

NORDSÜD NEWS II – September 2024

SORGE- ARBEIT WELTWEIT

INHALT

Die Lage

Fortschritt für die Pflegearbeit S.2

Der Kommentar:

Gute Pflege ohne Kommerz S.4

Kampf Konzernweit:

Fresenius in die Pflicht nehmen. S.6

Investorenverantwortung:

Mit Anlegererklärung zu guter
Pflegearbeit S.8

Plattformarbeit Südafrika:

»Die Kunden sind meist reiche
weiße Männer« S.10

AUS DEN PROJEKTEN

Transnationale Gewerkschaft:

Hausangestellte
organisieren sich. S.12

IN KÜRZE

»Das Lieferkettengesetz
ist eine Chance für Mitbestimmung«

Global Rights Index: Trend abwärts

Kampf gegen Hitzestress

Filmtipp: Urgewald S.14/15

Impressum S.15

DIE LAGE

Fortschritt für die Pflegearbeit

Bisher stemmen vor allem Frauen die Sorgearbeit. Ihr Lohn ist meistens, zumal immer mehr Investoren in die Branche einsteigen, der Markt gilt als profitträchtig. Doch es gibt andere Modelle, für die Gewerkschaften jetzt kämpfen.



Foto: © ILO/J. Allring 2015

Pflegearbeit wird immer mehr in die private Sphäre ausgelagert: Heimarbeiterin auf den Philippinen.

Die Weltbevölkerung altert – besonders schnell im Norden, aber auch im Globalen Süden. Den Vereinten Nationen (UN) zufolge lag der Anteil der Menschen über 65 Jahren in den Industriestaaten 2023 bei 20 Prozent, in den am wenigsten entwickelten Staaten bei 3,9 Prozent und in den übrigen Entwicklungsländern bei 9,0 Prozent. Die UN gehen davon aus, dass die Zahl der Älteren auch in den am wenigsten entwickelten Ländern in den kommenden Jahrzehnten stark steigt. Damit wird der Bedarf an Sorgearbeit weltweit enorm wachsen.

Heute wird auf der ganzen Welt ein großer Teil der Sorgearbeit von

Frauen geleistet, häufig unter- oder gar nicht bezahlt. Gleichzeitig ist der Pflegesektor in den vergangenen Jahrzehnten immer mehr ins Blickfeld von Unternehmen und Investoren gerückt. Viele Staaten haben den Markt für private Anbieter geöffnet. Er gilt als profitträchtig und wachstumsstark. Der US-Investor Forrest Preston etwa hat mit seinem Unternehmen Life Care Centers of America ein Milliardenvermögen gemacht. Die Finanzierungsquellen im Pflegesektor sind aufgrund stetiger öffentlicher Zuschüsse oder Sozialversicherungsleistungen in weiten Teilen von der konjunkturellen Lage unabhängig.

Im Globalen Norden gibt es bereits gut ausgebaute, auch mit öffentlichen Geldern finanzierte Pflegesysteme, im

Was ist Sorgearbeit?

Sorgearbeit, auch Care-Arbeit genannt, umfasst alle bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten des sich sorgens, beispielsweise die Pflege von älteren und kranken Menschen, die Betreuung von Kindern, sowie kochen und Reinigungsarbeiten.

Globalen Süden wird gerade erst damit begonnen, diese aufzubauen. Die Lage der im Care-Sektor Tätigen ist sehr unterschiedlich: Es gibt hochqualifiziertes medizinisches Personal, das gut abgesichert ist – aber auch unzählige Pflegenden, die weder einen Arbeitsvertrag haben noch Zugang zu Sozialleistungen oder einen angemessenen Verdienst.

Von den Philippinen, aus Osteuropa und anderen Ländern gehen Menschen in reiche Staaten, um dort in der häuslichen Pflege tätig zu sein. Dort sind sogenannte graue Pflegemärkte mit einem transnationalen informellen Arbeitsmarkt entstanden. Im Globalen Süden arbeiten Gemeindegesundheitshelfer*innen in Gesundheitszentren oder als mobile Einsatzkräfte unter prekären Bedingungen.

