DGB BILDUNGSWERK

NORDSÜD NEWS III – Dezember 2024

SUPER-OUT-SOURCING

INHALT

Die Lage
Dem Superoutsourcing Grenzen setzen . . . . . S. 2
Der Kommentar:
Ein Accord für KI-Arbeiter*innen . . . . . S. 4
Near-Shoring nach Rumänien:
Ein Tarifvertrag wie ein Leuchtturm . . . . . S. 6
Vorreiter Philippinen:
Milliardenbranche ohne Gute Arbeit . . . . . S. 8
Contentmoderator*innen in Kenia:
Doppelstrategie mit
Gewerkschaft und Klage . . . . . S. 10

AUS DEN PROJEKTEN
Bangladesch:
Zentrale Anlaufstelle im Südosten . . . . . S. 12

IN KÜRZE
Löhne steigen, Probleme bleiben
IndustriAll-Beschwerde gegen Modemarken
G20: Leider zu unkonkret
Filmtipp: Die Saat des heiligen
Feigenbaums . . . . . S. 14/15
Impressum . . . . . S. 15

www.gute-arbeit-weltweit.de

DIE LAGE

Dem Superoutsourcing Grenzen setzen

Es ist ein Megatrend: Unternehmen lagern Kernbereiche ihres Geschäfts aus, oft in den Globalen Süden. Ein Win-win-Konzept, behaupten Arbeitgebende. Ausbeutung, solange die Übernahme der Aufgaben vor Ort nicht mit Entwicklungschancen verbunden ist, kontert ein gewerkschaftsnaher Experte.

Niedrigere Lohnkosten, weniger Verantwortung für Beschäftigte und unbegrenzten Zugriff auf Arbeitskräfte: Das versprechen sich Unternehmen davon, wenn sie ganze Aufgabenbereiche auslagern – oft aus den Industriestaaten in den Globalen Süden. Unternehmen fahren durch das sogenannte Business Process Outsourcing (BPO) enorme Gewinne ein, auf Kosten der Beschäftigten. Gewerkschaften können hier erfolgreich gegensteuern.

BPO ist Outsourcing im großen Stil. Es geht nicht mehr nur um einzelne Aufgaben wie bestimmte IT-Dienstleistungen. Stattdessen werden ganze Geschäftsabläufe und Verantwortlichkeiten ausgelagert. Häufig sind das die Buchhaltung mit dem Finanz- und Rechnungswesen, die Gehaltsabrechnung, die gesamte IT, das Trainieren von Künstlicher Intelligenz (KI) oder der Kundendienst etwa an Callcenter. 2024 dürfte der Umsatz mit BPO nach Zahlen von Statista weltweit 390 Milliarden US-Dollar betragen, die Statistiker*innen gehen von jährlichen Wachstumsraten von etwa 4,7 Prozent aus.

Das Outsourcing passiert in allen möglichen Branchen. In Deutschland etwa hat Volkswagen Mitte 2024 angekündigt, einzelne Betriebsbereiche auszulagern. Sowohl traditionelle Sektoren wie der Einzelhandel, die Telekommunikation oder das Banken- und Gesundheitswesen setzen auf diese Strategie, aber ebenso Big-Tech-Unternehmen. „Unter der Oberfläche von Facebook, OpenAI und den anderen verbirgt sich eine riesige, unsichtbare Belegschaft – in Südafrika, Kolumbien, in Kenia, auf den Philippinen – von ausgelagerten Arbeitskräften, die völlig unterbezahlt sind und übersehen werden“, sagt Benjamin Parton, Leiter des für BPO verantwortlichen Bereichs bei UNI Global Union. Der Gewerkschaftsdachverband vertritt weltweit mehr als 20 Millionen Beschäftigte im Dienstleistungssektor.

Die Coronakrise hat dem Outsourcing einen Schub gegeben, weil Unternehmen durch die Einschränkungen nicht nur erkannt haben, dass ein Teil der Arbeit auch woanders gemacht werden kann – sondern dass das für sie sogar Vorteile bringt.

Die immer umfassenderen Möglichkeiten, Künstliche Intelligenz einzusetzen, widersprechen dem nicht. „Trotz vieler Vorhersagen, dass die BPO-Arbeit durch KI vollständig automatisiert werden wird, beobachten wir ein Wachstum in der Branche“, sagt Parton. KI verändere die Arbeit, aber es werde immer Bedarf an menschlichen Kräften geben. „Wir sehen, dass es mehr Arbeit im Zusammenhang mit der Datenwertschöpfungskette gibt. Die Moderation von Inhalten, das Training großer KI-Sprachmodelle und andere technische Arbeiten nehmen zu“.

UNI Global Union hat eine Umfrage unter Arbeitnehmer*innen gemacht, die in ausgelagerten Geschäftsbereichen tätig sind. Beschäftigte, die bei der Moderation von Inhalten auf Online-Plattformen helfen, äußerten Probleme wegen zu hoher Produktivitätsziele und mangelnder psychischer Unterstützung, berichtet Parton. Im Kundenservice kann für Beschäftigte die Wut der Kund*innen zum Problem werden. Beschäftigte, die in Heimarbeit Algorithmen wie Suchmaschinen oder große KI-Sprachmodelle trainieren, fühlen sich oft isoliert. In Ländern wie Südafrika oder den Philippinen sind die Stromversorgung oder das Internet instabil. Fällt eines von beiden aus, verdienen die Heimarbeiter*innen kein Geld.

Technische Fortschritte haben das Arbeitstempo in Call Centern und im Kundenservice enorm beschleunigt. Das führt zu höheren Einnahmen für

Was ist BPO?

BPO steht für Business Process Outsourcing. Es ist eine Sonderform des Outsourcing und bezeichnet das Auslagern ganzer Geschäftsprozesse, also Kernbereiche an externe Unternehmen.

Unternehmen und zu einem äußerst stressigen Umfeld für Beschäftigte, stellt Parton fest. „Diese gesteigerte Produktivität wird nicht mit mehr Lohn belohnt."

Die wirtschaftsnahe Friedrich Naumann-Stiftung dagegen propagiert BPO als neues Modell der Globalisierung der Arbeitswelt mit einer Win-win-Situation für beide Seiten: Die Arbeitskräfte könnten in ihrer Heimat bleiben, zahlten dort Steuern, und ihr Einkommen helfe der heimischen Wirtschaft, heißt es. Gleichzeitig profitierten europäische Unternehmen, die unter dem Fachkräftemangel leiden.
Doch so einfach ist es nicht, sagt Mirko Herberg. Er ist Koordinator des Projektteams Internationale Gewerkschaftspolitik bei der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). „Outsourcing ist ein sehr kurzfristiges Pflaster auf die Wunde." Eine Win-win-Situation kann es nach Herbergs Auffassung nur geben, wenn mit der Auslagerung auch Entwicklungschancen verbunden sind. Aber zu einem Technologietransfer kommt es so gut wie gar nicht. Zwar würden Stellen in Ländern geschaffen, deren Arbeitsmärkte unter Druck seien. „Die Qualität dieser Jobs aber steht auf einem anderen Blatt", sagt er. „Entwicklungschancen gibt es nur dann, wenn gute Arbeit geschaffen wird."

