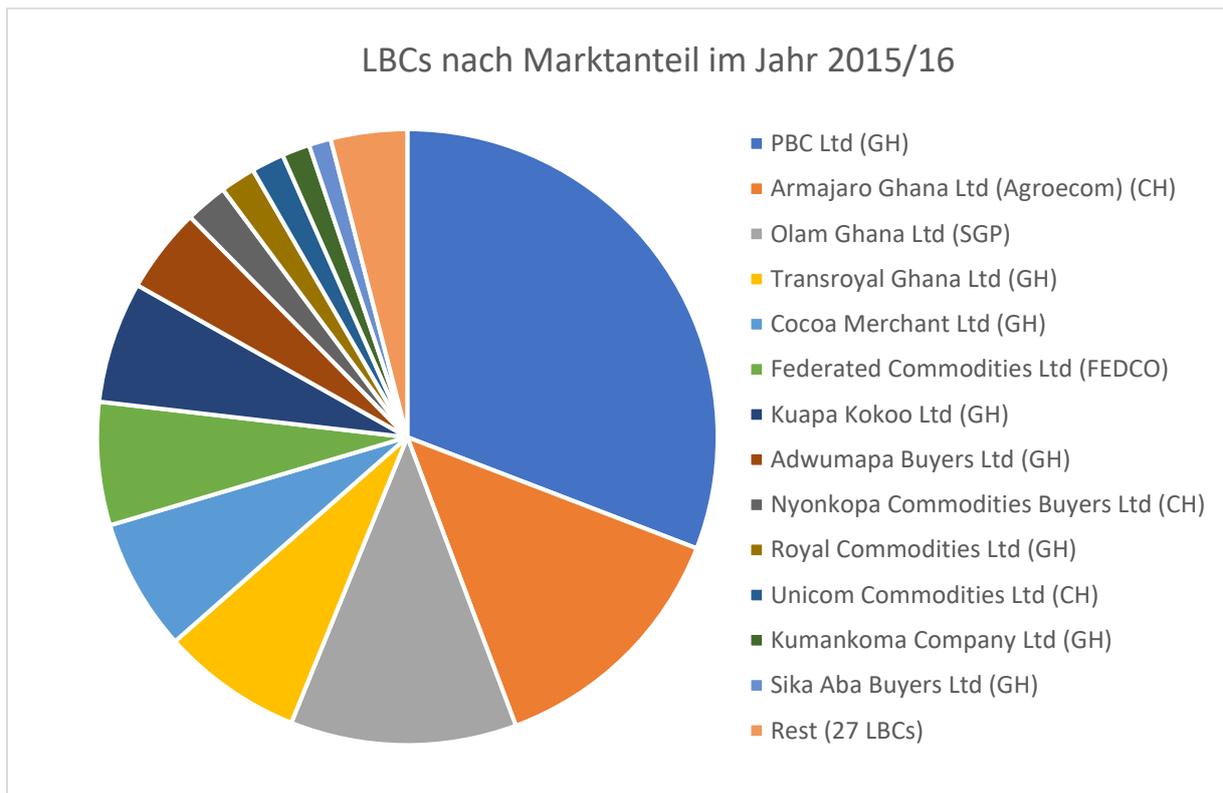


Abbildung 18: LBCs nach Marktanteil im Jahr 2015/16 (Quelle: COCOBOD 2016)

Auffällig ist, dass zunehmend multinationale kakaoverarbeitende Unternehmen ihre eigene LBC gründen: 2012 gründet Barry Callebaut seine eigene LBC „Nyonkopa Commodities Buyers Ltd“ (vgl. BARRY CALLEBAUT 2015). 2017 gründet Cargill seine eigene LBC „Cargill Kokoo Sourcing Ltd“ mit 300 Mitarbeiter/innen (vgl. CARGILL 2017, I25:3-7). Touton hat eine strategische Partnerschaft mit der LBC „Eleho“, welche noch nicht in den Daten von 2015/16 erscheint (I27). Auch Olam und Armajaro/ECOM haben ihre eigene LBC.

Große Trader haben zwei Lizenzen: eine interne Lizenz und eine externe Lizenz. Die interne Lizenz berechtigt sie bzw. ihre LBC, den Kakao von den Kakaobauern/bäuerinnen zu kaufen und an CMC (COCOBOD) zu liefern. Die externe Lizenz berechtigt sie, den Kakao von CMC

⁴ „Amajaro Ghana Limited“ wurde 2013 von ECOM übernommen. ECOM ist eine Gruppe und hat zwei Lizenzen: Agroecom und Unicom. (I28)

(COCOBOD) wieder zu kaufen. (I2:314-325) Die Interviews mit den Tradern zeigen, dass sie die Möglichkeit haben, genau den Kakao von COCOBOD wieder zu kaufen, den ihre LBC an COCOBOD geliefert hat (I26, I27). Die LBCs der Trader/Kakaoverarbeiter, mit denen ich gesprochen habe, kaufen meist nur zertifizierten Kakao: Cargill's LBC kauft zu 100% UTZ-zertifizierten Kakao (I25:112,140), Touton arbeitet eng mit der LBC Eleho zusammen, die nur an Touton zertifizierte Bohnen verkauft, normale Kakaobohnen kauft Touton von der staatlichen PBC (I27), ECOM (ver)kauft UTZ und Fairtrade zertifizierte Bohnen (I28); einzig Nyonkopa kauft zertifizierte und normale Kakaobohnen (I26).

Auch meine Interviewpartner/innen bestätigen diese Beobachtung (I7:435-444, I2:314-325, I33:354-363) und begründen dies einerseits mit Zertifizierungsprogrammen (I33:364): Zertifizierungen erfordern mitunter die Garantie von *traceability* (I9:116-132); durch eine eigene LBC ist der Kakao rückverfolgbar.⁵ Zudem ermöglicht eine eigene LBC den direkten Kontakt mit Kakaobauern/bäuerinnen; sie zu trainieren, damit sie die Standards erfüllen (Abb. 19, I2:285-295, I33:367-387). Einer meiner Interviewpartner sieht den direkten Kontakt durch eigene LBCs inkl. der Gründung von „economic cooperatives“ (vgl. Kap. 4.5.) als eine Strategie der Unternehmen, ihr Interesse – ein konstantes Angebot von Kakaobohnen

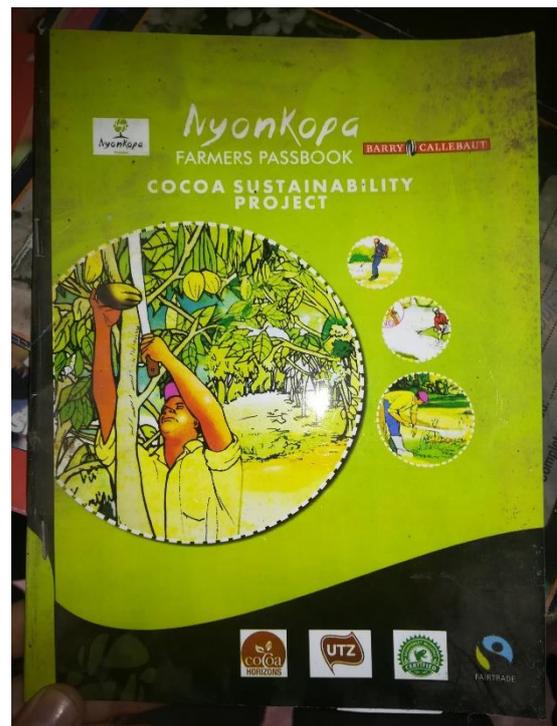


Abbildung 19: Handbuch für Kakaobauern/bäuerinnen der LBC Nyonkopa

zu einer bestimmten Qualität und einem bestimmten Preis – zu befriedigen:

„I think, I think that sometimes, you know when people have interests. All of us have interests. [...] Now multinational companies have an interest. They want constant supply of cocoa beans at a reduced price for them to produce chocolate and make profits. So, they will develop strategies that will help them to get a 24/7 supply of cocoa beans at a certain grade and quality to get that one, and at a certain rate. I don't want to use the word cheap, but at a certain rate, so it is affordable to them. So, they will put systems in the place. So, one of the strategies they have developed is to come closer to the cocoa farmer, have a region of cocoa farmers and produce. And then when you produce with guarantee it is for us. So, we have a cooperative here. So, they have camp. So, that is segregating cocoa production at different levels.“ (I3:664-677)

⁵ Nach LAVEN ET AL. (2016:279) war Ghana's Kakao immer *traceable*. Dass die kakaoverarbeitenden Unternehmen eigene LBCs gründen, führen sie auf deren Interesse zurück, mehr Kontrolle über die Güterkette und einen besseren Informationsfluss zu haben.

Grundsätzlich sehen meine Interviewpartner/innen die Trader/Kakaoverarbeiter/Schokoladenhersteller/Multinationals oftmals als keine machtvollen Akteure in Ghana's Kakaosektor an (I21:31-57, I30:375-387, I31:286-293). Einer meiner Interviewpartner stellt aber fest, dass sie mit der Gründung ihrer eigenen LBC nun zentrale Schlüsselakteure in Ghana sind (I33:354-363). Seiner Meinung nach funktioniert es bis jetzt gut, dass die Trader/Verarbeiter/multinationalen Unternehmen ihre eigene LBC haben; in gewisser Weise unterstützen sie sogar die Arbeit der *extension agents*, da sie die Bauern/Bäuerinnen auch trainieren. Manchmal kooperieren die Trader/Verarbeiter/multinationalen Unternehmen inkl. ihrer LBC mit den *extension agents* von CHED, wie z.B. Cargill (I33:367-387, I24:278-301, I25, I26:179f) Zukünftig sieht mein Interviewpartner aber einen Interessenskonflikt zwischen den Tradern/Verarbeitern/multinationalen Unternehmen inkl. LBC und Kooperativen, die eine eigene LBC gründen:

„But where I see conflicts generating is when the cooperatives have their certificate, they can buy cocoa, there are cooperate certificates. //Again! The cooperatives?! // The cooperatives can buy cocoa with their cooperative certificates, certificate of registration. It gives them the authorization to engage in marketing of cocoa. So, you take for instance Kuappa Kokoo, it is a farmer cooperative. So, where I see a conflict coming in is when the cooperatives are getting into buying of cocoa and becoming LBCs themselves. And I swear that challenge will come. //Why?// Because by that time it will be cooperative by farmers run by farmers. So, at that level farmers should be willing to buy their own cocoa. And they will be selling to their own cooperatives. And then that is where the friction will start with these multinational licence buying companies, because where farmer cooperatives can buy from their own members. [...] So, then they will not be getting the cocoa. So, that is where I see in the near future when these cooperatives are able to raise the needed finance to start buying cocoa and becomes LBC, that is where I see the conflicts coming.” (I33:375-387)

Derzeit ist Kuappa Kokoo die einzige Kooperative, welche eine eigene LBC hat (vgl. BARRIENTOS/ASENSO-OKYERE 2009:99). Die Association „Cocoa Paa“ möchte eine eigene LBC gründen (I19:377f).

Laut Tradern/Kakaoverarbeitern wird eine eigene LBC nicht nur aufgrund von *traceability* für Zertifizierungen gegründet, sondern auch weil der direkte Kontakt mit den Kakaobauern/bäuerinnen die Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsprogramme⁶ ermöglicht, z.B. Barry Callebaut's „Cocoa Horizons“ (I25).

⁶ Ein Gewerkschafter bewertet die Nachhaltigkeitsprogramme zur Förderung von Produktivität positiv, jedoch als nicht ausreichend, um die Arbeitsbedingungen für Kakaobauern/bäuerinnen zu verbessern. (I3)

Kakaoverarbeitung zu Zwischenprodukten

Laut COCOBOD (2016:12) gibt es in Ghana sieben Unternehmen, welche Kakao zu Zwischenprodukten verarbeiten. Die Kakaoverarbeitung in Ghana wird dominiert von den multinationalen Unternehmen Cargill, Barry Callebaut und Olam (I7:414-419). Gemeinsam haben sie einen Marktanteil von 71% (vgl. COCOBOD 2016:12, Abb. 20). Die multinationalen Unternehmen verarbeiten Kakao zu Zwischenprodukten, die v.a. für den Export bestimmt sind (I22:28-49). Es gibt auch ghanaische Unternehmen, die Kakaobohnen zu Zwischenprodukten verarbeiten: die teilprivatisierte Cocoa Processing Company (CPC) und das Joint Venture WAMCO Mills⁷, die privaten Unternehmen Niché, Bd Associates („Chocomac“), Afrotropic und PlotEnterprise⁸ (I7:141ff, COCOBOD 2016:12, AFROTROPIC 2019, PLOTGHANA 2019). Nach GRUMILLER ET AL. (2018:27) arbeiten 2016/17 geschätzte 2100 Personen im Grinding-Sektor.

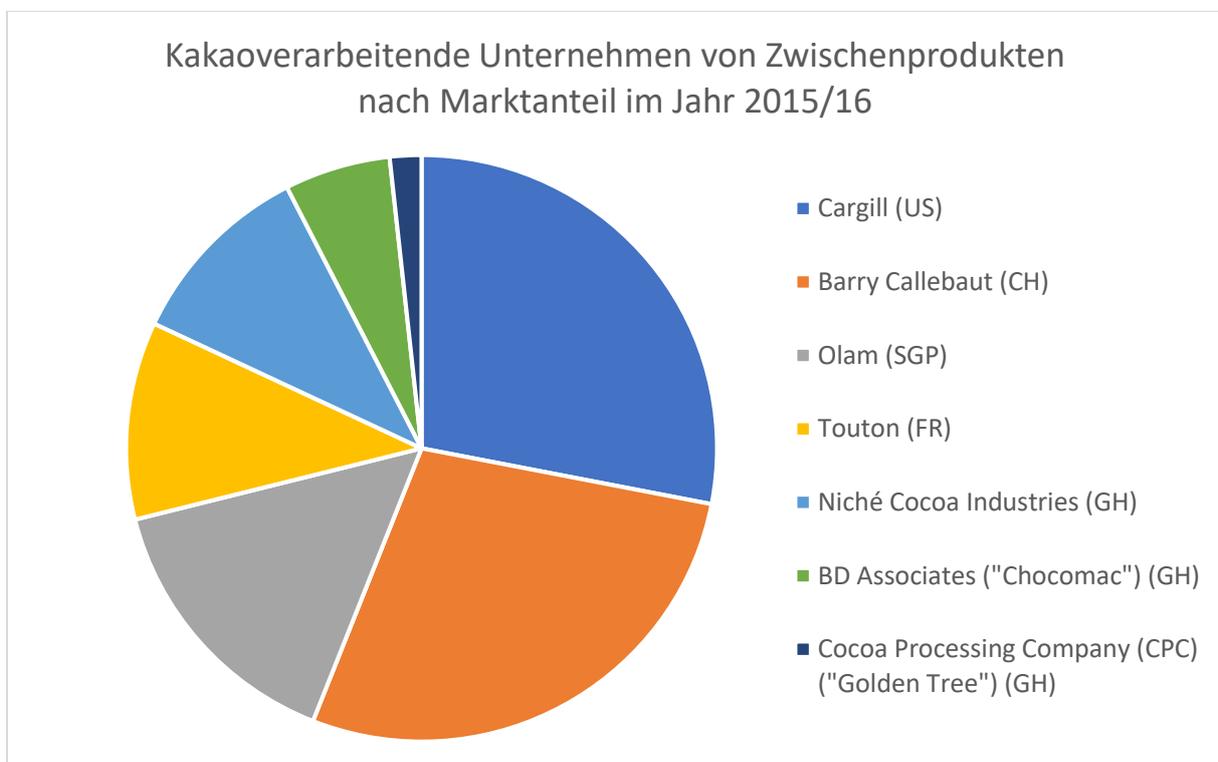


Abbildung 20: Kakaoverarbeitende Unternehmen von Zwischenprodukten nach Marktanteil im Jahr 2015/16 (Quelle: COCOBOD 2016)

Einheimische ghanaische Unternehmen betreten den Markt für Kakaoverarbeitung zu Zwischenprodukten. Ein Grund, der den Markteintritt von Unternehmen im Produktionsland befördert, ist, dass die industriellen Fähigkeiten für Kakaovermahlung („grinding“) relativ gering sind (NEILSON ET AL. 2018:411). Eine Interviewpartnerin kommentiert aber, dass die Kapazität

⁷ WAMCO erscheint nicht in den COCOBOD-Zahlen von 2015/16, da das Unternehmen 2014 zahlungsunfähig war. Es wurde aber 2016 subventioniert und nahm die Produktion wieder auf. (vgl. BUSINESSGHANA 2018)

⁸ Afrotropic und PlotEnterprise erscheinen nicht in den Zahlen von COCOBOD. Laut den Unternehmenswebsites und meinen Interviews sind die Unternehmen aber tätig.

von einheimischen Unternehmen wie z.B. Niché nicht annähernd so groß sind wie die der drei Multinationales (I7:414-419). Erschwert wird die Kakaoverarbeitung von heimischen Unternehmen durch hohe Kapitalkosten und damit die Schwierigkeit, Kakaobohnen zu erwerben, sowie das kleine Angebot billiger Kakaobohnen in der Nebensaison. (vgl. GRUMILLER ET AL. 2018:99)

Seit den 2000ern gibt es einen sogenannten Trend zum „origin grinding“: Der einst in Europa verarbeitete Kakao wird von den *lead firms* zunehmend in den Produktionsländern verarbeitet. Für Ghana wird dieser Trend einerseits erklärt durch steuerliche Anreize der Freihandelszone in Tema⁹, durch einen Rabatt auf kleine Kakaobohnen in der Nebensaison¹⁰ und indirekt durch die politische Instabilität in der Elfenbeinküste (vgl. GRUMILLER 2018:28). Andererseits wird argumentiert, dass dieser Trend auf eine Unternehmensstrategie zurückzuführen ist, mit der sich *lead firms* den Zugang zu Kakao sichern wollen: Die Nachfrage nach Kakao steigt, v.a. in Asien, die Produktionsmöglichkeiten sind jedoch weltweit begrenzt (vgl. FOLD/NEILSON 2016:202; GRUMILLER ET AL. 2018:99); aufgrund klimatischer und ökologischer Bedingungen kann Kakao nur in bestimmten Gebieten angebaut werden. Zudem erfordert die steigende Markensensibilität im Globalen Norden ein Markenmanagement von Unternehmen und somit mehr Kontrolle über die Güterkette. Dies führt dazu, dass Kakaoverarbeiter zunehmend ihre Fabriken in die Produktionsländer verlagern (vgl. FOLD/NEILSON 2016:202) und in Ghana ihre eigene LBC gründen.

Schokoladenherstellung

Schokoladenhersteller gibt es in Ghana nur wenige: Es dominiert CPC, die unter der Marke „Golden Tree Chocolate“ Produkte für den lokalen und regionalen Markt (v.a. Nigeria) herstellt. Niché verkauft v.a. Zwischenprodukte an Touton und Olam, produziert aber seit kurzem auch Schokolade für den lokalen, regionalen und asiatischen Markt. Damit ist Niché ein Paradebeispiel für wirtschaftliches Upgrading im Kakaosektor in Ghana. Nestlé Ghana, Kraft Heinz Company (früher Cadbury und Cadbury-Kraft) und Promasidor produzieren u.a. Schokoladendrinks. Zudem existieren noch ein paar kleine Handwerksschokolademanufakturen wie z.B. fairafri und 57chocolate. „Divine Chocolate“ ist ein Fairtrade-Schokoladenhersteller in Groß-

⁹ Z.B. muss ein Unternehmen, das sich in der Freihandelszone ansiedelt, in den ersten zehn Jahren keine Körperschaftsteuer zahlen und dann statt 25% nur 8%. (vgl. NEWMAN/PAGE 2017, zit. nach GRUMILLER ET AL. 2018:98)

¹⁰ Kakaoverarbeitende Unternehmen erhalten in Ghana einen Rabatt von 20% auf die kleineren Kakaobohnen der Nebensaison. Den ghanaischen Kakaoverarbeitern nach ist dieser Rabatt sehr wichtig, um profitabel in Ghana zu verarbeiten, da die Kosten für Elektrizität und die häufigen Stromausfälle die Verarbeitung erschweren. (vgl. GRUMILLER 2018:28)

britannien, den die Kakaokooperative „Kuapa Kokoo“ teilweise besitzt. (vgl. BARRIENTOS/ASENSO-OKYERE 2009:102, GRUMILLER ET AL. 2018:99f, GRUMILLER 2018:29, PROMASIDOR 2019).

Grundsätzlich gibt es für Schokoladenhersteller in Ghana, die für den lokalen/regionalen Markt oder auch für Übersee Schokolade produzieren, einige Markteintrittsbarrieren: hohe Produktionskosten aufgrund hoher Stromkosten und der Notwendigkeit, teure Inputs wie Milch und Zucker zu importieren; hohe Kapitalkosten für lokale Investoren; hohe Transportkosten für den Export aufgrund der Notwendigkeit, die Schokolade zu kühlen; große multinationale Unternehmen nutzen Skalen- und Verbundeffekte, haben Know-How und Fabriken in den zentralen Konsummärkten; steigender Wettbewerb am kleinen, aber wachsenden lokalen/regionalen Markt; im Vergleich zu europäischen Standards relativ unterentwickelte Produkte. (vgl. GRUMILLER ET AL. 2018:100)

4.3. Price-Setting-Mechanismus inkl. COCOSHE

In Ghana gibt es einen staatlich fixierten Mindestpreis für Kakao – den „Producer Price“. Dieser wird jährlich Anfang Oktober im „Producer Price Review Committee“ von verschiedenen Stakeholdern verhandelt.

Price-Fixing

Vor Saisonbeginn (September) hat CMC, die Marketingabteilung von COCOBOD, 70-80% des Kakaos auf Forwardmärkten an Trader und Kakaoverarbeiter verkauft (I13:26-56). Den Rest verkauft CMC während der Erntesaison auf Spotmärkten (vgl. VAN HUELLEN 2015:257). Basierend auf den Forwardpreisen kann COCOBOD voraussagen, wie der Preis zu Jahresende sein wird – der *FOB-Preis* (in Dollar). Der *FOB-Preis* wird zusammengerechnet mit der vorhergesagten Wechselkursrate der Bank of Ghana und der festgestellten Größe des Kakaos des COCOBOD-Department of Research und zeigt schließlich den „Gross FOB-Price“ an. Dann werden die Industriekosten abgezogen: Jutesäcke für den Transport, Stipendien für Kakakobauern/bäuerinnen, *hazard programmes* wie *mass-spraying*, *high-tech fertilization*, *hand pollination*. Man erhält den „Net FOB-Preis“. (I13:26-46)

Im „Producer Price Review Committee“ (PPRC) verhandeln seit 2001 jährlich alle Stakeholder, wie der *Net FOB-Preis* unter ihnen aufgeteilt wird. (I13:26-46) Beim „Price-Fixing“ bestimmen sie den *Producer Price* – den fixierten Mindestpreis, den die Bauern erhalten – die Handelsspanne der LBCs, der COCOBOD-Tochterunternehmen und der LKW-Fahrer/innen sowie

Steuern und Abgaben. (I13:2-20) Das PPRC steht unter dem Vorsitz des Landwirtschaftsministers. Im Gremium sind folgende Stakeholder repräsentiert: Zwei Personen von COCOSHE, welche die Interessen der Kakaobauern/bäuerinnen vertreten sollen, jeweils eine Person für die LBCs, die „Cocoa Hauliers Association“ (LAVEN ET AL. 2016:24) – eine Transportassociation, COCOBOD und jede seiner fünf Tochtergesellschaften sowie die Bank of Ghana. (I13:2-20) Das COCOBOD-Department of Research rechnet den Stakeholdern Szenarien und ihre Auswirkungen vor (I13:26-46). Das Institute for Economic and Social Research (ESR) referiert und beobachtet „to make sure it is a fair system“ (I13:2-20). Insgesamt verhandeln ca. zehn Personen ab September – kurz vor der Haupterntesaison – meist um die fünf Mal im *Cocoa House*. (Abb. 22, I13:53-60, I13:68-75) „Everyone is fighting for his cake“, kommentiert mein Interviewpartner bei COCOBOD. (I13:53-60)

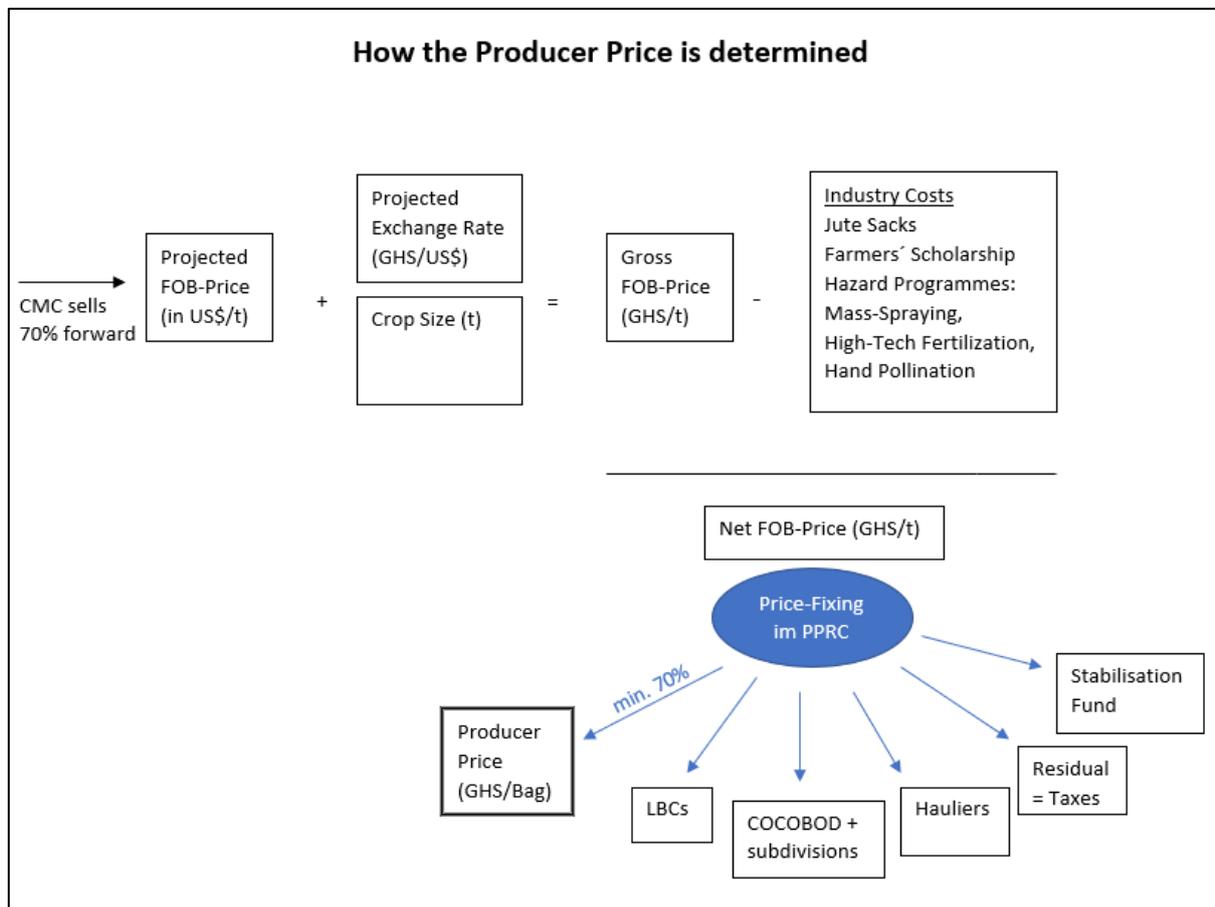


Abbildung 21: Zustandekommen des Producer Price (eigene Darstellung; Quelle: I13, VAN HUELLEN 2015:266ff)

Seit 1999/2000 ist in der Konstitution festgeschrieben, dass die Kakaobauern min. 70% des *Net FOB-Price* – den *Producer Price* – bekommen müssen. (I13:26-46, VAN HUELLEN 2015:266f) Dabei handelt es sich um einen „constant price based on percentage“, der jährlich auf Basis des Weltmarktpreises festgelegt wird (I3:147-152). 2018/19 betrug der *Producer Price* 475 Cedi/64-kg Sack, soviel wie im Vorjahr 2017/18 (I31:64).

Ein Teil des *Net FOB-Price* fließt in einen Stabilisierungsfond, den COCOBOD verwaltet (vgl. VAN HUELLEN 2015:267). 2011/12 wurde beispielsweise 0,58% des *Net FOB-Price* in den Stabilisierungsfond eingezahlt. (vgl. LAVEN ET AL. 2016:24) Der Stabilisierungsfond soll starke Preisschwankungen des *Producer Prices* ausgleichen: Fällt der tatsächliche *FOB-Preis* unter den projizierten Preis, zahlt die Regierung den Kakaobauern/bäuerinnen die Differenz. Steigt der tatsächliche *FOB-Preis* über den projizierten Preis, zahlt COCOBOD den Kakaobauern/bäuerinnen am Ende des Jahres einen Bonus. COCOBOD spielt somit eine zentrale Rolle in der Senkung der Preisvolatilität. (vgl. BARRIENTOS/ASSENSO-OKYERE 2008:96) Im Jahr 2019 ist der Stabilisierungsfond durch den massiven Preisverfall 2016/17 geleert. Zudem musste die Regierung – um den *Producer Price* 2016-18 beizubehalten – Gelder aus anderen Sektoren verwenden, das Budget von COCOBOD und den LBCs wurde massiv gekürzt. (vgl. MAILE 2019a)



Abbildung 22: COCOBOD Hauptgebäude



Abbildung 23: Board/Führungsgremium von COCOBOD inkl. zwei Kakaobauernvertreter von COCOSHE und einem Arbeitnehmervertreter

Verhandlungsmacht der Kakaobauern/bäuerinnen

Auf meine Frage, ob die Kakaobauern/bäuerinnen im PPRC nicht einfach überstimmt werden können, wenn sie bloß zwei Stimmen haben, die anderen zusammen jedoch insgesamt neun Stimmen, antwortet mein Interviewpartner bei COCOBOD:

„Bank of Ghana is neutral, ESR is neutral, COCOBOD I would say is also neutral. So, but when at the committee the MOST important person there is the farmer. //Ok.// The farmer must be satisfied before the rest is shared. //Ok, ok.// That is the must, the farmer is taking care of, first. //Yes.// Without the farmer nobody counts.“ (I13:56-60)

Wenn in den Verhandlungen keine Einigung erzielt wird, liegt das laut meinem Interviewpartner meist nicht an den Kakaobauern/bäuerinnen, sondern an den anderen Stakeholdern, z.B. meinen die LBCs, dass sie mit ihrer Gewinnmarge ihren Betriebsaufwand nicht decken können. Ist dies der Fall, kommt der Landwirtschaftsminister. Er hört beide Seiten an und „hilft dann, zu einem Kompromiss zu kommen“ (I13:75-86, übersetzt).

VAN HUELLEN (2015:269) meint, dass die Verhandlungsmacht der Kakaobauern/bäuerinnen im PPRC v.a. dadurch gestärkt wird, dass die Kakaobauern/bäuerinnen einen wichtigen Anteil der Bevölkerung darstellen. Da in Ghana die Regierung demokratisch gewählt wird, haben die 800.000 Kakaobauernhaushalte eine gewisse politische Macht (Kakaobauern/bäuerinnen = Wählerstimmen)¹¹. Jedoch können andere Stakeholder ihre Macht durch enge Beziehungen zur politischen Elite ausüben – Stichwort Korruption. V.a. dass die Industriekosten nicht im PPRC verhandelt werden, sondern vor den Verhandlungen im PPRC vom *Gross FOB-Preis* abgezogen werden, lässt der Regierung Handlungsspielraum in der Verteilung dieses Geldes. VAN HUELLEN (2015:265) kritisiert z.B., dass 20-30% der Industriekosten aufgrund ineffizienter Implementierung des *mass-spraying*s zustande kommen. Die Aufträge dafür sollen anstatt von Transportkapazitäten nach politischer Nähe vergeben werden.

Einer meiner Interviewpartner meint, dass es zwischen der Regierung und den Kakaobauern/bäuerinnen einen „gap of understanding“ gibt: Die Regierung argumentiert, dass sie das „cocoa money“ verwendet, um Straßen in Kakaogebiete zu bauen, um Trinkwasser zur Verfügung zu stellen, um Schulen zu bauen, um Inputs zu finanzieren, um COCOBOD selbst zu finanzieren, usw.. Die Kakaobauern/bäuerinnen wissen das manchmal nicht oder wollen das nicht. Zwischen den Kakaobauern/bäuerinnen und der Regierung gibt es daher eine Kommunikations- und Informationslücke. (I30:286-297) Infolge fühlen sich die Kakaobauern/bäuerinnen von der Regierung betrogen (I2:29-32).