„Leider sehen wir viele Gemeindegesundheitshelfer und häusliche Pflegekräfte, die immer noch informell arbeiten“, sagt Alan Sable, Leiter des Bereichs Pflege beim Gewerkschaftsverband UNI Global Union, der mehr als 20 Millionen Beschäftigte im Dienstleistungssektor in 150 Ländern vertritt. „Alle Pflegekräfte verdienen vollwertige formelle Arbeitsplätze mit vollem Zugang zu allen Sozialleistungen“, fordert er.

Ein Schritt dahin: Die Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hat im Juni 2024 eine **Entscheidung zur menschenwürdigen Arbeit in der Betreuungs- und Pflegewirtschaft** verabschiedet. Die Konferenz ist das wichtigste Organ der UN-Sonderorganisation. Hier legen Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und Staaten gemeinsam soziale und arbeitsrechtliche Mindestnormen fest, die von den Mitgliedstaaten ratifiziert werden. „Es herrscht dringender Handlungsbedarf, um menschenwürdige Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft voranzubringen und menschenwürdige Arbeit durch den Zugang zu Pflege und Betreuung

für alle zu fördern“, heißt es in der ILO-Entscheidung.

Ein großer Fortschritt aus Sicht der Gewerkschaften: In der Entscheidung fordert die ILO, informelle Arbeitsplätze und Unternehmen im Care-Sektor zu formalisieren. Das ist ein zentraler Punkt, um die Bedingungen für viele Beschäftigte zu verbessern. Denn informelle Arbeitsplätze sind der staatlichen Aufsicht entzogen, Beschäftigte haben weder eine rechtliche noch eine soziale Absicherung und sind ihrem Arbeitgeber ausgeliefert. Ihre Situation ändert sich durch eine vertragliche Absicherung grundlegend.



» Alle Pflegekräfte verdienen vollwertige formelle Arbeitsplätze. «

Alan Sable, Leiter des Bereichs Pflege bei UNI Global Union

„In der Entscheidung wird außerdem stark auf die Bedeutung der Ausbildung und Professionalisierung von Pflegekräften hingewiesen, was ebenfalls ein wichtiger Schritt nach vorne ist“, sagt Alan Sable. Deshalb wird sie dazu beitragen, die Lage zu verbessern, ist er überzeugt. Mit ihrer Hilfe können Pflegekräfte und ihre Gewerkschaften nun das moralische Gewicht der ILO nutzen, um den Druck auf die Regierungen zu erhöhen, damit diese sicherstellen, dass Pflegekräfte formalisierte Jobs und Schulungen erhalten.

Mit der Entscheidung fordert die ILO auch eine angemessene Entlohnung, „im Einklang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit und mit einem wirksamen Arbeitnehmenden- und Sozialschutz“. Allerdings wird nicht definiert, was das konkret bedeutet, auch keine Untergrenze formuliert. Nicht durchgesetzt haben sich Forderungen der Gewerkschaften nach Mindeststandards für eine angemessene Personalausstattung in Einrichtungen. Ein großes Problem in vielen

Staaten ist, dass nicht genug Pflegekräfte zur Verfügung stehen. Die Corona-Pandemie hat die Situation noch verschärft.

„Es gibt keinen Mangel an Pflegekräften. Es mangelt an Pflegekräften, die bereit sind, unter den gegenwärtigen Bedingungen zu arbeiten“, sagt Alan Sable. Viele bleiben nur kurz an einem Arbeitsplatz, weil sie die Bedingungen nicht ertragen. Dazu gehört hoher Arbeitsdruck aufgrund der Personalknappheit. „Eine bessere Personalausstattung ist eine Möglichkeit, Mitarbeitende zu halten und die allgemeine Personalkrise zu lösen“, betont der Gewerkschafter.