Aber auch wenn Beschäftigte hochqualifiziert sind, bekommen sie häufig nur den Mindestlohn des jeweiligen Landes. Eine Absicherung für den Krankheitsfall gibt es oft nicht. Die Beschäftigten sind einer extremen Kontrolle durch die Unternehmen ausgesetzt, weil ihre Tätigkeiten digital erfasst werden. „Jeder Schritt der Beschäftigten wird aufgezeichnet", sagt Herberg. „Die Beschäftigten sind gläserne Angestellte."

Die Bedingungen, unter denen gearbeitet wird, sind häufig schlecht, die Arbeitszeiten sehr lang, Gesundheitsschutz gibt es kaum. Content-Moderator*innen etwa werden oft mit Gewaltdarstellungen und anderen belastenden Inhalten konfrontiert (siehe S. 10/11). Doch sie bekommen von ihrem Arbeitgeber kein Angebot, traumatisierende Inhalte zu bewältigen. „Wenn Menschen nach einigen Monaten nicht mehr arbeiten können und vom Unternehmen ausgespuckt werden, verursacht das eher gesamtgesellschaftliche Kosten als dass es nützt", sagt Herberg.

Foto: CC BY 2.0: Paul Keller/flickr

In Ländern wie Indien versprechen die ausgelagerten Arbeitsbereiche vielfältige Jobs. Die Löhne sind aber oft niedrig, die Bedingungen schlecht.

» Jeder Schritt der Beschäftigten wird aufgezeichnet. Sie sind gläserne Angestellte. «

Mirko Herberg, FES

Die Beschäftigten gewerkschaftlich zu organisieren, sei schwer, aber nicht unmöglich, so der FES-Experte. „Hilfreich ist, wenn eine globale Gewerkschaftsföderation wie UNI Global Union mit der Konzernzentrale eines globalen Unternehmens verhandelt." UNI Global Union hat mit dem französischen Unternehmen Teleperformance eine Rahmenvereinbarung geschlossen, um Arbeitnehmendenrechte zu sichern (siehe auch S. 4/5). Teleperformance ist Weltmarktführer im Bereich BPO. Die Rahmenvereinbarung setzt dem Unternehmen Grenzen bei der Überwachung der Beschäftigten. Und: Lokale Manager*innen dürfen sich nicht dagegen wehren, dass Gewerkschaften Zugang zu den Beschäftigten bekommen.

Die Vereinbarung gilt für fast 500.000 Beschäftigte in 95 Ländern. Sie wird bereits in Kolumbien, El Salvador, Jamaika, Polen und Rumänien umgesetzt. BPO-Beschäftigte in El Salvador haben in diesem Kontext gerade die erste branchenweite Gewerkschaft des Landes gegründet. In Kolumbien und Rumänien gibt es jetzt Tarifverträge für die Beschäftigten. In Rumänien haben die Gewerkschaft Sindicatul IT Timisoara (SITT) und Teleperformance vereinbart, dass sich die Gewerkschaft bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen vorstellen kann. Außerdem kann sie regelmäßig einen Newsletter an alle Beschäftigten senden. Für die Gewerkschaften in Rumänien, die um ihren Status kämpfen und immer wieder Schwierigkeiten haben, in die Betriebe zu gelangen, ist das ein gewaltiger Schritt.

Autorin: Anja Krüger ist Journalistin, sie lebt in Berlin und verfolgt die Arbeit von Gewerkschaften seit Jahren.

DER KOMMENTAR

Ein Accord für KI-Arbeiter*innen

IT-Konzerne lagern Kernbereiche ihrer Arbeit in Länder mit schlechteren Arbeitsbedingungen aus, um zu sparen. Sie müssen verpflichtet werden, sich um die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten in der ganzen Kette zu kümmern, fordert UNI Global Union-Generalsekretärin Christy Hoffman.

Unternehmen schmücken technologische Fortschritte gern mit Versprechen von Wohlstand: Alle würden davon reicher werden, einkommensschwache Länder könnten traditionelle Entwicklungshürden überspringen, es entstünden bessere und nachhaltigere Arbeitsplätze. Doch die Realität zeigt, dass neue technologische «Revolutionen» weitgehend altbekannte Ausbeutungsmuster reproduzieren. Die Entwicklung von generativer KI beispielsweise wird von einigen wenigen – extrem reichen – Technologiegiganten dominiert.

Doch beim Boom der KI geht es nicht nur um gut bezahlte Ingenieur*innen im Silicon Valley oder in Stockholm, oder um die Automatisierung von Büroarbeit weltweit. Im Hintergrund verbirgt sich eine große, unsichtbare Arbeiterschaft rund um den Globus, die massiv unterbezahlt ist. Denn gebraucht werden Arbeitskräfte, die die Daten kennzeichnen, kategorisieren und Inhalte beispielsweise von sozialen Medien moderieren. Sie stehen in keinem direkten Beschäftigungsverhältnis zu den Alphabets, Metas, Amazon Web Services oder OpenAIs dieser Welt. Stattdessen arbeiten sie für Business-Process-Outsourcing-Organisationen (BPOs), in einigen Fällen auch für Plattformen.

In Ländern wie Kolumbien, Kenia, den Philippinen, Rumänien und Südafrika ist ihre Situation aktuell geprägt von niedrigen Löhnen, brutalen Produktivitätsanforderungen, instabilen und unsicheren Arbeitsbedingungen. Die globale Gewerkschaftsbewegung kann den in der Lieferkette arbeitenden Menschen helfen, weltweit Macht aufzubauen. Wir können die Organisierung in wichtigen BPO-Technologiezentren unterstützen und helfen, Strategien zu entwickeln, um die Unternehmen in die Verantwortung zu nehmen, die die Arbeit dorthin auslagern.

Wir wissen, wie man Unternehmen in Lieferketten zur Rechenschaft zieht. Im Jahr 2013 einigten wir als UNI und unsere Partner uns mit führenden Modemarken darauf, Verantwortung für die Sicherheit in den Fabriken ihrer Auftragnehmer zu übernehmen. Wir schlossen ein Abkommen, das damals als Bangladesh Accord bekannt wurde. Heute hat sein Nachfolgeabkommen, der International Accord, über 200 Unterzeichner, was die Nachhaltigkeit des Modells und den Erfolg seines Level-Playing-Field-Ansatzes beweist, also der Idee, gleiche Bedingungen für alle zu gewährleisten.