Preistrends

Abb. 24 zeigt die Entwicklung des Kakaoweltmarktpreises von 2005 bis 2019. Im Kontext dieser Arbeit ist v.a. der Preisverfall 2016/17 wichtig.

¹¹ 2018 hat Ghana rund 30 Millionen Einwohner. (vgl. WELTBANK 2019b) Ab 18 darf man wählen, weshalb die wahlberechtigte Bevölkerung ca. 15 Mio. ausmacht. (vgl. UNFPA 2019) Somit stellen Kakaobauernhaushalte mehr als 5% der wahlberechtigten Bevölkerung dar.

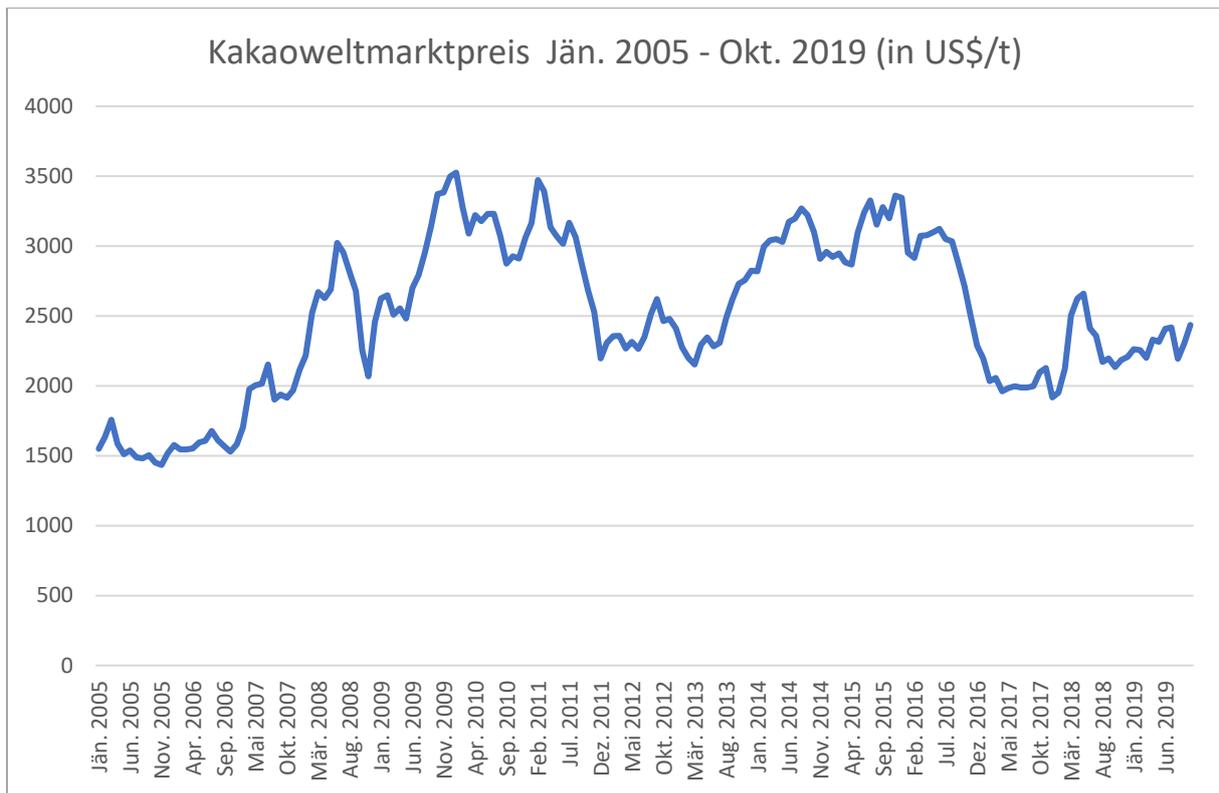


Abbildung 24: Kakaoweltmarktpreis Jän.2005 - Okt. 2019 (Quelle: ICCO 2019)

Der Preistrend in Ghana zeigt, dass der *Producer Price* für die Kakaobauern/bäuerinnen in den letzten Jahren nominal stark stieg, rechnet man aber die Inflation und den Wechselkursverlust hinzu, lässt sich nur eine kleine Preissteigerung erkennen. (vgl. LAVEN ET AL. 2016:23) Im Vergleich zu anderen Ländern zeigt sich, dass der Preis, den die Bauern/Bäuerinnen in Ghana erhalten, zwar niedriger ist, dafür allerdings stabiler (Abb. 25, MAILE 2019d). Dabei muss beachtet werden, dass Kakaobauern/bäuerinnen in Ghana auch Leistungen von COCOBOD erhalten.

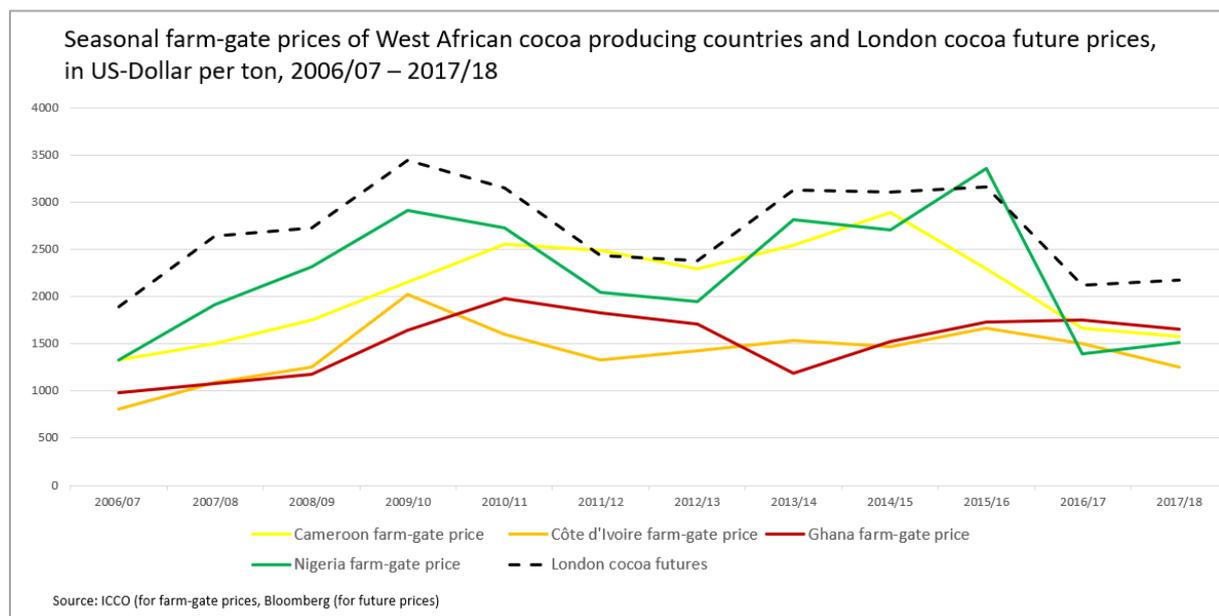


Abbildung 25: Preistrends – Realer Producer Price und Weltmarktpreis (Quelle: MAILE 2019d)

Cocoa, Coffee and Shea Butter Association (COCOSHE)

COCOSHE ist die einzige Bauernorganisation, die von COCOBOD zu den Preisverhandlungen eingeladen wird. (I29:446-454) Andere Kooperativen/Associations oder die Gewerkschaft haben keinen direkten Einfluss auf das *Price-Fixing*. (I2:394-403, I33:307-311, I30:172f) COCOSHE wird von COCOBOD als Interessensvertretung, die alle Kakaobauern/bäuerinnen vertritt, wahrgenommen (I13:177-188).

Die Vertreter von COCOSHE, die im PPRC sitzen, werden nicht demokratisch gewählt. (vgl. VAN HUELLEN 2015:269) Der *national chief farmer* von COCOSHE erklärt, dass er selbst zwei Mitglieder der Association bestimmt: „I select them. I will choose 2 or 3 farmers plus me and then we go there. //Ok, and how do you select them?// Because I am the national chief farmer...“ (I23).

Selbst empfindet COCOSHE, dass sie sehr wohl Einfluss auf die Gestaltung des *Producer Prices* und Einspruchsmöglichkeiten haben:

„I: I wanted to ask you, because I know you are sitting in this price-fixing committee where the price is determined at COCOBOD. And I wanted to ask you, how do you see your power? Like, the things you present, the things you say, are they taken seriously [!] //Yes.// by all the other actors or how do you see your power?

B: Why not?! Because the price review, we have a chance to contribute. Before we put it, buyers' margin, every branch at COCOBOD, they will give all of them. But the farmers, we will let that one go up, before we will agree. We are negotiating. [...] We discuss. And you know, no cocoa, no worker. No cocoa, no hauliers. So, it is the cocoa who come before the workers get their pay. So, if you don't go and get the farmer higher, then you take all and leave the farmer, then you are doing a bad job. We don't agree. Recently, I have two of my members in the main board of COCOBOD.“ (GP11)

Unter den Kooperativen/Associations und Gewerkschaften herrscht jedoch die kollektive Meinung, dass der *Producer Price* von der Regierung bestimmt wird (I31:251, I30:175-180, I2:394-403):

„Even the pricing is not done in consultation with the farmers. Government comes out with the price. [...] It is more or less dictated. But it is not a collective decision.“ (I30:175-220)

„Our influence, like our association or an association like us, our influence to the government is less. We can't say anything. It is not easy for us to say anything. Because collectively government has already decided on the board, I mean they have already fixed a board. And then government may say, I mean the board is established by the government. So, they dictate through them what they think that has to be done with pricing of cocoa and that, you understand?!“ (I2:394-398)

Die Kooperativen/Associations kritisieren, dass sie sich nicht von COCOSHE vertreten fühlen (I32:160-168, I29:324-330, I33:161-174). Dies wird erstens durch fehlende dezentrale Organi-

sationsstrukturen begründet: Die *district*-Ebene setzt sich nicht mit Kakaobauern/bäuerinnen zusammen, es gibt weder Seminare noch Veranstaltungen, bei denen man die Informationen der Basis mitteilt oder Regierungsmaßnahmen mit den Kakaobauern/bäuerinnen diskutiert (I29:114-148, I33:161-174). Zweitens ist COCOSHE als Association für drei verschiedene Güter zuständig: Kaffee, Sheabutter und Kakao. Die Kooperativen möchten, dass sie nur von Kakaobauern/bäuerinnen vertreten werden (I31:214-219). Drittens wird COCOSHE von den Kooperativen und Associations zumeist als eine relativ stille Interessenvertretung im PPRC wahrgenommen, die mit der Regierung konform geht:

„You see, when you talk about it, they will say, ‘Oh, farmers, you have it on our board. Any pricing programmes, we invite some of the farmers that national chief farmer, regional chief farmer, they bargain on their price.’ So, when it comes out, the farmers representatives are present. That is all.“ (I29:325-328)

„When you go to the board, you will find out that the tools of the farmers... As I will put it, in Ghana it has been politicized. Those who are on the board on the pricing of the cocoa, they may be chosen by the other cocoa boarders. We don’t want it.“ (I31:198-200)

Ein Kooperativenmitglied erklärt, dass es manche Konflikte zwischen den Kooperativen und COCOSHE gibt, weil es die *chief farmer*-Struktur mit COCOSHE schon sehr lange, seit Ghanas Unabhängigkeit gibt, während das Konzept der Kooperativen neu ist und v.a. seit 2010/11 beboren wird. Die Beziehung zwischen den *chief farmer* in den einzelnen *districts* und den Kooperativen ist verschieden: Manchmal sind die *chief farmer* Kooperativenmitglieder und sehr engagiert. Manchmal wird die Idee der Kooperativen von den *chief farmers* als Wettbewerb wahrgenommen. (I33:192-197)

Auch die Gewerkschaften sehen in COCOSHE v.a. ein Organisations- und Kommunikationsproblem: Da COCOSHE keine Büros in den Regionen und *districts* hat, ist der Kommunikationskanal unterbrochen. Kakaobauern/bäuerinnen können einerseits ihre Probleme und Anliegen nicht weitergeben und vice versa gelangen die Informationen nicht an die Kakaobauern/bäuerinnen. (I35:382-387, I35:412-420) COCOSHE ist keine Grassroots-Organisation und dessen demokratischen Strukturen werden in Frage gestellt:

„Mhm, yes, so when you go deep, the farmers sitting there, whether they were elected collectively by farmers, that is another thing. //Ok// You have farmers who are vocal and they find their way making noise, but as to whether they have a structure that brought them up there is another thing.“ (I30:204-206)

Aus diesen Kritiken heraus wird einerseits eine Dezentralisierung von COCOSHE gefordert (I29:324-330), andererseits, dass mehrere verschiedene Kooperativen die Kakaobauern/bäuerinnen im PPRC vertreten (vgl. Kap. 3.1.2.).

Prämien durch Zertifizierungen

„Quality cocoa“, zertifizierter Kakao, hat keinen eigenen Preis. Für ihn wird eine zusätzliche Prämie, welche auf den *Producer Price* aufgeschlagen wird, bezahlt. (vgl. Laven et al. 2016:23, I31:262ff)

Wie und wie hoch die Prämien festgelegt werden und ob sie materiell gebunden sind, unterscheidet sich je nach Zertifizierung und Käufer: Fairtrade garantiert einen Mindestpreis (I31:251-253, I33:463-472). Manche Käufer/innen zahlen sogar mehr als den Fairtrade-Mindestpreis. Dies ist laut meinen Interviewpartner/innen abhängig von der Menge, der Qualität, dem Markt und der Marktbeziehung. (I31:258ff) Bei UTZ/RA bestimmen laut einem Interviewpartner die Käufer die Prämien: „It [UTZ] is not regulated like Fairtrade. The buyer brings its own premium that he can give. And if you can accept, you have a deal with them, if not, then they go away.“ (I31:266f) Meine Interviewpartnerin bei Cocoa Paa meint hingegen, dass trotz der Schwierigkeit, einen Käufer für zertifizierte UTZ-Kakaobohnen zu finden, die Association einen „fairen Deal“ aushandeln kann:

„So, the fact that I don't have anyone to buy now, doesn't mean that if somebody comes to buy, the person tells me, oh, ok, I will give you 2 cedis for it and let me. I mean, if we have it down, it is there, you know that no one is buying, even though this is not the best thing. But it doesn't also mean that when you get a buyer, the buyer should tell you, I am giving you that, so take it or leave it, there should be negotiations. Cause whatever we do should be the interest of the farmers, the farmers should benefit. So, the farmers at any point know that we have somebody buying the cocoa or somebody not buying. If there is nobody buying, we let them know that we haven't gotten anybody to buy, so it will go for the price that the government is offering. And if somebody is buying, they also trust us that we do good negotiations for them. So, that is how it works.“ (I19:154-185)

Die Kooperativen betonen, dass sie bei Fairtrade mehr Kontrolle über die Prämie haben. Denn bei Fairtrade überweisen die Käufer die Prämie direkt auf den Bankaccount der Kooperative, während bei UTZ die LBC die Prämie erhält. Die Kooperative entscheidet, wieviel sie den Bauern/Bäuerinnen bezahlen. (I31:266-271, I33:453-458, I12:298ff) Bei Fairtrade entscheidet hingegen die Kooperative demokratisch, was mit der Prämie gemacht wird. Bei UTZ entscheidet das hingegen die LBC. (I31:272-280, I12:304ff) So erklärt eine Interviewpartner/in, dass die Verträge zwischen Schokoladenhersteller/Trader/Kakaoverarbeiter auch eine materielle Gebundenheit des UTZ/RA-Premiums beinhalten können:

„So, let’s say, the trader or the chocolate manufacturer or who is buying it finally, can say that for the [UTZ] premium that we are paying we want you to lose a percentage to train you in some of these things, or to buy inputs for them. Don’t give them 100% cash, give them maybe 70% cash and 30% in other items. So, that arrangement is there and then we both agree.” (I19:287-292)

Manchmal wird die Fairtrade-Prämie direkt vom Käufer (Schokoladenhersteller) bezahlt, manchmal über den Trader, immer aber an die Kooperativen, nicht an die LBCs. (I4:490-497) LBCs werden von Fairtrade nicht zertifiziert, von anderen Labels (UTZ/RA, biologisch) schon (I12:306ff). Die einzige biologisch zertifizierte Association, die ich besuche, meint, dass ihre LBC in Übereinkunft mit COCOBOD die Prämie für biologischen Kakao mit den Käufern aushandelt (I29:304-318).

Wie die Prämie auf die Kakaobauern/bäuerinnen verteilt wird, richtet sich meist nach ihrer Produktionsmenge (I29:582-586). Abhängig von der Qualität und der Menge wird die Prämie berechnet (I29:200-228).

4.4. Gewerkschaften in Ghanas Kakaosektor: GAWU, ICU

Im Kakaosektor in Ghana spielen grundsätzlich zwei Gewerkschaften eine Rolle: die General Agriculture and Workers’ Union (GAWU) und die Industrial And Commercial Workers’ Union (ICU). GAWU organisiert COCOBOD-Mitarbeiter/innen im *preharvest*-Bereich und Kakaobauern/bäuerinnen. ICU organisiert COCOBOD-Mitarbeiter/innen im *postharvest*-Bereich, formale Arbeiter/innen in der kakaoverarbeitenden Industrie, Beschäftigte der LBCs und bei Kuappa Kokoo – der einzigen Kooperative, die Arbeiter/innen beschäftigt (Abb. 14). In Ghana kann man Beschäftigte eines Sektors nicht strikt einer Gewerkschaft zuordnen. Denn der Industrial Relations Act 299, welcher Gewerkschaften auf die Organisation ihrer Branchen beschränkte z.B. ICU auf Industrie und Gewerbe, wurde 2003 durch den Labour Act 651 ersetzt. Dieser erlaubt einer Gewerkschaft, Leute in allen Sektoren zu organisieren. (I22:9-23) Die wichtigsten Unternehmen im ghanaischen Kakaosektor konnten aber identifiziert und meist einer der beiden Gewerkschaften zugeordnet werden.

General Agricultural Workers’ Union (GAWU)

GAWU ist eine „worker organisation“ (I30:4f), die auf allen Ebenen für faire Arbeitsstandards wirbt, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft (I3:164-165). Die vier Prinzipien von GAWU sind: Fairness, ein Recht auf *Decent Work*, sozialer Dialog und *unity of purpose* (I8:214-218). Die Gewerkschaft wurde 1959 von COCOBOD-Mitarbeiter/innen

gegründet, um Probleme in der Kakao-Wertschöpfungskette zu adressieren (I3:8-14). Heute ist GAWU eine Teilorganisation des Trade Unions Congress of Ghana (GTUC) (I30:3f), hat 60.000 Mitglieder im formellen und 25.000 Mitglieder im informellen Sektor (I30:4f, I3:828f, I3:854, I3:41-46). Letztere organisiert GAWU seit 1979 als sogenannte „rural informal economy workers“, welche „small-scale farmers“ inkludieren (vgl. TAGOE ET AL. 2014:4). So fasst einer meiner Interviewpartner/innen zusammen: „Ah, you, like I said, you know, I told you GAWU is a workers' organization and farmers are workers, even though in the informal sector“ (I30:42ff). Die Mitglieder im Kakaosektor sind zentral, die anderen Mitglieder sind aus anderen landwirtschaftlichen Sektoren wie dem Palmöl-, Gummi-, Bananen-, Reissektor, der Forstwirtschaft, der Geflügelzucht, aber auch der Nutzpflanzen-, Tier- und Nahrungsmittelwissenschaft und dem Bildungssektor (I3:8-14, I8:8-13, I30:22f, TAGOE ET AL. 2014:4). Damit ist GAWU jene Gewerkschaft in Ghana, die die meisten landwirtschaftlichen Beschäftigten und Bauern/Bäuerinnen organisiert (vgl. TAGOE ET AL. 2014:4).

Bezogen auf den Kakaosektor sind ca. 50-60% der COCOBOD-Mitarbeiter/innen (I3:20-23) – nach eigenen Berechnungen rund 4500 Personen – und ca. 25.000 Kakaobauern/bäuerinnen aus den sieben Kakaoregionen Ghanas in GAWU organisiert (I3:828f). GAWU ist die einzige Gewerkschaft in Afrika, welche Kakaobauern/bäuerinnen als Mitglieder akzeptiert (I3:14-18, I30:154ff). Mein Interviewpartner erklärt:

„Äh, we have over 25.000 members of the `rural workers`, but they can also be called `cocoa farmers`, they can also be called `cocoa farm workers`, they can also be called `cocoa farm families`, but they are all rural workers. We call them `self-employed rural workers`. They are self-employed, because they own their cocoa farm, they work in it.“ (I3:41-46)

Kakaobauern/bäuerinnen sind in GAWUs Gewerkschaftsstrukturen in der sogenannten „cocoa farmers division“ repräsentiert, was durch die Gewerkschaftskonstitution abgesichert ist. Das bedeutet, dass Kakaobauern/bäuerinnen auf allen Ebenen vertreten sind, auch im „national secretary's council“ und an Wahlen teilnehmen können. (I3:14-18, I30:154ff) In den Interviews wurde aber auch klar, dass nicht alle Gewerkschaftsmitglieder die Kakaobauern/bäuerinnen gleichermaßen als Mitglieder ansehen: So betont einer meiner Interviewpartner/innen, dass laut Gewerkschaftskonstitution zwar alle Leute GAWU-Mitglieder sind, die einen Gewerkschaftsbeitrag zahlen, aber für ihn persönlich Kakaobauern/bäuerinnen (noch) keine richtigen Mitglieder sind:

„That, for me, they [GAWU] have their own definition of members. Are you getting me? But for me, until we are not able to get a database where you have all the farmers and the farmers too have your, your secretary contact number, if you have any complain, they can do this complain to those lines, they are not our members.“ (I35:472-480)

Meine Interviewpartner/innen betonen auch, dass bei weitem nicht alle Kakaobauern/bäuerinnen Ghanas GAWU-Mitglieder sind (I30:40f, I30:505-514): 25.000 von 800.000 (~3%). Offizielle regionale Zahlen gibt es keine (I8:319f). Laut dem ehemalige Industrial Relations Officer der Ashanti Region – eine der zentralen Kakaoregionen – gab es aber 2017 in der Ashanti Region 25 *local unions* und 5-7.000 Mitglieder, wovon die Mehrheit (3.700) im informellen Sektor tätig war und aus Kakaobauern/bäuerinnen bestand (I30:483-489, I30:512ff).

GAWU ist eine „self-financing organisation“, die sich durch Mitgliedsbeiträge finanziert (I3:602-616). Formale Arbeiter/innen zahlen 2% ihres Einkommens und somit zwischen 5 und 56 Cedi/Monat (GP1), Bauern/Bäuerinnen zahlen 1,20 Cedi/Monat (GP8, I3:575-580). Zusätzlich finanzieren Partner/innen über Spenden spezifische Projekte, welche als sogenannte „Projects and Grants“ bezeichnet werden. Denn die Mitgliedsbeiträge der Bauern/Bäuerinnen decken nicht die Kosten der Leistungen ab. (vgl. I3:592-600). Diese Spendengelder stammen von Gewerkschaften aus dem globalen Norden: FNV aus den Niederlande ABVV aus Belgien, nicht von NGOs.¹² (I3:859)

GAWU hat Strukturen auf der lokalen, der regionalen und der nationalen Ebene. Will das nationale Office Entscheidungen treffen, muss das im *Board* abgestimmt werden bzw. kann das *Board* auch selbst seine Forderungen einbringen (I35:106-123). Meine Interviewpartner/innen betonen immer wieder, dass GAWU – als Gewerkschaft – eine Grassroots-Organisation ist, welche nicht, wie viele andere Organisationen, politisiert ist:

„[...] generally, trade unions are formed by people themselves, not by us [GAWU officers]” (I30:45)

„And in GAWU, we own the union, we the workers. It is a secretarial, it is a secretarial of all the workers in the agricultural workers in Ghana.” (I35:100ff)

„You know, because the trade unions are not governmental. They are formed by the workers themselves. So, they have a strong voice. You are not suppressed by the government. The founders, no.” (I30:740ff)

Die Mehrheit der „cocoa workers“ in Ghana arbeitet bei COCOBOD (I7:4-23). Die ca. 9000 COCOBOD-Mitarbeiter/innen sind unter den zwei Gewerkschaften aufgeteilt: GAWU ist für den *preharvest*-Bereich (Landwirtschaft, Nutzpflanzen, Landvorbereitung, Samenproduktion, *extension services*) zuständig, ICU für den *postharvest*-Bereich (Verarbeitung) (vgl. COCOBOD 2016:5, I35:88, I3:55-59, I21:16-22). Das bedeutet, dass GAWU für Seed and

¹² Laut Literatur wird GAWU teilweise von NGOs wie Action Aid Ghana oder BUSAC finanziell unterstützt (vgl. AKORSU/BRITWUM 2018:260). Dies wird in meinen Interviews verneint. Laut (BANSE 2013:317) beeinflussen externe Geldgeber/innen zunehmend die gewerkschaftliche Agenda von GAWU. Diese Aussagen werden in meinen Interviews nicht bestätigt.

Production Division (SPD), Cocoa Health and Extension Division (CHED) und Cocoa Research Institute of Ghana (CRIG) verantwortlich ist und u.a. Kollektivvertragsverhandlungen führt, ICU für Quality Control Company (QCC), Cocoa Marketing Company (CMC) und COCOBOD selbst (I7:48ff, I8:171-174, I30:926-938). Zudem muss beachtet werden, dass die Belegschaft jedes Unternehmens in mehreren Gewerkschaften organisiert sein kann. Oft ist es der Fall, dass das *junior staff* und das *senior staff* in verschiedenen Gewerkschaften organisiert ist. GAWU organisiert seit kurzem auch die Führungsebene (*senior staff*) in SPD und CHED (I30:926-938). Das *senior staff* von QCC ist in der Gewerkschaft Quacossa-Quality Control Senior Staff Association organisiert (GP2).

COCOBOD hat sechs Tochtergesellschaften, die jeweils eigenständig agieren und ein eigenes Management sowie eigene Betriebsgewerkschaftsstrukturen („union structure“) haben (I35:27-34). Die sechs *unions* wählen einen sogenannten „supreme chairman“ – „the overall chairman in the cocoa industry“ – und einen Sprecher – den „worker rep“ – der die Interessen der Arbeiter/innen am *Board* von COCOBOD, dem Entscheidungsgremium, vertritt (I35:43-46). Derzeit ist Edward Okoh-Ampofo der *supreme chairman* von COCOBOD und gleichzeitig *national chairman of GAWU*. Der *worker rep* ist Peter Atta-Boakyee, welcher ICU-Mitglied ist, aber für die Interessensvertretung aller COCOBOD-Arbeiter/innen (GAWU+ICU) zuständig ist (I35:27-34, I3:20-23, I30:329-335). Wenn die *unions* eine Forderung haben – sei es eine Lohn-erhöhung, Entgeltzahlungen, usw. - übergeben sie diese Forderung ihrem jeweiligen Management im Tochterunternehmen. Das Management muss, bevor es die Maßnahme implementiert, die Zustimmung vom *Board* einholen und bringt deshalb die Forderung zur Begutachtung in das *Board*. Die Aufgabe des *worker reps* ist es, sicherzustellen, dass der Vorschlag behandelt wird und bei Rückfragen die dahinterstehenden Beweggründe erklären zu können. Deshalb treffen sich die *unions* regelmäßig, um den *worker rep* über ihre Wünsche, Vorhaben und die Situation der Arbeiter/innen zu informieren. (I35:51-57, I35:64-76)

Industrial And Commercial Workers' Union (ICU)

ICU ist keine Teilorganisation von Trade Union Congress of Ghana (GTUC). ICU hat über 100.000 Mitglieder aus vielen verschiedenen Sektoren: Gastronomie, Catering, Hotellerie, Landwirtschaft, Leder- und Kleidungsindustrie, Bausektor, Automobilsektor, Graphiksektor, Banken- und Versicherungssektor (I7:233-236, ICU 2019). Die heterogene Mitgliedschaft geht auf den Industrial Relations Act 651 zurück (I22:9-23).

Bezogen auf den Kakaosektor organisiert ICU geschätzte 10-15.000 Arbeiter/innen (I7:27). Neben den 8-10.000 COCOBOD-Mitarbeiter/innen (I7:37), die ICU seit den 1960ern organisiert (I21:9f), sind auch ca. 2000 Arbeiter/innen in fünf kakaoverarbeitenden Unternehmen ICU-Mitglieder: Die Beschäftigten in der privaten kakaoverarbeitenden Industrie bei Barry Callebaut (ca. 200), Olam, Afrotropic (ca. 300), WAMCO (ca. 300) und der staatlichen kakaoverarbeitenden Industrie CPC (ca. 250)¹³ (I21:228-246, I7:4-23). Die Nestlé-, Cadbury-, Promasidor-Mitarbeiter/innen sind auch ICU-Mitglieder. Es wird aber von meinen Gesprächspartner/innen betont, dass diese Unternehmen weniger Kakao als andere Rohstoffe verarbeiten (I7:267-270, I4:151f). Die 400 Mitarbeiter/innen von Cargill befinden sich momentan in einem Übertrittsprozess, sie wollen – laut ICU – aufgrund qualitativ schlechter Services ihrer jetzigen Gewerkschaft FAWU (Food and Allied Workers' Union) zu ICU wechseln (I22:69-70, I7:253-263, I25:4). Die 284 Beschäftigten bei Niché (vgl. GRUMILLER ET AL. 2018:99f) wollen der Gewerkschaft beitreten und eine *local union* gründen. Das Unternehmen erschwert aber die Gewerkschaftsgründung. Wichtig ist, dass die vielen *contract* und *casual workers* keine Gewerkschaftsmitglieder sind. So sind z.B. bei Barry Callebaut alle permanenten regulären Mitarbeiter/innen Gewerkschaftsmitglieder, *contract* und *casual workers* aber nicht (I22:251-259). Außerdem sind die Mitarbeiter/innen der Transportunternehmen Tasan und Cargo, welche den Kakao verschiffen, Mitglieder bei ICU (I22:28-49), sowie die Beschäftigten der LBCs z.B. bei Akuafa Adamfo Marketing Company (I7:4-23, I11) und die ca. 100 Beschäftigten bei Kuappa Kokoo (GP3, I12:12ff).

ICU finanziert sich durch Mitgliedsbeiträge. Jedes Mitglied zahlt 2% seines monatlichen Lohns an die Gewerkschaft. Dieses Geld verwendet ICU, um die internen Geschäfte am Laufen zu halten (Internes, Pensionen, Lizenzen, Gehältern, Elektrizität, usw.). (I7:451-454) Kooperationspartner/innen finanzieren spezifische Projekte, meist Trainings von Mitgliedern oder die Organisation neuer Mitglieder. Momentan gibt es ein Projekt mit dem niederländischen Gewerkschaftsbund FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), welcher ICU dabei unterstützt, Arbeiter/innen im Kakaosektor zu trainieren, zu schulen und zu organisieren. Davor gab es Projekte mit dem finnischen Gewerkschaftsbund SAK (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö), IndustrieAll und der IUF. (I7:147-157, I7:468-473)

¹³ Zusammengerechnet betragen die ICU-Mitglieder in den fünf kakaoverarbeitenden Betrieben nur ca. 1350 Mitglieder. Es bleibt offen, woher die restlichen 650 Mitglieder kommen.

International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF)

Sowohl GAWU als auch ICU sind Mitglieder der globalen Gewerkschaftsföderation IUF. Die Gewerkschaft hat vier Mitglieder in Ghana. (I4:3-6) Die Gewerkschaft organisiert Arbeiter/innen entlang von Nahrungsmittelketten (vgl. HEROD 2007:138, RIESS 2018b). Eines ihrer „priority crops“ ist Kakao. (I4:30-33)

4.5. Allgemeine Rolle von Kooperativen im ghanaischen Kakaosektor

Zahlen

Laut „Department of Cooperatives“ gibt es in Ghana 693 Kooperativen im Kakaosektor, welche sich im Zeitraum von Jänner 2018 bis Juli 2019 neu registriert haben oder ihre Registrierung erneuert haben. Damit steigt die Anzahl registrierter Kooperativen im Vergleich zum Vorjahr (I34). Min. zehn Personen müssen sich zusammenschließen, damit sie sich als Kooperative registrieren lassen können. Im Durchschnitt hat eine Kooperative im Kakosektor 30-100 Mitglieder. (I24:121-124, I34) Zwei Kooperativen können eine „cooperative union“ bilden – so ist z.B. „Kuappa Kokoo“ ein *cooperative union* und besteht aus 47 Kooperativen (I12:69f). Zusätzlich gibt es im Kakaosektor laut COCOBOD 830 Associations/Groups. Dabei handelt es sich ebenso um Bauernorganisationen, welche beim „Registrar General’s Department“ registriert sind (I24:85). Nach der Definition des „Department of Cooperatives“ gibt es in Ghana’s Kakaosektor jedoch nur eine Association – COCOSHE, eine nationale Dachorganisation (I34).