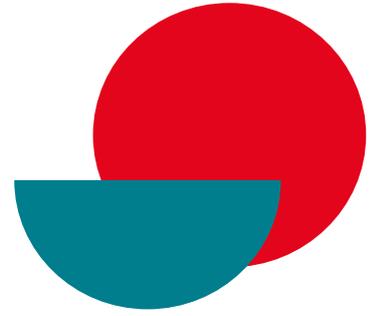
Wie Sorgearbeit gut organisiert werden kann, zeigt ein Blick in die USA. Im Staat Washington zum Beispiel gilt: Braucht eine Familie Unterstützung bei der Pflege, hat sie je nach Grad der Bedürftigkeit Anspruch auf Unterstützung und kann wählen, wer sie leistet. Das kann auch ein Familienmitglied sein. „Dann wird diese Person von der Gewerkschaft geschult und so werden ihr alle notwendigen Fähigkeiten vermittelt, um die Pflege sicher zu leisten“, berichtet Alan Sable. Diese Person wird vom Bundesstaat Washington bezahlt und erhält einen formellen Arbeitsvertrag mit vollem Zugang zu allen Sozialleistungen wie Krankenversicherung oder Rente.

Die Gewerkschaften spielten eine Schlüsselrolle bei der Etablierung dieses Systems. Sie haben es gemeinsam mit der Regierung des Bundesstaates entwickelt und in Tarifverhandlungen die Interessen der Pflegekräfte durchgesetzt. Das Beispiel könnte Nachahmer finden: Bei einer von UNI Global Union organisierten Konferenz im November 2023 informierten sich Gewerkschaftsvertreter*innen aus lateinamerikanischen Staaten und aus Kanada über das Modell.

Autorin: Anja Krüger beobachtet als Journalistin in Berlin die Entwicklungen in der Gewerkschaftslandschaft.

DER KOMMENTAR

Gute Pflege ohne Kommerz



Die Privatisierung ist gescheitert und die Beschäftigten sind in der Krise. Höchste Zeit, sich vom Profitgedanken zu verabschieden, kommentiert Huma Haq von der Internationalen der Öffentliche Dienste.



Foto: CC BY-NC-ND 2.0 Unicef/Ethiopia/flickr

Während der Pandemie zeigte sich, dass es ohne staatliche Systeme nicht geht: Bole-Chefe Isolationscenter in Äthiopien.



Die Pflege ist eine entscheidende Dienstleistung, ohne sie brechen Gesellschaften und Volkswirtschaften zusammen. Sie bietet den Schwächsten lebenswichtige Unterstützung und sollte sich an deren Bedürfnissen und an den Menschenrechten orientieren. Nur: Weltweit gibt es zwar unterschiedliche Systeme, Finanzierungsregelungen und Ansätze, aber überall arbeiten die Pflegekräfte in unsicheren Verhältnissen, sie werden ausgebeutet. Die Lage ist unhaltbar.

Die COVID-19-Pandemie hat das einmal mehr gezeigt. Die Beschäftigten

in der Pflege waren konfrontiert mit niedrigen Löhnen, unzureichender Personalausstattung, unbesetzten Impfstellen, hoher Personalfuktuation, Gesundheitsrisiken und wenig Sicherheit am Arbeitsplatz. Burnout und Stress führten dazu, dass weltweit zahlreiche Pflegekräfte ihren Job aufgeben.

Belegschaften in der Krise

So viele Menschen wie nie zuvor verlassen die Branche. So verschärft sich die Personalkrise. Zugleich nimmt die Zahl der Menschen auf der Welt zu



» **Gewerkschaften müssen unterstützt werden bei der Forderung nach angemessenen Investitionen in die Pflegesysteme.** «

– und damit auch der Pflegebedarf der Bevölkerung insgesamt. Die unterfinanzierten und unterbezahlten Pflegedienste überfordert das.

Doch privaten Anbietern von Pflegedienstleistungen ist der Profit letztlich wichtiger als ihre Arbeitnehmer*innen und ihre Kund*innen. Es ist eindeutig, dass die private Erbringung von Pflegedienstleistungen nicht zu einer besseren, hochwertigen Dienstleistung führt. Es gibt zahlreiche Beispiele wie der französische Konzern Orpea, der britische HC-One oder Regis Healthcare in Australien, wo die Gewinnmaximierung Vorrang hat vor den Beschäftigten, die immer mehr Patienten mit immer weniger Zeit und Ressourcen versorgen müssen.