In ähnlicher Weise sollten Technologieunternehmen, die von der Arbeit dieser Lieferketten-Arbeitskräfte profitieren, ihre Auftragnehmer verpflichten, grundlegende Rechte zu respektieren. Unternehmen entlang der gesamten Datenlieferkette sollten grundlegende Verpflichtungen wie existenzsichernde Löhne, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, Richtlinien zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt sowie realistische

Foto: NI Global Union

» Wir wissen, wie man Unternehmen in Lieferketten zur Rechenschaft zieht. «

Produktivitätsziele einhalten. Arbeiterinnen und Arbeiter sollten keine Drohung, Belästigung und sogar Gewalt ertragen müssen, nur weil sie einer Gewerkschaft beitreten wollen. Wie beim International Accord sollten sich Technologieunternehmen verpflichten, Verantwortung für die Arbeitskräfte der Lieferkette zu übernehmen. Und angesichts der Fähigkeit der Technologieunternehmen, diese Arbeit leicht überall auf der Welt zu verlagern, ist eine globale Strategie notwendig.

» Arbeiter*innen sollten keine Drohungen, Belästigungen oder sogar Gewalt ertragen müssen «

Eine gute Vorlage für die Gewerkschaftsbewegung, um solche globalen Vertragsstandards zu schaffen, ist das globale Abkommen von UNI mit Teleperformance, dem weltweit größten BPO-Arbeitgeber. Die Grundlage dieses Vertrags ist das Recht der Arbeitnehmer*innen, eine Gewerkschaft zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen. Es enthält Schutzmaßnahmen für die elektronische Überwachung und Kontrolle von Arbeitnehmer*innen sowie Bestimmungen zur psychischen Gesundheit für Content-Moderator*innen.

Wir nutzen dieses rechtlich bindende Abkommen, um Arbeitnehmende in über einem Dutzend Ländern bei der Mobilisierung und Gewerkschaftsbildung zu unterstützen – und wir sehen Erfolge. Etwa in Kolumbien und Rumänien, wo UNI-Mitglieder kürzlich Tarifverträge abgeschlossen haben.

Leider ist der Bedarf an verbindlichen, starken Schutzmaßnahmen für die Lieferkette bei den großen Technologieunternehmen noch nicht angekommen. Im Gegenteil, sie stehen ihnen erst einmal ablehnend gegenüber. Das wird dadurch begünstigt, dass Politik und Regierungsbehörden das Problem nicht ernst zu nehmen scheinen oder ihnen die Kapazitäten fehlen. Das kennen wir von fast jedem globalen Abkommen, das wir verhandelt haben. Es wird ein vereinter Einsatz von Arbeitnehmenden weltweit nötig sein, um zu zeigen, warum Unternehmen ihre Arbeit wertschätzen müssen. Regulierungsbehörden müssen für sicherere Arbeitsplätze und sicherere Technologien eintreten. Dazu wird es breite Partnerschaften und eine Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und Interessenvertretungen brauchen.

Wir müssen alle an der Seite der Arbeitskräfte in den BPOs stehen.

Kommentatorin: Christy Hoffman ist Juristin und Ökonomin und seit 2018 Generalsekretärin von UNI Global Union. Sie hat mehr als 25 Jahre Erfahrung als Gewerkschafterin in den USA, zunächst als Betriebsrätin bei der International Association of Machinists in einer Triebwerksfabrik, später als Organisatorin und schließlich als Rechtsberaterin für US-Gewerkschaften wie UMWA, Teamsters und SEIU. Den Bangladesch Accord handelte sie 2013 mit aus.

UNI Global Union ist ein globaler Verbund von Dienstleistungsgewerkschaften. Er vertritt mehr als 20 Millionen Beschäftigte in 150 Ländern.

NEAR-SHORING NACH RUMÄNIEN

Ein Tarifvertrag wie ein Leuchtturm

Mehr Lohn, besserer Zugang für die Gewerkschaften zu Call Center-Mitarbeiter*innen: Unter dem Dach der Rahmenvereinbarung von UNI Global Union mit dem weltgrößten Outsourcing-Arbeitgeber Teleperformance gelingt in Rumänien ein Abschluss, der Signalwirkung haben dürfte.

Foto: SITT

„Es ist längst noch nicht alles gut“: Protestmarsch der rumänischen Gewerkschaft SITT im Oktober 2024

„Er ist wie ein Leuchtturm: Er bringt Hoffnung“, sagt Florentin Iancu. Der Präsident der rumänischen IT-Gewerkschaft SITT ist immer noch wahnsinnig stolz auf den Vertrag, den er vor wenigen Wochen mit dem rumänischen Ableger des französischen Call Center- und Outsourcing-Riesen Teleperformance ausgehandelt hat. Es ist der erste Tarifvertrag für die Branche in Rumänien. Möglich geworden ist er auch, weil der Dienstleistungsgewerkschaftsverband UNI Global Union, der mehr als 20 Millionen Beschäftigte in 150 Ländern vertritt, bereits Ende 2022 eine weltweite Rahmenvereinbarung mit dem Konzern geschlossen hat.

Das rumänische Papier gilt für die 1.200 organisierten Mitarbeiter*innen, die für Teleperformance in dem osteuropäischen Land arbeiten, etwa ein Drittel aller Beschäftigten. Die 50 Seiten mit einer Laufzeit bis Ende 2025 haben es in sich: Der Vertrag sichert ihnen 7 bis 8 Prozent mehr Lohn, zusätzliche Pausen und Essensgutscheine sowie der Gewerkschaft regelmäßigen Zugang zu den Beschäftigten zu. „Der soziale Dialog im Unternehmen kann viel besser organisiert werden“, sagt Iancu. Das ist ihm besonders wichtig, denn über 85 Prozent der Beschäftigten arbeiten im Homeoffice.

Nicht nur in Rumänien und im Globalen Süden ist die Branche für Wild-West-Methoden, miese Bezahlung und spärlichen Organisationsgrad bekannt. Deshalb hat der Abschluss Vorbildfunktion sogar für die EU, meint der bei der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zuständige Gewerkschaftssektär Volker Nüsse. Selbst in Deutschland seien Arbeitnehmendenvertreter*innen noch „wesentliche

» Der soziale Dialog im Unternehmen kann viel besser organisiert werden. «

Florentin Iancu, Präsident der rumänischen IT-Gewerkschaft SITT

Schritte von der Durchsetzung von Tarifverträgen bei Teleperformance und vielen weiteren Call Centern entfernt“, sagt Nüsse. Stattdessen gebe es „hohe Fluktuation und große Unsicherheit“, auch weil immer wieder Arbeit ins Ausland verlagert werde. „Doch die Kolleg*innen in Rumänien haben gezeigt, dass es auch anders gehen kann“, sagt Nüsse.