Auch wenn es viele kleine Kooperativen gibt, ist der Großteil der Kakaobauern/bäuerinnen in Ghana laut meinem Interviewpartner nicht in Kooperativen organisiert (I3:71-80, I9:231-238). LAVEN ET AL. ET AL. (2016:21) meinen, dass 35% der Kakaobauern/bäuerinnen Mitglied in einer Bauernorganisation sind. Die World Cocoa Farmers Organization spricht von 10% organisierten Haushalten im Kakaosektor (vgl. MAILE 2019b). Beide spezifizieren aber nicht, was sie unter „Bauernorganisation“ bzw. „organisiert sein“ verstehen. Mein Interviewpartner bei ECOM meint, dass es seiner Meinung nach nur drei große Bauernorganisationen gibt, die kommerzielle Tätigkeiten vollziehen: „Cocoa Abrabopa Association“, „Cocoa Paa“ und „Kuapa Kokoo“. (I27)

Funktionen von Kooperativen/Associations

Da der Kakaosektor in Ghana staatlich reguliert ist und die Kakaobauern/bäuerinnen ihren Kakao letztendlich über LBCs an CMC – das Marketing Unternehmen von COCOBOD – verkaufen müssen, gibt es keine direkte Verbindung zwischen Kakaobauern/bäuerinnen und den Schokoladenherstellern (I2:14-18). Im PPRC wird der ghanaische Mindestpreis für Kakao – der *Producer Price* – festgelegt, womit für Kooperativen/Associations in Ghana die typische Funktion von Preisverhandlungen mit den Käufer/innen wegfällt (I31:180-186). Die typischen Funktionen einer Kooperative in Ghana sind – wie es einer meiner Interviewpartner zusammenfasst – v.a. der Zugang zu günstigeren Inputs und Krediten, nicht aber Preisverhandlungen oder die gemeinsame Vermarktung und Verarbeitung von Kakao:

„Ok, hm, basically it is about wanting to be together, so that they can even have access to farming inputs, they can even have access to credit facility, they can easily have access to better price, when it comes to what is offered them. So, basically here it is that.” (I8:245-247)

Die meisten Interviewpartner/innen meinen, dass viele Kooperativen eine Zertifizierung haben und sogenannte „special beans“ bzw. „quality beans“ produzieren, wofür sie eine Prämie erhalten (I8:231-238, I29:154-165, GP3). Mein Interviewpartner bei CHED (COCOBOD) schätzt hingegen, dass nur 50 der Kooperativen/Associations/Groups zertifiziert sind (I24:221). Einer meiner Interviewpartner/innen sieht die Funktionen einer Kooperative/Association v.a. darin, Bauern/Bäuerinnen bei der Produktion von zertifizierten Kakaobohnen zu unterstützen:

„Their role is to organize farmers to organize their group members or their cooperative members to produce quality beans. And then all the social welfare of the farmers, of the association, of the cooperative, that is the role. //Ok.// And then they also make sure that they produce the quality beans for COCOBOD, you see. Because sometimes they organize workshops, meetings and let them know that this [Unterbrechung Telefon]. You see, ahm, the roles of the farmer groups is to make sure that what they need, what they need, the association can give and then give them support and then produce what is good for exports. //Mhm, ok.// So, you see, here for instance we produce organic beans and here we make sure that any beans that are not accepted as organic cocoa beans, cause the size, the quality, everything is checked before we target for LBC.” (I29:154-165)

Kooperativen und Associations haben grundsätzlich ähnliche Funktionen (I29:415-419, I19:325ff), unterscheiden sich aber in folgenden Dingen: Als Kooperative muss man sich beim „Department of Cooperatives“ registrieren, als Association beim „Registrar General´s Department“ (I34). Kooperativen zahlen im Vergleich zu Associations keine Einkommensteuer, z.B. wenn sie einen Shop betreiben, in dem sie Inputs verkaufen (I34, I33:250-258). Zudem haben Kooperativen die Möglichkeit, sich als „Farmer Credit Union“ registrieren zu lassen (vgl. I33:263f). Kooperativen sind laut meinen Interviewpartnern stärker reguliert: Die Mitglieder

einer Kooperative müssen Mitgliedsbeiträge zahlen und das Kapital teilen (Anteile). In einer Association muss es keine Mitgliedsbeiträge geben, kann es aber. (I31:44-48) Weiters scheinen Associations eine größere geographische Reichweite als Kooperativen zu haben (I34: I33:248f). Einer meiner Interviewpartner meint, dass in einer Association die Mitglieder wegen eines gemeinsamen Interesses zusammenkommen, in einer Kooperative ist dieses Interesse spezifisch kommerziell: die Mitglieder teilen die Profite (I30:325ff). In Ghana macht es deshalb wenig Unterschied, ob man als Kooperative oder Association registriert ist, weil die Kooperative/Association ohnehin keine Preisverhandlungen führen kann:

„[...] but the reason why we are still an association is the fact that, you know, like I explained, cooperative, you come together with the aim of undertaking a commercial activity and then you share the profit. Here the commercial activity, here in Ghana, if we are using cocoa farmers, is making money from cocoa as farmers. But the price is always determined by the government. You understand it? So, there is no way for the farmers to organize them to fight for a higher price, there is no way. So, if you become a cooperative, I mean the sense of becoming a cooperative, so that you fight and get more profit, I mean that you get higher price and then you share is really defeated. Because in our case the price of cocoa is determined by the government. So, what we can do is that we get them together, we give them education to produce more. That is the only thing. But to get higher price is outside our scope of work.” (I30:363-373)

Aktuelle Entwicklungen

Während die Literatur wenig zur Kooperativenbewegung in Ghana sagt, haben sich in den Interviews v.a. drei Gründe geäußert, warum Kooperativen/Associations/Groups in Ghana momentan eine Rolle spielen:

- Zertifizierungen: Ein Grund, warum sich Bauernvereinigungen als Kooperativen zertifizieren lassen, ist die Fairtrade-Zertifizierung: Um die Fairtrade-Zertifizierung zu erhalten, muss man als Kooperative beim „Department of Cooperatives“ registriert sein. Associations erhalten keine Fairtrade-Zertifizierung. (I33:430-433, I2:90-98, I31:33-37) Deshalb hat sich z.B. die ursprüngliche Association „Fine Flavour Cocoa Farmer Cooperative and Marketing Society“ 2016 als Kooperative zertifizieren lassen (I31:33-37). Derzeit gibt es in Ghana elf Fairtrade-zertifizierte Kooperativen (I12:5); neun davon sind *cooperative unions* (I12:74f). Ca. 400 neue Kooperativen haben Fairtrade kontaktiert, weil sie eine Zertifizierung wollen¹⁴ (I12:133-139). Um die Zertifizierung für UTZ/RA oder biologisch zu bekommen, muss

¹⁴ Dies hat auch dazu geführt, dass Fairtrade in den Standard eine neue Klausel eingefügt hat: Man braucht einen Brief von einem Käufer, der garantiert, dass er die Bohnen der Kooperative kauft („letter of attempt“). Denn Fairtrade will keine Situation kreieren, in der die Kakaobauern/bäuerinnen große Hoffnungen haben, dann aber keinen Markt finden. (I12:139-145)

man entweder als Association/Group oder als Kooperative registriert sein (GP3). LAVEN ET AL. ET AL. (2016:24) bestätigen die Beobachtung, dass die Anzahl der Bauernorganisationen in Ghana stieg, oft im Zusammenhang mit einer Zertifizierung und einer engen Beziehung zu einer LBC.

- COCOBOD-Plan: COCOBOD hat entschieden, zukünftig Unterstützungen wie Trainings oder Inputs durch Kooperativen zu lenken. (I31:232-241, I32:108-119, I33:236-239, I35:590-599, I24:258-267) COCOBOD hat nicht genügend Personal, um jede/n einzelne/n Kakaobauern/bäuerin zu erreichen, weshalb sie Trainings zukünftig mit Kooperationsführern machen werden, die dann ihre Mitglieder trainieren. (I31:232-241, I35:590-599) COCOBOD sieht die Kooperativen als „lokale Kommunikationsplattformen“, wo Kakaobauern/bäuerinnen ihre Ideen und Probleme bzgl. landwirtschaftlicher Praktiken austauschen können und das Wissen der CHED-Mitarbeiter/innen weitergeben können (I35:590-599)
- World Cocoa Farmers Organization-Initiative: Viele Kakaobauern/bäuerinnen sind damit unzufrieden, dass im Producer Price Review Committee nur COCOSHE die Kakaobauern/bäuerinnen repräsentiert. Es gibt eine neue Initiative unter dem Dach der „World Cocoa Farmers Organization“, wo Kooperativen zusammenkommen und *advocacy* machen für die Repräsentation mehrerer Kooperativen im PPRC. Zum Zeitpunkt meiner Forschung – im Juli 2019 – wurde von den Kooperationsmitgliedern gerade ein *Board* bestimmt, welches die Regierung treffen sollte.



Abbildung 26: Einladung für eine Veranstaltung von COCOBOD zum Bewerben von Kooperativen

Exkurs: „Economic cooperatives“ vs. „Self-organized cooperatives“

GAWU betont, dass es im Kakaosektor die Entwicklung sogenannter „economic cooperatives“ bzw. „business interest cooperatives“ gibt, welche sich von den „self-organised cooperatives“ unterscheiden:

„Yeah, there are so many small groups within the cocoa sector. Some of them are small cooperatives. And the cooperatives are 2 types of cooperatives: economic cooperatives and self-organized cooperatives. Economic cooperatives are those that are linked to the Olams, to the Barry Callebauts and their job is to produce cocoa for them. //Aha.// So, they have some economic relation with them. Maybe they have some Fairtrade pact deals with them. So, that they can produce quality cocoa. Then we have the self-organized cooperatives. The self-organized

cooperatives are independent. They are not there for anyone, but they work with anyone. So, it depends on, it is about interests. //Mhm.// Yeah, so it depends on the interest that you have and the interest you also have. If you are supporting farmer inputs to increase productivity, then you would speak to them, they can do. And that is what our members represent. Yeah, those are the areas we have the GAWU members.” (I3:71-80)

„Economic cooperatives“ sind charakterisiert durch eine wirtschaftlich zweiseitige Beziehung und dadurch, dass sie selbst nicht entscheiden können, an wen sie ihren Kakao verkaufen (I9:96f, I9:216-226). Die Kakaobauern/bäuerinnen einer „economic cooperative“ sind – laut Andrew Tagoe – verpflichtet, ihren Kakao an eine LBC z.B. von Cargill oder Barry Callebaut zu verkaufen, weil sie von diesen Inputs (Kredit, Produktionsmittel) als Unterstützung für die Produktion bekommen.¹⁵ (I9:228-281, I9:37-44) Meist stehen „economic cooperatives“ im Zusammenhang mit privaten Standards: Die Unternehmen geben den Kakaobauern/bäuerinnen Trainings und einen Premiumaufschlag, die Kakaobauern/bäuerinnen verpflichten sich im Gegensatz zu gewissen Standards zu produzieren. (I9:116-132) Diese Kooperativen werden von großen Unternehmen gestartet, als Teil ihrer Projekte (I3:101-112); sie werden also oft nicht von den Kakaobauern/bäuerinnen selbst gegründet. Unternehmen haben in ihrer Güterkette eine Gruppe von Leuten, die sie unterstützen und denen sie Anreize geben, damit sie mehr Kakao produzieren, den sie ihnen dann verkaufen (I9:12-15). „Economic cooperatives“ haben laut GAWU eine „Pseudo-Demokratie“, denn ohne den einen Käufer würden sie kollabieren (I3:101-112). Beispiele sind die „Cocoa Abrabopa Association“, „Cocoa Paa“¹⁶, Groups von Amajaro, von Olam und Barry Callebaut (I9:83-91, I30:113-124, I9:228-281). „Kuappa Koo“ stellt eine Kombination aus einer „self-organized cooperative“ und einer „economic cooperative“ dar, weil die Kooperative einerseits nicht von „chocolate industry people“ gegründet wurde und die Mitglieder selbst entscheiden, an wen sie ihren Kakao verkaufen wollen. Andererseits haben sie aber auch Partner/innen, an den sie ihren Kakao verkaufen. (I9:46-74)

„Self-organized cooperatives“ können selbst entscheiden, an wen sie ihren Kakao verkaufen. Beispiele dafür sind die GAWU-*local unions*. (I9:216-226, I9:33) Einer meiner Interviewpartner/innen meint, dass sich GAWU-*local unions* und „economic cooperatives“ in ihrem Ansatz unterscheiden: GAWU geht es v.a. darum, Bauern/Bäuerinnen zu stärken, damit sie

¹⁵ Dass eine Kooperative/Association/Group an eine LBC ihren Kakao verkaufen muss, widerspricht gewissermaßen dem LBC-Ansatz in Ghana. LBCs können Kakaobauern/bäuerinnen in Ghana nicht dazu verpflichten, dass sie an sie verkaufen müssen. (vgl. Kap. 4.2.) Jedoch schließen die Koopertiven/Associations Verträge mit LBCs/Tradern/Schokoladeherstellern über den Verkauf von zertifiziertem Kakao ab (I31:119-147, I29:183-245).

¹⁶ Dieser Kritik der Gewerkschaft GAWU stehen die Meinungen der Association „Cocoa Paa“ und „Cocoa Abrabopa Association“ gegenüber: Die Manager/innen der Associations sehen diese zweiseitige wirtschaftliche Beziehung oft als Vorteil, nicht als Nachteil, da sie langfristig einen fixen Abnehmer für zertifizierten Kakao haben und die Mitglieder der Association einen Premiumpreis erhalten.

selbst für ihre Interessen eintreten können. „Economic cooperatives“ werden von privaten LBCs geformt und mit Inputs beliefert „to keep this relation to buy the cocoa that they produce“. (I30:76-88)

Fairtrade-Perspektive zu „economic cooperatives“

Mein Interviewpartner bei Fairtrade beobachtet auch, dass es Kooperativen gibt, welche v.a. von multinationalen Unternehmen durch ihre LBC gegründet werden und nicht von Kakaobauern/bäuerinnen selbst. (I12:176-193) Fairtrade selbst hat unter ihren elf zertifizierten Kakaokooperativen(*unions*) in Ghana Beispiele, wo die Gründung der Kooperative von einem Unternehmen ausgegangen ist und nicht von den Kakaobauern/bäuerinnen selbst. Mein Interviewpartner will aber deren Namen nicht nennen:

„I: But at your eleven groups that you are responsible for, like is there someone who was formed by a multinational like to create the cooperative to produce Fairtrade certified cocoa? //Yeah, yeah, yeah.// And then they have to deliver like 100% of their cocoa to them?

B: Yeah, there are some of them are like that. So, there are some of that, because the company wanted to source Fairtrade certified beans and then they wanted some specific farmers in some specific areas. So, they started with the Department of Cooperatives and of course with us to organize them to supply. So, those demands come in. But we also have examples where the farmers come in for being themselves and putting all those structures, starts even from the contributing in the begin when they have nothing.

I: But could you give me examples?

B: No, some of them are a bit confidential. It is a bit confidential.“ (I12:202-212)

Mein Interviewpartner meint, dass es zwischen Kooperativen die von außen gegründet werden, einen Unterschied je nach Zertifizierungen gibt: Fairtrade gibt den Kakaobauern/bäuerinnen der Kooperative Autonomie. Beispielsweise wurde die Kooperative „Abocfa“ in Suhum von einem Unternehmen gegründet, verkauft aber mittlerweile 60% ihres Kakaos an andere Unternehmen. Mein Interviewpartner betont, dass es nicht daran liegt, dass das Gründungsunternehmen die Kakaobauern/bäuerinnen schlecht behandelt, sondern, dass es den Kooperativmitgliedern so gut geht. (I122:228-240)

Perspektive der Trader zu „economic cooperatives“

Mein Interviewpartner beim Trader ECOM erklärt ebenso, dass es in Ghana zwei Arten von Kooperativen/Associations/Gruppen gibt: Einerseits kann man die Kakaobauern/bäuerinnen unterstützen, sich zu organisieren, eine Konstitution zu verfassen, usw.. Andererseits gibt es Gruppen, die nur wegen der Zertifizierungen bestehen. Mein Interviewpartner meint, dass ECOM Kakaobauern/bäuerinnen mit dem Ziel einer Zertifizierung gruppiert hat:

„[...] [Farmers were] not intentionally grouped to stay as independent entities what we define as cooperative, but they are in a group, because of welfare, those groups are around certification. As I mentioned, we do 100% certification. We have not invested in building the groups to become independent cooperatives.” (I27)

Unternehmen wie ECOM, Mondelez oder Amajaro formieren Kakaobauern/bäuerinnen in Gruppen, weil sie Kakaobauern/bäuerinnen für die Produktion von zertifiziertem Kakao unterstützen wollen: „Companies like us who want to make sure that our farmers assess finance, they get resource and activities, that is where our interest comes from. [...] So, the groups are there because of certification.” Auf meine Frage, ob ECOM auch die Bildung unabhängiger Kakaobauernkooperativen unterstützt hat, erhalte ich folgende Antwort: „Why should we? What interest should the companies have to build cooperatives [except for certification groups]?” (I27)

4.6. COCOBOD = Collective Agency der Kakaobauern/arbeiter?!

Während in den 1980/90ern in anderen Ländern staatliche Marketingboards für Kakao aufgrund von Strukturanpassungsprogrammen abgeschafft wurden, blieb COCOBOD (Cocoa Marketing Board) in Ghana bestehen. (vgl. BARRIENTOS/ASENSO-OKYERE 2009:94). COCOBOD formuliert die täglichen Politiken, um den Kakaosektor zu regulieren (I35:365). Das staatliche COCOBOD unterstützt Kakaoproduzenten/innen bei der Erhöhung ihrer Produktivität (Hybridsetzlinge, Schädlingsbekämpfung, Düngemittel, usw.), kontrolliert die Qualität der Kakaobohnen und garantiert damit einen Premiumpreis sowie einen guten Ruf am Weltmarkt. Zudem koordiniert COCOBOD – als Staatsmonopol über das Marketing von Kakaobohnen – die Exporte und verhandelt mit einer konzentrierten Anzahl an Kakaoverarbeitern und -herstellern. Die Möglichkeit von COCOBOD auf Forwardmärkten zu verhandeln, ermöglicht den jährlich stabilen *Producer Price*. COCOBOD gleicht somit etwas die kommerziellen Machtbeziehungen zwischen Kleinproduzenten/innen und großen multinationalen Unternehmen in der Kakao-Schokoladen-Wertschöpfungskette aus (BARRIENTOS/ASENSO-OKYERE 2009:89ff). Obwohl Ghana mit 19% der weltweiten Kakaoexporte eine gewisse Marktmacht hat, stellt VAN HUELLEN (2015:262) fest, dass die Verhandlungsmacht von CMC (COCOBOD) über den Premiumpreis sinkt, weil sich die Käuferseite zunehmend konzentriert. Während CMC (COCOBOD) 2000 noch 100 Handelspartner hatte, sind es 2013 bloß noch elf. Darüber hinaus kann COCOBOD zwar aufgrund von Forwardverkäufen und einem jährlich fixierten *Producer Price* den Preis innerhalb einer Saison stabilisieren, jedoch kaum zwischen den Saisonen. Der

Producer Price ist an den „Weltmarktpreis“ gebunden, d.h. an Futurepreise, die an globalen Derivatmärkten zunehmend von Tradern bestimmt werden. (vgl. TRÖSTER ET AL., erscheint)

Tendenziell sind Gewerkschaften und Kooperativen/Associations COCOBOD gegenüber positiv gestimmt. Die Meinung der Kooperativen/Associations gegenüber der staatlichen Regulierung ist jedoch nicht ganz eindeutig; zwei meiner Interviewpartner bezweifeln die staatliche Regulierung in ihren Grundsätzen. Das Bildungsniveau der Kakaobauern/bäuerinnen scheint ausschlaggebend bzgl. ihrer Einstellung COCOBOD zu sein: Je mehr meine Interviewpartner/innen wissen, desto positiver sind sie COCOBOD gegenüber eingestellt.

COCOBOD wird von den Kooperativen/Associations mit der Regierung gleichgesetzt (I2:229-231, I29:427-433) bzw. wird von der Gewerkschaft festgestellt, dass die Mehrheit der COCOBOD-Board-Mitglieder von der Regierung ernannt wird (I30:337-360).

Perspektive der Kooperativen/Associations

Zwei Kooperativen/Associations kritisieren die staatliche Regulierung als Ganzes: Aufgrund von COCOBOD gibt es keinen direkten Kontakt zu den Käufern. Durch einen direkten Kontakt könnten sie vieles face-to-face mit den Käufern verhandeln; die Käufer könnten die Kakaobauern/bäuerinnen unterstützen; Langzeitverträge wären möglich und es gebe die Möglichkeit einen höheren Kakaopreis auszuhandeln. (I29:342-363, I2:367-376, I2:29-32).

„And the farmer don't have access directly to the buyer who can have a long-term contract with the buyer from Europe, America or somewhere. If the buyer is interested to work with your cooperative, your farmers, or want to visit your farms or will be coming to your farm and you try to support it to increase your farms, maybe you have one hectare, maybe we can support you maybe produce two, three hectares. I mean, you understand, that direct contract with the farmer is not there, that direct contact is not, it is broken, it is blocked. So, the farmers don't even know where their cocoa beans is going, who is using it. You understand, you can't trace it, it is not traceable, you understand, for the farmer, you see.“ (I2:365-377)

Auf Nachfrage wird die Grundsatzkritik an COCOBOD aber von beiden Interviewpartnern abgeschwächt. Ein Interviewpartner revidiert seine Kritik v.a. auf das Fehlen dezentraler Strukturen in der Informationsweitergabe (I29:352-363). Die Verhandlungsmacht von COCOBOD sieht er dennoch positiv, wenn auch angemerkt werden muss, dass dieser Antwort eine Suggestivfrage vorausging:

„I: Ok. But maybe if I am the buyer, I will not give you a lot. Because I know, you are dependent on me, you need to sell it to me. So, then I come and say, 'Ok, you just get 300 cedis for a bag. And take it or leave it.' You get it? //Mhmm.// So, COCOBOD, they have a certain power, it is strong, because it produces so much cocoa. So, they can bargain with the buyer and can say,

‘We are powerful, because we produce so much cocoa, so somehow you have to deal with us, negotiate.’ But you as a little farmer organization maybe you don’t have so much power.

B: Ok, so a farmer may say, ‘Ok. I give you this. So, if you don’t like, have your beans.’ That also will be a little difficult with, to bargain with the foreign buyers. So, ahm, what COCOBOD is doing is good. So, but the information should be decentralized to us. So, that we also know what is going on up there.” (I29:353-363)

Weiters wird kritisiert, dass versprochene Inputs die Kakaobauern/bäuerinnen nicht erreichen. (I2:29-32, I29:342-363) Die Korruption in der Regierung/COCOBOD wird kritisiert, wobei diese nicht spezifiziert wird. Positiv wird v.a. COCOBOD’s Funktion in der Qualitätskontrolle gesehen:

„If government, African governments, there would be less corruption in African governance, since then COCOBOD would have been good to have for the farmers. Why? Because COCOBOD regulates the quality of the cocoa beans and making sure that farmers get the cocoa dried to the best quality which will meet the international standard. So, the Licence Buyers who get licence from COCOBOD to buy from the farmers make sure that the bag cocoa beans of the farmer is well dried and of the best, well fermented quality, before they pay the farmer, you understand?! So, farmers are also well aware that they get their cocoa beans well to the standard, before they deliver to the Licence Buyers.“ (I2:356-363)

Perspektive der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften sehen die Arbeit von COCOBOD durchaus positiv, kritisieren aber den zu hohen Unterschied zwischen Weltmarktpreis und *Producer Preis* (I8:295-302). Positiv gesehen wird, dass es mit COCOBOD einen Ort gibt, wo die Probleme der Kakaobauern/bäuerinnen gelöst werden können (I30:464ff); dass durch die COCOBOD-Strukturen die Produktion von Premium-Bohnen möglich ist und es eine gewisse Verhandlungsmacht gibt, die einen höheren Preis am Weltmarkt garantiert (I9:295-302, I9:150-157); dass es mit COCOBOD eine Institution gibt, die einen stabilen Producer Price mit Untergrenze ermöglicht und im Zweifelsfall subventioniert (I3:147-157, I8:295-298, I3:152-157); dass eine staatliche Regulierung bessere Arbeitsbedingungen schafft, sowohl in der Industrie (I7:94-102) als auch in der landwirtschaftlichen Produktion:

„It is VERY good to have COCOBOD. //Ok// Yes, I said it earlier on. That our system now is not ready for a regime without COCOBOD. It will expose the cocoa farmers to a global globalization type of thing that they are not ready for. That they are not ready for. We think that with all fair intentions and purposes, having morality as a dictator, we don’t think that it is time to take COCOBOD off. And what if we take COCOBOD off? And what is the next alternative?! Multinationals engaging cocoa farmers directly. What is it? It can start with an incentive, an incentive that looks good. But in the long term I don’t think it is in the interest of...” (I3:757-763)

Zudem wird der Diskurs um einen direkten Handel, welcher das Staatsmonopol COCOBOD infrage stellt, von GAWU sehr kritisch gesehen. Man denkt, dass dieser Diskurs zugunsten der Industrie geführt wird und damit verschleiert wird, dass bloß 33% der gesamten Wertschöpfung in der Güterkette in Ghana bleibt:

„But there is a global debate, seriously, in favour from industry, and it is sometimes from some European unions, from unions in Europe. That COCOBOD is a monopoly and then they should let industry come directly to buy cocoa from the cocoa farmer. [...] So, when the global price increases, 30%, a part comes to government and a part comes to cocoa farmers. You get it? So, they have been arguing that government is the one cheating at the cocoa farmer, not foreign buyers. //Mhm.// Yes. [...] The foreign buyer, äh, is also making that arguments that, 'I am not cheating the farmer.' But when you look at the profit that is made in the cocoa supply chain, 33% comes in the country, the rest is distributed in the value chain, in chocolate in Austria that you are beneficial. So, you benefit from that.” (I9:161-187)

4.7. Kakaobauern/bäuerinnen und Agency auf Haushaltsebene

Diversifizierte Livelihoods

„You can't get a farmer in this country producing only cocoa.” (I30:491-499)

In Ghana haben Kakaobauern/bäuerinnen diversifizierte *livelihoods*. Sie bauen neben Kakao Reis, Cocoyam, Kochbananen, Cassava, Mais, usw. an (I30:493-499, I30491-299, I15-17-72). Im Dorf Neribihi wird mir erklärt, dass die Kakaobauern/bäuerinnen vorort ihr Einkommen nicht nur aus der Kakaoproduktion erhalten, sondern auch durch den lokalen Verkauf von Früchten, Gemüse, Kleinvieh (Hasen, Ziegen) und/oder Kakaoabfallprodukten (I14:209f, I15:17-21). Einer der Kakaobauern in Neribihi hat neben dem Kakaoanbau einen Elektroschop (GP8). Ein anderer Kakaobauer erklärt, dass er nicht nur auf den Kakaoerlös angewiesen ist, sondern als ehemaliger Lehrer zusätzlich eine kleine Pension erhält. (I16) In Assin Fosu erzählt ein Kakaobauer, dass er zusätzlich Taxi fährt. Zwei junge angehende Kakaobauern berichten über ihren Traum, neben der landwirtschaftlichen Tätigkeit einen Computershop eröffnen zu wollen. (GP7) In den wenigen Interviews, die ich mit Kakaobauern/bäuerinnen führe, wird die Handlungsfähigkeit auf Haushaltsebene durch diversifizierte *livelihoods* sichtbar. Dies zeigt folgender Interviewausschnitt:

„I: Then I wanted to ask you, we saw a lot of things that you planted in the field, not just cocoa. [ÜBERSETZUNG] Yes. And why do you plant different things?

Ü: He said he is into mixed farming.

B: We practice mixed farming. So, we don't rely on one crop. //Ok.// If this one fails you, you get another one. That is why we try all of them.” (I15:17-23)

Dennoch lässt sich aus meinen Interviews und meiner teilnehmenden Beobachtung darauf schließen, dass viele Kakaobauern/bäuerinnen ihr Haupteinkommen aus dem Verkauf von Kakaobohnen beziehen, andere Früchte und Gemüse werden v.a. für den Eigenbedarf – „for chop-chop“ – verwendet (I15:43-54, I15:17-72). GRUMILLER ET AL. (2018:96) meinen, dass zwar einige Haushalte ihre *livelihoods* diversifiziert haben, Kakao aber dennoch ihre wichtigste Einnahmequelle darstellt. Dementsprechend sind die Haushalte sehr verwundbar gegenüber volatilen Kakaoweltmarktpreisen, Wetterbedingungen, fehlenden Inputs, veralteten Bäumen, usw.

Organisation

Kakaobauern/bäuerinnen sind häufig in mehreren Kooperativen/Associations/Groups/GAWU-*local unions* Mitglied (I30:562-568). So sind z.B. manche Kooperativenmitglieder von Kuappa Kokoo auch Mitglied in einer GAWU-*local union* (I9:211f). Acht Kakaobauern/bäuerinnen der GAWU-*local union* Neribihi sind auch Mitglied einer Nyonkopa-Gruppe (GP8). Mein Interviewpartner begründet dies mit der Verwundbarkeit der Kakaobauern/bäuerinnen:

„It’s, lets level it to you to simplify it, because it is a culture of work, it is a culture of work that brings about the differences and the struggle. Otherwise the farmer is a vulnerable who is always looking out for whoever can help. So, he doesn’t shut his door to another person. So, as you come in, we allow you. So, we will even have a farmer who belongs to more than one duty bearer, NGO, union... Because once you come to the community level, they are ready to welcome you. //Mhm.// So, that brings about the struggle. And everybody would have to strive through to make an impact. So, when you simplify it that way, you get it. So, you are walking today from Austria and I am a farmer, I take whatever you want to... and then you go, and then another person will walk in from Uganda, US, from Germany, and I am ready. It is not like, please, the lady from Austria has come, so you don’t come from US. //Yes.// Ahaa, so that is how the farmer finds himself or herself. The farmer is always ready when you are ready to help.” (I30:550-560)

5. Soziales Upgrading und kollektive Handlungsmöglichkeiten aus Perspektive der Gewerkschaften/Kooperativen/Associations

5.1. Veränderung von Arbeitsbedingungen und genannte Gründe

In folgendem Kapitel wird zusammengefasst dargestellt, welche positiven/negativen Veränderungen meine Interviewpartner/innen in den Arbeitsbedingungen im Kakaosektor beobachten und wie sie diese begründen. Es wird zwischen (1) Kakaobauern/bäuerinnen, (2) COCOBOD-Mitarbeiter/innen und (3) Arbeiter/innen der kakaoverarbeitenden Industrie unterschieden. Kakaobauern/bäuerinnen werden von meinen Interviewpartner/innen mitunter als „self-employed rural workers“ bezeichnet. „Cocoa workers“ wird als Sammelbegriff für die COCOBOD-Mitarbeiter/innen und die Arbeiter/innen in der kakaoverarbeitenden Industrie verwendet.