Profitstreben laugt aus

Jahrzehntelang haben sich Unternehmen in eine eigentlich staatliche Aufgabe eingemischt. In der Folge sind nun in vielen Ländern die Pflegesysteme geschwächt, sie versagen. Denn die Privatisierung hat zu extraktiven, auslaugenden Finanzmodellen geführt: Die tatsächliche Pflegearbeit wird dabei unterbewertet und unterbezahlt, eine stark weibliche und oft migrantische Belegschaft

ausgebeutet, die soziale Ausgrenzung gefördert.

Unterfinanzierung, unzureichende rechtliche Rahmenbedingungen, mangelnde Rechenschaftspflichten, obligatorische Auftragsvergaben für Pflegedienste, Massenprivatisierung öffentlicher Dienstleistungen – das

» **Überdeckt wird die Misere durch gewerkschaftsfeindliche Kampagnen multinationaler Pflegekonzerne.** «

alles hat die Pflegesysteme untergraben. Die Unternehmen rechnen zu dem Gewinne klein, um Steuern zu vermeiden, was wiederum die staatlichen Finanzen schwächt. Überdeckt wird die Misere durch gewerkschaftsfeindliche Kampagnen multinationaler Pflegekonzerne.

Kämpfen lohnt

Was dagegen zu tun ist? Die Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD) fordert gut finanzierte öffentliche Qualitätspflegesysteme – und gut dafür ausgebildetes, gut bezahltes

und gut gefördertes Personal. Öffentliche Pflegesysteme gibt es und kann es geben. Die Voraussetzung: Der Profitgedanke darf nicht mehr im Mittelpunkt des Pflegesektors stehen, nirgends auf der Welt. Und: Das Leben der Beschäftigten darf nicht länger prekär sein.

Schon jetzt ist klar, dass Pandemien, Naturkatastrophen, die Klimakrise und die von den globalen Finanzinstitutionen vorangetriebene Sparpolitik öffentliche Dienste weiterhin stark in Anspruch nehmen werden. Darum brauchen Beschäftigte mehr Gehör. Sie müssen unterstützt werden bei der Forderung nach angemessenen Investitionen in die Pflegesysteme und nach menschenwürdiger Arbeit, Sicherheit und sozialem Schutz, und die IÖD wird das tun.

■ **Kommentatorin:** Huma Haq ist Beauftragte für Sozialfürsorge in der Internationalen der Öffentlichen Dienste (IÖD), englisch Public Services International (PSI). Die IÖD ist ein globaler Gewerkschaftsverband, der die Kämpfe der Beschäftigten in der Pflege im öffentlichen, privaten und gemeinnützigen Sektor vereint. Sie vertritt Mitgliedsgewerkschaften auf der ganzen Welt, die Pflegekräfte organisieren, Kampagnen für bessere Arbeitsplätze durchführen und sich für grundlegende Reformen der Pflegesysteme einsetzen.

KAMPF KONZERNWEIT

Fresenius in die Pflicht nehmen

In der **Fresenius Global Union Alliance** haben sich gut **50 Gewerkschaften weltweit zusammengeschlossen, um Arbeits- und Gewerkschaftsrechte durchzusetzen.**



Foto: Uni Global Union

Nach Drohungen gegen Gewerkschafter*innen in Kolumbien: Fresenius-Mitarbeiterin fordert Schutz.

Trotz der Verhandlungen in den vergangenen Jahren gibt es immer noch keine Einigung. Doch immerhin: Für November 2024 ist ein Gespräch zwischen dem weltweit aktiven Gesundheitskonzern Fresenius SE und dem Gewerkschaftszusammenschluss Fresenius Global Union Alliance geplant. Und die Gewerkschaften hoffen, ein entsprechendes Treffen mit der Fresenius-Tochter Medical Care (FMC) anberaumen zu können.