Nicht nur der Gewerkschafter freut sich: Die Vereinbarung sei „der Beweis, dass Beschäftigte, die sich zusammenschließen, ihre Arbeitssituation verbessern und sogar eine ganze Branche verändern können“, sagt auch Christy Hoffman, Generalsekretärin von UNI Global Union (siehe S. 4/5).

Rumänien hat sich vor allem seit seinem EU-Beitritt Anfang 2007 zu einem bedeutenden Outsourcing-Standort für westliche Konzerne entwickelt. Branchenkenner*innen gehen davon aus, dass derzeit mindestens 100.000 Rumäninnen und Rumänen in 250 Firmen in dem Sektor arbeiten, viele nur mit zwei- oder dreimonatigen Zeitverträgen. Im Branchensprech geht es dabei um Business Process Outsourcing (BPO), dem Auslagern von Geschäftsprozessen an externe Dienstleister. Das kann die simple Dateneingabe oder Kund*innenbetreuung am Telefon sein, im Trend ist aber in Rumänien auch die Vergabe von komplexeren Aufgaben wie Akquise oder Finanzbuchhaltung an Drittfirmen.

Hauptgrund für den Rumänien-Boom sind die im Vergleich günstigen Personalkosten. So verdienen die Call Center-Agent*innen hier bei einer 40-Stunden-Woche im Schnitt rund 1.200 Euro netto im Monat. Dabei sind sie relativ gut ausgebildet, wegen ihrer romanischen Muttersprache häufig multilingual einsetzbar, außerdem leben sie in der osteuropäischen Zeitzone und kennen europäische Wertvorstellungen. Für westliche Konzerne können das Vorteile gegenüber noch günstigeren Konkurrent*innen aus Indien oder Pakistan sein. Hinzu kommt, dass Unternehmen inzwischen auch aus Datensicherheitsgründen manche Arbeit lieber nach Osteuropa als nach Asien vergeben – „Near-Shoring“, nennt sich das. Die Beschäftigten bei Teleperformance Romania arbeiten für die finnische Nokia, die französische Atos oder die japanische NTT Data.

Der Tarifvertrag mit Teleperformance macht Furore, hat aber eine unschöne Vorgeschichte: Vor drei Jahren kam heraus, dass der Konzern einige seiner weltweit 420.000 Mitarbeiter*innen zur Installation von Überwachungskameras im Homeoffice gedrängt hatte, angeblich gab es auch Tests mit Lügendetektoren. Das Rahmenabkommen mit UNI Global Union war deshalb auch ein Versuch, wieder Vertrauen zu gewinnen. Sie umfasst ausdrücklich den Zugang der Gewerkschaften zur Belegschaft und die Bildung von Betriebsräten. Grundlage war auch die EU-Richtlinie über Mindestlöhne, die eine Tarifverhandlungsquote von 80 Prozent in einzelnen Branchen anstrebt.

Trotz Tarif: Viele Call Center-Mitarbeiter*innen in Rumänien leiden weiter unter prekärer Bezahlung, unsicheren Jobs und miserabler Behandlung. Im Oktober organisierte Gewerkschaftschef Iancu deshalb einen Protestmarsch durch die Innenstadt von Temeswar. Auf den Plakaten der Demonstrierenden standen Slogans wie „Stoppt Missbrauch, Mobbing und Burnout am Arbeitsplatz“. „Mit dem neuen Tarifvertrag ist einiges besser“, sagt Iancu. „Aber es ist längst noch nicht alles gut“.

Autor: Kai Schöneberg ist Journalist und lebt in Brüssel.

VORREITER PHILIPPINEN

Milliardenbranche ohne Gute Arbeit

Für internationale Konzerne sind die Philippinen ein beliebter Standort für ausgelagerte Geschäftsbereiche, auch deutsche Firmen machen mit. Denn die Regierung in Manila fördert die Ansiedlung mit viel Geld. Davon kommt bei den Beschäftigten wenig an. Sie klagen über geringe Löhne, viel Druck und mangelnde Jobsicherheit. Ein gewerkschaftliches Netzwerk soll helfen. Die Herausforderung ist groß: Das Land gilt als eines der schlimmsten für Arbeitnehmerrechte weltweit.

Foto: CC BY-NC-ND 2.0; © ILO/R. dela Cruz/flickr

Gute Miene zum bösen Spiel: Call Center-Arbeiter in Manila

Es ist erst früher Vormittag in Manila, doch Mylene Cabalona wirkt erschöpft. Ihre Nachtschicht ist gerade zu Ende. Und das letzte Telefonat vor dem verdienten Feierabend, in diesem Fall -morgen, hat sich lange hingezogen. Cabalona arbeitet in einem Call Center. Und sie ist die Präsidentin von BIEN. Die Abkürzung steht für BPO Industry Employee‘s Network – eine Art Gewerkschaft in einem Bereich, in dem es offiziell keine gewerkschaftliche Organisation gibt. Sie versteht sich als direkte Interessenvertretung der Beschäftigten.

„Seit 2010 arbeite ich in dem Sektor“, sagt Cabalona. Nahezu ebenso lange gibt es BIEN. Das Netzwerk setzt sich nicht nur mit den Arbeitgebern auseinander, es will auch die Öffentlichkeit aufklären: über die Schattenseiten einer Branche, die enorme Profite abwirft, während die an der Basis tätigen Menschen um ihren gerechten Anteil betrogen werden. Auch deshalb ist Cabalona immer wieder in den USA und Europa zu Gast und gewährt Einblicke hinter die Kulissen.

BPO ist ein Milliardengeschäft. Schon vor Jahren verfielen vor allem US-Konzerne auf die Idee, den Kundendienst über Call Center nach Indien auszugliedern – mit immenser Ersparnis an Personalkosten. Inzwischen

»Es gibt Monitoringsysteme, die überwachen, wie ‚effizient' wir arbeiten.«

Gewerkschafterin Cabalona

sind es immer mehr Leistungen von Datenverarbeitung und Softwareentwicklung bis zur Buchhaltung, die sich vom teuren Europa und Nordamerika in den Globalen Süden verlagern lassen. Hauptdestination des Trends sind die Philippinen. Ein mehrheitlich katholischer Inselstaat, erst spanisch kolonisiert, dann ab 1898 bis kurz nach dem Zweiten Weltkrieg US-Kolonie. Dass mit Blick auf jene Ära Englisch zweite Verkehrssprache ist, wirkt sich neben hoher Alphabetisierung und gutem Bildungssystem als Standortvorteil aus.