Verbesserungen/Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen in Ghana's Kakaosektor und genannte Gründe		
Formal „cocoa workers“		„Self-employed rural workers“
(3) Arbeiter/innen der kakaoverarbeitenden Industrie	(2) COCOBOD-Mitarbeiter/innen	(1) Kakaobauern/bäuerinnen
<ul style="list-style-type: none"> + <i>Loans for housing</i> (ICU) + <i>Loans for cars</i> (ICU) + Vereinigungsfreiheit gilt in der Freihandelszone (Gewerkschaften) 	<ul style="list-style-type: none"> + Zugang zu besser bezahlten Jobs in der privaten kakaoverarbeitenden Industrie 	<ul style="list-style-type: none"> + Pensionssystem wird diskutiert („<i>privileged crop</i>“) + Bau von Schulen; Engagement verschiedener Stakeholder, Kinderarbeit zu bekämpfen (GAWU weckte Aufmerksamkeit) + Besseres Straßennetzwerk in Kakaoproduktionsgebieten erleichtert die Arbeit (Regierung) + Tendenziell stieg Kakaopreis (Regierung) + Ceiling (Regierung) + Neue Hybridsamen verkürzen und erleichtern den Anbau, neue Pestizide helfen bei Schädlingsbekämpfung (CRIG) + Gute Anbaupraktiken z.B. richtiger Reihenabstand, Verwendung von Chemikalien (<i>extension officers</i> seit 2010, Zertifizierungsprogramme, Organisation in Kooperativen) + Regierung subventioniert Düngemittel
<ul style="list-style-type: none"> - Lebenserhaltungskosten steigen unverhältnismäßig zum Einkommen/Kakaopreis 	<ul style="list-style-type: none"> - Seit 2015/16 stieg weder Einkommen, noch haben sich die Arbeitsbedingungen für COCOBOD-Mitarbeiter/innen verbessert (niedriger Weltmarktpreis) - Entlassung von COCOBOD-Mitarbeiter/innen (Swollen-Shoot-Virus) 	<ul style="list-style-type: none"> - Sinkender Weltmarktpreis (Zu viel Angebot durch attraktive Kakao-Produktion, zu wenig Nachfrage wegen Gesundheitsproblemen) - Erschwerte Kakaoproduktion z.B. längere Kultivierungszeit (Klimawandel)
<ul style="list-style-type: none"> - Viele Vertragsarbeiter/innen in privaten Unternehmen > niedrigerer Lohn, keine gewerkschaftliche Organisation - Arbeiter/innen arbeiten rund um die Uhr (Überstundenzuschläge sind attraktiv) 		

Tabelle 3: Verbesserungen/Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen in Ghana's Kakaosektor und ihre Gründe (Quelle: I3, I4, I7, I8, I22, I29, I30, I31, I32, I33, I35)

5.1.1. Arbeiter/innen in der kakaoverarbeitenden Industrie

Social Upgrading

Ein Interviewpartner gibt an, dass sich die Arbeitsbedingungen im Kakaosektor zwischen privaten und staatlichen Unternehmen hinsichtlich dem Lohnniveau unterscheiden: In privaten Unternehmen sind die Löhne tendenziell höher (I22:261-276). Während es bei den COCOBOD-Mitarbeiter/innen seit 2016 keine Lohnerhöhungen gab (vgl. Kap. 5.1.2.), stiegen die Löhne in den kakaoverarbeitenden privaten Unternehmen. Da die Unternehmen Kakao auch zu Zwischenprodukten verarbeiten, hat die Gewerkschaft mehr Verhandlungsspielraum. Die kakaoverarbeitenden privaten Unternehmen machen Lohnsteigerungen sowie die Verbesserungen von Arbeitsbedingungen nicht zur Gänze von Steigerungen des Weltmarktpreises abhängig. (I7:75-79, I22:308-313)

Ein Interviewpartner gibt an, dass es mittlerweile in mehreren Unternehmen der kakaoverarbeitenden Industrie *loans for housing* gibt, welche die Gewerkschaft ICU für die Beschäftigten verhandelt hat. Dabei handelt es sich um einen Kredit mit vergleichsweise niedrigen Zinsen, den das Unternehmen dem/der Arbeiter/in zur Verfügung stellt, damit er/sie ein Grundstück erwerben kann und sich ein Haus bauen kann. Barry Callebaut hat sogar ein eigenes Dorf für seine Mitarbeiter/innen gebaut. Das Unternehmen zieht die Kreditrate vom Lohn ab. (I22:443-448) Nach ca. 30 Jahren gehört dem/der Arbeiter/in das Haus. Angesichts der Situation in Tema, wo Wohnungsnot und sehr teure Mietpreise Realität sind, ist das für die Beschäftigten eine gute Unterstützung. (GP2)

Bei CPC konnte ICU *car loans* verhandeln. *Car loans* sind Kredite vom Unternehmen, welche Beschäftigte für den Kauf eines Autos bekommen. Grundsätzlich gibt es einen Unternehmensbus, der die Mitarbeiter/innen zum/vom Arbeitsplatz nach Hause bringt. Manche der Beschäftigten haben aber nicht die Möglichkeit, mit dem Unternehmensbus zu fahren. (I22:438-443)

Bei der Schaffung der Freihandelszone in Tema gab es die Tendenz, dass Gewerkschaften dort nicht operieren dürfen. In einigen afrikanischen Ländern ist dies der Fall. Die Gewerkschaften in Ghana haben sich aber in tripartetischen Diskussionen widersetzt, so eine Interviewpartnerin. Als sich die transnationalen Unternehmen wie Cargill und Barry Callebaut in der Freihandelszone ansiedelten, konnten die Gewerkschaften die meisten Arbeiter/innen dort organisieren. (I4:239-256)

Social Downgrading

Bezüglich der Arbeitsbedingungen von „cocoa workers“ sowie Kakaobauern/bäuerinnen wird angegeben, dass die Lebenserhaltungskosten in Ghana extrem angestiegen sind, in Gegensatz zu den Löhnen und dem Kakaopreis (I8:60, I21:307-315). Real betrachtet fielen die Löhne sowie der *Producer Price* bei einer Inflation von 9,8% im Jahr 2018 (vgl. WELTBANK 2019a).

Prekäre Arbeitsverhältnisse sind im Wachsen v.a. in den privaten kakaoverarbeitenden Unternehmen. Die Arbeiter/innen werden als „casual workers“, „temporary worker“ oder „contract worker“ bezeichnet. In der privaten kakaoverarbeitenden Industrie gibt es oft mehr *contract* und *casual worker* als Arbeiter/innen in permanenten regulären Arbeitsverhältnissen (I7:115-125). Arbeiter/innen in prekären Arbeitsverhältnissen erhalten im Vergleich zu Arbeiter/innen in regulären Arbeitsverhältnissen einen vergleichsweise geringen Lohn, obwohl sie die gleiche Arbeit im selben Unternehmen verrichten (I7:132-139). *Casual*, *contract* und *temporary worker* sind keine Gewerkschaftsmitglieder, „because they are afraid, because when you join the union, your contract will terminate“ (GP9). Das Arbeitsgesetz besagt, dass Vertragsarbeiter/innen nach sechs Monaten in ein reguläres permanentes Arbeitsverhältnis übernommen werden müssen. In der Praxis wird das jedoch umgangen, indem die Arbeiter/innen vor Ablauf der sechs Monate gekündigt werden und neuerlich einen vorübergehenden Vertrag erhalten:

„In the private processing companies we have a lot of contract workers. Out numbering the permanent workers. And try, as the union, you know, has done to bring them on board, it is a bit difficult, it is very challenging. Even though we have a Labour Act here, saying that you cannot employ somebody on contract form more than 6 month. They are being done. Some have been employed for 2 years, 3 years, 4 years. What they do, when your contract is about 5 months, they abrogate and make you sign another contract. //Ok// As simple as that. //Ok// And if you try to join the union, what they do is that we don't have work for you anymore, you know, your contracts have come to an end. And bye bye. You know, it is not only in the cocoa sector. Now it has gained strides, you know, in almost all the sectors that we find ourselves. So, but it is, luckily in the cocoa sector, when it comes to the public institution, we don't have a, ahaa, so much comfort.“ (I7:115-125)

Außerdem weist ein Interviewpartner darauf hin, dass die Arbeiter/innen der kakaoverarbeitenden Industrie rund um die Uhr arbeiten. Sie machen Überstunden und arbeiten an Urlaubstagen, denn die Überstundenzuschläge sind attraktiv. Dabei gehen sie gesundheitliche Risiken ein, indem zu wenig Wert auf Erholung gelegt wird. (I22:450-465)

5.1.2. COCOBOD-Mitarbeiter/innen

Social Upgrading

Laut meinem Interviewpartner ziehen private multinationale Unternehmen der kakaoverarbeitenden Industrie gut ausgebildete Arbeiter/innen von staatlichen Unternehmen im Kakaosektor ab (I22:428-431). Auch wenn diese Praxis als „unkooperativ“ bewertet wird, ist es für den/die einzelne/n Arbeiter/in eine Möglichkeit, Zugang zu einem besser bezahlten Job zu erhalten. Für den/die einzelne Arbeiter/in bedeutet das soziales Upgrading.

Social Downgrading

Lange Zeit gab es gute Arbeitsbedingungen für COCOBOD-Mitarbeiter/innen, v.a. weil ihre Verhandlungsmacht gegenüber dem Staat relativ gut war (I7:83-85). Seit 2016 stiegen aber weder ihre Löhne, noch verbesserten sich ihre Arbeitsbedingungen. Der sinkende Weltmarktpreis wirkt sich auf die Beschäftigten bei COCOBOD aus. Die Gewerkschaft konnte zwei Jahre (2016, 2017) nicht mit dem Management verhandeln, weil kein Geld zum Verteilen da war. (I7:38-70) Obwohl die Arbeitsverträge festschreiben, dass jedes Jahr über den Lohn verhandelt werden muss, mussten sich die Arbeiter/innen zwischen Lohnerhöhungen plus Kündigungswelle und Lohnstagnation plus Beibehalt der Beschäftigten entscheiden. Die Arbeiter/innen entschieden sich für letzteres. (GP2) Während die Löhne also stagnierten, stiegen die Inflation und die Preise. COCOBOD verarbeitet den Kakao nicht und hat deshalb nicht den gleichen Handlungsspielraum wie Unternehmen der kakaoverarbeitenden Industrie. (I7:75-79)

Zudem gab es in den letzten Jahren vier Kündigungswellen bei COCOBOD. Aufgrund des Swollen-Shoot-Virus fiel die Kakaoproduktion niedrig aus, Beschäftigte wurden in Folge gekündigt. (I35:232-244)

Gründe für Social Upgrading

Meine Interviewpartner/innen meinen, dass die Arbeitsbedingungen der COCOBOD-Arbeiter/innen von den Gewerkschaften bestimmt werden: „Their [COCOBOD workers'] conditions have been determined by the unions.“ (I8:80-83) Im April 2019 wurde ein neuer Kollektivvertrag für die Beschäftigten bei COCOBOD von den Gewerkschaften GAWU und ICU verhandelt (I8:35-40). Grundsätzlich sind die Arbeitsbedingungen der COCOBOD-Mitarbeiter/innen relativ gut, v.a. weil ihre Verhandlungsmacht gegenüber dem Staat vergleichsweise gut ist (I7:83-85). Die Regierung nimmt die COCOBOD-Arbeiter/innen wahr und involviert sie in alle Prozesse. Weil aber COCOBOD eine Regierungsinstitution ist, sind die Arbeitsbedingungen

der COCOBOD-Mitarbeiter/innen auch abhängig von der amtierenden Regierung und ihren Zielen (I7:83-85):

„Yeah, let me say, they [working conditions of COCOBOD-workers] were quite good, because those things, bargaining power is somehow good. The government is seeing the workers as part of the, you know, the work. So, everything that is being done, the workers are being involved. But quite recently, you know, the COCOBOD also is also somehow a government institution. The power is that come to play. So, it depends on the government in power. //Mhm.// Ok, the government in power. //Mhm.// What the government wants to achieve. And then they bring on board the workers. //Mhm.// So, depending on the kind of government that comes into power also has effects on the kinds of the conditions the workers are going to enjoy.“ (I7:81-85)

5.1.3. Kakaobauern/bäuerinnen

Social Upgrading

Mein Interviewpartner von GAWU bewertet positiv, dass derzeit ein mögliches Pensionssystem für Kakaobauern/bäuerinnen diskutiert wird. Am 1. Mai 2019 wurde COCOBOD von der Regierung beauftragt, mit den Kakaobauern/bäuerinnen ein angemessenes Pensionssystem zu erarbeiten, u.a. um den Beruf für junge Leute attraktiver zu machen. (I3:368-375)

Positiv wird von GAWU auch gesehen, dass nicht nur die Regierung, sondern auch andere Stakeholder sich in den Regionen und *districts* engagieren, um Kinderarbeit im Kakaosektor zurückzudrängen. Die Regierung hat einige Schulen gebaut. (I30:186-189) Meinen Interviewpartner/innen nach haben vor allem die *advocacies* von GAWU dazu beigetragen, dass die Regierung auf dieses Thema aufmerksam geworden ist (I30:59-63). GAWU hält Workshops in Dörfern ab und fordert multinationale Unternehmen auf, sich im Kampf gegen Kinderarbeit zu engagieren (I3:810-823).

GAWU-Gewerkschafter/innen meinen, dass ein besseres Straßennetzwerk in den Kakaoproduktionsgebieten die Arbeit von Kakaobauern/bäuerinnen, aber auch von *extension officers* und LKW-Fahrern/innen erleichtert (I8:46-49, I30:235f). Die Regierung baut die Straßen mit dem Geld, welches vom *Producer Price* abgezogen wird (vgl. Kap. 4.3.).

Meine Interviewpartner/innen bewerten es als positiv, dass der ghanaische Kakaopreis alle ein bis zwei Jahre steigt, weil die Regierung den Kakaopreis an die Lebenshaltungskosten anpasst. (I2:113-115, I31:73-77, I31:63ff) 2018/19 hat die Regierung den *Producer Price* von 475 Cedi/Sack beibehalten, obwohl der Weltmarktpreis gesunken ist (I30:408ff). Real betrachtet fiel der *Producer Price* jedoch. Inwiefern meine Interviewpartner/innen über den Weltmarkt-

preis Bescheid wissen, variiert (I31:80f, I15:74-81). Positiv wird von GAWU bewertet, dass es die 70-%-Marke für den Kakaopreis in Ghana gibt. (I3:152-157)

Einige Interviewpartner/innen, v.a. Kooperativen/Associations meinen, dass neue Hybridsetzlinge, Pestizide und Insektenschutzmittel von CRIG die Kakaoproduktion erleichtern. Neue Setzlinge verkürzen die Wachstumsdauer von fünf auf drei Jahre. Außerdem ist die neue Hybridsorte leichter zu pflegen als die alte „Tette-Quarshi-Varietät“. (I30:231-234, I31:56-61) Neue Pestizide und Insektenschutzmittel helfen Schädlinge und Krankheiten besser zu kontrollieren. (I31:61ff, I29:65-68)

Bildung und Fachwissen der Kakaobauern/bäuerinnen bzgl. Kakaoproduktion hat sich die letzten Jahre verbessert, z.B. Anbau in Reihen mit gewissem Abstand oder richtige Verwendung der Chemikalien. Grund dafür sind die Trainings der *extension officers*, welche 2010 massiv aufgestockt wurden. Durch die Kooperativen erhalten Kakaobauern/bäuerinnen Zugang zu Trainings. (I32:27-37, I33:24-48, GP2) Auch die Zertifizierungen haben zu einem besseren Wissen der Kakaobauern/bäuerinnen beigetragen (I31:65-68).

Die Regierung subventioniert die Düngemittel. Meine Interviewpartner/innen sehen das als Anreiz, da sie diese Unterstützung zuvor nicht bekommen haben. (I32:91-106)

Social Downgrading

Die einzige Verschlechterung, die meine Interviewpartner/innen in den Arbeitsbedingungen der Kakaobauern/bäuerinnen sehen, ist der Klimawandel. Er erschwert die Kakaoproduktion, indem z.B. Setzlinge absterben und sich die Kultivierungszeit verlängert. (I31:157-163)

„Challenges“

Oft werden von meinen Interviewpartner/innen keine Verschlechterungen in den Arbeitsbedingungen der Kakaobauern/bäuerinnen genannt, obwohl sie meist explizit nach Verschlechterungen in den Arbeitsbedingungen gefragt wurden. Viele meiner Interviewpartner/innen weisen aber auf „challenges“ der Kakaobauern/bäuerinnen hin. Im Folgenden werden diese kurz zusammengefasst:

Der niedrige Kakaopreis wird meist als Problem der Kakaobauern/bäuerinnen genannt (I31:163-166). Der *secretary* der *GAWU-local union* Neribihi meint, dass die Kakaobauern/bäuerinnen aufgrund des niedrigen Kakaopreises weder ihre Bedürfnisse stillen, noch sich die benötigten Inputs (*spraying machines*, Insektenschutzmittel, Düngemittel) leisten können:

„I: What are the biggest problems cocoa farmers face? What are the biggest problems?

B: Ok, ok, ok. In fact, the price is low. So, they can't buy their needs sometimes like spraying machines, insecticides and fertilizers. Because they maybe the farm is not good, you have adults, and you have children, 3,4,5, you have to take care for them. It is very difficult. The money is too small. So, sometimes they face more problems. And even most of their cocoa, they used to give to somebody get money and sometimes it is gone. And this is most of the problems.“
(I14:356-352)

Befinden sich die Kakaobauern/bäuerinnen in einer finanziellen Notlage, müssen sie manchmal den schlecht getrockneten Kakao zu einem günstigeren Preis an die LBC verkaufen und erhalten somit noch weniger Geld (I2:53-59).

Ein Problem sind die hohen Arbeitskosten. 70-80% der Ausgaben gehen an Jät- und Erntehelfer/innen. (I33:287f, I15:365-397, I17:74-84) So berichtet ein betagter Kakaobauer, er muss Tagelöhner für die Jätarbeit bezahlen, da er sie selber nicht mehr verrichten kann (I15:365-397). Haben die Kakaobauern/bäuerinnen kein Geld um Arbeitskräfte anzustellen, müssen sie ihre Kinder in die Arbeit involvieren (I2:63-72).

Ein weiteres Problem ist, dass die Inputs, die die Regierung zur Verfügung stellt (Pestizide, *mass-spraying*, manchmal flüssige Düngemittel) einerseits zu wenig sind, andererseits die Kakaobauern/bäuerinnen oft gar nicht bzw. nicht zeitgerecht erreichen (I2:36-53, I14:347-350, I16:353-357, I15:319-369). Z.B. erhält ein Kakaobauer mit 10 ha von der Regierung Chemikalien für 1 ha, für die anderen 9 ha muss er sich selbst Chemikalien besorgen (I31:302ff). Die subventionierten Inputs (Düngemittel) werden von den Kakaobauern/bäuerinnen immer noch als teuer beurteilt (I32:210-213). Die Kakaobauern/bäuerinnen haben zu wenig finanzielle Mittel, um sich die benötigten Chemikalien leisten zu können (I31:163-166).

Kakaobauern/bäuerinnen haben selten Zugang zu Krediten. Für sie ist es schwierig, einen Vertrag mit der Bank abzuschließen. Bis zum Ernteverkauf sind sie oftmals auf Selbstversorgung angewiesen. (I2:59-62)

Weiters stellt der Kakaoanbau für Bauern/bäuerinnen eine finanzielle Herausforderung dar, da Kakao ein saisonales crop ist, welches drei bis vier Monate (Mai-August) kein Einkommen abwirft. (I29:539-547, I31:96-101)

Eine der wenigen weiblichen Interviewpartnerinnen kritisiert, dass Frauen in der Kakaoproduktion in Ghana häufig schlecht behandelt werden, da sie oft nicht als Arbeiterinnen angesehen werden. (I4:334-338)

Gründe für Social Upgrading

Meine Interviewpartner/innen meinen, dass die Arbeitsbedingungen der Kakaobauern/bäuerinnen vom *Producer Price* abhängig sind (I8:20-22). Der Kakaopreis hat Priorität. Ist der Kakaopreis hoch, haben die Kakaobauern/bäuerinnen keine Probleme:

„That’s [cocoa price] the most priority area of the farmers. You know, they always agitate for, they always want the best bugs. And they can do anything they want to get their own money, you see what I mean?! Once they have their best price, they don’t have any problem, you see what I mean?! They can employ labour and they can send their children to school and you understand, all these kind of things.“ (I2:120-124)

Ein Interviewpartner meint, dass seit vier Jahren alle Stakeholder diskutieren, wie die Produktivität in der Kakaoproduktion gesteigert werden kann. Man glaubt, dass eine höhere Produktivität im Kakaoanbau dazu führt, dass Kakaobauern/bäuerinnen eine größere Menge produzieren und somit ihr Einkommen steigt. Die Erfahrung hat aber das Gegenteil gezeigt: Eine steigende Produktivität im Kakaoanbau führt nicht notwendigerweise zu mehr Einkommen und somit einer Verbesserung der Lebensbedingungen der Kakaobauern/bäuerinnen. Durch das zu viel an Angebot sank nämlich der Preis, entgegen ihrer Annahme:

„You know, in the last two or three, four years all of us talked about increasing cocoa productivity, because when we increase cocoa productivity it will increase cocoa pricing. What happened? It is the opposite that happened. It hit all of us on the face to the extent that in Cote Ivoire they have to reduce cocoa prices for the farmer. //Ok.// Because the global cocoa price reduced. In Ghana through advocacy, we said, ‘No!’. The price cannot go down beyond a certain rate. So, we cut it, but when that happened it means that government must keep subsidizing. And it is taking from education. It is taking from health, to subsidy. And that is not fair enough. That is not fair enough. So, it has proven that increasing cocoa productivity not necessarily increase the wellbeing of cocoa farmers.“ (I:682-690)

Mein Interviewpartner denkt, dass sich die Arbeitsbedingungen für die Kakaobauern/bäuerinnen verbessern werden, wenn sie nicht nur bei der Steigerung ihrer Produktivität unterstützt werden, sondern auch bei der Bildung und Entwicklung von Kooperativen. Wenn die Kakaobauern/bäuerinnen keine starken Kooperativen haben, können sie keinerlei Einfluss nehmen. (I3:714-727) An dieser Stelle spricht er die Bedeutsamkeit von Organisationsmacht für Soziales Upgrading an.

5.2. Handlungsspielräume von Gewerkschaften und Kooperativen/Associations

5.2.1. Aktivitäten und Instrumente – Was sie tun

Analysiert man die Aktivitäten der Gewerkschaften und Kooperativen/Associations, zeigt sich, welche Instrumente ihnen zur Verfügung stehen, um Arbeitsbedingungen zu verbessern. Vergleicht man die Instrumente der Gewerkschaften und Kooperativen/Associations, ergeben sich einige Überschneidungen, aber auch zentrale Unterschiede. Unterschiede finden sich v.a. dort, wo Kooperativen/Associations unternehmerische, wirtschaftliche Instrumente haben. Denn – wie im Theorieteil diskutiert – haben Kleinbauern/bäuerinnen einen besonderen sozio-ökonomischen Status; sie sind in gewisser Weise Arbeiter/innen und Unternehmer/innen zugleich. Hingegen finden Gewerkschaften, mitunter durch ihre historisch tripartetische Rolle (vgl. ITUC 2016:30), mehr Gehör bei der Regierung.

Instrumente von Gewerkschaften/Kooperativen in Ghana's Kakaosektor		
Gewerkschaften		Kooperativen
Formelle Wirtschaft „cocoa workers“	Informelle Wirtschaft „self-employed rural workers“	
Organisation in <i>local unions</i> /„Self-industry“, Bildung: Trainings zu demokratischer Kooperativenbildung/ -entwicklung, Gewerkschaftsaustausch		Organisation/„Nnoba-System“
Kollektivvertrags- verhandlungen	<i>Advocacy</i> – ein Stimmrohr (Symposien, Pressekonferenzen, Hintergrunddiskussionen, Treffen mit der Regierung, par- lamentarische Kommission für Landwirtschaft, formelle Arbeiter/innen im COCOBOD-Board)	<i>Advocacy</i> – ein Stimmrohr (Treffen mit der Regierung)
Beschwerdefälle lösen, bei der „National Labour Commission“/„Labour Court“ ein- klagen (Solidaritätsfond)	Bauern/Bäuerinnen mit ande- ren Stakeholdern verlinken, v.a. Zugang zu Inputs und Kre- diten schaffen	Input-Shops, Zugang zu Inputs; „Farmer Credit Unions“, Zu- gang zu Bankkrediten
	Trainings zu landwirtschaftli- chen Praktiken, Workshops zu alternativen <i>livelihoods</i>	Trainings zu landwirtschaftli- chen Praktiken, alternativen <i>livelihoods</i>
	Sachleistungen v.a. Werk- zeuge, finanzielle Unterstüt- zung	Unterstützung bei (Mehrfach-) Zertifizierungen, Verwaltung des Premiumpreises, direkten Kontakt zu Schokoladeherstel- lern
		An 1 LBC verkaufen, eigene LBC gründen
<u>Keine</u> Internationalen Rahmen- abkommen im Kakaosektor	<u>Kein Price-Fixing</u> im PPRC, aber Kontrollfunktion von außen	<u>Kein Price-Fixing</u> im PPRC (au- ßer COCOSHE)

Tabelle 4: Instrumente von Gewerkschaften und Kooperativen/Associations (I3, I4, I7, I8, I14, I15, I16, I17, I21, I22, I29, I30, I31, I32, I33, I35)

Bei den Instrumenten der Gewerkschaften kann man zwischen Instrumenten in der formellen Wirtschaft („cocoa workers“) und Instrumenten in der informellen Wirtschaft („self-employed rural cocoa workers“) unterscheiden.

5.2.1.1. Gewerkschaften für „cocoa workers“

Das typische Instrument der Gewerkschaften sind Kollektivvertragsverhandlungen (ICU 2018:31). In Ghana finden Kollektivvertragsverhandlungen meist auf Unternehmensebene statt (I7:238-240). Treten die Beschäftigten eines Unternehmens einer Gewerkschaft bei, benötigt die Gewerkschaft ein Zertifikat vom „Chief Labour Officer“, um im Unternehmen agieren zu dürfen. In Ghana ist es auch möglich, dass Beschäftigte in einem Unternehmen zwei oder mehreren Gewerkschaften angehören. Ist dies der Fall, bekommt jene Gewerkschaft das Zertifikat, welche die Mehrheit der Mitarbeiter/innen organisiert.¹⁷ (I22:327-338) Im Kakaosektor verhandelt die Gewerkschaft inkl. *local union* mit dem Management des jeweiligen Unternehmens jährlich den Lohn und alle zwei Jahre die Arbeitsbedingungen („*conditions of services*“). Dies inkludiert die Arbeitszeit, Überstundenzuschläge, Kleidungsvorschriften und Disziplinarverfahren. (I7:206-209) Der Ablauf der Kollektivvertragsverhandlungen bei ICU ist folgender: In einer Vorbesprechung diskutieren die Beschäftigten des Unternehmens (*local union*) mit ICU ihren Vorschlag. ICU verwendet dann ihre Expertise, um Forderungen zu verfassen, der inkl. Brief an das Management geschickt wird („*proposal*“). Das Management stellt einen Termin zur Verfügung und wenn alle zustimmen, finden die Verhandlungen an diesem Tag in einem Hotel statt. Es verhandeln jeweils sechs Leute auf der Managementseite mit sechs Leuten auf der Arbeitnehmer/innenseite. Das Ergebnis wird in ein kleines Buch gedruckt, den Kollektivvertrag, welchen alle unterschreiben; von nun an regelt er das Verhalten im Unternehmen. (I22:151-191, I22:231) Der Kollektivvertrag gilt für alle Beschäftigten im Unternehmen – auch für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder oder Mitglieder der nicht-verhandelnden Gewerkschaft (I22:257). Bei ICU finden die Kollektivvertragsverhandlungen v.a. auf regionaler Ebene statt, z.B. ist der Industrial Relations Officer in Tema für alle kakaoverarbeitenden Unternehmen der Freihandelszone zuständig.¹⁸ (I7:538f)

¹⁷ Die Kollektivvertragsverhandlungen bei COCOBOD werden jedoch von zwei Gewerkschaften gemeinsam geführt: ICU und GAWU (I7:238-240). Beide Gewerkschaften verfügen über ein Zertifikat (I21:16-22).

¹⁸ Die Kollektivvertragsverhandlungen bei COCOBOD werden jedoch auf der nationalen Ebene geführt. Auf Seiten von ICU ist der Generalsekretär dafür zuständig. Denn in die Verhandlungen ist die Regierung involviert, weshalb sie als „sensibel“ gelten. (I7:545)

Exkurs: KV-Verhandlungsstrategien bei der Gewerkschaft ICU

Einer meiner Interviewpartner betont, dass die Ebene der Kollektivverträge in Ghana für Gewerkschaften sehr wichtig ist; auf dieser Ebene sind Gewerkschaften stärker als auf der Ebene des Arbeitsgesetzes. Deshalb sollten sie versuchen, die Probleme auf dieser Ebene zu lösen. (I30:874-882, I30:889f)

Bei Kollektivvertragsverhandlungen in Ghana werden Unternehmen eines Sektors manchmal gruppiert. Im Kakaosektor verhandelt ICU aber – bis auf COCOBOD – auf Unternehmensebene. Die Verhandlungen für mehrere Unternehmen gleichzeitig bewertet ICU im Kakaosektor als wenig sinnvoll, weil die Unternehmen sehr verschiedene Profitmargen haben und die Bedürfnisse der Arbeiter/innen unterschiedlich sind (I7:225-233, I22:191):

„But we do have some of the companies that have grouped them also. That we do group negotiations for them. We normally call it ‘list one to one’ yes, we have this group negotiations. But at times these group negotiations come in with a lot of challenges, because Cargill may be there, Olam may be there, Barry may be there, they are all processing companies. But their profit margins may be different. Now you go in and then you say you want 20% across board for all the workers. You realize what this one is raking in is nowhere near 5%. But this one is going 30%. The other is 18%. How do you justify all this? And then you say, you are going to give them 20%. So, yeah, there are some, that we do in group negotiations. But, you know, with time, we found out, that it doesn’t help.” (I7:225-233)

Vor den Kollektivvertragsverhandlungen forscht ICU etwas nach und vergleicht die Leistungen im Sektor. Ziel ist, die Leistungen am schlechtesten Niveau auf den Durchschnitt anzuheben. (I22:195-201) Grundsätzlich findet dieser Vergleich nur innerhalb von Ghana statt. Mein Interviewpartner betont, dass die wirtschaftliche Situation in Nachbarländer sehr verschieden ist, z.B. bzgl. BIP. Bei multinationalen Unternehmen findet dieser Leistungsvergleich auch manchmal über die Ländergrenze hinweg statt, z.B. versucht ICU die Arbeitsbedingungen von Barry Callebaut in Ghana und in der Elfenbeinküste zu vergleichen. Das Management erschwert aber diesen Prozess (I22:231-247):

„For example, there is a company here called ‘GL’, ‘Golden Exotic Company’. They have it in Ghana, they have it in Cote Ivoire, they have it in Kamerun. We checked all. Sometimes we even allow our workers to go there and see what is happening there. They are prevailing certain things there. So, Barry Callebaut, we tried to compare Barry Callebaut Ghana and Barry Callebaut Cote Ivoire, but they don’t like that. //Who doesn’t like that?// The management don’t like that, but we will find a way of doing that.” (I22:242-247)

Zudem informiert sich ICU vor den Kollektivvertragsverhandlungen über die vorherrschende wirtschaftliche Situation (Inflation, Wechselkurs, BIP) und die Produktivität des Unternehmens

(I22:204-213). Steigt die Produktivität im Unternehmen, steigen die Chancen, eigene Forderungen durchsetzen zu können:

„Then another area is productivity. What effort have the people put into the job, a business, how have they increased productivity?! Indeed, we need to measure productivity as against our salaries and wages. So, when we have done so well, we don't need to talk so much. That alone is enough for us to demand what we want to demand.” (I22:201-204)

Mein Interviewpartner betont, dass die größte Herausforderung bei den Verhandlungen die Nichtkenntnis der wirtschaftlichen Lage ist. Denn das Statistical Department veröffentlicht – ihrer Meinung nach – keine korrekten Inflationsdaten. ICU versucht deshalb, mit eigenen unorthodoxen Methoden durch Beobachtung die richtige Inflation herauszufinden. Die Folge dessen, dass ICU die wirkliche Inflation nicht kennt, ist, dass ICU in den Verhandlungen oft unrealistische Löhne fordert. (I22:392-404, I22:204-213) Mein Interviewpartner argumentiert deshalb in den Verhandlungen mit dem Wechselkurs:

„The difficulties, number one, let me take it from government perspective. For us, to be able to pay realistic pay, realistic salary, we must be able to know what is happening, the economic reality, we must be able to know which we are not able to know. Are you getting my point? You earlier said that in Austria inflation is four. So, if we are going to negotiate, you go with a realistic figure. Here our problem is that we don't know what is really happening, the reality on the ground is not known to us. So, like the role play, we said, go there with 17%, we also do try and error. So, we are able to know what exactly is in the system, so then we are able to know, then we can go, according to, we will meet the needs of our people. But without this, we are unable. So, we are let with those trials to guess. That is a HUGE problem. Are you getting me? //Yes.// So, what I normally do, is, I use the exchange rate, because they can not change the exchange rate, because it is normal. So, when you use the exchange rate, you see, ahh, the economy is not well at all. //Ok.// But if you look at the inflation, that is the figure that we use. That is the indicator we mostly use, that is misleading. So, that is our biggest problem.” (I22:392-404)

Mit anderen Institutionen arbeitet ICU nicht zusammen, um ihre Verhandlungsmacht zu stärken. Man trifft sich aber intern, um sich gegenseitig auf den neusten Stand zu bringen. (I22:221-228) Die globale Gewerkschaftsföderation IUF informiert die Mitarbeiter/innen von ICU regelmäßig über globale Entwicklungen, z.B. zeigt mir mein Interviewpartner eine Mail von einem Vorfall bei Unilever in Italien. Mein Interviewpartner kommentiert:

„I depend on them so much. [...] Because we are a network. We are one. What is happening here, what is happening there, it is possible, it could spill over to this place. So, we take, what do you call it, we take caution.” (I22:515-531)

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen selbst versucht ICU vom Management die Zustimmung zu erhalten, statt den vorgesehenen sechs Personen auf Arbeitnehmer/innenseite, neun Personen mitzubringen, um diese anzulernen:

„When we meet, management has six people, the union has six people. But sometimes in our case we have more of our members, because we brief with management even though the rules of the negotiations say six people, we want our people to learn. This is a learning process. For that cause we want you to give us more than six people. And then we carry all of them along and then they will be nine. So, as we will be go through, they will also be learning what we are doing.“ (I22:169-173)

Grundsätzlich betont ICU, dass sie „fair“ sowohl gegenüber ihren Mitgliedern als auch gegenüber den Arbeitgeber/innen sein wollen. Dies bedeutet, dass die Gewerkschaft z.B. keine Forderung der Arbeiter/innen unterstützt, welche das Unternehmen in den Bankrott treiben würde:

„So, what also our union does is that we try to be fair to both our members and the employer. We try to call a spade a spade, not a farm tool. [...] Don't try to say that this is just a farm tool. It is a spade that is what we want to. So, if we know that the employer, maybe our workers are demanding 50%. And we know that paying this 50% will end up collapsing the organization. We will not do it that way. We will do well to talk our members into it, to make sure that we take what is reasonable.“ (I7:517-527)

Weitere Instrumente der Gewerkschaften für Arbeiter/innen in der formellen Wirtschaft

Eine weitere Aufgabe der Gewerkschaft ist die Übernahme von Beschwerdefällen ihrer Mitglieder, was unter dem Schlagwort „grievance“ zusammengefasst wird. Bei Problemen am Arbeitsplatz kümmert sich zuerst die *local union* im Unternehmen um den Fall. Wenn keine Lösung gefunden werden kann, wird die ICU kontaktiert. Kann auch hier keine Lösung herbeigeführt werden, wird der Fall vor die National Labour Commission¹⁹ oder zum Labour Court gebracht. (I7:198-202, I22:138-147) Die Gewerkschaft ICU verfügt auch über einen Solidaritätsfond, mit denen sie ihre Mitglieder in Problemfällen unterstützt. Bekommen z.B. Personen in Führungsposition der *local unions* (*chairman, vice chairman, trusty, ...*) aufgrund irgendeines Streitfalls keinen Lohn, erhalten sie diesen vorübergehend von der Gewerkschaft bis zum Zeitpunkt der Streitschlichtung. (I7:202-205)

Auch Organisation und Bildungsarbeit spielen eine Rolle (Abb. 27).