Ziel der Kooperation von weltweit mehr als 50 Gewerkschaften unter dem Dach der Gewerkschaftsverbände Uni Global Union, Public Services International (PSI) und IndustriAll ist es, für die knapp 317.000 Beschäftigten

des Fresenius Konzerns ein globales Rahmenabkommen zu schließen, das ihre Arbeitsbedingungen verbessert und ihr Recht auf gewerkschaftliche Vertretung garantiert. Seit 2019 ist man an der Sache dran.

Wie bitter nötig solch ein Abkommen ist, zeigt die Lage in Kolumbien und auf den Philippinen. In Kolumbien wurden zwei führende Gewerkschafter*innen mit dem Tode bedroht, die sich 2021 in Tarifverhandlungen mit den Fresenius-Kliniken im Land befanden. Erst nachdem sich die deutsche Gewerkschaft ver.di mit einem offenen Brief an die Konzernspitze gewandt hatte und der Fall von den Medien aufgegriffen wurde, reagierte

das Management und stellte sich schützend vor die Gewerkschafter*innen. In seinem Bericht zum deutschen Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz vom Frühjahr 2024 greift Fresenius SE den Fall dann auch tatsächlich auf und bezeichnet die Missachtung der Koalitionsfreiheit in Kolumbien als „prioritäres Risiko“.

Auf den Philippinen wiederum stellten Inspektor*innen in Dialysezentren des Konzerns Verstöße gegen das Arbeitsrecht sowie gegen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften fest. Darüber hinaus hatte das Unternehmen mit einer Richtlinie das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit untergraben, unter anderem,

Uni Global Union setzt nun auf zweierlei: öffentlichen Druck und die europäische Richtlinie zur Sorgfaltspflicht.

indem es die Mitgliedschaft in anderen Organisationen eingeschränkt hatte.

Gewerkschafter*innen beklagen in beiden Fällen gleichermaßen, dass Fresenius erst tätig werde, wenn der Konzern dazu gezwungen sei – etwa aus politischen oder aus Reputationsgründen. „Fresenius FMC und Fresenius SE müssen mehr tun, als nur auf Probleme in Hochrisikoländern wie Kolumbien und den Philippinen zu reagieren“, fordert Alan Sable, bei Uni Global Union verantwortlich für den Pflegesektor. „Sie sollten globale Vereinbarungen mit Gewerkschaften unterzeichnen, um Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen proaktiv zu verhindern.“

Mitte Mai hatten Gewerkschafter*innen vor den Jahreshauptversammlungen von FMC und SE kritisiert, dass beide Unternehmen, die Standards für eine angemessene

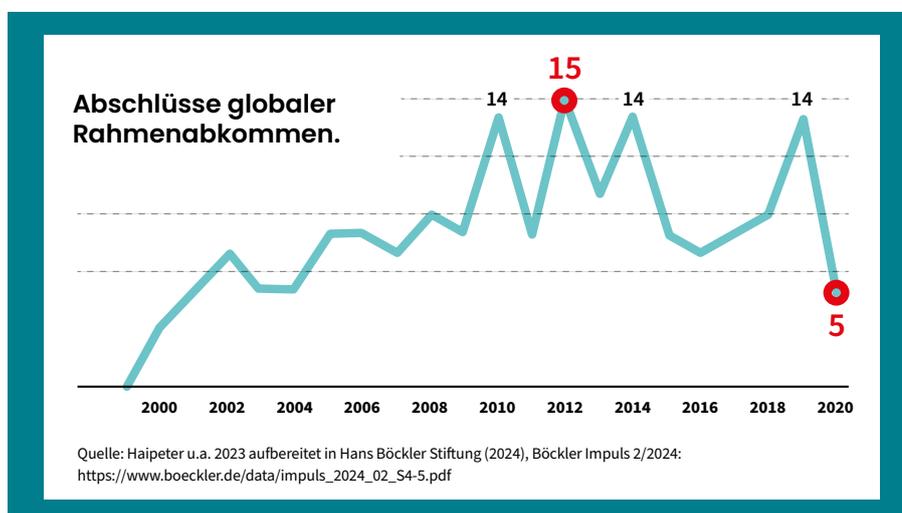
menschenrechtliche Sorgfaltspflicht „nicht vollständig“ einhalten. „Die Vorfälle in Kolumbien sind Fresenius seit Jahren bekannt, und dennoch sind unsere Genossinnen und Genossen weiterhin täglich diesen Rechtsverletzungen ausgesetzt“, kritisiert David Boys, stellvertretender Generalsekretär der PSI und Vertreter der Fresenius Global Union Alliance. Boys forderte Fresenius auf, „unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen, um die Situation zu verbessern“. Erst zu Beginn des Jahres hatte die Friedrich-Ebert-Stiftung erneut festgestellt, dass Kolumbien eines der gefährlichsten Länder der Welt für Gewerkschafter*innen ist, auch in den vergangenen Jahren wurden immer wieder Arbeitsrechtsaktivist*innen ermordet.