Die US-amerikanische Nexford University hat aktuelle Zahlen zusammengestellt und sieht ein „exponentielles Wachstum": Zwischen acht und zehn Prozent lege der Sektor jährlich zu, der etwa 1,3 Millionen Filipinos in mehr als 1.000 Firmen umfasst. Die Philippinen haben damit heute schätzungsweise einen Anteil von etwa 20 Prozent am globalen BPO-Markt.

Die Universität verweist darauf, dass der Staat die Branche seit mehr als 20 Jahren fördert: Ab 2001 haben Regierungen damit erst die hohe Arbeitslosigkeit zu drücken versucht, nach 2021 ging es darum, Wirtschaftseinbrüche infolge der Corona-Pandemie zu kompensieren. Die Firmen operieren zumeist in extra eingerichteten Sonderwirtschaftszonen mit staatlich errichteter Infrastruktur, genießen verminderte Steuern, reduzierte Einfuhrzölle auf Ausrüstung und andere finanzielle Vorteile. Das philippinische Arbeitsrecht gilt zumindest pro forma landesweit ohne Einschränkungen, auch in Sonderwirtschaftszonen. Auch deutsche Konzerne sind längst auf den Outsourcing-Zug aufgesprungen. Das Chemie- und Pharmaunternehmen Merck hat sein BPO-Tochterunternehmen in Bonifacio Global City angesiedelt. Das gehört zu Makati, dem wichtigsten Wirtschafts- und Finanzzentrum in der Metropolregion Manila. Dass es nicht der Kernbereich der Megacity sein muss, zeigen andere Standorte, etwa Lufthansa Services Philippines in Alabang ganz am Stadtrand. Die Tochter von Mercedes-Benz residiert sogar in Cebu City, einer Metropole in der zentral gelegenen Region der Visayas auf den Philippinen.

„Die Branche macht acht Prozent des Bruttoinlandsproduktes aus", sagt Gewerkschafterin Mylene Cabalona. Mit 35 Milliarden US-Dollar habe sie „sogar die Remittances übertroffen" – das sind die Heimatüberweisungen der vielen im Ausland arbeitenden Filipinos. Die Beschäftigten profitierten aber nicht vom Boom der Branche: 13.000 bis 16.000 Pesos (230 bis 285 Euro) betrage der Monatslohn in Manila, andernorts würden zum Teil nur 8.000 Pesos gezahlt. „Eine gerechte Lohnsteigerung ist das zentrale Thema", so Cabalona.

Doch das bleibe vorerst Illusion. Gewerkschaftliche Organisation ist auf den Philippinen schwierig. Wer sich für Arbeitnehmendenrechte einsetzt, lebt gefährlich: „Es herrscht eine Atmosphäre der Einschüchterung." Cabalona selbst ist mehrfach bedroht worden, ein Kollege verbrachte schon einmal zehn Tage unter Arrest.

In den klimatisierten Büros seien die Arbeitsbedingungen meist prekär: „Es gibt keine Jobsicherheit, man kann uns jederzeit ersetzen. KI ist ein zunehmendes Thema. Und es gibt Monitoringsysteme, die überwachen, wie ‚effizient' wir arbeiten." Das erzeuge enormen Druck. In dem Sektor seien mehrheitlich Frauen beschäftigt, Fälle sexueller Belästigung und mangelnder Schutz für Schwangere gehörten für viele zum Alltag. Cabaolona kennt zwar nicht jede BPO-Firma genauer. Doch dass es bei den deutschen Töchtern deutlich besser zugehe als bei anderen, lasse sich nicht sagen: „In der Branche insgesamt gibt es viele Probleme." Eine Belastung für die Beschäftigten sei zum Beispiel der Fahrtweg, der in Manila oft bis zu zwei Stunden dauere. Das Netz des Öffentlichen Nahverkehrs ist dünn, und die wenigen Linien sind oft überlastet oder fallen ganz aus.

Autor: Thomas Berger ist Journalist, lebt in Brandenburg und ist immer wieder in Süd- und Südostasien unterwegs.

CONTENTMODERATOR*INNEN IN KENIA

Doppelstrategie mit Gewerkschaft und Klage

Als outgesourcte Content-Moderatorin für Facebook muss Kauna Malgwi in Nairobi täglich gewalttätige Videos sichten – ohne psychische Unterstützung und für wenig Geld. Als sie sich organisieren will, wird sie mit 260 Kolleg*innen entlassen. Aber aufgeben gilt nicht. Die BPO-Arbeiter*innen kämpfen jetzt für ein starkes keniaweites Abkommen.

Während viele Unternehmen in Deutschland händeringend nach IT-Fachkräften suchen, gibt es in Kenia einen Überschuss an gut ausgebildeten, Tech-affinen jungen Leuten, die arbeitslos sind. Kein Wunder, dass international agierende Konzerne im Bereich Kommunikation und IT das ostafrikanische Land immer mehr als Standort für auszulagernde Geschäftsfelder entdecken. Business Process Outsourcing (BPO) nennt es sich, wenn Unternehmen Teile ihrer Geschäftsprozesse an Drittanbieter auslagern. Auch die Regierung sieht hier Potenzial, im Frühjahr 2024 hat Präsident William Ruto angekündigt, die Infrastruktur für die Ansiedlungen im großen Stil auszubauen. Sein Ziel sei es, in den nächsten fünf Jahren auf eine Million BPO-Jobs zu kommen.

BPO-Partner von Google, Meta, dem Mutterkonzern von Facebook, und Microsoft hier ist beispielsweise die US-Firma Sama, die auch Mitarbeitende in Uganda und Indien beschäftigt, um Daten für Kunden aus dem Silicon Valley zu kennzeichnen oder deren Contentmoderation zu übernehmen. Kauna Malgwi hat bei Sama gearbeitet. Das Unternehmen hatte die damals 25-Jährige 2019 aus ihrem Heimatort im Norden Nigerias nach Nairobi eingeflogen. Sie war für Inhalte in Hausa zuständig, der nach dem Arabischen am zweithäufigsten gesprochenen Sprache der afro-asiatischen Sprachenfamilie.