¹⁹ Die National Labour Commission verfügt über den Status eines hohen Gerichts, ihr Urteil ist rechtlich bindend. Als Entscheidungsgrundlage verwendet sie nicht per se das Arbeitsgesetz, sondern auch den Kollektivvertrag. Dies ist ein Vorteil für die Arbeitnehmer/innen, denn auf Kollektivvertragsebene sind die Arbeitnehmer/innen tendenziell mehr Rechte. (I22:138-147, I30:893-900)



Abbildung 27: Organizing March der Gewerkschaft ICU

Internationale Rahmenabkommen (IRA), welche die nationalen Gewerkschaften bei den Kollektivvertragsverhandlungen mit multinationalen Unternehmen unterstützen, gibt es im Kakaosektor keine (vgl. IUF 2019, I2:121-135, I1). IRA sind Übereinkommen zwischen multinationalen Unternehmen und internationalen Gewerkschaften, die gewisse Mindeststandards für alle Niederlassungen festlegen, z.B. Respekt gegenüber Gewerkschaften oder gewisse Sicherheitsstandards (I4:213-219, I4:173-181, I1). Meine Interviewpartnerin von IUF betont, dass, auch wenn auf globaler Ebene IRA geschlossen werden, die Arbeitsbedingungen letztendlich auf nationaler Ebene bestimmt werden: „But at the end of the day, the nitty-gritty of it is determined at the local level, at the country level.“ (I4:218f) Der Grund für die fehlenden IRA im Kakaosektor ist laut einem Interviewpartner, dass auf globaler Ebene die Gewerkschaft IUF nicht mit den Unternehmen vernetzt ist.²⁰ (I21:266-302) Möglicherweise wird es aber bald ein IRA mit Cargill geben. IUF bringt derzeit die Arbeiter/innen von Cargill zusammen, um deren Probleme zu diskutieren (I5:151-164).

²⁰ Hingegen gibt es Internationale Rahmenabkommen von IUF/IndustrieALL mit Nestlé, Unilever und Barclays. Mein Interviewpartner bewertet sie als große Hilfe bei den Kollektivvertragsverhandlungen: „But when we have the international companies like Unilever, Nestlé and Barclays and the rest of them, their global unions have been so much of IMENSE help to us, ok?! Ok, because as a branch in Ghana, you know, the head office is based in Switzerland. So, if the ethics and the Code of Conduct of work that you are supposed to follow, if you don't follow, they can really pick it up against you. So, that has been amazing. [...] Once it is established, it should be the same conducts across the globe. //Mhm.// So, when we get those things, we can easily refer to them. They can't compromise. [...] Yes, during negotiations.“ (I21:279-302)

5.2.1.2. Gewerkschaften für Kakaobauern/bäuerinnen

Auf die Frage, was Gewerkschaften für Kakaobauern/bäuerinnen denn tun können, wird immer ein Schlagwort genannt: „advocacy“, was so viel bedeutet wie Anwaltschaft oder Lobbying. So wird mir z.B. erklärt, dass die Gewerkschaft GAWU bzgl. *Price-Fixing* keinen direkten Einfluss hat, aber eine *advocacy*-Rolle einnimmt (I30:222ff); GAWU übernimmt eine Art Kontrollfunktion: Wenn im PPRC verhandelt wurde und beim *Producer Price* für die Kakaobauern/bäuerinnen die 70%-Grenze nicht eingehalten wird, hält GAWU eine Pressekonferenz und informiert die Kakaobauern/bäuerinnen, dass sie basierend auf GAWU's Berechnungen einen höheren Preis verdient hätten. Folglich machen die Kakaobauern/bäuerinnen Druck auf ihre eigenen Repräsentanten im PPRC (COCOSHE): „Why did you go and accept this? [...] We have been notified that this is the price that we are supposed to get, but you have gone there, you were there.“ Die Kakaobauern/bäuerinnen von COCOSHE haben auch die Möglichkeit des Misstrauensvotums. (I35:351-368, I35:368-377, I30:548-560) Da die Regierung weiß, dass es eine Gruppe gibt, die die Interessen der Arbeiter/innen und Kakaobauern/bäuerinnen vertritt, hält sie immer die 70%-Grenze ein und arbeitet transparent (I35:368-377, I30:548-560). Mein Interviewpartner vergleicht die Rolle von GAWU mit einer Polizei-Metapher:

„So, let me tell you, the presence of a police man alone is not to catch a criminal. And, but also to prevent criminals. //Ahh// Are you following my logic? The presence of a police man, a police man is not put on the streets just to arrest criminals. So, that when you go there, you are not be able to get a criminal to arrest, it is why, why it didn't work. //Mhm// Far from that, the presence also scares criminals, even from coming out to do their nefarious activities. So, our presence alone tells governments and COCOBOD, that no, we have these people who are watching us and who have also an interest in whatever we are doing. So, let's be transparent in whatever we are doing. Else these people will take... We have other pressure, other pressure groups in the country who are also aware of the competitions of the producer price for farmers. So, they are careful not to do anything that, are you getting me?“ (I35:368-377)

Als Beispiel für eine *advocacy* bzgl. Preissetzung wird mir eine Aktivität von GAWU, ICU und IUF genannt, bei der Kakaobauern/bäuerinnen darüber aufgeklärt wurden, wie der Weltmarktpreis und der *Producer Price* in Ghana gebildet werden (I35:270-275). GAWU hat *advocacy* bzgl. partizipativer Preissetzung gemacht und wirbt dafür, dass die Kakaoindustrie nach Ghana kommen soll (I30:456ff). ICU veranstaltet ein Symposium, bei dem die Gewerkschaft, Arbeiter/innen der Kakaoindustrie und Kakaobauern (Vertreter von COCOSHE) über Inputs und Preissetzung für Kakaobauern/bäuerinnen diskutieren (vgl. Abb. 28). Die Presse wird von der

Gewerkschaft bezahlt und ist anwesend²¹. Folglich wird die Gewerkschaft das Diskutierte – die Bereiche, wo sich Kakaobauern/bäuerinnen ausgeschlossen und betrogen fühlen – in einem Papier zusammenfassen und bei einem offenen Forum mit dem Landwirtschaftsministerium, dem Finanzministerium und COCOBOD diskutieren. Manche Vorschläge, die gemacht werden, werden von der Regierung angenommen, andere nicht. (I21:155-203) Meistens handelt es sich bei *advocacies* thematisch um politische Maßnahmen und deren Auswirkungen auf die Bauern/Bäuerinnen („*farmer policies*“), z.B. 2016 bzgl. der „free fertilizer policy“ (I35:275-279, I35:283-313). Ein weiteres wichtiges Thema, wofür die Gewerkschaft GAWU viel *advocacy* macht/gemacht hat, ist Kinderarbeit (Abb. 29, I30:146-149, I30:186-189).



Abbildung 28: Symposium für Kakaobauern/bäuerinnen der Gewerkschaft ICU



Abbildung 29: TV-Ausstrahlung eines GAWU-Gewerkschaftsprogrammes gegen Kinderarbeit

Die zentralen Instrumente für *advocacy* sind daher Pressekonferenzen und Symposien, Gespräche mit der Regierung, Treffen mit dem parlamentarischen Komitee für Landwirtschaft und Hintergrunddiskussionen (I30:548-560, I30:299-303). Betont wird von meinem Interviewpartner auch, dass GAWU seine Strukturen bei COCOBOD nutzt (*supreme chairman* von COCOBOD und *worker rep* im COCOBOD-Board), um Themen betreffend Kakaobauern/bäuerinnen einzubringen (I9:353-360). Ein anderer Interviewpartner kommentiert jedoch auch kritisch die Wirkungsmächtigkeit dieser Instrumente; auch wenn die Regierung die Vorschläge hört, führt das nicht per se zu einer Änderung der Maßnahmen:

²¹ Mein Interviewpartner betont, dass es etwas kostet, wenn acht Pressepersonen zum Symposium kommen. Dass die Presse anwesend ist, ist aber für die Öffentlichkeitswirksamkeit der *advocacy* zentral. (I21:155-203) Grundsätzlich gilt in Ghana die Pressefreiheit. Wenn man aber will, dass die eigenen Veranstaltungen/Informationen in den Medien erscheinen, muss man der Presse etwas bezahlen. (GP10)

„Yeah, once a while leadership would make noise on it, would talk on the issue of pricing. The general secretary of the union or the chairman of the union will make a statement on farmers day. The concerns of the farmers will be raised. But as to whether government heads to those things, is another matter.” (I30:193-196)

Meine Interviewpartner betonen alle, dass die Wirkungsmächtigkeit der Gewerkschaft abhängig ist von der Anzahl ihrer Mitglieder (I8:252-254):

„[...] we use numbers to do our work. If it is revenue, it is about numbers. If it is about advocacy, it is about numbers. So, if we have to collaborate with any other agency, we need support to be able to organize more farmers, to be able to service the farmers. [...] Yes, and so when you have members, you look strong, you look strong. You have a strong voice.” (I30:724-736)

Der zweite zentrale Aufgabenbereich der Gewerkschaften im informellen Sektor ist Organisation und Bildungsarbeit, v.a. um *advocacy* auf lokaler Ebene zu fördern. Auf lokaler Ebene organisiert GAWU die Kakaobauern/bäuerinnen in *local unions* (I3:166). Als konkrete Instrumente dienen Trainings/Workshops zu demokratischer Kooperativenentwicklung und Gewerkschaftsaustausch. Hier wird das Funktionieren demokratischer Institutionen vermittelt und geübt (Abb. 30, Abb. 31, I3:174f, I3:180-183). Ein Interviewpartner meint, dass GAWU die Aufgabe hat, seine Mitglieder zu servicieren. Im informellen Sektor bedeutet das u.a., den Kakaobauern/bäuerinnen ihre Rechte aufzuzeigen und ihnen das „Aufstehen“ zu lehren, damit sie bekommen, was sie vom jeweiligen Stakeholder (LBC, COCOBOD, Regierung) benötigen (I30:726f):

„You know, you know the farmer based is more or less a small stakeholder who has a lot of challenges. [Unterbrechung Handy] Maybe in the area of production, the area of storage, the area of marketing. Those are challenges many farmers face in our country. So, if you don't bring them together for them to have a mouthpiece, they will not get that attention that they need from... [Unterbrechung Handy] [...] You have to do some approaches to be able to get some of their challenges or concerns to be addressed. And you need a mouthpiece. So, that's where GAWU links up with the farmers to be able to help them out in getting some of their challenges being solved. Ahm, you, like I said, you know, I told you GAWU is a workers' organization and farmers are workers, even though in the informal sector. So, you approach the community, you let them understand the concept why you want them to be together and generally, trade unions are formed by people themselves, not by us. Ah, but you lead them to understand how that is done. And then when that is done, they are able to find their own way in getting some of these challenges addressed.” (I30:33-47)

Es handelt sich dabei um die Unterstützung einer „self-industry“: „Be independent and still be able to engage duty bearers and do advocacy for yourself. Yeah, self-industry.” (I3:182f) GAWU unterstützt die Kakaobauern/bäuerinnen bei der Bedürfnis- und Problemanalyse sowie der Suche nach Lösungen, z.B. indem sie die Kakaobauern/bäuerinnen mit den richtigen Leuten (Regierung, Bank, usw.) vernetzt bzw. ihnen Werkzeuge zur Verfügung stellt. (I8:158-171)

Außerdem betonen GAWU-Vertreter, dass sie mit den Kakaobauern/bäuerinnen in zweiwöchigen Workshops alternative Livelihoodskills entwickeln, damit die Kakaobauern/bäuerinnen auch in der erntefreien Zeit ihr Einkommen verbessern können. GAWU ermutigt Kakaobauern/bäuerinnen, die Kakaofallprodukte – weißes Fruchtfleisch, Schale – zu Kakaoseife, Kakaogin und Kakaobutter weiterzuverarbeiten. (I3:205-222, I3:229-314)



Abbildung 30: Gewerkschaftsaustausch zwischen GAWU und der landwirtschaftlichen Gewerkschaft der Elfenbeinküste



Abbildung 31: ICU-Gewerkschaftstraining bei Nestlé

Das Beispiel „GAWU-local union Neribihi“

Die *local union* in Neribihi wurde 2007 gegründet und trägt den Namen „Neribihi cocoa farmers union“ (I14:75ff, I14:32-38) Die *local union* umfasst 32 Mitglieder (I14:9f). Nicht alle Kakaobauern/bäuerinnen von Neribihi sind GAWU-Mitglied; manche haben kein Interesse oder wollen nichts Neues lernen. (I14:134-145, I16:238-256) Fast alle meiner Interviewpartner/innen traten GAWU bei, da sie dadurch Zugang zu Krediten mit niedrigeren Zinsen erhielten. Somit konnten sie sich Maschinen und benötigte Inputs kaufen (I16:192-219, I17:49-63) und teilweise ihre Farm expandieren (I30:755-761). Einer meiner Interviewpartner ist GAWU-Mitglied, u.a. weil er so von der Regierung etwas fordern kann:

„Rather you just have to, you have to have union, because as a person, you want something from the government, it is very difficult, but if you become union, ah really, you get what you own. Other some items like insecticides and spraying machine and also banks. Also, the bank also helped us to like a bank, ah, opportunity.“ (I14:87-101)

Einmal nahm mein Interviewpartner an einem Forum in Kumasi teil, wo er seine Ideen über die Organisation des Kakaoverkaufs vorstellte und bei einer Diskussion zum Kakaopreis teilnahm. (I14:111-128) Eine weitere Interviewpartnerin betont, dass sie durch ihre GAWU-Mitgliedschaft Wissen erlangte, um genügend Geld zu verdienen und so für ihre Kinder sorgen konnte

(I17:3f). Bei GAWU-Workshops wird gelehrt, wie man Kakaosetzlinge richtig in Reihen pflanzt (I17:17-24).

Die *local union* besitzt Maschinen (*spraying machines, pumping machines, nicka-nickas*, usw.), welche ihnen GAWU zur Verfügung gestellt hat. Die Mitglieder können sich die Maschinen gratis ausborgen. Reparaturkosten werden von den Mitgliedsbeiträgen finanziert. (I16:230-236, I17:30-34, I17:41-47, I15:95-105, I15:141-153). V.a. für kleinere Kakaobauern/bäuerinnen, die sich keine eigenen Maschinen leisten können, ist das hilfreich (I15:120-139). Außerdem stellt GAWU ihnen nützliche Dinge wie Rucksäcke und Trockentrampoline zur Verfügung (I30:755-761).

Weiters hat GAWU die *local union* dabei unterstützt, gratis Jungpflanzen von der Regierung zu erhalten und so den Zugang zu Inputs unterstützt (I17:7-10). GAWU verlinkt die Kakaobauern/bäuerinnen mit gewissen Institutionen wie dem „Ghana Education Service“. Das Konzept der „Bridge School“ wurde entwickelt. Kinder in einem gewissen Alter konnten nicht in die Schule geschickt werden, da sie dazu einen Fluss überqueren mussten. Schließlich wurden von der Regierung Schulen in Neribihi gebaut und COCOBOD finanzierte einen Teil der Brücke. Dies war laut meinem Interviewpartner, dem ehemaligen für diese Region zuständigen GAWU-officer, möglich, da sich die Kakaobauern/bäuerinnen in Neribihi organisiert haben, aufgestanden sind und nach dem gefragt haben, was sie brauchen. Der *worker rep* bei COCOBOD brachte damals die Bedürfnisse der Kakaobauern/bäuerinnen aus Neribihi im Entscheidungsgremium von COCOBOD zur Sprache. (I30:772--802)

GAWU will die Kakaobauern/bäuerinnen auch bei der Diversifizierung ihrer livelihoods unterstützen und stellte einen Rasenmäher, Ziegen und Hasen für die Züchtung zur Verfügung (I30:52-55). Für die Züchtung braucht es Wissen und Mittel. So waren diese Projekte aber nur teilweise erfolgreich: „GAWU helped us a lot. Some like they brought us grasscutter, the goats, but they didn't survive.“ (I14:7f). Das Hasenprojekt war ursprünglich so angelegt, dass sich jede/r Interessierte einen Hasen nehmen und eine Hasenzucht starten konnte. Das Projekt scheiterte, da manche Leute zu faul sind oder keine Futtermittel haben. (I14:175-205)

Die *local union* trifft sich regelmäßig, um zu diskutieren, was sie machen soll (I16:272). Bei Unterstützungsbedarf helfen sich die Kakaobauern/bäuerinnen gegenseitig. Manchmal gehen sie gemeinsam auf eine Farm; dies passiert aber nicht so oft, denn jede/r hat Stress. (I14:168-173, I15:187-190, I16:155-161, I17:64-67) In den ersten Jahren ihres Bestehens legte die *local union* ihren Fokus v.a. auf Kinderrechte: Wenn GAWU-Mitglieder Kinder während der

Schulzeit auf den Straßen sahen, fragten sie sie, was sie zu dieser Uhrzeit auf den Straßen machen oder redeten mit deren Eltern. Ein richtiges Problem mit Kinderarbeit gab es in Neribihi aber nie, betonen alle meine Interviewpartner/innen. (I14:147-164, I14:10-12)

5.2.1.3. Kooperativen/Associations für Kakaobauern/bäuerinnen

Die Instrumente der Kooperativen/Associations lassen sich mit denen der GAWU *local union* Neribihi vergleichen: Die Organisation in Gruppen ist zentral. Die Kooperativen/Associations unterscheiden sich dahingehend, ob Kakaobauern/bäuerinnen selbst die Organisation initiiert haben (z.B. Assiman Cocoa Farmers and Marketing Union) oder diese von außen initiiert wurde (z.B. Elikem Welfare Association). (I2:179-181) Als Kooperative/Association haben die Kakaobauern/bäuerinnen eine Stimme, mit der sie sprechen können („advocacy“) (I32:51-59). Die „Assiman Cocoa Farmers and Marketing Union“ plant, die Regierung bezüglich der subventionierten Preise für Düngemittel zu lobbyieren (Abb. 32). Ein Kakaobauer erklärt mir, dass die Kooperative wegen dieses gemeinsamen Sprachrohrs gegründet wurde:

„Ahm, we are organizing this cooperative simply because we want to put ourselves together, so that when we speak that the government can hear and whatever we need, come to our aid. Because we know that without putting ourselves together, you can't go to the government personally or individually and request something from him. But when we come together, as we have already formed, it helps, it helps. Yeah, it opens an avenue for all of us, for all of us, to get what we want, the assistance that we want from government.“ (I32:51-56)

Einer meiner Interviewpartner erklärt mir, dass die zentrale Idee hinter der Kooperativengründung die „Hilfe zur Selbsthilfe“ ist. Die Kooperativenmitglieder sollen sich gegenseitig helfen und so anstatt bezahlten Tagelöhner/innen Zugang zu gratis Arbeitskräften haben:

„So, for coming together for cooperative, we have something in our system, we call 'nnoba'. N, dobble N, B, O, A, Nnoba. What it means is that I help you weed, you help me weed. So, I help you in the farm, you help me in the farm. Yeah, and that is the MAIN reason for cooperatives. So, in the older days, that is what they were using. There was no hiring of labour. We helped each other. So, today we go to my farm, tomorrow we go to your farm. So, you help me weed, I help you weed. So, that is what we are trying to do, go back to that system. So, that they cut down the cost of labour and also reduce the amount of chemicals they apply.“ (I33:293-299)

Durch die Organisation in einer Kooperative erhalten die Kakaobauern/bäuerinnen Zugang zu Krediten. (I32:64-68) Einer meiner Interviewpartner erklärt mir, dass es für Kakaobauern/bäuerinnen schwierig ist, Kredite von kommerziellen Banken zu bekommen. Kooperativen haben per Gesetz die Möglichkeit, „Farmer Credit Unions“ zu gründen: Die Kakaobauern/bäuerinnen entscheiden für eine gewisse Zeit einen gewissen Betrag in der Kooperativenkassa anzusparen,

damit sie dann Kredite zu sehr niedrigen Zinsen beziehen können. Die Zinsen bei „Farmer Credit Unions“ sind nicht höher als 10%, während kommerzielle Banken Zinsraten von 30-40% fordern. (I33:262-282) Sowohl die „Assiman Cocoa Farmers and Marketing Union“, als auch die „Fine Flavour Cocoa Cooperative and Society Marketing Society“ forcieren so ein Kredit-system. (I31:90-94, I29:409-413)

Weiters betreiben einige Kooperativen/Associations einen eigenen Input-Shop und ermöglichen somit den Zugang zu genügend, qualitativ guten und zugelassenen Inputs (Abb. 33, I33:260, I31:296-313, I29:370-402): Die „Fine Flavour Cocoa Cooperative and Marketing Society“ arbeitet z.B. mit zwei Input-Händlern zusammen. Die Mitglieder können die Inputs zu einem geringeren Preis bei der Kooperative kaufen bzw. wenn sie kein Geld haben, erhalten sie die Inputs vorübergehend gratis. Die Kosten werden später vom Kakaopreis abgezogen. (I31:296-313) „COFA“ arbeitet mit biologischen Erzeugern von Insektenschutzmitteln in Ghana zusammen, um biologische Insektenschutzmittel und Düngemittel lokal beziehen zu können. Momentan ist die biologisch zertifizierte Association abhängig von COCOBOD, welche die biologischen Inputs importieren muss. (I29:512-539) Zudem stellt COFA die richtigen Werkzeuge zum Ausborgen zur Verfügung (*mist blowers, spraying guns*) und unterstützt die Kakaobauern/bäuerinnen beim *mass-spraying*. (I29:370-402)



Abbildung 32: Mitgliederversammlung der Assiman Cocoa Farmers and Marketing Union



Abbildung 33: Input-Shop der Assiman Cocoa Farmers and Marketing Union

Die Kooperativen/Associations organisieren Trainings, um den Kakaobauern/bäuerinnen die richtigen landwirtschaftlichen Praktiken zu vermitteln (I29:370-402, I2:174-179). Die „Fine Flavour Cocoa Cooperative and Marketing Society“ hat sogar ihren eigenen *extension officer* angestellt, der Trainings abhält und die Kakaobauern/bäuerinnen regelmäßig besucht und unterweist. Gewöhnliche Kakaobauern/bäuerinnen haben diese Unterstützung nicht. (I31:85-89)

Zwei Kooperativen/Associations bemühen sich, Kakaobauern/bäuerinnen durch Workshops bei der Diversifizierung ihrer livelihoods zu unterstützen. Sie versuchen Tätigkeiten zu finden, für die sich die Kakaobauern/bäuerinnen interessieren, und mit denen sie in der erntefreien Zeit etwas Geld verdienen können, z.B. mit Schnecken-, Schweine-, Pilzzucht bzw. Kokosnuss- und Bananenbrotherstellung. (I31:96-101, I29:545ff)

Die Kooperativen/Associations unterstützen die Kakaobauern/bäuerinnen bei den Zertifizierungen und den dafür notwendigen Berichten (I2:157-165). Zudem verwalten sie den Premiumpreis (I30:370-402). Die einzige von mir befragte nicht-zertifizierte Kooperative will sich Fairtrade zertifizieren lassen (I33:147). COFA unterstützt die einzelnen Kooperativen auch bei Mehrfachzertifizierungen und dem Kontaktaufbau zu den Schokoladeherstellern. Laut meinem Interviewpartner haben die Schokoladehersteller manchmal Interesse, die Kakaobauern/bäuerinnen bei den Zertifizierungen zu unterstützen. (I2:243-249, I2:154-157)

Die Mitglieder der nicht-zertifizierten Kooperativen-Union „Assiman Cocoa Farmers and Marketing Union“ wollen zukünftig ihren Kakao direkt an eine LBC – „Atlas Commodities“ – verkaufen, weil sie damit die Möglichkeit haben, gewisse Vertragsbestimmungen mit der LBC zu verhandeln. Diese Vertragsbestimmungen betreffen nicht den Kakaopreis, sondern andere Unterstützungen wie z.B. eine Trinkwasserversorgung oder einen Kindergarten für die Gemeinde (I33:98-103, I33:128-143):

„It is now that we are heading to this direction. That we decide to pick one Buying Company and stick to one Buying Company. //But why, why? It was now discussed in the meeting, eh?!// Yeah. Because selling to individual companies, we have realized that it is not the best. See, if we are selling to one company, then we are able to negotiate terms of our company. So, that is what we are trying to do, so that we can be able to negotiate terms of one company. //But what would you like to negotiate then? Because the price, you cannot negotiate the price, or can you negotiate the price?// In terms of supports. If you heard them, they were willing to use some of the profits from buying from the farmer to help community developing projects in the community. So, a society gets to choose what their current need is. Some wants portable water. Some wants nursery schools for their kids. So, we are able to negotiate, and it is part of the package.” (I33:128-140)

3.1.1. Strategien in ihrem Tun

Strategie der Gewerkschaften

Im Handeln der Gewerkschaften lässt sich v.a. eine übergeordnete Strategie erkennen – auch wenn diese nicht wortwörtlich so benannt wird: Die Solidarität der Arbeiter/innen in der

kakaoverarbeitenden Industrie bzw. der COCOBOD-Mitarbeiter/innen mit den Kakaobauern/
bäuerinnen.

ICU setzt sich seit kurzem auch für die Interessen der Kakaobauern/bäuerinnen ein, v.a. aus dem folgenden Motiv: Arbeitsplätze der „cocoa workers“ sind abhängig von der Existenz der Kakaobauern/bäuerinnen (I21:148-153, GP2):

„And once we have placed the automate value on the cocoa farmer, we in the medium of the cocoa chain belt cannot be selfish and look at ourselves. So, let's get back to the central nerve that gets the whole blood circulation running and seek the cocoa farmers interest. And this is the attempt, we have made today [with the symposium], because if it is well the cocoa farmers, then obviously it is gonna well with those of us in the value chain. So, our strategy is start with the farmer. If the farmer succeeds and get better portion of the add we will be sharing, then automatically the rest in the value chain are going to see more activity. //Mhm.// And then our welfare will be improved. We can't start from the middle, we must start from the very source. [...] Because the sustainability of the farms is key to us. If you look at our strategy, you say, the farms are aged. So, over 15 million trees must be cut off and new one planted. So, let's send the message to the farmers. If your trees are older then allow them to cut and plant new one. So, you heard me yesterday, when I said, how will the farmer sustain itself until the next 3, 4 years when the trees are gone. And I said, some moneys will be paid to them, some support will be given to them. Then when they begin to fruit, then government will take cocoa tree as a loan and then when they are mature take it back. So, this is our strategy and we are looking at this for the next 5 to 10 years.” (I21:96-117)

Bei GAWU argumentiert man hingegen auf verschiedene Weise, warum Kakaobauern/bäuerinnen als „self-employed rural workers“ Gewerkschaftsmitglieder werden können und man sich für deren Interessen einsetzt: Erstens sehen die COCOBOD-Arbeiter/innen ebenso überschneidende Interessen:

„So, we [COCOBOD workers], our interest is to getting the farmer to produce more. Are you getting me? Or even the farmer to getting good price that should keep them in business that make them get more interest in the production. So, that we can also remain in job. //Ahaa, ok.// Cause when there is no cocoa, there wouldn't be any COCOBOD.” (I35:249-253)

„When we reduce the price in Ghana, it will make the farmers worse of. So, we [COCOBOD workers] are saying that government is going to take, is going to push the price decreasing at the world market. So, that we will be able to pay the farmers the same price. Mhm, we want to pay the farmers the same price. The price decrease at the world market, I don't want the farmers to feel it. Let it push and pay them the original price that they are supposed to take.” (I35:35:154-158)

Zweitens meint der General Deputy, Andrews Tagoe, dass die Aufgabe von GAWU die Förderung von Arbeitsstandards und *Decent Work* für alle Arbeiter/innen auf allen Ebenen ist. Dies inkludiert Kakaobauern/bäuerinnen und sogar Arbeiter/innen in kakaoverarbeitenden Ländern weltweit:

„For us as trade union we promote labour standards, both at, for the COCOBOD’s employed and then the self-employed rural cocoa workers. Yeah, we promote, fair labour standards at all levels.” (I3:165f)

„GAWU is promoting labour rights within the chain. Not labour rights only for the farmer, but also for the cocoa extension worker. Labour rights for the shop steward in Austria who is working in a cocoa company. //Yeah.// They have labour rights.“ (I9:198-200)

Drittens sieht ein weiterer Interviewpartner, dass GAWU mit den Kakaobauern/bäuerinnen eine größere Mitgliederanzahl anstrebt, um somit stärker zu werden:

„But the reason why we put this [cocoa farmers] in the union system is that, you know, unions drive of numbers. So, the more we are many talking about something, there we get the results. Mhm. So, this is why...“ (I8:252-254)

Diese Argumentation findet sich auch in der Literatur: BANSE (2013:313ff) wie auch AKORSU/BRITWUM (2018:257) argumentieren, dass die Organisierung informell Beschäftigter eine Krisenreaktion von GAWU auf sinkende Mitgliedszahlen in den 1990ern ist.

Inhaltlich will man bei GAWU v.a. den eigenen Einfluss auf das *Price-Fixing* bei COCOBOD institutionalisieren und weiter an dem 70%-Abkommen arbeiten. GAWU will den Unterschied zwischen Weltmarktpreis und *Producer Price* vermindern (I3:120-122):

„So, it is just that the farmers really don’t get sometimes value for money. But it [COCOBOD] is not that bad. Because we also need, we also need, as a country, we also need the resource to develop. But the gap between, the gap should not be that wide. So, what we do is, we not want the gap that wide, close the gap. //Mhm.// That’s our objective. That the gap should be closed that at least the farmer also get value from it. Mhm.“ (I8:298-302)

„What we are pushing forward is a situation, where at the end of every year, we sit down, like we negotiate for the prices of working people, we can also sit down with management of cocoa and talk about the pricing and talk about the negotiations and the rest. That for us we haven’t reached. We haven’t done that. And that is what we are looking forward.“ (I3:144-147)

Laut meinem Interviewpartner haben die vielen Kakaobauern/bäuerinnen in Ghana sehr unterschiedliche Interessen. Wenn es aber um die Erhöhung des Kakaopreises bei COCOBOD geht, profitieren alle. Um die Politik beeinflussen zu können, brauchen die Kakaobauern/bäuerinnen ein gemeinsames Sprachrohr. (I9:293-302) Dieses fehlt derzeit, da es viele zersplitterte kleine Gruppen gibt (I3:124-126). GAWU möchte dieses Sprachrohr sein. Einer meiner Interviewpartner weist darauf hin, dass dies eine sehr große Herausforderung ist:

„I: When I was talking to Andi, I had the impression that the strategy is that GAWU wants to organize a lot of cocoa farmers and become the big interest group of cocoa farmers in Ghana.