Dass es nicht trivial ist, dass sich das Unternehmen vor seine Beschäftigten und gewerkschaftlich Aktive stellt, zeigt das Beispiel aus Kolumbien, auf

das ver.di aufmerksam gemacht hatte. Nachdem der Konzern die Morddrohungen gegen Claudia López und Julian Parra verurteilt hatte, konnte zumindest López unbehelligt ihrer Arbeit nachgehen. Parra floh nach Spanien, wo ihm Asyl gewährt wurde.

„Das deutsche Lieferkettengesetz macht deutlich, dass Fresenius unabhängig von seiner komplexen Struktur eine Verantwortung gegenüber seinen Arbeitnehmern in allen Teilen der Welt hat“, sagt Lisa Nathan, Direktorin für Wirtschaft und Menschenrechte bei UNI Global Union. „Das eröffnet echte Chancen, die Bedingungen für Hunderttausende von Beschäftigten zu verbessern.“

Dieses Ziel könne jedoch nur erreicht werden, wenn die Gewerkschaften mit am Tisch sitzen, um sicherzustellen, dass „die Sorgfaltspflicht des Unternehmens nicht nur eine reine Abhak-Übung ist“. Ein globales Abkommen sei der Schlüssel, um diese Beteiligung sicherzustellen. „Unsere Allianz setzt sich dafür ein, dass Fresenius FMC und Fresenius SE weltweit die Sorgfaltspflicht einhalten“, sagt auch ihr Kollege Alan Sable. Dafür brauche es weiteren öffentlichen Druck. Auch die im Juli verabschiedete europäische Richtlinie zur Sorgfaltspflicht in Lieferketten, die nun von den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden muss, sei ein wichtiger Schritt.



Autorin: Uta von Schrenk lebt als freie Journalistin in Berlin.

INVESTORENVERANTWORTUNG

Mit Anlegererklärung zu guter Pflegearbeit

Private Investoren im Care-Sektor sind längst Normalität. Eine Initiative von UNI Global Union in Kooperation mit Geldgebern versucht, Druck auf die Kapitalempfänger auszuüben.



Foto: CC BY-NC-ND 2.0 World Bank Photo Collection/flickr

Die Covid-19-Pandemie hatte die Gesundheitssysteme weltweit an ihre Grenzen gebracht: Madagaskar, April 2020.

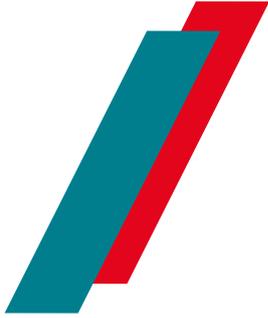
Die Pflegewirtschaft zieht große Kapitalgesellschaften an, denn Investoren versprechen sich von diesem Markt große Gewinne. Doch das ist nicht alles: Mit ihren Anlegeentscheidungen können sie Einfluss auf die Geschäftspolitik von Unternehmen nehmen – und einen Beitrag dazu leisten, dass sich die Bedingungen für Beschäftigte und Betreute verbessern. Damit Kapitalgeber ihre Macht dafür nutzen, hat der globale Gewerkschaftsverbund der Dienstleistungsgewerkschaften, UNI Global Union, die „Investor

Initiative for Responsible Care“ ins Leben gerufen.