Täglich musste Malgwi stundenlang Videomaterial von grausamer Gewalt ansehen, um zu bewerten, ob es gegen die Richtlinien von Facebook verstieß. Darauf sei sie nicht vorbereitet gewesen, sagt Malgwi heute. Und der Vertrag habe ihr verboten, mit anderen über ihre Arbeit zu sprechen, sie hatte keine psychologische Betreuung. Bald konnte die junge Frau nicht mehr schlafen und essen, hatte Panik-Attacken. Auch andere Moderator*innen litten unter ähnlichen Belastungen. Doch Versuche, sich gewerkschaftlich zu organisieren, endeten damit, dass Malgwi und 260 ihrer Kolleg*innen 2023 entlassen wurden. Sie verklagten Meta. Erst im Oktober 2024 entschied das kenianische Arbeitsgericht nun, dass die Klage zulässig ist. Jetzt beginnt der eigentliche Prozess. Malgwi und ihre Kolleg*innen haben ihre ausstehenden Gehälter und Abfindungen noch nicht erhalten. „Viele sitzen fest und haben Mühe, etwas zu essen auf den Tisch zu bringen“, sagt Malgwi. Einige kämpfen mit posttraumatischem Streß.

Doch die Tech-Arbeiter*innen haben nicht nur auf die Gerichte gewartet. Nach ihrem Rauswurf gründeten sie mit mehr als 150 Content-Moderator*innen von Facebook, TikTok und ChatGPT die African Content Moderators Union in Nairobi. Auch Daten- und Cloud-Arbeiter*innen oder Call Center-Agent*innen sind der Gewerkschaft beigetreten. Im Oktober hat die African Content Moderators Union unter Führung der Gewerkschaft der Kommunikationsarbeiter*innen Verhandlungen mit Teleperformance aufgenommen, einem französischen Unternehmen, das die Moderation von Inhalten für TikTok in Nairobi regelt.

Der französische Konzern ist der weltgrößte BPO-Arbeitgeber und hat Ende 2022 mit UNI Global Union, dem Verbund der Dienstleistungsgewerkschaften, bereits ein Rahmen-

Foto: X

Nach ihrem Rauswurf gründeten sie mit mehr als 150 Content-Moderator* innen von Facebook, TikTok und ChatGPT die African Content Moderators Union in Nairobi.

Gewerkschafterin Kauna Malgwi

abkommen geschlossen (siehe Kommentar S. 4+5). Die Gewerkschaft will nun auch für Kenia eine Vereinbarung über bessere Löhne und Arbeitsbedingungen, Verträge für alle Beschäftigten sowie Arbeitserlaubnisse für ausländische Arbeitnehmer*innen und psychische Gesundheitsfürsorge anstreben.

Malgwi sagt, die Probleme für Tech-Beschäftigte ähnelten sich in allen Bereichen: „Die Arbeitsbelastung ist hoch und es herrscht oft ein toxisches Arbeitsumfeld.“ Auch die Bezahlung ist gering – umgerechnet gerade mal 2 US-Dollar in der Stunde verdienen die Content-Moderator*innen in Kenia, in Europa und den USA wäre es das Zehnfache.

Ben Mkalama, der an der Universität von Nairobi Betriebswirtschaft lehrt, bestätigt, dass die Arbeitsstandards in der Branche schlecht seien. Er hat die Entwicklung der BPO-Industrie in Kenia untersucht und mit vielen dort Beschäftigten gesprochen. Diese berichteten, dass die Arbeitszeiten zu lang seien und ein großer Druck herrsche. Gleichzeitig, so Mkalama, seien die Arbeitskräfte von diesen Jobs abhängig. Die kenianische Kommunikationsbehörde sei zudem nicht in der Lage, die lizenzierten BPO-Unternehmen zu kontrollieren, von denen es sehr viele gebe. Genaue Zahlen dazu sind nicht bekannt, doch darunter sind große Unternehmen genauso wie Ein-Personen-Betriebe.

Bei seiner Feldforschung traf Mkalama auf einen Arbeitgeber, der drei Personen in einem Raum hinter seinem Haus beschäftigte. „Sie arbeiten rund um die Uhr“, berichtet der Forscher. Auftraggeber sei eine bekannte Institution an der Ostküste der USA, deren Namen er nicht nennen möchte. „Der Zeitunterschied beträgt neun bis zwölf Stunden. Das heißt die Beschäftigten in Kenia arbeiten dann auch nachts, um die Kunden zufrieden zu stellen“, sagt Mkalama.

Die kenianische Regierung habe Versuche der Beschäftigten, sich gewerkschaftlich zu organisieren, nicht wohlwollend aufgenommen, erzählt Malagwi. Die Beamten hätten der African Content Moderators Union die Registrierung verweigert, stattdessen wurde sie als Mitglied der Gewerkschaft der Kommunikationsarbeiter zugelassen. „Sie glauben, dass wir ausländische Unternehmen verjagen.“

Und tatsächlich hat die Nachfolgefirma von Sama die Content Moderation nach Ghana verlegt. Aber das hält Malgwi und ihre Kolleg*innen nicht auf. Im Gegenteil, das Nigerianische Kapitel der African Content Moderators Union ist bereits gegründet. Andere sollen folgen.

Autorin: Leila van Rinsum ist Journalistin, sie lebt in Berlin und reist regelmäßig nach Kenia.

BANGLADESCH

Zentrale Anlaufstelle im Südosten

Ob ausstehende Löhne, Mutterschaftsurlaub oder Unfallschutz: Die Denkfabrik BILS unterstützt das lokale Netzwerk aus Gewerkschaften in der wichtigen Industrieregion Chattogram im Südosten Bangladeschs.

Als die Näherin Nazma Begum aus dem Osten Bangladeschs schwanger wurde, freute sie sich auf die Geburt ihres ersten Kindes. Doch die Freude wich bald der Ernüchterung:

Einer ihrer Vorgesetzten forderte sie auf zu kündigen – um Kosten für das Unternehmen zu sparen. Das ist eine Praxis, mit der viele Frauen in Bangladesch konfrontiert sind. Vor allem in Wirtschaftszentren wie Chattogram, ehemals Chittagong, der zweitgrößten Stadt des Landes, die am Golf von Bengalen liegt, werden Arbeitsrechte oft klein geschrieben.

Ein Großteil der Beschäftigten in der über Jahre boomenden Textilindustrie ist weiblich, die Arbeit dort ist angesehen, die Jobs sind begehrt. Denn nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind 85 Prozent der Arbeitnehmer*innen in dem 170 Millionen Einwohner zählenden Land informell beschäftigt. Aber auch diejenigen, die in einem formellen Arbeitsverhältnis stehen, müssen immer wieder dafür kämpfen, dass die ihnen vertraglich zugesicherten Rechte eingehalten werden.