B: They want to.

I: They want to.

B: Ahaa, underline the word ‘want to’. So, are you getting me?

I: So, it is like the vision.

B: The vision, the vision, the vision.

I: The future vision, it would be nice to, but it is too difficult to do it in reality, because there are a lot of challenges [!]

B: Too difficult, challenges, yes. So, that is why I am telling you, we have been able to do some pilots places whereas you went to Kumasi to the areas where they know us, but in terms of covering the whole region, it is a very big challenge.” (I35:507-525)

BANSE (2013:315) analysiert, dass GAWU in seiner Strategie immer mehr auf Kampagnenarbeit zu gesellschaftspolitischen Themen setzt und dabei auf bestehende Kontakte zu NGOs zurückgreift. Der Grund für die vermehrte Kampagnenarbeit ist v.a., dass immer mehr Arbeiter/innen der informellen Wirtschaft (v.a. Kakaobauern/bäuerinnen) GAWU-Mitglied sind. Da Kleinbauern/bäuerinnen selbstständig sind und sich in keinem Angestelltenverhältnis befinden, „haben ihre Forderungen nach besseren Marktbedingungen keine anderen Adressaten als politische Entscheidungsträger“ (vgl. BANSE 2013:315).

Strategie der Kooperativen/Association

Auch die Kooperativen wollen ihren Einfluss auf das *Price-Fixing* institutionalisieren. Unter dem Dach der „World Cocoa Farmers Organization“ hat sich eine Initiative gebildet, unter der sich mehrere Kooperativen zusammengeschlossen haben und dafür kämpfen, dass nicht nur COCOSHE, sondern auch andere Kooperativen Einfluss v.a. auf das *Price-Fixing* bei COCOBOD haben. Die „Assiman Cocoa Farmers and Marketing Union“ und die „Fine Flavour Cocoa Cooperative and Society Marketing Society“ sind Mitglieder dieser Initiative. Im Juli 2019 – zu meinem Feldforschungsende – haben die Kooperativen ein *Board* gewählt, welches die Regierung treffen soll (I32:122-153, I31:191-212). Meine Interviewpartner/innen meinen, dass die Mitbestimmung ein zentrales Thema ist, um die Arbeitsbedingungen der Kakaobauern/bäuerinnen zu verbessern:

„You know, because they [COCOBOD] deal with the foreign companies and the others. So, the price, when the price comes down, they know it, but what the MAIN problem is, because they don't include us in the decision-making, the price of cocoa. That is what we are asking them. So, that when a greater number of partners are in there, the farmer may decide, I will give you ten dollars a tonne, because we are many, they will vote for it. So, farmers will be four or five on the board. So, we will know our stand. So, ahaa, that is why we want that. Because we don't want a situation, where we say, we may determine the price for the government, no we can't do it that way. But when the board meets, then we have to be represented by ourselves, so the decision can come in.

C: Yes, the farmers are a major stakeholder in all of this, because they are the producers. So, they should have a bigger say in the price-fixing. So, they will be able to push, and they have majority at the vote, they will be able to puzzle all the decisions that should be taken. And it will

help the farmers more than any... You know, some people they have not even seen the cocoa farm before, but they are deciding for the cocoa farmers. That is mean..." (I31:314-330)

Sie sind bzgl. der Wirkungskraft dieser *advocacy* sehr optimistisch, da sie ihrer Meinung nach eine gewisse Organisationsmacht erreicht haben:

„I think, it will yield good results. It will yield good results. Because now when they see farmers are coming together, they know that they have the numbers now, so it will force them to listen, it will force them to listen.“ (I33:330-339)

5.2.2. Labour Agency – Welche Faktoren ihr Handeln begünstigen

Im folgenden Kapitel wird zusammengefasst dargestellt, welche Faktoren Gewerkschaften und Kooperativen/Associations nennen, die die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Kakaosektor begünstigen (würden). Nach diesen Faktoren wurde in den Interviews meist nicht explizit gefragt, dennoch haben viele Interviewpartner/innen auf diese verwiesen.

Faktoren, die die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in Ghana's Kakaosektor begünstigen (laut Gewerkschaften und Kooperativen/Associations)		
Strukturelle Macht	Organisationsmacht	Kapital-Arbeit-Staat
Ghana's Boden ist fruchtbar, Wettbewerb um das kakaoanbaufähige Land (I3, I21, I35), Anbau von Kakao ist räumlich begrenzt	Kakaobauern/bäuerinnen sind lokal oft in kleinen Gruppen organisiert (I35), Möglichkeit zur Vereinigung (I3)	Politisches Interesse an Kakao (I3, I21, I35)
Arbeitsplätze und Gewinn von Unternehmen ist von produzierenden Kakaobauern/bäuerinnen abhängig (I3, I35), Kakaoproduktion ist nicht automatisierbar	Im Kakaosektor funktioniert die Zusammenarbeit von Gewerkschaften gut (I30)	Staatliche Regulierung im Kakaosektor (I3, I8, I30)
Möglichkeit zum Boykott (I2) oder Kartell (I3, I21), Ghana und Elfenbeinküste produzieren rund 63% des weltweiten Kakaos	Neue globale Akteure, die sich für die Interessen der Kakaobauern/bäuerinnen einsetzen (I3)	Die Regierung garantiert Vereinigungsfreiheit und sozialen Dialog (I4)
Verarbeitung in Ghana vergrößert Verhandlungsmacht (I21)	Kein „geographisches Dilemma der Arbeiter/innen“ (I1, I4, I7), Solidarität zwischen den Arbeiter/innen weltweit (I1, I4)	Gutes Arbeitsgesetz im Vergleich zu anderen afrikanischen Ländern (I8)

Tabelle 5: Faktoren, die die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in Ghana's Kakaosektor begünstigen (laut Gewerkschaften und Kooperativen/Associations)

Strukturelle Macht

Einige Interviewpartner/innen erklären, dass es derzeit einen Wettbewerb um das kakaoanbaufähige Land in Ghana gibt. Grundsätzlich ist der ghanaische Boden sehr fruchtbar. Wenn der Kakaopreis niedrig ist, entschließen sich in Folge immer mehr Kakaobauern/bäuerinnen, ihre Kakaobäume zu roden und das Land für Palmöl- und Gummiplantagen zu verpachten bzw. Goldabbau darauf zu betreiben. Damit verdienen die Kakaobauern/bäuerinnen mehr Geld:

„Because in the long-term when cocoa prices fall, fall, Ghana and most countries in Africa are blessed by a lot of natural resources. You know that? //Yes.// The land on which cocoa is produced has good under, has box side under it. And it is not only cocoa that can be produced there. Our soil is fertile. So, oil palm can be produced there, rubber can be produced there. In recent times, when cocoa prices began to decline, cocoa farmers began to give their farms out to concessions. That you can remove the cocoa tree from it and take the good under. So, there is competition for the cocoa land. So, most farmers were begin to cut their cocoa trees off. Because of the price they can't make, they can't make their balance. So, they would rather produce oil palm, which is the next alternative. That is the red gold. //Yes.// Or they remove both and do surface mining to get gold which gives you better, bigger money. So, it is in the interest of both, the cocoa farmers and the multinational company that want cocoa beans every time to put cocoa farmers for some time at a position where they can produce 24/7, but they can also make a fair income, a living wage.“ (I3:763-774)

Ein Interviewpartner weist darauf hin, dass die Kakaobäume in Ghana sehr alt sind. Nach 30-35 Jahren sinkt die Produktion und die Kakaobäume müssen neu gepflanzt werden. Wenn die Kakaobauern/bäuerinnen auf den derzeitigen niedrigen Weltmarktpreis schauen und keine zukünftigen Gewinne sehen, werden sich zunehmend Kakaobauern/bäuerinnen entschließen, ihr Land anderswertig zu verwenden. (I35:192-218) Wenn die Kakaobauern/bäuerinnen ihr Interesse am Kakao verlieren und keine neuen Kakaobäume anpflanzen, wird es zukünftig keinen Kakao mehr geben, auch wenn der Preis wieder steigt. (I35:154-157) Die Regierung würde auch durch Gummiplantagen oder Goldabbau ihre Steuereinnahmen bekommen (I35:192-218) Die Gewerkschafter/innen sehen deshalb ein gemeinsames Interesse von Kakaobauern/bäuerinnen und multinationalen Unternehmen, dass der Kakaopreis wieder ansteigt. Denn die Profite der Unternehmen sind abhängig von einer nachhaltigen Kakaoproduktion. (I3:763-774, I35:192-218, I35:154-157) Auch die „cocoa workers“ haben Interesse an einer bestehenden Kakaoproduktion, denn ihre Jobs sind von einer nachhaltigen Bewirtschaftung abhängig (I21:59-58, I35:249-243). Dies führt zu u.a. zur übergeordneten Solidaritätsstrategie der Gewerkschaften. Aufgrund der wachsenden Möglichkeit neben bzw. statt dem Kakaoanbau ein anderes Einkommen zu beziehen, sowie der Tatsache, dass Kakao weltweit nur in begrenzten Gebieten angebaut werden kann, steigt die strukturelle Macht der Kakaobauern/bäuerinnen.

Drei Interviewpartner/innen sprechen an, dass die Kakaobauern/bäuerinnen in Ghana die Möglichkeit zum Boykott (I2:231-236) oder zum Kartell haben (I3:700ff, I21:59-58). Ghana und die Elfenbeinküste sind gemeinsam 2016/17 für rund 63% der weltweiten Kakaoproduktion verantwortlich (vgl. ICCO 2019). Damit haben die beiden Länder eine gewisse strukturelle Macht. Dies spiegelt sich in dem zuletzt beschlossenen Vorhaben der beiden Regierungen wider: Die Regierungen von Ghana und der Elfenbeinküste haben im Juni 2019 ein Abkommen für einen sogenannten „Floor Price“ unterzeichnet, demnach sie ab 2020/21 auf jede verkaufte Tonne Kakao eine fixe Summe von 400 Dollar („living income differential“) auf den Weltmarktpreis aufschlagen (vgl. GHANAWEB 2019).

Gewerkschaften und Kooperativen/Associations haben in jenen Segmenten der Güterkette, in denen mehr Wertschöpfung produziert wird, mehr Verhandlungsspielraum für kollektive Lohnverhandlungen. Steigende Kakaoverarbeitung in Ghana minimiert somit die Abhängigkeit der Löhne vom Weltmarktpreis.

Organisationsmacht

Bezüglich Organisationsmacht merkt ein Interviewpartner an, dass es für GAWU relativ einfach ist, Kakaobauern/bäuerinnen zu identifizieren, um sie zu organisieren. Im Vergleich zu anderen Sektoren haben Kakaobauern/bäuerinnen lokal oft schon kleine Gruppen gebildet. Deshalb sind sie einfacher zu organisieren als z.B. Kassavabauern/bäuerinnen, die räumlich sehr verstreut leben. (vgl. 35:533-538) Auch wenn die Kakaobauern/bäuerinnen nur in vielen sehr kleinen Gruppen/Kooperativen/Associations gruppiert sind, haben sie die Möglichkeit, sich zu vereinigen (I3:127-129).

Obwohl die Gewerkschaften in Ghana teilweise in Konkurrenz zueinanderstehen, wird angemerkt, dass die Zusammenarbeit von ICU und GAWU im Kakaosektor größtenteils gut funktioniert (I30:926-938).

Außerdem wird darauf verwiesen, dass es seit zwei/drei Jahren neue globale Akteure gibt, die sich für die Interessen der Kakaobauern/bäuerinnen einsetzen wie z.B. die „World Cocoa Farmers Organisation“. Diese Organisation bringt Kakaobauern/bäuerinnen und andere Stakeholder zusammen. Mein Interviewpartner beurteilt das als sehr guten, aber jungen Prozess, der gefördert werden soll, v.a. weil Kakaobauern/bäuerinnen selbst am Prozess teilnehmen. (I3:788-795) Andererseits werden Kakaobauern/bäuerinnen aus Prozessen ausgeschlossen,

weil z.B. beim „World Cocoa Forum“ eine Teilnahmegebühr zu zahlen ist, die sich nicht jede/r leisten kann. (I3:727-752)

Einen Interessenswiderspruch zwischen Arbeiter/innen in Ghana und Arbeiter/innen in den kakaoverarbeitenden Ländern des globalen Nordens – ein „geographisches Dilemma“ – sehen meine Interviewpartner/innen nicht (I4:224-239). In Ghana meint die Gewerkschaft, dass Kakao sowieso nur zu Zwischenprodukten verarbeitet wird (I7:547). In Österreich meint die Gewerkschaft, dass die „wirkliche Verarbeitung“ hauptsächlich in den Niederlanden stattfindet und es eine gewisse Solidarität zwischen den Arbeiter/innen im Kakaosektor des Globalen Nordens mit den Arbeiter/innen im Kakaosektor des Globalen Südens gibt (I1:305-318). Meine Interviewpartnerin von IUF berichtet, dass die niederländischen und belgischen Gewerkschaften sogar die Arbeitnehmer/innen der Kakaoindustrie und der Kakaoproduktion in Ghana unterstützen (I4:274-283, vgl. Kap. 4.4.).

Kapital-Arbeit-Staat

Einige Interviewpartner/innen sprechen an, dass die ghanaische Regierung ein besonderes Interesse am Kakaosektor hat. Kakao ist nicht bloß ein „agricultural crop“, sondern auch ein „economic crop“, an dem die Regierung interessiert ist, da Kakao viel zum BIP beiträgt (I3:337-345, I21:138-146). Im Vergleich zu Gold schafft Kakao mehr wirtschaftliche Aktivität und Jobs im Land (I21:138-146). Deshalb ist Kakao im Vergleich zu anderen *crops* in Ghana ein „privileged crop“; Inputs und *extension services* werden von der Regierung zur Verfügung gestellt. (I3:340-348) Für Kakao gibt es im Vergleich zu Gemüse, Reis, Palmöl, usw. einen garantierten Absatzmarkt – COCOBOD kauft den Kakao – und einen stabilen staatlichen Mindestpreis (I3:117-122, I30:813-825). Dadurch, dass es sich bei COCOBOD um ein staatliches Unternehmen handelt, hat auch die Regierung Interesse an einem guten Image; die Regierung will nicht an Glaubwürdigkeit verlieren:

„[In Cote Ivoire] We have individuals who buy the cocoa and exports it on their own. So, how can, the person is not accountable. But for instance, in Ghana, once it is regulated, the people, government will also be looking at good governance and these things. Are you getting me? So, it is difficult to do this type of thing [advocacy on the cocoa price] in Cote Ivoire unless that you do this type of advocacy to the government and the government sets in and say, ‘Ok, let’s meet all those farmers, nobody should buy this cocoa below or beyond this price’. And the government comes in. But in our case, when we even come out and point some goals in the agreement of cocoa farmers. It also government also suffers some credibility. Are you getting me? Because also the government would not like to suffer any credibility, it will make sure that the right thing is done.“ (I35:569-577)

In der Literatur wird Kakao auch als „political crop“ bezeichnet. *Mass-spraying* wird z.B. an jene *districts* vergeben, deren *district officers* die politisch richtige Einstellung haben. (vgl. LAVEN ET AL. 2016:25) ANAMAN analysiert, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen Kakaopreissteigerungen und Wahlen gibt: Vor Wahlen erhöhen sich die Preise, nach Wahlen sinken sie. (vgl. MAILE 2019c) Die Kakaobauern/bäuerinnen stellen mit mehr als 5% der Wahlbevölkerung eine wichtige politische Wählergruppe dar. Insofern kann man ihnen eine gewisse politische Macht zusprechen.

Grundsätzlich finden meine Interviewpartner/innen, dass die ghanaische Regierung die Gewerkschaftsbewegung unterstützt. Sie garantiert Vereinigungsfreiheit und institutionalisiert bei Problemen einen Dialog mit Gewerkschaften. V.a. im Kakaosektor spielt die Regierung nicht mit den Gewerkschaften, da Kakao das „most important crop“ für Ghana ist. (I4:70-75)

Zudem wird festgehalten, dass das Arbeitsgesetz in Ghana im Vergleich zu anderen afrikanischen Ländern relativ gut ist (I7:363-368).

5.2.3. „Challenges“ – Welche Faktoren ihr Handeln beschränken

Im folgenden Kapitel wird zusammengefasst dargestellt, welche „challenges“ Gewerkschaften und Kooperativen/Associations selbst in ihrer Arbeit sehen, um die Arbeitsbedingungen im Kakaosektor zu verbessern. Sowohl von Gewerkschaften als auch von Kooperativen/Associations werden fast ausschließlich lokale Faktoren genannt.

„Challenges“ für Gewerkschaften und Kooperativen/Associations, um Arbeitsbedingungen im Kakaosektor zu verbessern		
Gewerkschaften	Gewerkschaften	Kooperativen/Associations
Formelle Wirtschaft „cocoa workers“	Informelle Wirtschaft „Self-employed rural cocoa workers“	
Verhandlungsspielraum ist abhängig vom Weltmarktpreis, der nicht beeinflusst werden kann (I22, I35)	Regierung/COCOBOD hat keinen Einfluss auf den Weltmarktpreis (I3, I8, I22, I29)	
Sinkende Mitgliederanzahl (I7, I21)	Keinen Einfluss auf <i>Price-Fixing</i> (I8, I29, I30, I31)	
Wettbewerb/Fragmentierung von Gewerkschaften in Sektoren und Unternehmen (I22, I30)	Fehlende finanzielle und materielle Ressourcen (I2, I3, I29, I30, I31, I33, I35)	
Fragmentierung von Arbeit erschwert Organisation und Solidarität (I7)	Organisation kostet Zeit und Bildung (I2, I3, I33)	
Gründung von Gewerkschaften ist schwierig (I7, I22)	Interne Spannungen in der Gewerkschaft zwischen formellen und informellen Arbeiter/innen (I3)	Bildung ist schwierig, weil Kakaobauern/bäuerinnen alt und oft Analphabeten sind (I31)
Arbeitslosigkeit vermindert Verhandlungsmacht (I35)	Viele kleine Bauerngruppen vermindern Solidarität und <i>advocacy</i> (I3)	Interne Schwierigkeiten (Farmer Credit Union, <i>side-serving</i>) (I31, I33)
Nicht-Wissen von wirtschaftlicher Lage (v.a. Inflationsrate) vermindert Verhandlungsmacht (I22)	Ungleichheit in der Güterkette: Multinationale Unternehmen sind schneller und finanziell besser ausgestattet als Kakaobauern/bäuerinnen (I3)	Kein direkter Kontakt mit Schokoladenherstellern (I2, I29)
Arbeitsgesetz begünstigt (teilweise) Kapital (I7, I30, I35), ILO-Konventionen sind „zahnlose“ Instrumente (I7)		Biologische Produktion ist schwierig (I29)
Regierung spricht sich nicht öffentlich für Gewerkschaften aus (I22)		

Tabelle 6: „Challenges“ für Gewerkschaften und Kooperativen/Associations, um Arbeitsbedingungen im Kakaosektor zu verbessern

Zentrales Problem, warum Gewerkschaften und Kooperativen/Associations die Arbeitsbedingungen im Kakaosektor schwer verbessern können, ist, dass weder sie selbst, noch COCOBOD oder die ghanaische Regierung den Weltmarktpreis beeinflussen können. Auf dieses Problem weisen v.a. die Gewerkschaften hin, Kooperativen/Associations nennen dieses Problem – bis auf eine – nicht:

„Internationally, Ghana too hasn't got say, because when they go there to the world market, they were given the prices and they take it like that. So, I don't know what to say now. [lacht] I hope you understand me?! [...] The state is not able to determine the cocoa price up there.“ (I22:297-304)

Meine Interviewpartner/innen denken, dass der Preis in Europa oder Amerika (I3:702-705) bzw. von den Käufern bestimmt wird (I29:466-488, I8:308-313, I14:364-369). Ein Interviewpartner weist darauf hin, dass eine steigende Nachfrage nach Kakaobohnen nicht per se zu einem höheren Kakaopreis führt:

„You know, when I travelled to visit the cocoa industry processing in the free zones in Ghana and then in Europe. I noticed that there is a big investment, where they have machines, running 24 hours. People come to work 8 hours, 8 hours, 8 hours. There is no sleeping. So, it means that everytime their ... So, the demand for cocoa beans is so high. So, they want more cocoa beans. And that is an interest. But it should not that interest must reflect in the cocoa farmer who is also the beans to have a better price.“ (I3:695-700)

Sowohl Kooperativen/Associations als auch Gewerkschaften sehen es als Problem an, dass Kakaobauern/bäuerinnen nicht (ausreichend) in das Price-Fixing involviert sind (vgl. Kap. 4.3.):

„You see, the biggest problem, we have in the cocoa sector is that the farmers do not have a say in price-fixing. They don't have a say. You see, it is stopped now. The price, they just tell you, that and that, finished. So, we think when they are a strong force in terms of that, then they can be, those price things can be done.“ (I8:363-366)

„One of the difficulties is how to penetrate to be able to influence pricing. Because it is key, it is key to the development of the farmer.“ (I30:251f)

Ein Interviewpartner weist auf die Problematik hin, dass sich der Kampf der Kakaobauern/bäuerinnen gegen die Regierung richtet, denn sie müsste etwas von ihren Steuereinnahmen abgeben. Die Regierung ist aber meist stärker als die Kakaobauern/bäuerinnen oder die Gewerkschaften. (I8:268-291)

Die Tatsache, dass die Regierung bzw. COCOBOD den Weltmarktpreis nicht bestimmen können, schränkt den Verhandlungsspielraum der Gewerkschaften bei den Kollektivvertragsverhandlungen der COCOBOD-Mitarbeiter/innen stark ein. Ihr Verhandlungsspielraum ist abhängig vom Weltmarktpreis:

„Secondly, we also have the cocoa price, coming down from 3.200 dollars to 2.000 dollars. If you have a commodity and you are getting 3 billion dollars from it and now you are earning less than 2 billion dollars, obviously, 1 billion of your, how do you call it, revenue and the unions will come and negotiate for conditions, obviously the management will not be in position to pay good remuneration to the staff due to the fact that the price of the cocoa itself at the world market has also fallen.“ (I35:143-148)

Bzgl. Arbeiter/innen in der kakaoverarbeitenden Industrie richtet sich der Verhandlungsspielraum nicht ganz so stark nach dem Weltmarktpreis, ist aber dennoch von diesem abhängig:

„When it comes to the increment in salaries, the [processing] cocoa companies were able to do it [increasement of salaries in 2016/17]. Because for them, they really don't stake their conditions to world market price and etcetera. Because at least they do some processing.“ (I7:75-77)

„Now, when the price of cocoa is determined, what happens is, if it is low and the cost of production is high, of course they [cocoa processing companies] are not going to make a marginal profits. Once, profits are not made, we [trade union] are not able to get something subsidential for the members. Are you getting the linkage? //Yes.// But the opposite is true, if they are able to give us prices that are low in the eyes of the producer, in the eyes of the manufacturer, then yes more margins, if more margins, more comes for us, because they are able to.“ (I22:308-313)

Quasi alle Kooperativen/Associations wie auch GAWU betonen, dass sie fehlende finanzielle Mittel haben, um die Arbeitsbedingungen für Kakaobauern/bäuerinnen zu verbessern. Die Kooperativen meinen, dass sie deshalb nicht genügend Kredite vergeben können (I29, I31). Ein Interviewpartner weist darauf hin, dass die Registrierungskosten für eine Kooperative relativ hoch sind und dies viele Kakaobauern/bäuerinnen entmutigt, sich registrieren zu lassen. (I33:241ff) GAWU und eine Association weisen darauf hin, dass die Organisation von Kakaobauern, die Entwicklung von Materialien und Trainings sowie der Transport in abgelegene Gebiete etwas kosten (I3:592-600, I30:501-505, I2:452-455). Die Mitgliedsbeiträge der Kakaobauern/bäuerinnen bei GAWU decken die Kosten nicht ab (I3:561ff, I30:502-520).

GAWU weist darauf hin, dass die Organisation von Arbeiter/innen ein zeitaufwendiger Prozess ist, der viel Bildungsarbeit erfordert:

„Organizing is time consuming and it is expensive. Yeah, it is time consuming, because when we are organizing people to share common interests, you have to do a lot of education. It is a whole mind thing. They will immediately ask you, 'What are the benefits?'. And the benefits – as sort of we are concerned – are long-term benefits. Because when people are hungry today and we are organizing them, they want a benefit, they want to eat. But it is not like that. So, it makes organizing work very very difficult.“ (I3:556-561)

Auch Kooperativen/Associations haben viel Überzeugungsarbeit zu leisten, um Kakaobauern/bäuerinnen für ihre Organisation zu gewinnen. Welche Vorteile eine Mitgliedschaft bringt, ist für Kakaobauern/bäuerinnen oft schwer ersichtlich, zumal es einen staatlich fixierten

Minimumpreis gibt, die Kakaobauern/bäuerinnen wenig Wissen über Zertifizierungen haben (I2:211-223) und an die „Free, Free, Free-Politik“ der Regierung gewöhnt sind:

„When you go to our community, we have over 500 farmers. We have about 100 people trying to understand, preaching, preaching, saying, let’s come together, so that we become a stronger force. And governments have also not helped very much. Because you try to organize farmers to help them understand that farming is a business. And then you take it as a business. And then a government intervention coming in and saying we are supplying this for free and then all that you are working for, farmers will not see the incentive of joining.“ (I33:220-228)

Die Interviewpartner einer Kooperative berichten, dass es schwierig ist, Trainings durchzuführen oder neue Dinge einzuführen, weil viele Kakaobauern/bäuerinnen ein hohes Alter haben und teilweise Analphabeten sind. Wenn den Kakaobauern/bäuerinnen z.B. neue landwirtschaftliche Praktiken gezeigt werden, hören sie nur zu, können sich das Gehörte nicht aufschreiben und vergessen es deshalb schließlich wieder. (I31:167-176)

Sowohl auf Seiten der Kooperativen/Associations als auch bei den Gewerkschaften erzählt man von internen Spannungen: GAWU informiert über interne Spannungen zwischen den Arbeiter/innen in der formellen und informellen Wirtschaft. Da formelle Arbeiter/innen einen höheren Gewerkschaftsbeitrag zahlen, glauben manche von ihnen, mehr Macht in der Organisation zu haben. (I3:618-629) Die Kooperativen/Associations sprechen davon, dass eine Kooperationsgründung nicht immer „a smooth sail“ ist, z.B. wenn die Mitglieder beschlossen haben, eine „Farmer Credit Union“ zu gründen, dann aber einzelne Kakaobauern/bäuerinnen das Startkapital nicht einzahlen. Die Haftung für sie obliegt den Führern der Kooperative. (I33:52-36)

Ein Interviewpartner sieht als Problem, dass die Kakaobauern/bäuerinnen in Ghana in vielen kleinen Kooperativen und Gruppen organisiert sind, welche keine Solidarität schafft und ihnen kein einheitliches Sprachrohr und somit keine Macht gibt:

„What are the issues within the cocoa industry. We think that there are too many small, small cooperatives in every community. And it doesn’t give them solidarity. It doesn’t give them advocacy to make a change. There are too many small, small ones. And then our, we think that cooperatives must be independent. //Mhm.// So, that they can champion their interests. And those are the negative, they are too small.“ (I3:123-127)

Hinzu kommt die Ungleichheit in der Güterkette: Multinationale Unternehmen sind im Vergleich zu Kakaobauern/bäuerinnen gut organisiert, finanziell besser ausgestattet, schneller, besitzen mehr Ressourcen für Forschung und Bildung, sind stärker und haben viele Strategien. Hingegen sind die Kakaobauern/bäuerinnen schlecht organisiert und arbeiten ständig, um zu überleben. (I3:644-658)

Im formellen Sektor stellt sich die Problematik der Fragmentierung von Gewerkschaften etwas anders, aber sie ist ebenso zu beobachten: Aufgrund des Labour Act 651 ist es Gewerkschaften erlaubt, in allen Branchen Arbeiter/innen zu organisieren; sie sind nicht auf eine Branche beschränkt z.B. darf ICU nicht nur in Industrie und Gewerbe, sondern auch in der Landwirtschaft Arbeiter/innen organisieren. (I22:9-23) Dies kreiert einen gewissen Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften. (I22:340-380) Das Abwerben von Arbeiter/innen ist normal geworden, damit einzelne Gewerkschaften überleben. Die Verlierer/innen sind dabei die Arbeiter/innen. (I30:850-853) Ein Interviewpartner meint, dass die Gewerkschaftsbewegung in Ghana entzwei-gerissen ist; v.a. weil einige Gewerkschaften wie z.B. ICU aus dem Dachverband GTUC aussteigen. (I30:915-919) Beide Gewerkschaften sind jedoch der Meinung, dass das Abziehen von Arbeiter/innen für sie kein Problem ist: GAWU ist aus Eigenperspektive eine „effektive Gewerkschaft mit guten Kapazitäten und intelligentem Personal“. Dies wissen die eigenen Mitglieder.²² (I30:535-540) Zu ICU wechseln zunehmend mehr Arbeiter/innen, weil sie die Gewerkschaft als sehr „resolut, fokussiert und passioniert“ wahrnehmen. (I22:340-380) Zudem wird betont, dass bei COCOBOD die Zusammenarbeit zwischen ICU und GAWU gut funktioniert (I30:926-938). Grundsätzlich gibt es in der kakaoverarbeitenden Industrie kaum Wettbewerb unter den Gewerkschaften, da ICU dominiert (I22:340-380). Das Gesetz erlaubt letztlich zwei oder mehr Gewerkschaften in einem Unternehmen. Dies führt wiederum zu Spannungen zwischen den Arbeiter/innen, konkurrenzierendem Wettbewerb unter den Gewerkschaften und zur Problematik, dass z.B. GAWU zwar die Kollektivvertragsverhandlungen führt, weil sie die stärkere Gewerkschaft im Unternehmen ist, aber von einem Teil der Beschäftigten keine Gewerkschaftsbeiträge bekommt („free rider problem“). (I30:840ff, 30:948-962)

Eine Interviewpartnerin nennt sinkende Mitgliederzahlen bei ICU als weiteres Problem für die Gewerkschaft. 2016 sind laut ILO 20% der Beschäftigten²³ in Ghana Gewerkschaftsmitglied (vgl. ILO 2019). Meine Interviewpartnerin spricht von 10% (I7:335-399). Der Mitgliederschwund wird u.a. dadurch befördert, dass vermehrt Arbeiter/innen in prekären Arbeitsverhältnissen angestellt werden. (I7:335-339) Diese sind aus Angst vor einem Jobverlust kaum zu organisieren (GP9). Durch die Fragmentierung der Arbeiter/innen verliert ICU an Verhandlungsmacht, da die Mitgliederanzahl im jeweiligen Unternehmen sinkt:

²² AKORSU/BRITWUM (2018:258) argumentieren hingegen, dass GAWU eine jener Gewerkschaften in Ghana ist, die am meisten vom Gesetz der sektorübergreifenden Organisation getroffen wurde. Dies zeigt sich in den Mitgliederzahlen.

²³ Gewerkschaftsmitglieder, die selbstständig, arbeitslos oder pensioniert sind, sind aus dieser Zahl ausgeschlossen. (vgl. ILO 2019)

„Now, when it comes to the union work and, you know, bargaining condition of services. It is a bit challenging, ok. Because I tell you, when you go to the processing companies, a lot of the companies are using more contracts with them than with the regular work. Now, getting condition of service, that makes it a bit difficult. A and B are doing the same work. One is a permanent, one is a contract worker. One is taking 100 Ghana, one is taking 50 Ghana. Now 100 Ghana, is that 100 Ghana compared to the work that he does is still low. Therefore, he still needs to negotiate and get more condition. But because the 50 Ghana worker is there, doing the same work, at the end of the day, 100 Ghana getting more salary, it looks like, you are trying to get more troubles from yourself, because if you tread and you don't tread well. You end up becoming the 50 Ghana worker. Instead of at least 120 or 150 Ghana worker. So, that is where the challenge for the union is.“ (I7:507-516)

Außerdem ist es schwierig, Betriebsgewerkschaften (*local unions*) zu gründen. Die Unternehmen verhindern Gewerkschaftsgründungen, z.B. bei Niché oder Touton. Unternehmen akzeptieren jedoch bereits existierende *local unions*:

„Yes, the existing ones, they don't have problems, but those who are coming in, like Cocoa Touton, like Niche Cocoa, they don't allow them, frustrate unionism. And they don't allow the workers to exercise their rights as contained in the Constitution of Ghana and the Labour Laws in Ghana which is not right. //Mhm.// But they are doing this secretly and you are not able to see them. So, they can pick them against the law. So, they try to hide, unseen faces, they are invisible faces, so to say.“ (I22:478-483)

Eine Interviewpartnerin meint, nicht die Vereinigungsfreiheit in Ghana ist problematisch, sondern wie dieses Recht ausgeübt und praktiziert wird. Laut Konstitution und Labour Act hat jede/r Arbeiter/in das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten. In der Praxis wird dieses Recht jedoch oft nicht ausgeübt. (I7:365-388) Interviewpartner/innen erzählen genauer von der Situation bei Niché: Das Management des Unternehmens verhindert die Gründung einer Betriebsgewerkschaft, indem sie den Arbeiter/innen glaubhaft machen, dass ein Gewerkschaftsbeitritt keine Vorteile bringt. Das Unternehmen organisiert Busse, die die Arbeiter/innen zur Arbeit und nach Hause bringen, um so den Gewerkschaften den Zugang zu den Arbeiter/innen zu erschweren. Einzelne Arbeiter/innen, die ICU beitreten wollen, werden eingeschüchtert:

„B: Yeah, Niche cocoa. Yes, we are trying to get them, but it is very difficult.