Herzstück der Initiative ist die „Anlegererklärung“. Die Unterzeichnenden benennen darin Erwartungen an Pflegeheimbetreiber und Besitzer von Pflegeimmobilien, die das angelegte Geld bekommen: Sie sollen genug Personal vorhalten und dessen Gesundheit und Sicherheit gewährleisten. Außerdem sollen sie gute Löhne zahlen und Verträge schließen statt auf informelle Arbeit zu setzen. Die Investoren erwarten außerdem,

dass die Kapitalempfänger die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten achten und Tarifverhandlungen führen sowie eine gute Qualität der Pflege sichern.

Ausgangspunkt der Initiative war die Corona-Pandemie, die in der Pflege große Missstände gezeigt und vertieft hat – sowohl für die Betreuten als auch für die Beschäftigten. Als erste unterzeichneten die Erklärung 2021 die vier Investoren BMO Global Asset Management, die Ethos-Stiftung, PIRC und Sycomore Asset Management.



»Führen Sie einen konstruktiven sozialen Dialog mit Gewerkschaften auf lokaler, nationaler und globaler Ebene.«

Teil der Anlegererklärung

Mittlerweile haben sich 160 Kapitalanleger und Treuhänder der Initiative angeschlossen. Dazu gehören Fondsgesellschaften, kirchliche Vermögensanleger wie Cassa pensioni di Lugano oder die Personalvorsorgestiftung der Würth-Gruppe. Zusammen investieren sie ein Vermögen von mehr als 4,4 Billionen US-Dollar. Die Unterzeichner kommen vor allem aus Europa und aus Nordamerika. Im Globalen Süden wächst die Pflegewirtschaft rasant, doch bislang investieren dort wenige multinationale Unternehmen in die Branche.

In der Anlegererklärung bekennen sich die Investoren zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – und sie erwarten das auch von ihren Investitionsempfängern. „Die Einhaltung dieser Standards kann auch die rechtlichen, rufschädigenden und betrieblichen Risiken für unsere Beteiligungsunternehmen im Pflegeheimbereich mindern“, heißt es in der Erklärung. Um Unterbesetzung beim Personal zu verhindern, sollen sich Betreiber an Best-Practice-Beispiele aus der Branche halten. Sie sollen für angemessene Arbeitszeiten sorgen, auf prekäre Verträge verzichten und sich auch nicht von Leiharbeit abhängig machen.

Die Kapitalempfänger werden aufgefordert, die Rechte der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und kollektive Verhandlungen zu achten. „Führen Sie einen konstruktiven

sozialen Dialog mit Gewerkschaften auf lokaler, nationaler und globaler Ebene“, heißt es in der Erklärung.

Das Sekretariat der Initiative ist bei UNI Global Union angesiedelt, der Verband koordiniert die Aktivitäten. Die Mitglieder treffen sich, um Erfahrungen auszutauschen, wie die Standards in der Branche verbessert werden können. Mit Erfolg.

Um die in der Erklärung formulierten Bedingungen zu realisieren, entstanden Gruppen von Investoren, die sich auf verschiedene Unternehmen konzentrieren. Auf Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften thematisieren die Anleger diese Anliegen. In Kanada etwa hat der Investor SHARE eine Resolution eingereicht und den Vorstand der Pflegekette Chartwell aufgefordert, die Personalkennzahlen offenzulegen – er wurde von fast einem Drittel der Aktionäre unterstützt. Das können Vorstände nicht ignorieren.

Bei der Hauptversammlung des Pflegekonzerns Fresenius musste sich der Vorstand mit Fragen auseinandersetzen, ob er die in der Erklärung geforderten Bedingungen erfüllt. Auch mit weiteren großen Anbietern von Pflegedienstleistungen setzten sich Mitglieder der Initiative auseinander, etwa mit Humana, Korian, LNA Santé, Orpea und Sienna Senior Living oder mit Unternehmen wie Ventas, Vonovia und Welltower, die für Pflege genutzte Immobilien besitzen.