Schon 1995 hat sich deshalb in Dhaka mit der Unterstützung internationaler Gewerkschaften das Bangladesh Institute of Labour Studies (BILS) gegründet. Es setzt sich für die Belange der Arbeiter*innen und der Gewerkschaften in Bangladesch ein, 12 große nationale Gewerkschaftsverbände sind mit BILS assoziiert. So auch das Bangladesh Trade Union Center, bei dem Begum schließlich juristische Unterstützung fand. Sie konnte Mutterschaftsurlaub durchsetzen und ihren Arbeitsplatz behalten.

Dass es mehr Aufmerksamkeit für die Rechte von Frauen gibt, gehört zu den Erfolgen der Denkfabrik BILS, die seit 2016 mit einem zweiten Büro in Chattogram tätig ist. Sie bietet nicht nur Rechtsberatung für Arbeiter*innen an, sondern schult auch Gewerkschaftsmitglieder, sensibilisiert Arbeitgeber und führt Sicherheitscamps durch. „Unsere Arbeit konzentriert sich auf die Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer*innen und die Förderung eines faireren Arbeitsumfeldes“, erklärt Kohinoor Mahmood, Gewerkschafterin und Mitbegründerin von BILS.

Auch die Näharbeiterin Bulbul Akter gehört zu denen, die von dem Angebot profitiert haben. Die Berater*innen unterstützten sie dabei, ihren ausstehenden Lohn einzufordern. Umgerechnet knapp 430 Euro schuldete

Projektübersicht

2016-2018: Bildung von Teams und erste Schulungen durch das Labour Resource and Support Centre (LRC).
2019-2021: Ausweitung auf rechtliche Unterstützung, Gesundheits- und Sicherheitsschulungen und Zusammenarbeit mit Regierungsbehörden zur Unterstützung von Arbeitnehmer*innen in ausgewählten Sektoren.
2022-2024: Schwerpunkt: Förderung der sozialen Gerechtigkeit und der Führungsrolle von Jugendlichen/Frauen in sieben Sektoren, die sowohl organisierte als auch nicht organisierte Arbeitsumgebungen umfassen. **Zu den Sektoren gehören:** Schönheitssalons (in denen viele Indigene beschäftigt sind). Herstellung von Aluminiumgegenständen (gefährliche Arbeitsbedingungen). Kleintransportbereich (Rikschas, Kleinbusse, überwiegend männliche Arbeitnehmer mit begrenzter Arbeitsplatzsicherheit).

der Arbeitgeber ihr, nachdem sie ihre Stelle wegen familiärer Verpflichtungen hatte aufgeben müssen. Er weigerte sich einfach, ihr den Betrag zu zahlen, der in einem Land, in dem Menschen oft mit weniger als 100 Euro im Monat auskommen müssen, eine hohe Summe ist. Mit der Hilfe von BILS konnte Akter Klage einreichen. Nach 20 Monaten Wartezeit erhielt sie schließlich ihr Geld.

BILS ist aber nicht nur für die Textilindustrie, die als Rückgrat der Wirtschaft Bangladeschs gilt, ein wichtiger Ansprechpartner „Wir arbeiten in Branchen wie dem Baugewerbe, Metallverarbeitung, dem Gastgewerbe, dem Gesundheitssektor und im Transportwesen“, sagt Mahmood. Auch hier hat sie ein Beispiel parat: Der Stahlarbeiter Aminul Filed bekam nach einem Betriebsunfall nur kurzzeitig eine gedeckte medizinische Versorgung. Mit Unterstützung von BILS klagt er nun auf Unfallentschädigung. Sein Fall soll demnächst vor dem Arbeitsgericht entschieden werden.

„Das Zentrum in Chattogram konnten wir mit Unterstützung des DGB-Bildungswerks eröffnen“, sagt Mahmood. Zuvor habe BILS in der Hafenstadt lediglich ein kleines Büro für Arbeiter*innen der Schiffsabwrackwerften unterhalten können, wo Themen wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zentral sind. „Die Schiffabwrackindustrie ist ein gefährlicher Sektor. Hier haben wir versucht, die Bedingungen zu verbessern“, sagt Pahari Bhattacharjee, langjähriger Angestellter im BILS-Büro in Chattogram. „Knapp 100 Studierende haben bei BILS ein Praktikum absolviert und so früh Kontakte ins Arbeitsfeld geknüpft.“

Auch ein Netzwerk von Jugend- und Frauenaktivist*innen sowie Rechtsanwaltsfachangestellten gehört zum Umfeld der Organisation. Teams aus

CC BY-NC-ND 2.0. BILS/flickr

Frauen in Bangladesch brauchen Beratungs- und Organisierungsmöglichkeiten. Protest von Heimarbeiter*innen.

geschulten Gewerkschafter*innen stehen als erste Anlaufstelle für arbeitsrechtliche Fragen zur Verfügung und vermitteln in komplexeren Fällen an BILS und erfahrene Rechtsanwälte, die die Betroffenen vor Gericht vertreten können, erklärt Bhattacharjee den Ablauf.

» Wir wollen beide Büros in Chattogram weiter fortführen. «

Kohinoor Mahmood, Mitbegründerin von BILS

Doch allmählich läuft die finanzielle Unterstützung des DGB Bildungswerks aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit aus. „Wir wollen beide Büros in Chattogram weiter fortführen“, sagt Kohinoor Mahmood, die von der Hauptstadt Dhaka aus die Tätigkeiten koordiniert. Sie ist aber optimistisch und hofft, dass es irgendwie weitergeht: „Wir arbeiten für die Arbeiter*innen. Darum geht es.“

Zudem sei es der Organisation in der Vergangenheit gelungen, zwischen verschiedenen Lagern – Gewerkschaften und Arbeiter*innen als auch der Regierung – zu vermitteln. Das könnte sich bezahlt machen: Seit Anfang August steht der Friedensnobelpreisträger Mohmmad Yunus an der Spitze einer Übergangsregierung, die vielen Hoffnung auf eine bessere Zukunft des Landes gibt. Yunus hatte sich in der Vergangenheit beispielsweise für höhere Löhne in der Textilbranche ausgesprochen und verspricht nun eine Reform des Arbeitsrechts. Ohne ein Netzwerk aus lokalen und überregionalen Gewerkschaften und Mittlern wie BILS wird auch er nicht auskommen.

Autorin: Natalie Mayroth ist Journalistin. Sie berichtet aus Indien und Südasien.