I: Why?

B: They are deceiving the workers that if they join the union, the union cannot help them and it as a trade union. They have not paid them. Last Friday I met somebody and the person, a young guy, he was telling me, 'Look, they have not paid us. We want to join your union. So, that you can come to our aid.' But the management is not giving them the way to do so. It is true. If you want to do that [!]

I: But how do they block it, the management?

B: They, when the workers, the laws of Ghana says that it is unfair labour practice for us to go to the company to unionize people, because they allow them to work without any hindrance. //Ok.// So, when you go there, the people are working, when they close, they pick them from

inside and move, so you cannot even have access to let them fill your forms. //Ok.// First of all, the starting point of joining the union is that you allow the individual worker to fill a form... This is the form that you signed on to that you want to join the ICU. [zeigt mir ein Formular] And on the basis of this, we will write to the employers that you have now joined the ICU. So, matters concerning employment and unemployment, we shall be talking for you. //Yes.// So, they don't have right to meet you alone.

I: So, but when you say they stop from working and then they move. There is a bus that brings them home?

B: They frustrate, ok, let me say it clearly, they frustrate the process of the unionisation. //Ok.// Management frustrates the process and makes it difficult for us to have access to the workers.

I: But like at the last campaign there were some Niche people?

B: Yes, they just came and then, you know, if there are a hundred people, you have to get more than half. //Yes.// So, if you just get two, you cannot do anything. And another area is that the moment they get a win of it, they suck the people.

I: They suck the people?

B: When they get win that you, Judith, you are coming to join the union, they just call and intimidate you, and then you lose your job.“ (I22:83-119)

Ein Interviewpartner meint, dass sich der derzeitige Präsident – Nana Akufo-Addo von der NPP (New Patriotic Party) (vgl. WIKIPEDIA 2019) – öffentlich (noch) nicht für Gewerkschaften ausgesprochen hat. Der vorige Präsident der NDC (National Democratic Congress) hat hingegen ein Statement gemacht, indem er Unternehmen warnte, Gewerkschaftsgründungen zu verhindern: „He liked trade unions and he made this statement that any company that frustrates unions from there organizing from there, he will not take it kindly with them. But this one has not taken any statement yet.“ (I22:484-487)

Ein weiteres Problem, welches die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften/Arbeitnehmer/innen einschränkt, ist neben einer fehlenden Informationsgrundlage (v.a. Inflationsrate) für die Verhandlungen die weit verbreitete Arbeitslosigkeit. Die marktbasierende Verhandlungsmacht wird dadurch gesenkt:

„Because unemployment is prevalent in Ghana, aha, getting employment is like someone doing you a favour instead of being a right. //Mhm.// Are you getting me? People are begging on the street for job day in and day out. So, when you are even do negotiate for your staff, somebody else were say even without no right, those right, I am prepared to come and work. Are you following me? So, it makes your negotiations power very low if you want to even negotiate for in terms of remuneration for your members, salary, conditions of service. Somebody out there, will say, and goes to the public and will be, 'Ah, you are demanding too much! Why do you... We are in the house, but we are not even getting any job to do, but we are surviving. How do you who have gotten some, why do you, why do those unjust fable demands.' //Mhm, ok.// So, these are some of the challenges that the unions are facing.“ (I35:133-142)

Tendenziell sprechen sich meine Interviewpartner/innen gegenüber dem Arbeitsgesetz in Ghana – dem Labour Act 651 aus dem Jahr 2003 – positiv aus. Im Vergleich zu anderen

afrikanischen Staaten ist es eines der besten. (I7:363-366) Bei einigen Regelungen sehen sie aber Verbesserungsbedarf (I30). Kritisiert wird vor allem, dass Gewerkschaften über Sektor- grenzen hinaus organisieren dürfen sowie dass mehrere Gewerkschaften in einem Unternehmen Arbeiter/innen organisieren dürfen. Beide Regelungen schaffen einen gewissen Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften. Ein anderer Interviewpartner meint hingegen, dass das Arbeits- gesetz mehr zum Vorteil von Investoren und Unternehmer/innen angelegt ist und weniger Schutz für die Arbeiter/innen bietet (I35:130-133). Zudem meint eine weitere Interviewpartne- rin, dass den ILO-Konventionen – v.a. der Konvention 89 zu Vereinigungsfreiheit – zwar eine positive Intention zugrunde liegt, in der Realität aber den Gewerkschaften oft nicht wirklich hilfreich sind. Sie sind „zahnlose“ Instrumente. (I7:346-357, I7:340-347)

Bisher wurden Probleme genannt, die relativ typisch für Gewerkschaften sind. Da Kooperati- ven/Associations auch eine Form kollektiver Organisation für die Kakaobauern/bäuerinnen dar- stellen, überschneiden sich die Problematiken teilweise. Von den Kooperativen/Associations wurden auch „challenges“ genannt, die sie aufgrund ihrer Stellung als wirtschaftliches Unter- nehmen haben. So wird von Seiten der Kooperativen/Associations darauf hingewiesen, dass ein direkter Kontakt mit den Käufern/Schokoladeherstellern die Unterstützung von Kakaobau- ern/bäuerinnen verhindert (I2:30-36). „COFA“ betont, dass es sehr schwierig ist, biologische Landwirtschaft in Ghana zu betreiben, da dies von COCOBOD nicht wirklich unterstützt wird, COCOBOD-Mitarbeiter/innen keine Kenntnisse in biologischer Landwirtschaft hätten und es sehr schwierig ist, in Ghana genügend biologische Inputs zu beziehen (I29:72-78, I29:95-100).

6. Schlussteil

6.1. Diskussion der Forschungsergebnisse

Gewerkschaften und Kooperativen/Associations als kollektive Macht in GPN

Sowohl die Gewerkschaften GAWU und ICU als auch die Association COCOSHE spielen eine bedeutende Rolle im Ghanaischen Produktionsnetzwerk: Die Gewerkschaften GAWU und ICU beeinflussen durch ihre kollektive Macht in regelmäßigen Kollektivvertragsverhandlungen di- rekt die Verteilung der Wertschöpfung in Form von Lohnsteigerungen für die „cocoa workers“ – Arbeiter/innen der kakaoverarbeitenden Industrie und COCOBOD-Mitarbeiter/innen. In Be- zug auf die Verteilung der Wertschöpfung zu den Kakaobauern/bäuerinnen spielen die Gewerk- schaften derzeit nur eine kleine indirekte Rolle: Auch wenn die Gewerkschaft GAWU Kakao- bauern/bäuerinnen als Mitglieder erlaubt, stellt sie nicht die Interessensvertretung der

Kakaobauern/bäuerinnen im Producer Price Review Committee (PPRC) dar – dem Ort, wo der jährliche *Producer Price* für die Kakaobauern/bäuerinnen in Ghana verhandelt wird. Dennoch setzen sich sowohl GAWU als auch ICU mit *advocacy* für einen gerechten Kakaopreis für Kakaobauern/bäuerinnen ein: Es wird nicht nur Kampagnen-, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit betrieben, sondern es werden auch durch die existierenden Strukturen bei COCOBOD (durch Betriebsräte und Arbeitnehmer/innenvertretung im PPRC) der Kakaopreis und andere Themen von Kakaobauern/bäuerinnen thematisiert. Inwieweit diese Aktivitäten und Instrumente wirklich einen Einfluss auf die Preissetzung haben, ist schwer zu beurteilen.

Zukünftig möchte GAWU seinen Einfluss auf den Kakaopreis durch jährliche direkte Verhandlungen mit der COCOBOD-Führungsebene institutionalisieren. Möglich ist diese potentielle Einflussnahme der Gewerkschaften auf den Kakaopreis durch die staatliche Regulierung in Ghana's Kakaosektor. Da sich Kleinbauern/bäuerinnen in keinem Angestelltenverhältnis befinden, sind für die Gewerkschafter/innen nicht Unternehmen, sondern politische Entscheidungsträger/innen die Ansprechpartner/innen. Das jährliche *Price-Fixing* bietet einen möglichen Handlungsspielraum für Gewerkschaften, indem es einen Ort in Ghana gibt, wo über den *Producer Price* verhandelt wird.

Für Kooperativen/Associations entfällt durch die staatliche Regulierung die typische Funktion von Preisverhandlungen mit Käufern. Die Höhe des Kakaopreises wird im PPRC festgelegt. Eine Association – COCOSHE – verhandelt dort im Namen der Kakaobauern/bäuerinnen den *Producer Price* und beeinflusst damit direkt die Verteilung der Wertschöpfung. Kakaobauern/bäuerinnen kritisieren jedoch, dass der *Producer Price* ohnehin von der Regierung bestimmt werde und, dass sie sich von COCOSHE nicht vertreten fühlen: dezentrale Informations- und Organisationsstrukturen bei COCOSHE sowie die Partizipation mehrerer Kooperativen/Associations im PPRC werden vermisst. Andere Kooperativen/Associations haben derzeit keinen Einfluss im PPRC. Unter dem Dach der „World Cocoa Farmers Organization“ haben sich nun aber einige Kooperativen/Associations zusammengeschlossen, die das Ziel verfolgen, dass zukünftig mehrere Kooperativen/Associations in das PPRC involviert werden.

Grundsätzlich muss aber festgehalten werden, dass für die Verteilung von Wertschöpfung in Ghana der Staat mit seiner institutionellen Macht mehr Einfluss hat als Gewerkschaften und Kooperativen/Associations: Das staatliche Unternehmen COCOBOD (CMC) hat ein Monopol auf die Vermarktung von Kakao. Laut meinen Interviewpartner/innen bestimmt allen voran die Regierung, wie der am Weltmarkt erzielte Preis unter den Stakeholdern im Producer Price Review Committee (PPRC) aufgeteilt wird.

Tendenziell haben Gewerkschaften und Kooperativen/Associations eine positive Einstellung gegenüber COCOBOD. Vermisst werden aber fehlende dezentrale Strukturen in der Organisation. Zwei der befragten Kooperativen/Associations vermissen einen direkten Kontakt zu den Schokoladeherstellern, der durch die staatliche Regulierung verwehrt ist.

Soziales Upgrading: Komponente Lohn/Preis, ihre Entwicklung und Gründe („value capture“)

In der Analyse zeigt sich, dass die Löhne in den letzten Jahren v.a. in jenen Segmenten der Güterkette stiegen, wo vergleichsweise hohe Wertschöpfung erzielt wurde – nämlich in der kakaoverarbeitenden Industrie: Bei einem massiven Kakaoweltmarktpreisverfall 2016/17 (1) stagnierten die Löhne der COCOBOD-Mitarbeiter/innen 2016 und 2017. (2) Der *Producer Price* für Kakaobauern/bäuerinnen stagnierte 2017/18 und 2018/19 bei 475 Cedi/Sack. Nominal betrachtet stagnierten die Löhne der COCOBOD-Mitarbeiter/innen und der *Producer Price*, real betrachtet sanken sie wegen einer Inflation von rund 10%. (3) Hingegen stiegen die Löhne der Arbeiter/innen in der kakaoverarbeitenden Industrie minimal.

Meine Interviewpartner/innen betonen, dass für die Lohnentwicklung von COCOBOD-Mitarbeiter/innen der Weltmarktpreis ein zentraler Einflussfaktor ist, weil ihre Löhne von dem am Weltmarkt erzielten Preis (FOB-Preis) bezahlt werden. Hingegen ist die Lohnentwicklung von Arbeiter/innen in der kakaoverarbeitenden Industrie nicht so stark vom Weltmarktpreis abhängig, weil die Unternehmen durch die Verarbeitung eine höhere Wertschöpfung erzielen.

Soziales Upgrading: Entwicklung der Arbeitsbedingungen allgemein, ihre Gründe und inwiefern sich SELWYN's These bestätigt

Aus Perspektive der Gewerkschaften und Kooperativen/Associations gibt es sowohl für (1) Kakaobauern/bäuerinnen, als auch für (2) COCOBOD-Mitarbeiter/innen und (3) Arbeiter/innen in der kakaoverarbeitenden Industrie gleichzeitig Verbesserungen und Verschlechterungen in den Arbeitsbedingungen. Die einzelnen Komponenten des Sozialen Upgrading-Konzeptes (Lohnniveau, Beschäftigungsstatus, Vereinigungsfreiheit, usw.) bzw. die drei Gruppen von Arbeiter/innen müssen differenziert betrachtet werden. Aufgrund des qualitativen methodischen Ansatzes können keine allgemeinen Aussagen bzgl. Sozialem Upgrading/Downgrading zu den drei Gruppen von Arbeiter/innen getätigt werden. Die vorliegende Arbeit ist keine repräsentative quantitative Studie.

Allgemein führen meine Interviewpartner/innen soziales Upgrading der „cocoa workers“ (COCOBOD-Mitarbeiter/innen und Arbeiter/innen in der kakaoverarbeitenden Industrie) v.a. auf die Gewerkschaftsarbeit und die regelmäßigen Verhandlungen von Kollektivverträgen

zurück, womit sie SELWYN'S These bestätigen: Positive Entwicklungseffekte gibt es für Arbeiter/innen dann, wenn sie strukturelle Macht in Organisationsmacht umlegen und durch kollektive Handlungen bessere Löhne und Arbeitsbedingungen erkämpfen können. Gerahmt wird dies von einer im Gesetz festgeschriebenen Vereinigungsfreiheit, einer Regierung, die bei Problemen einen sozialen Dialog mit Gewerkschaften institutionalisiert, und einem relativ guten Arbeitsgesetz im Vergleich zu anderen afrikanischen Ländern. Da in der vorliegenden Arbeit aber ausschließlich Antworten von Gewerkschaften und Kooperativen analysiert werden, kann es diesbezüglich zu Verzerrungen kommen. Andere Stakeholder wurden nicht nach Gründen der sich verändernden Arbeitsbedingungen befragt.

COCOBOD-Mitarbeiter/innen haben eine starke Organisationsmacht, indem sie in den Gewerkschaften GAWU und ICU organisiert sind. Laut Interviewpartner/innen funktioniert die Zusammenarbeit von GAWU und ICU im Kakaosektor gut, der Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften ist hier kaum ein Problem. Strukturelle Macht könnte den COCOBOD-Mitarbeiter/innen zugeschrieben werden, da sie in einem zentralen Exportsektor und an zentralen Hebelpunkten der Güterkette arbeiten (Cocoa Marketing Board als Vermarktungsmonopol, Quality Control Company in den Häfen). In den Interviews wird jedoch eher auf fehlende strukturelle Macht verwiesen, welche die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Verhandlungen erschwert: Eine generell hohe Arbeitslosigkeit und die Tatsache, dass COCOBOD-Mitarbeiter/innen aus dem am Weltmarkt erzielten Preis (FOB-Preis) bezahlt werden, macht den gewerkschaftlichen Verhandlungsspielraum vom Weltmarktpreis abhängig. Dennoch sprechen meine Interviewpartner/innen den COCOBOD-Mitarbeiter/innen eine relativ hohe Verhandlungsmacht dem Staat gegenüber – ihrem Arbeitgeber – zu. Die Regierung spielt nicht mit den Arbeiter/innen im Kakaosektor, da Kakao das „most important crop“ in Ghana darstellt. Die Arbeitsbedingungen der COCOBOD-Mitarbeiter/innen sind, weil ihr Arbeitgeber der Staat ist, von der amtierenden Regierung und ihren Zielen abhängig.

Jene Arbeiter/innen der kakaoverarbeitenden Industrie, welche in der Gewerkschaft ICU organisiert sind, haben Organisationsmacht. Die Gewerkschaft ICU dominiert in der kakaoverarbeitenden Industrie, es gibt kaum einen Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften. Manche Arbeiter/innen sind aber nicht organisiert, weil das Management des Unternehmens die Gründung von Gewerkschaften und damit die Vereinigungsfreiheit – trotz staatlichem Gesetz – behindert. Zudem wird die Organisation von Arbeiter/innen durch die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse erschwert: Treten *contract/casual/temporary workers* mit zeitlich begrenzten Arbeitsverträgen (max. sechs Monate) der Gewerkschaft bei, erhalten sie nach dieser Zeit keinen

neuen Arbeitsvertrag. Dadurch kämpft ICU mit sinkenden Mitgliederzahlen. Die strukturelle Macht von Arbeiter/innen in der kakaoverarbeitenden Industrie ist allerdings größer als bei den COCOBOD-Mitarbeitern/innen: Da die kakaoverarbeitende Industrie in Ghana v.a. Zwischenprodukte produziert und damit etwas Wertschöpfung schafft, ist der Verhandlungsspielraum für Gewerkschaften nicht ganz an den Weltmarktpreis gebunden.

Soziales Upgrading der Kakaobauern/bäuerinnen wird von meinen Interviewpartner/innen v.a. auf die staatliche Regulierung bzw. das politische Interesse am Kakao zurückgeführt, sowie manchmal auf die Technik, die Organisation in Kooperativen/Associations/*local unions* und Zertifizierungsprogramme. Mehrmals wird von meinen Interviewpartner/innen betont, dass es sich bei Kakao im Vergleich zu anderen landwirtschaftlichen Sektoren um ein „privileged crop“ handelt: der staatlich stabile Mindestpreis mit Untergrenze, ein garantierter Absatzmarkt, die gratis bzw. subventionierten Inputs, die gratis *extension services*. Durch die Organisation in Kooperativen/Associations haben die Kakaobauern/bäuerinnen einen besseren Zugang zu Inputs und Krediten sowie zu Zertifizierungsprogrammen und damit Premiaaufschlägen.

Die Preisentwicklung wird als bestimmender Faktor für Soziales Upgrading der Kakaobauern/bäuerinnen gesehen. Das Beibehalten des *Producer Prices* 2018/19 kann auf eine gewisse strukturelle Macht der Kakaobauern/bäuerinnen zurückgeführt werden: Meine Interviewpartner/innen betonen verstärkt, dass sich Kakaobauern/bäuerinnen in den letzten Jahren entschlossen haben, anstatt Kakao Palmöl oder Gummibäume anzubauen bzw. auf ihrer Fläche Gold zu schürfen. Die Möglichkeit der Kakaobauern/bäuerinnen mit einem anderen Einkommen als aus dem Kakao zu überleben, versetzt sowohl den Staat, als auch die COCOBOD-Mitarbeiter/innen und die Unternehmen in Tatendrang: Der Staat subventioniert den *Producer Price* mit Geld aus dem Stabilisierungsfond und anderen Sektoren. Die Regierung hat ein Interesse an einem florierenden Kakaosektor, da dieser viel zum BIP beiträgt, wirtschaftliche Aktivitäten und Jobs schafft. Zudem ist die Regierung an ihrem guten Image bei den Kakaobauern/bäuerinnen interessiert. Mit mehr als 5% der Wählerstimmen stellen die Kakaobauern/bäuerinnen eine wichtige Wählergruppe dar und haben auch eine gewisse politische Macht. Die COCOBOD-Mitarbeiter/innen zeigen sich solidarisch, um den *Producer Price* der Kakaobauern/bäuerinnen im Jahr 2018/19 beizubehalten. Sie wissen, dass ihre Jobs von einer nachhaltigen Kakaoproduktion abhängig sind. Die Unternehmen reagieren zwar nicht mit Preissteigerungen, jedoch mit Nachhaltigkeitsprogrammen inkl. Förderung der Produktivität im

Kakaoanbau²⁴. Außerdem gründen sie eigene Licence Buying Companies (LBCs) und sogenannten „economic cooperatives“, um ihre Macht in der Güterkette auszubauen.

Organisationsmacht wird den Kakaobauern/bäuerinnen von meinen Interviewpartner/innen nicht zugesprochen: Deren Kooperativen/Associations/Gruppen sind zu klein, zu fragmentiert und nicht stark genug, um Einfluss zu nehmen. Die Kakaobauern/bäuerinnen haben kein gemeinsames Sprachrohr: Von den 800.000 Kakaobauernhaushalten sind 25.000 GAWU-Mitglieder. Die größte Kooperative „Kuappa Kokoo“ hat 100.000 Mitglieder. Die bedeutendste Association COCOSHE hat 560 Kakaobauern als Mitglied.

Meine Analyse steht gewissermaßen im Widerspruch zu SELWYN'S These, weil Verbesserungen für Kakaobauern/bäuerinnen eher auf staatliche Regulierungen zurückgeführt werden, als auf Organisationsmacht und kollektive Handlungen der Kakaobauern/bäuerinnen. Inwieweit die steigende strukturelle Macht der Kakaobauern/bäuerinnen durch deren Möglichkeit, von Nicht-Kakaoeinkommen zu überleben, durch räumlich begrenzte Kakaoanbaugebieten und durch mögliche zukünftige Angebotsengpässe auf dem Weltmarkt zukünftig in Organisationsmacht umgelegt werden kann und in Folge zu Sozialem Upgrading führen kann, bleibt an dieser Stelle offen.

Begrenzte Handlungsspielräume in Ghana innerhalb von GPN – Abhängigkeit vom Weltmarktpreis

Die (potentiellen) Handlungsspielräume von Gewerkschaften und Kooperativen/Associations, sind beschränkt auf die Verteilung des am Weltmarkt erzielten Preis (FOB-Preis) bzw. der in Ghana geschaffenen Wertschöpfung. In jenen Segmenten der Güterkette, wo mehr Wertschöpfung erzielt wird (der kakaoverarbeitenden Industrie), ist der gewerkschaftliche Verhandlungsspielraum weniger abhängig vom Weltmarktpreis.

Die ghanaische Regierung versucht zukünftig den am Weltmarkt erzielten Preis (FOB-Preis) zu erhöhen, indem sie ein Kartell bildet: Die Regierungen in Ghana und der Elfenbeinküste haben im Juni 2019 ein Abkommen unterzeichnet, demnach sie ab 2020/21 auf jede verkaufte Tonne Kakao eine fixe Summe von 400 Dollar auf den Weltmarktpreis aufschlagen. Mit 63% der weltweiten Kakaoproduktion im Jahr 2016/17 haben die beiden Länder gemeinsam eine

²⁴ Meine Interviewpartner/innen bewerten die Nachhaltigkeitsprogramme zur Förderung von Produktivität positiv, jedoch als nicht ausreichend, um die Arbeitsbedingungen für Kakaobauern/bäuerinnen zu verbessern. Die Steigerung des Kakao Preises ist laut meinen Interviewpartner/innen der zentrale Schlüssel für soziales Upgrading von Kakaobauern/bäuerinnen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass eine steigende Produktivität im Kakaoanbau zu einem zu viel an Angebot und damit der Senkung des Weltmarktpreises führte; nicht notwendigerweise das Einkommen und somit die Lebensbedingungen der Kakaobauern/bäuerinnen verbesserte.

gewisse strukturelle Macht inne. Schafft die ghanaische Regierung, dass Ghana einen höheren FOB-Preis erhält, gibt es mehr Geld zum Verteilen im Land. Die Handlungsspielräume von Gewerkschaften und Kooperativen/Associations würden steigen.

Laut TRÖSTER ET AL. (erscheint) ist die Umsetzbarkeit dieses Vorhaben angesichts der Macht der Trader, welche zunehmend die Futurepreise an globalen Derivatmärkten beeinflussen und damit den Weltmarktpreis, jedoch fragwürdig. Den Autoren nach ist der Handlungsspielraum der staatlichen Regulierung COCOBOD großteils auf das Abfedern von zwischensaisonalen Preisschwankungen für Kakaobauern/bäuerinnen begrenzt.

6.2. Conclusion

In der vorliegenden qualitativen Studie wurde gefragt, wie Verbesserungen für lohnabhängige Arbeiter/innen und Kleinbauern/bäuerinnen erreicht werden können: Für Soziales Upgrading von lohnabhängigen Arbeiter/innen in der kakaoverarbeitenden Industrie bzw. bei COCOBOD sind laut meinen Interviewpartner/innen regelmäßige Kollektivvertragsverhandlungen der Gewerkschaften zentral. Soziales Upgrading von Kakaobauern/bäuerinnen wird v.a. mit der staatlichen Regulierung bzw. dem politischen Interesse der Regierung am Kakao begründet, aber auch mit technologischen Entwicklungen, Zertifizierungsprogrammen und der Organisation in Kooperativen/Associations/*local unions*. Als zentrales Instrument von Gewerkschaften und Kooperativen/Associations für soziales Upgrading von Kakaobauern/bäuerinnen sehen meine Interviewpartnern/innen die vermehrte Einflussnahme von Kakaobauern/bäuerinnen auf das staatliche *Price-Fixing*. Derzeit verhandelt COCOSHE den *Producer-Price* für die Kakaobauern/bäuerinnen im Producer Price Review Committee (PPRC), die Gewerkschaft GAWU sowie einige Kooperativen/Associations streben eine weitere Einflussnahme an.

Die konkreten Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften und Kooperativen/Associations für Soziales Upgrading sind durch GPN-Dynamiken begrenzt: Der *Producer Price* wird von Saison zu Saison maßgeblich vom Weltmarktpreis bestimmt. In den Kollektivvertragsverhandlungen ist der Weltmarktpreis ein bestimmender Faktor für den Verhandlungsspielraum der Gewerkschaften. Die Analyse zeigt jedoch, dass in jenen Segmenten der Güterkette, wo gleichsweise hohe Wertschöpfung erzielt wird – in der Verarbeitung von Kakao zu Zwischenprodukten – der gewerkschaftliche Verhandlungsspielraum weniger abhängig von der Entwicklung des Weltmarktpreises ist. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass eine steigende Kakaoverarbeitung in Ghana notwendig ist, um Arbeitsbedingungen von einem schwankenden

Weltmarktpreis zu entkoppeln. Kakao kann neben Zwischenprodukten lokal auch zu wertschöpfungshöherer Schokolade verarbeitet werden, wobei dieses Vorhaben durch existierende Markteintrittsbarrieren erschwert wird. Hinzu zeigt das Beispiel Niché, dass die bloße Schokoladeherstellung nicht *per se* Soziales Upgrading für Arbeiter/innen bringt – starke Gewerkschaften und Betriebsratsstrukturen sind notwendig, damit Arbeiter/innen von der steigenden Wertschöpfung profitieren.

Weiters zeigt die Analyse, dass v.a. Mitglieder von Kooperativen/Associations, aber auch Mitglieder von Gewerkschaften auf regionaler/lokaler Ebene einen relativ lokalen Blick auf Verteilungskämpfe einnehmen: Meist sehen sie die „challenges“ innerhalb von Ghana, selten werden darüber hinaus GPN-Dynamiken angesprochen.

Es ist bemerkenswert, dass sich sowohl die Gewerkschaft GAWU als auch die Gewerkschaft ICU mit Kakaobauern/bäuerinnen solidarisieren. Auch wenn das „nitty-gritty“ auf lokaler Ebene verhandelt wird, sollte die gewerkschaftliche Zusammenarbeit zukünftig auch vermehrt in die andere Richtung passieren: mit Arbeiter/innen in der Elfenbeinküste, Kamerun und Nigeria sowie mit Arbeiter/innen im Globalen Norden. Da *lead firms* sich zunehmend globalisieren und eine Rückwärtsintegration forcieren, sollten auch Gewerkschaften ihre „globalen Instrumente“ auspacken, sich regional/global organisieren und auf internationaler Ebene Internationale Rahmenabkommen für internationale Trader/Grinder verhandeln, um beispielsweise die Arbeiter/innen beim französischen Multinational Touton in Ghana bei der Durchsetzung ihres Rechtes auf Vereinigungsfreiheit zu unterstützen. Laut lokalen Gewerkschaften sind Internationale Rahmenabkommen bei Verhandlungen vor Ort eine große Hilfe.

Eine Einbindung mehrerer Kooperativen/Associations in das *Price-Fixing* könnte zu einem „globalen Blick von Verteilungskämpfen“ führen; durch die gewünschte Transparenz und Dezentralisierung von Informationen und das Erkennen der Handlungsspielräume von COCOBOD bzw. der ghanaischen Regierung.

Schließlich könnten neue Machtquellen die Verteilung der Wertschöpfung in der gesamten Güterkette zu Gunsten der Arbeiter/innen und Kakaobauern/bäuerinnen in Ghana beeinflussen: Meine Interviewpartner/innen sprechen den ghanaischen Kakaobauern/bäuerinnen vermehrt strukturelle Macht zu, da sie verstärkt die Möglichkeit haben, aus dem Nicht-Kakao-Einkommen wie Palmöl und Gummibäumen sowie dem Goldabbau zu überleben. Hinzu werden in der Literatur mögliche zukünftige Angebotsengpässe durch eine steigende Nachfrage aus den Schwellenländern und weltweit begrenzte Anbaumöglichkeiten diskutiert.

Die ghanaische Regierung versucht derzeit durch ein Kartell mit der Elfenbeinküste den am Weltmarkt erzielten Preis (FOB-Preis) zu erhöhen. Welche Ergebnisse das Kartellvorhaben bringt, wird die Zukunft zeigen.

6.3. Ausblick

In der vorliegenden Arbeit können die Differenzen von Kleinbauern/bäuerinnen nicht umfassend berücksichtigt werden. Kleinbauern/bäuerinnen werden als eine Gruppe v.a. aus der Brille der Arbeit gesehen, indem das Konzept von Sozialem Upgrading (BARRIENTOS ET AL. 2013) und das Konzept von des Alternativen Sozialen Upgradings (SELWYN 2013) breiter gedacht wird. Zukünftige Forschungsarbeiten könnten in umfassenden Livelihoodstudien genauer untersuchen, wie Soziales Upgrading einzelner Kakaobauern/bäuerinnen in GPN erreicht wird. Forschungsergebnisse zeigen, dass auch Verteilungskämpfe innerhalb von Kooperativen eine wesentliche Rolle spielen, z.B. sind soziale Differenzen in der Verteilung des Premiumpreises in Fairtrade-zertifizierten Kooperativen bedeutsam (vgl. CRAMER ET AL. 2014:121). Die Perspektiven von Frauen auf Soziales Upgrading durch Kooperativen/Associations bzw. Gewerkschaften kommen in der vorliegenden Arbeit zu kurz. In den wenigen Interviews, die ich mit Kakaobauern/bäuerinnen führte, wird die Handlungsfähigkeit auf Haushaltsebene durch diversifizierte *livelihoods* sichtbar: Marktrisiken wie ein schwankender Kakaopreis und Produktionsrisiken wie Dürreperioden werden durch die Diversifizierung von *livelihoods* von den Kakaobauern/bäuerinnen abgefedert. Interessant ist, dass auch Gewerkschaften und Kooperativen/Associations die Diversifizierung der *livelihoods* als Instrument nützen, um Arbeitsbedingungen für Kakaobauern/bäuerinnen, welche sich nicht in einem Angestelltenverhältnis befinden, zu verbessern. Inwieweit Livelihoodstrategien wie die Diversifizierung von *livelihoods* aber tatsächlich die Arbeitsbedingungen der Kakaobauern/bäuerinnen verbessern, bleibt an dieser Stelle offen.

Zukünftige Forschungsarbeiten könnten genauer die Rolle von *casual*, *temporary* und *contract worker* in Ghana's kakaoverarbeitender Industrie beleuchten und die konkreten Gründe für soziales Downgrading der Arbeiter/innen in prekären irregulären Arbeitsverhältnissen hinterfragen.

Zudem könnte die Rolle von „economic cooperatives“ genauer untersucht werden und hinterfragt werden, inwiefern Zertifizierungen neue Abhängigkeiten schaffen.

Schließlich könnten zukünftige Forschungsarbeiten konkrete Projekte von Gewerkschaften (z.B. FNV-ICU Projekt zur Organisation entlang der Kakao-Güterkette) und Kooperativen/Associations (z.B. Zertifizierungen) und deren Ergebnisse für Soziales Upgrading evaluieren. Die vorliegende Forschungsarbeit kann hierzu als Basis dienen.

7. Literatur

AKORSO, ANGELA/BRITWUM, ACUNA (2018): Trade Union's Response to Decent Work Deficit among Agricultural Workers in Ghana. In: SCHERRER, CHRISTOPH/VERMA, SANTOSH (Hg.): Decent Work Deficits in Southern Agriculture: Measurements, Drivers and Strategies. Augsburg/München: Rainer Hampp, 260-272.

ALFORD, MATTHEW/BARRIENTOS, STEPHANIE/VISSER, MARGAREET (2017): Multi-scalar Labour Agency in Global Production Networks: Contestation and Crisis in the South African Fruit Sector. In: *Development and Change*, Vol. 48, 721-745.

ANKER, RICHARD/CHERNYSHEV, IGOR/EGGER, PHILIPPE/MEHRAN, FARHAD/RITTER, JOSEPH A. (2003): Measuring decent work with statistical indicators. In: *International Labour Review*, Vol. 143, 147-177.

BAIR, JENNIFER/WERNER, MARION (2015): Global Production and Uneven Development: When Bringing Labour in isn't Enough. In: NEWOME, KIRSTY/TAYLOR, PHIL/BAIR, JENNIFER/RAINIE, AL: Putting labour in its place. Labour Process Analysis and Global Value Chains. New York: Palgrave, 119-134.

BANSE, FRAUKE (2013): Kampagnenorientierung und Organisation informell Beschäftigter als Krisenreaktionen in Ghana. In: SCHMALZ, STEFAN/DÖRRE, KLAUS (Hg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt/New York: Campus Verlag, 311-319.

BANSE, FRAUKE (2016): Wes Brot ich ess, des Lied ich sing? Gewerkschaften in Ghana und Benin, die Förderung der Friedrich-Ebert-Stiftung und die Economic Partnership Agreements (EPAs). Kassel: Kassel University Press.

BARRIENTOS, STEPHANIE (2014): Gender and Global Value Chains: Challenges of Economic and Social Upgrading in Agri-Food. EUI Robert Schuman Centre for Advanced Studies, Working Paper 96.

BARRIENTOS, STEPHANIE/ASENSO-OKYERE, KWADWO (2009): Cocoa value chain: Challenges facing Ghana in a changing global confectionary market. In: *Journal für Entwicklungspolitik*, Vol. 25, 88-107.

BARRIENTOS, STEPHANIE/GEREFFI, GARY/ROSSI, ARIANNA (2011): Economic and social upgrading in global production networks: A new paradigm for a changing world. In: *International Labour Review*, Vol. 150, 319-340.

- BERNSTEIN, HENRY (2010): *Class dynamics of agrarian change*. Winnipeg: Fernwood Publishing.
- BOHLE, HANS-GEORG (2009): *Sustainable Livelihood Security. Evolution and Application*. In: BRAUCH, H.G./BEHERA, N.C./KAERI-MBOTE, P./GRIN, J./OSWALD SPRING, Ü./COUROU, B./MESJASZ, C./KRUMMENACHER, H. (Hg.): *Facing Global Environmental Change. Environmental, Human, Energy, Food, Health and Water Security Concepts*, 4. Berlin/Heidelberg: Springer, 1-8.
- BRITWUM, ACUNA (2018): *Organizing Rural Women in Ghana since the 1980s: Trade Union Efforts and ILO Standards*. In: BORIS, E./HOETHKER, D./ZIMMERMANN, S.: *Women's ILO, Transnational Networks, Global Labour Standards and Gender Equity: 1919 to Present*. Leiden: Brill, 300-317.
- CARSWELL, GRACE/DE NEVE, GEERT (2013): *Labouring for global markets: Conceptualising labour agency in global production networks*. In: *Geoforum*, Vol. 44, 62-70.
- CASTREE, NOEL (2010): *Workers, economies, geographies*. In: MC-GRATH-CHAMP/HEROD, ANDREW/RAINNIE, AL (Hg.): *Handbook of Employment and Society. Working Space*. Massuechets: Elgar Publishing, 457-486.
- CASTREE, NOEL/COE, NEIL M./WARD, KEVIN/SAMERS, MIKE (2004): *Spaces of Work: Global Capitalism and the Geographies of Labor*. London: Sage.
- CHALLIES, EDWARD (2008): *Commodity Chains, Rural Development and the Global Agri-food System*. In: *Geography Compass*, Vol. 2(2), 375-394.
- CHALLIES, EDWARD/MURRAY, WARWICK (2011): *The Interaction of Global Value Chains and Rural Livelihoods: The Case of Smallholder Raspberry Growers in Chile*. In: *Journal of Agrarian Change*, Vol. 11, 29-59.
- COCOBOD (2016): *47th Annual Report and Financial Statements*. Online: <https://www.cocobod.gh/> [03.12.2019]
- COE, NEIL M. (2012): *Geographies of production III: Making space for labour*. In: *Progress in Human Geography*, 37, 271-284.
- COE, NEIL M. (2015): *Labour and Global Production Networks: Mapping Variegated Landscapes of Agency*. In: NEWOME, KIRSTY/TAYLOR, PHIL/BAIR, JENNIFER/RAINNIE, AL: *Putting*

labour in its place. *Labour Process Analysis and Global Value Chains*. New York: Palgrave, 171-192.

COE, NEIL M. /YEUNG, HENRY WAI-CHUNG (2015): *Global Production Networks: Theorizing Economic Development in an Interconnected World*. Oxford: Oxford University Press.

COE, NEIL M./DICKEN, PETER/HESS, MARTIN (2008): Global production networks: realizing the potential. In: *Journal of Economic Geography*, Vol. 8, 271-295.

COE, NEIL M./JORDHUS-LIER (2011): Constrained Agency? Re-evaluating the geographies of labour. In: *Progress of Human Geography*, Vol. 35, 211-233.

CRAMER, CHRISTOPHER/JOHNSTON, DEBORAH/OYA, CARLOS/SENDER, JOHN (2014): Fairtrade cooperatives in Ethiopia and Uganda: uncensored. In: *Review of African Political Economy*, Vol. 41, 115-127.

CUMBERS, ANDREW/HELMS, GESA/SWANSON, KATE (2010): Class, Agency and Resistance in the Old Industrial City. In: *Antipode*, Vol. 42, 46-73.

CUMBERS, ANDY (2015): Understanding Labour's Agency under Globalization: Embedding GPNs within an Open Political Economy. In: NEWOME, KIRSTY/TAYLOR, PHIL/BAIR, JENNIFER/RAINNIE, AL: *Putting labour in its place. Labour Process Analysis and Global Value Chains*. New York: Palgrave, 135-151.

CUMBERS, ANDY/NATIVEL, CORINNE/ROUTLEDGE, PAUL (2008): Labour agency and union positionalities in global production networks. In: *Journal of Economic Geography*, Vol. 8, 369-387.

DELVETERE, PATRICK/POLLET, IGNACE/WANYAMA, FREDERICK (Hg.) (2008): *Cooperating out of poverty. The renaissance of the African cooperative movement*. ILO.

EGELS-ZANDÉN, NIKLAS/MERK, JEROEH (2014): Private Regulation and Trade Union Rights: Why Codes of Conduct Have Limited Impact on Trade Union Rights. In: *Journal of Business Ethics*, 123, 461-273.

FLICK, UWE (1995): Stationen des qualitativen Forschungsprozesses. In: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/von Rosenstiel, Lutz/Wolff, Stephan (Hg.): *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. 2. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz, 148-208.

FLICK, UWE (2017): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. 8. Aufl. Hamburg: Rohwolt.

FOLD, NEILS/NEILSON, JEFF (2016): Sustaining Supplies in Smallholder-Dominated Value Chains. Corporate Governance of the Global Cocoa Sector. In: SQUICCIARINI, MARA P./SWINNEN, JOHAN (HG.): The Economics of Chocolate. Oxford: Oxford University Press, 195-212.

FOLD, NIELS (2002): Lead Firms and Competition in 'Bi-polar' Commodity Chains: Grinders and Branders in the Global Cocoa-chocolate Industry. In: Journal of Agrarian Change, Vol. 2, 228-247.

FOLD, NIELS (2010): Angebotssicherheit in kleinbäuerlich dominierten Wertschöpfungsketten. Private Regulierung der westafrikanischen Kakaoproduktion. In: FISCHER, KARIN ET AL. (HG.): Globale Güterketten. Weltweite Arbeitsteilung und ungleiche Entwicklung. Beiträge zur Historischen Sozialkunde/Internationale Entwicklung, Vol. 21, 119-128.

FOLD, NIELS (2014): Value Chain Dynamics, Settlement Trajectories and Regional Development. In: Regional Studies, Vol. 48, 778-790.

FOLD, NIELS/GOUGH, KATHERINE (2008): From smallholders to transnationals: The impact of changing consumer preferences in the EU on Ghana's pineapple sector. In: Geoforum, Vol. 39, 1687-1697.

FOUNTAIN, ANTONIE/HÜTZ-ADAMS, FRIEDEL (2018): Cocoa Barometer. Online verfügbar unter: <https://www.voicenetwork.eu/cocoa-barometer/> [23.12.2019]

GLÄSER, JOCHEN/LAUDEL, GRIT (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

GLÄSER, JOCHEN/LAUDEL, GRIT (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 3. überarbeitete Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

GRUMILLER, JAN (2018): Upgrading potentials and challenges in commodity-based value chains: the Ivorian and Ghanaian cocoa processing sector. In: Journal für Entwicklungspolitik, Vol. 34, 15-45.

GRUMILLER, JAN/GROHS, HANNES/RAZA, WERNER/STARITZ, CORNELIA/TRÖSTER, BERNAHRD (2018b): Strategies for sustainable upgrading in global value chains: the Ivorian and Ghanaian cocoa processing sectors. ÖFSE, Policy Note.

GRUMILLER, JAN/RAZA, WERNER/STARITZ, CORNELIA/TRÖSTER, BERNHARD/VON ARNIM, RUDI (2018): The economic and social effects of the Economic Partnership Agreements on selected

African countries. In: ÖFSE (Hg.): Research Report 7. Online: https://www.o-efse.at/fileadmin/content/Downloads/Publikationen/Studien/7_EPA_Study.pdf (07.01.19)

HAIDINGER, BETTINA/FLECKER, JÖRG (2015): Positioning Labour in Service Value Chains and Networks: The Case of Parcel Delivery. In: NEWOME, KIRSTY/TAYLOR, PHIL/BAIR, JENNIFER/RAINIE, AL: Putting labour in its place. Labour Process Analysis and Global Value Chains New York:Palgrave, 64-82.

HAUGE, MADSR MARTINUS/FOLD, NIELS (2016): Resilience and reworking practices: Becoming the first-generation of industrial workers in Can Tho, Vietnam. In: Geoforum, Vol. 77, 124-133.

HENDERSON, JEFFREY/DICKEN, PETER/HESS, MARTIN/COE, NEIL/YEUNG, HENRY WAI-CHUNG (2002): Global production networks and the analysis of economic development. In: Review of International Political Economy, Vol. 9, 436-464.

HEROD, ANDREWS (1997): Labor's spatial praxis and the geography of contract bargaining in the US east coast longshore industry, 1953-89. In: Political Geography, Vol. 16, 145-169.

HEROD, ANDREWS (2007): Labour organizing in the New Economy: examples from the USA and beyond. In: DANIELS, PETER/LEYSHON, ANDREW/BRADSHAW, MIKE/BEAVERSTOCK, JONATHAN (Hg.): Geographies of the New Economy. Critical Reflections. London/New York: Routledge, 132-150.

HOPF, CHRISTEL (1995): Qualitative Interviews in der Sozialforschung. Ein Überblick. In: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/von Rosenstiel, Lutz/Wolff, Stephan (Hg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 2. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz, 177-181.

HÜTZ-ADAMS, FIEDEL (2018): Die ILO-Übereinkommen am Beispiel des Kakaosektors in Ghana. 100 Jahre für globale Arbeitsrechte. Bonn: Südwind.

ICU (2018): Training Manual. Core Labour Rights. Trainingsbehef.

KECK, MARKUS/SAKDAPOLRAK, PATRICK (2013): What is social resilience? Lessons learned and ways forward. In: Erdkunde, Vol. 67, 5-19.

KELLY, PHILIP F. (2009): From global production networks to global reproduction networks: households, migration and regional development in Cavite, Philippines. In: Regional Studies, Vol. 43, 449-462.

KELLY, PHILIP F. (2011): Production networks, place and development: Thinking through GPN in Cavite, Philippines. In: *Geoforum*, Vol. 44, 82-92.

LABOUR RESEARCH AND POLICY INSTITUTE/TUC GHANA (2016): Developmental relevance of social dialogue in Ghana. Online: www.ituc-csi.org/social-dialogue-development (14.01.19)

LAVEN, ANNA/BUUNK, EELCO/AMMERLAAN, TIES (2016): Appendix A: Determination of Cocoa Prices in Cameroon, Nigeria, Ghana, Cote Ivoire and Indonesia. Appendix to Report: Market Concentration and Price Formation in the Global Cocoa Value Chain. Amsterdam: Seo Amsterdam Economics.

LIER, DAVID CHRISTOFFER (2007): Places of Work, Scales of Organising: A Review of Labour Geography. In: *Geography Compass*, Vol. 1, 814-833.

LUND-THOMPSON, PETER (2013): Labor agency in the football manufacturing industry of Sialkot, Pakistan. In: *Geoforum*, Vol. 44, 71-81.

LUND-THOMPSON, PETER/LINDGREEN, ADAM (2018): Is there a sweet spot in ethical trade? A critical appraisal of the potential for aligning buyer, supplier and worker interests in global production networks. In: *Geoforum*, Vol. 90, 84-90.

MAYRING, PHILIPP (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 12. überarbeitete Aufl. Weinheim/Basel: Beltz.

MAYRING, PHILIPP (2016): *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. 6. überarbeitete Aufl. Weinheim/Basel: Beltz.

NEILSON, JEFF/PRICHARD, BILL/FOL, NIELS/DWIARTAMA, ANGGA (2018): Lead Firms in the Cocoa-Chocolate Global Production Network: An Assessment of the Deductive Capabilities of GPN 2.0. In: *Economic Geography*, Vol. 94, 400-424.

NEILSON, JEFF/SHONK, FELICITY (2014): Chained to Development? Livelihoods and global value chains in the coffee-producing Toraja region of Indonesia. In: *Australian Geographer*, Vol. 45, 269-288.

NEILSON, JEFFREY/PRICHARD, BILL (2009): *Value Chain Struggles: Institutions and Governance in the Plantation Districts of South India*. West Sussex: Blackwell.

NEWOME, KIRSTY/TAYLOR, PHIL/BAIR, JENNIFER/RAINNIE, AL: Putting labour in its place. Labour Process Analysis and Global Value Chains. New York: Palgrave, 1-28.

- OBRIST, BIRGIT/Pfeiffer, Constanze/Henley, Robert (2010): Multi-layered social resilience: a new approach in mitigation research. In: *Progress in Development Studies*, Vol. 10, 283-93.
- ONDRASCHEK, RICHARD (2019): *Was sind Gewerkschaften?* Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- OUMA, STEFAN (2015): *Assembling Export Markets. The Making and Unmaking of Global Food Connections in West Africa*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- PLANK, LEONHARD/ROSSI, ARIANNA/STARITZ, CORNELIA (2014): What Does 'Fast Fashion' Mean for Workers? Apparel Production in Morocco and Romania. In: ROSSI, ARIANNA/LUINISTRA, AMY/PICKLES, JOHN (Hg.): *Towards Better Work. Understanding Labour in Apparel Global Value Chains*. Geneva/Basingstoke: ILO/Macmillan.
- PLANK, LEONHARD/STARITZ, CORNELIA (2013): "Precarious upgrading" in electronics global production networks in Central and Eastern Europe: the case of Hungary and Romania. In: *Capturing the Gains*, Working Paper 31.
- RAINNIE, AL/HEROD, ANDREW/MCGRATH-CHAMP, SUSAN (2011): Review and Positions: GPN and Labour. In: *Competition and Change*, Vol. 15, 155-169.
- RIISGARD, LONE/HAMMER (2011): Towards more stringent sustainability standards? Trends in the cut flower industry. In: *Review of African Political Economy*, Vol. 38, 435-453.
- ROSSI, ARIANNA (2013): Does Economic Upgrading Lead to Social Upgrading in Global Production Networks? Evidence from Morocco. In: *World Development*, Vol. 46, 223-233.
- RUWANPURA, KANCHANA N. (2015): The weakest link? Unions, freedom of association and ethical codes: A case study from a factory setting in Sri Lanka. In: *Ethnography*, Vol. 16, 118-141.
- SAKDAPOLRAK, PATRICK (2014): Livelihoods as social practices – re-energising livelihoods research with Bourdieu's theory of practice. In: *Geografica Helvetica*, Vol. 69, 19–28.
- SELWYN, BEN (2007): Labour Process and Workers' Bargaining Power in Export Grape Production, North East Brazil. In: *Journal of Agrarian Change*, Vol. 7, 526-553.
- SELWYN, BEN (2012): Beyond firm-centrism: re-integrating labour and capitalism into GCC analysis. In: *Journal of Economic Geography*, Vol. 12, 205-226.

- SELWYN, BEN (2013): Social Upgrading and Labour in Global Production Networks: A Critique and an Alternative Conception. In: *Competition and Change*, Vol. 17, 75-90.
- SELWYN, BEN (2016): Global value chains and human development: a class-relational framework. In: *Third World Quarterly*, Vol. 37, 1768-1786.
- SILVER, BEVERLY (2013): *Forces of Labour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- SMITH, ADRIAN/RAINIE, AL/DUNNFORD, MICK/HARDY, JANE/HUDSON, RAY/SADLER, DAVID (2002): Networks of value, commodities and regions: reworking divisions of labour in macro-regional economies. In: *Progress in Human Geography*, Vol. 26, 41-63.
- TAGOE, ANDREWS ADDOQUAYE/TETTEY, SAMUEL NII/CLARKE, EDITH ESSIE/BOATEY, DANIEL OWUSU (2014): *Eliminating Hazardous child labour and occupational safety, health and environmental risks*. ILO-IPEC/GAWU.
- TRÖSTER, BERNHARD/STARITZ, CORNELIA/GRUMILLER, JAN/MAILE, FELIX (erscheint): Commodity dependence, global commodity chains, price volatility and financialisation: Price-setting and stabilisation in the cocoa sectors in Côte d'Ivoire and Ghana.
- TUFTS, STEVEN/SAVAGE, LYDIA (2009): Labouring geography: Negotiating scale, strategies and future directions. In: *Geoforum*, Vol. 40, 945-948.
- VAN DER LINDEN, MARCEL (2008): *Workers of the world. Essays towards a global labor history*. Leiden: Brill.
- VAN HUELLEN, SOPHIE (2015): *Excess volatility or volatile fundamentals? The impact of financial speculation on commodity markets and implications for cocoa farmers in Ghana*. University of London: Doktorarbeit.
- VICOL, MARK (2016): *Potatoes, Peasants and Livelihoods: A Critical Exploration of Contract Farming and Agrarian Change in Maharashtra, India*. University of Sydney: Doktorarbeit.
- VICOL, MARK/NEILSON, JEFFREY/HARTATRI, DIANY FAILA SOPHIA/COOPER, PETER (2018a): Upgrading for whom? Relationship coffee, value chain interventions and rural development in Indonesia. In: *World Development*, Vol. 110, 26-37.
- VICOL, MARK/FOLD, NIELS, PRITCHARD, FOLD/NEILSON, JEFFREY (2018b): Global production networks, regional development trajectories and smallholder livelihoods in the Global South. In: *Journal of Economic Geography*, Vol. 0, 1-21.

WAD, PETER (2013): Getting international labour rights right at a foreign controlled company in Malaysia: A Global Labour Network perspective. In: Geoforum, Vol. 44, 52-61.

WILLS, JANE (2002): Bargaining for the space to organize in the global economy: a review of the Accor-IUF trade union rights agreement. In: Review of International Political Economy, Vol. 9, 675-700.

WRIGHT, ERIK OLIN (2000): Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. In: American Journal of Sociology, Vol. 105, 957-1002.

YEUNG, GODFREY (2016): The operation of Global Production Networks (GPNs) 2.0 and methodological constraints. In: Geoforum, Vol. 75, 265-269.

Onlineliteratur

AFROTROPIC (2019): <http://www.afrotropic.com/aboutus.php> [21.10.2019]

BARRY CALLEBAUT (2015): <https://www.barry-callebaut.com/en/group/media/news-stories/barry-callebaut-has-acquired-nyonkopa-cover-growing-customer-need> [07.11.2019]

BUSINESSDICTIONARY (2019): Free on Board: <http://www.businessdictionary.com/definition/free-on-board-FOB.html> [04.11.2019]

CAPTURING THE GAINS (2014): <http://www.capturingthegains.org/publications/workingpapers/> [21.12.2019]

CARGILL (2017): <https://www.cargill.com/2017/cargill-drives-cocoa-buying-transformation-in-ghana> [06.11.2019]

GHANAWEB (2019): Ghana, Ivory Coast to set Cocoa production ceiling: <https://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/business/Ghana-Ivory-Coast-to-set-Cocoa-production-ceiling-782839> [21.11.2019]

ICA (2019): Cooperative identity, values & principles: <https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity> [16.12.2019]

ICU (2019): <http://icu-ghana.org/> [14.10.2019]

ILO (1975): Convention 141 - Rural Workers' Organisations Convention, 1975: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C141 [16.12.2019]

- ILO (2019): Country profiles Ghana: <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/> [17.11.2019]
- IUF (2019): International Framework Agreements: <http://www.iufdocuments.org/ifa/> [08.11.2019]
- OECD (2019a): What does Ghana export? 2017: https://oec.world/en/visualize/tree_map/hs92/export/gha/all/show/2017/ [01.11.2019]
- OECD (2019b): Which countries export Cocoa Beans? 2017: https://oec.world/en/visualize/tree_map/hs92/export/show/all/1801/2017/ [02.11.2019]
- OECD (2019c): Which countries export Cocoa Powder? 2017: https://oec.world/en/visualize/tree_map/hs92/export/show/all/1805/2017/ [28.11.2019]
- PLOTGHANA (2019): <https://www.plotghana.com/> [06.11.2019]
- PROMASIDOR (2019): <http://www.promasidor.com.gh/en/brands/> [24.10.2019]
- UNFPA (2019): Ghana Demographic Background: <https://www.unfpa.org/data/demographic-dividend/GH> [27.12.2019]
- WELTBANK (2019a): Inflation, Consumer Price (annual %): <https://data.worldbank.org/indicator/FP.CPI.TOTL.ZG?locations=GH&view=chart> [05.11.2019]
- WELTBANK (2019b): Ghana: <https://data.worldbank.org/country/ghana?view=chart> [17.11.2019]
- WIKIPEDIA (2019): President of Ghana: https://en.wikipedia.org/wiki/President_of_Ghana [29.10.2019]
- WIRTSCHAFTSLEXIKON (2019): Just-in-time-Produktion: http://www.daswirtschaftslexikon.com/d/just_in_time_production/just_in_time_production.htm [02.12.2019]

Nr.	Interviewpartner/in	Organisation	Position	Datum	Ort
1	Gerhard Riess	PROGE, ÖGB	Branchensekretär für die Süßwarenindustrie	21.03.2019	Wien
3	Andrews Tagoe	GAWU	Deputy	10.05.2019	Accra
8	Pascal	GAWU	Regional Industrial Relations Officer for Ashanti + Sunyani Region	27.05.2019	Kumasi
9	Andrews Tagoe	GAWU	Deputy	28.05.2019	Kumasi
10	Christopher Bannerman	GAWU	Regional Industrial Relations Officer for Volta + Eastern Region	29.05.2019	Kumasi
30	Clement Crabat	GAWU	Former Regional Industrial Relations Officer for Ashanti Region	18.07.2019	Accra
35	Edward Okoh-Ampofo	GAWU	National Chairmen, Supreme Chairman of COCOBOD	31.07.2019	Accra
14	Union member	Local GAWU union	Kakaobauer	16.06.2019	Neribhi
15	Union member	Local GAWU union	Kakaobauer	16.06.2019	Neribhi
16	Union member	Local GAWU union	Kakaobauer	16.06.2019	Neribhi
17	Union member Union member	Local GAWU union	Kakaobauer Kakaobäuerin	17.06.2019	Neribhi
7	Christine Teth-Asante	ICU	Projektverantwortliche für FNV	22.05.2019	Accra
21	Solomon Kotei	ICU	General Secretary	27.06.2019	Accra
22	Ananga	ICU	Regional Industrial Relations Officer Tema	01.07.2019	Tema
4	Adowa Salzyi	IUF	Frauenbeauftragte	17.05.2019	Accra
2	Anonymous	Elikem Welfare Association	Manager, Kakaobauer	09.05.2019	Accra
19	Joyce	Kokoo Paa	Operation Manager	20.06.2019	Kumasi

8. Anhang

20	Anthony Agala	Cocoa Abrabopa Association	Human Resource Manager	20.06.2019	Kumasi
29	Anonymous	Cocoa Organic Farmers Association (COFA)	Anonymous, Kakaobauer	15.07.2019	Akwadum
31	Anonymous Anonymous Anonymous Anonymous	Fine Flavour Cooperative	President, Kakaobauer Manager, Kakaobauer Secretary, Kakaobauer Worker, Kakaobauer	19.07.2019	Offinso
32	Anonymous	Assiman cocoa farmers and marketing union	Local leaders of cooperatives, Kakaobauern	23.07.2019	Assin Fosu
33	Anonymous	Assin Kusha cocoa farmers society union	Manager, cocoa farmer, CHED-worker	23.07.2019	Assin Fosu
23	Alhaji Alhassan Bukari	Cocoa, Coffee and Sheabutter Association	National Chief Farmer for Cocoa, Coffee, Sheabutter	02.07.2019	Accra
13	Michael Akow Amoah	COCOBOD	Research Manager	06.06.2019	Accra
24	Linus	CHED	Cooperative Manager	02.07.2019	Accra
34	Officer	Department of Cooperatives	Officer	26.07.2019	Accra
11	Yaw Bam	Akuafa Adamfo Marketing Company (LBC)	Boss	01.06.2019	Accra
18	Buyer	Nyonkopa (LBC)	Clerk	17.06.2019	Neribihi
25	Samuel Apana	Cargill	Sustainability Manager	03.07.2019	Tema
26	Fred Baah	Barry Callebaut	Communication Manager	08.07.2019	Tema
27	Ernest Dwamena	Touton	Country Manager for Sustainable Sourcing	10.07.2019	Accra
28	Muhammadu Muzzammil	ECOM	Country Manager	10.07.2019	Accra
5	Charlotte Chirimuta	GIZ	Verantwortlich für Cooperative Business Schools + IKT	18.05.2019	Accra
6	Abdulahi Aliyu	CARE	Verantwortlich für RRIP-Programm	18.05.1019	Accra
12	Benjamin Abukbakar	Fairtrade	Business Development Advisor	03.06.2019	Accra

Tabelle 7: Interviewpartner/innen

Gesprächsprotokolle

GP1: Woman representative of GAWU in Ashanti Region

GP2: Member of ICU *local union* in Quality Control (COCOBOD)

GP3: Member of ICU *local union* in Kuappa Kokoo

GP4: Marketing Manager of “El Ceibo” in Bolivia

GP5: Anthropologist studying cocoa

GP6: Former contract worker of Barry Callebaut

GP7: Cocoa farmer in Assin Fosu

GP8: Cocoa farmer in Neribihi

GP9: General youth president of ICU

GP10: Industrial relations officer of ICU

GP11: National chief farmer (COCOSHE)

GP12: Gerhard Riess, Branchensekretär der Süßwarenindustrie in Österreich, PROGE/ÖGB

GP13: Seminarnotizen bei Cornelia Staritz vom 27.11.2018

Interviewprotokolle

MAILE, FELIX (2019a): Interviewprotokoll mit COCOBOD

MAILE, FELIX (2019b): Interviewprotokoll mit World Cocoa Farmers Organization

MAILE, FELIX (2019c): Interviewprotokoll mit Professor Anaman

MAILE, FELIX (2019d): Price Formation in the West African cocoa sector, Powerpoint

Leitfragebogen für Gewerkschaften/Kooperativen/Associations

Explain research interest; Record?; Anonymous?; Signature

Introduction

Could you introduce your organization to me? What is your role in it?

Is [GAWU/ICU/COCOSHE/...] somehow important in the Ghanaian cocoa sector? If yes, how?
Whom do you organize [agricultural/industry workers, small-scale farmers]?

Working conditions cocoa sector

Where do you see new developments (bad/good) when you think about the working conditions in the cocoa sector? Why/what are the reasons for [cited working condition]?

Collective agency and constraints

Could you tell me a bit about the [trade union/cooperative/association]: What are the main activities/instruments of [GAWU/ICU/COCOSHE/...] to improve the situation of the cocoa workers/farmers?

How would you describe your strategies in the long-term in order to improve the working conditions in the cocoa sector (bargaining strategies, collaborations, private standards, transnational organisation,...)?

What are the difficulties/challenges for you as a [trade union/cooperative] to improve the cocoa workers'/farmers' situation?

In general, how do you see the role of [cooperatives/COCOSHE/trade unions/GAWU/ICU] in the Ghanaian cocoa sector?

Value Chain

Who are the main actors in the cocoa sector? From your point of view, who is the most powerful actor in the value chain?

How do you see COCOBOD/COCOSHE/the Ghanaian price-setting-mechanism?

Organisation

How many members does [your organization] have? Could you say, how many cocoa [farmers/workers] are organised in the cocoa sector?

How is [your organization] financed?

Add something?; Information Material/DATA; Join you?; Your/Further contact

Leitfragebogen für die Kakaobauern/bäuerinnen der GAWU-*local union* Neribihi

Introduction

Could you introduce yourself. What is your role in GAWU?

Livelihoods

How big is your farm?

What do you plant (cocoa, bananas, plantains, cassava,...)? Why?

What is your main income? Do you have any other income possibilities (migration, other crops, cocoa waste products)?

What are the biggest challenges that you face as a cocoa farmer?

Local union

Since when are you member of GAWU? Why are you GAWU-member?

What are the main activities of the local union to improve the working conditions for cocoa farmers? (child labour talk with parents, inputs, credit,... rabbits and grasscutter project, community field)

GPN

To whom do you sell the cocoa? Do you sell the cocoa collectively or individually? Why not collectively? Do you have different options where you can sell your cocoa to? Why did you decide for that one? Is there any difference between the Licence Buying Companies (inputs, incentives, price...)?

Do you have a contract with the buyer? Are there any negotiations on the price and other things between you and the buyer? Are there any regulations from the buyer that you need to fulfil (size of beans, quality,...)?

Which inputs do you need (seeds, pesticides, machete, water...)? Where do you buy/get it? Do you own the land?

Organisation

Could you tell me a bit about the start of the *local union*: When was the *local union* founded? Why?

How many members does the [union] have?

Whom is member of the cooperative (all farmers, mainly cocoa farmers, whole community)?

Why do people want to become a member of GAWU/not?

Kategoriensystem

Organisation – Mitglieder, Struktur, Geschichte, Ziele	Güterkette - Funktion, Entwicklungen, Perceptions	Arbeitsbedingungen – Stand, Veränderungen, Driver	„Unions´ activities“ – Instrumente, erkennbare übergeordnete Strategien	Labour agency – Argumente zum eigenen Handlungsspielraum	„Challenges“ – Beschränkungen des eigenen Handlungsspielraumes
GAWU	Akteure	„Self-employed rural workers“	Unions´ activities GAWU	Strukturelle Macht	Strukturelle Ohnmacht
ICU	Price-Fixing	Verbesserungen Bauern (+)	Unions´ activities ICU	Politisches Interesse	Limits to worker organization
IUF	Kakaobauern/bäuerinnen	Verschlechterungen Bauern (-)	Unions´ activities Kooperative/Associations	Organisationsmacht	Bauern/Arbeiter/ Fragmentation
Assiman Cocoa Farmers and Marketing Union + Assin Kusha Cocoa Farmer Cooperative Union	Arbeiter/innen	„Cocoa workers“	Unions´ activities IUF	Allgemeine Rolle von Kooperativen	K-A-Macht
5 Flavour Cocoa Farmer Cooperative and Marketing Society	Processors/Grinder/Trader/Multinationals (= LBCs)	Verbesserungen Formal workers (+)	Strategien GAWU	Level	Staat
COFA	COCOBOD	Verschlechterungen Formal workers (-)	Strategien ICU		
Elikem Welfare Association	GAWU	Strategien Kooperativen	Strategien Kooperativen		
	Private Standards + Premium				
	Direkter Handel + „economic cooperatives“				

Tabelle 8: Kategoriensystem