In Kürze

Löhne steigen, Probleme bleiben

Credit: ILO

Reallöhne steigen, doch ausreichend ist das nicht: Für das Jahr 2024 rechnet die Internationale Arbeitsorganisation ILO in ihrem Global Wage Report mit einem Plus weltweit von im Schnitt 2,7 Prozent – und damit mit dem größten Anstieg seit 15 Jahren. Eine Erholung gibt es aber nicht überall. Die Reallöhne von Arbeitnehmer*innen in Afrika, Nordamerika und in Teilen Europas stagnierten oder sanken. Und: Die Lohnunterschiede in Ländern mit niedrigem Einkommen sind besonders groß: Dort würden fast 22 Prozent der Arbeitnehmenden weniger als die Hälfte des durchschnittlichen Stundenlohns verdienen. Zudem seien Frauen nach wie vor in schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnissen überrepräsentiert. „Die Rückkehr zu einem positiven Reallohnwachstum ist eine begrüßenswerte Entwicklung“, sagte ILO-Generaldirektor Gilbert Houngbo. „Wir dürfen jedoch nicht vergessen, dass Millionen von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und ihre Familien nach wie vor unter der Wirtschaftskrise leiden.“

Link: https://www.ilo.org/resource/news/wage-inequality-has-declined-two-thirds-countries-worldwide-start-21st

IndustriAll-Beschwerde gegen Modemarken

Der internationale Gewerkschaftsverbund IndustriALL hat gegen drei große Modeunternehmen Beschwerde bei den OECD-Vertretungen in Deutschland, Großbritannien und Polen eingereicht, weil sie weiterhin Kleidung in dem von einer Militärjunta regierten Myanmar produzieren lassen. Betroffen sind das deutsche Unternehmen New Yorker, die britische Firma Next und LPP aus Polen mit Marken wie Reserved und Mohito. IndustriALL zufolge verstoßen sie gegen Vorgaben der OECD zu verantwortungsvoller Unternehmensführung. Diese sehen vor, dass sich multinationale Firmen ethisch und verantwortungsvoll hinsichtlich Menschenrechten und dem Arbeitsrecht verhalten. Das jedoch sei in Myanmar seit dem Militärputsch von 2021 unmöglich, so IndustriALL. Die Klage wird unterstützt

von den beiden in Myanmar verbotenen Gewerkschaften CTUM und IWFM. Das Militär in dem südostasiatischen Land hatte 2021 die Regierung von Friedensnobelpreisträgerin Aung San Suu Kyi gestürzt, es geht brachial gegen Kritiker*innen vor. Die Textilindustrie in Myanmar sei für die Militärjunta zu einem Weg geworden, „ausländisches Geld in eine kollabierende Wirtschaft zu pumpen“, erklärte IndustriALL. Außerdem gebe es Verbote von Gewerkschaften und Festnahmen von Gewerkschaftsverantwortlichen. „Marken, die in Myanmar bleiben, profitieren von einem Umfeld aus Angst, Zwangsarbeit und Ausbeutung.“ 2022 hatte IndustriALL mit Firmen wie H&M, Primark und Lidl einen Ausstieg aus dem Land vereinbart.

G20: Leider zu unkonkret

Die G20 haben bei ihrem Treffen im November 2024 in Rio de Janeiro wichtige zentrale Punkte vereinbart – die die Staats- und Regierungschef*innen nun aber auch konkret umsetzen müssten. Dazu allerdings fehlten bislang die entscheidenden Maßnahmen. Die G20 starteten unter anderem die Globale Allianz gegen Hunger und Armut, die Ressourcen mobilisieren und Wissen über Armutsbekämpfung – auch durch sozialen Schutz – austauschen soll. Bei menschenwürdiger Arbeit wollen sich die wichtigsten Industrie- und Schwellenländer auf die Gleichstellung der Geschlechter konzentrieren, hochwertige Arbeitsplätze schaffen, Sicherheit und Sozialschutz am Arbeitsplatz gewährleisten sowie Kinder- und Zwangsarbeit abschaffen. Sie unterstützen eine „progressive Steuerreform“ und befürworten „Grundsätze für eine gerechte und integrative Energiewende“, ohne sich allerdings konkret zu Klimafinanzierung zu verpflichten. IGB-Generalsekretär Luc Triangle kommentierte: „Es ist ermutigend, dass die G20 anerkennen, wie wichtig es ist, Ungleichheiten zu bekämpfen und hochwertige Arbeitsplätze und Arbeitnehmerrechte zu fördern.“ Wenn die G20 ihren Schwerpunkt ernst nehmen, die Stimme der Entwicklungsländer im multilateralen Foren zu stärken, müssten die Staats- und Regierungschefs aber „mutigere Schritte in Richtung einer gerechten und nachhaltigen Weltwirtschaft unternehmen“.

Abschlusserklärung der G20: https://www.consilium.europa.eu/media/l11hh2mb/g20-rio-de-janeiro-leaders-declaration-final.pdf

Die Saat des heiligen Feigenbaums

Credit: Alamoda film

Die Beförderung hat es in sich: Iman wird zum investigativen Richter am Revolutionsgericht in Teheran ernannt. Auf den ersten Blick ein Karrieresprung mit mehr Geld und besseren Möglichkeiten auch für seine Frau und seine Töchter. Doch der eigentlich ehrliche und gerechtigkeitstreue Jurist soll so in das System gezwungen werden. Seine neue Aufgabe ist es, Todesurteile zu unterschreiben, ohne die jeweiligen Fälle dazu begutachten zu können. Das bringt die ganze Familie durcheinander. Und dann wird auch noch die beste Freundin einer seiner Töchter bei den gewalttätigen Protesten von den Revolutionsgarden schwer verletzt.
Kinostart 26.12.2024

IMPRESSUM

DGB Bildungswerk e. V.
Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführung: Claudia Meyer
Amtsgericht Düsseldorf VR 5046
V.i.S.d.P.: André Edelhoff
Projektleitung: Valerie Franze
Redaktion: Hanna Gersmann, Beate Willms
Layout: VOIGT.GRAFIK, Düsseldorf; www.voigtgrafik.de

Tel: +49 (0) 211 4301-329
Fax: +49 (0) 211 4301-500
Email: nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de
www.dgb-bildungswerk.de
www.nord-sued-netz.de

ISSN 2748-9841

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein der Herausgeber verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global oder des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Eine Publikation im Rahmen des Projekts Gute Arbeit weltweit.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL mit Mitteln des BMZ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

DGB BILDUNGS WERK

Gute Arbeit weltweit

Unsere Lebens- und Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft können wir nur verstehen und verändern, wenn wir globale Entwicklungen und Zusammenhänge mitdenken. Dafür bietet das Projekt Gute Arbeit weltweit Informations- und Bildungsmaterialien sowie Seminare an.

Themenheft
Unternehmens-verantwortung weltweit
Potenzial des Lieferketten-gesetzes für die Gewerk-schaftsarbeit

> Hier bestellen

NORDSÜD NEWS abonnieren:

www.dgb-bildungswerk.de/weltweit/newsletter-nord-i-sued-news