Der Nutzen für Investoren: Sie profitieren davon, auf Missstände aufmerksam zu werden. Sie haben ein Interesse daran, weil ungelöste Probleme für sie zu einem Reputationsrisiko werden können. Was einzigartig sein dürfte: UNI Global Union hat die Möglichkeit, im direkten Austausch mit Investoren Erkenntnisse und Positionen der Gewerkschaften einzubringen. Die Initiative leistet auch Beiträge in politischen Beratungen, etwa in den USA – bei den Pflegeheimreformen von US-Präsident Joe Biden geht es um Mindeststandards für die Personalausstattung und um mehr Transparenz über die Eigentümer von Pflegeeinrichtungen. Ein Thema, das im zweiten Halbjahr 2024 in den Mittelpunkt der Arbeit der Initiative rücken wird, ist die Wanderarbeit in der Pflegewirtschaft.

Weil das Projekt so erfolgreich ist, hat UNI Global Union gemeinsam mit anderen Gewerkschaften zu Beginn dieses Jahres ein ähnliches aufgelegt: das Labour Rights Investor Network, das branchenübergreifend ist.

Weiterführende Links

<https://uniglobalunion.org/investor-initiative-for-responsible-care/>
<https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/v2-1-year-initiative-letter.pdf>

Autorin: Anja Krüger arbeitet als Journalistin in Berlin.

PLATTFORMARBEIT SÜDAFRIKA

»Die Kunden sind meist reiche weiße Männer«

Sorgearbeiter*innen, die ihre Dienste über digitale Plattformen anbieten, hoffen, schnell gut entlohnte Arbeit zu finden. Doch dann finden sie sich „häufig in einer sehr prekären Lage wieder“, sagt die südafrikanische Wissenschaftlerin Fairuz Mullagee.

Fairuz Mullagee, Sie forschen in Südafrika zur Plattform-Ökonomie. Derzeit liegen Care-Plattformen im Trend. Was genau ist das?

Fairuz Mullagee: Care-Plattformen sind die Uberisierung der Haus- und Sorgearbeit. Diese Plattformen arbeiten im Prinzip wie andere Online-Plattformen auch. Nur bieten dort keine Restaurants ihre Speisen und keine Chauffeur*innen ihre Fahrdienste an, sondern Sorgearbeiter*innen ihre Sorgearbeit für Privathaushalte. In Südafrika boomt dieses Geschäft.

Was ist das Besondere an diesen Plattformen?

Diese Plattformen spiegeln die Ungleichheit unserer Gesellschaft wider. Südafrika ist ein Land mit hoher Vermögensungleichheit. Bei Care-Plattformen sind die Kunden meist reiche

weiße Männer, die Arbeiter*innen meist schwarze Frauen. Denn Sorgearbeit ist zu 99 Prozent weiblich. Häufig sind es auch Migrant*innen aus Asien oder anderen afrikanischen Ländern, die auf den Plattformen in Südafrika ihre Dienste anbieten. Insofern ist Migration auch ein wichtiges Thema bei Care-Plattformen.

»Das Problem sind die Eigentümer hinter den Plattformen.«

Fairuz Mullagee

Was sind die größten Probleme?

Es gibt zwar auch in Südafrika gute Arbeitnehmer*innenrechte, die die Arbeiter*innen eigentlich schützen sollen. Aber diese werden kaum durchgesetzt. Insbesondere, wenn die Plattform-Arbeiter*innen keinen regulären Aufenthaltsstatus haben, rächen sich diese irregulären Beschäftigungsverhältnisse. Die Angestellten haben häufig nicht den Mut, bei Missbrauch zur Polizei zu gehen oder ihren ausstehenden Lohn einzuklagen. Gleichzeitig weisen die Plattformen alle Verantwortung von sich und behaupten, dass sie keine Arbeitgeber seien und die Dienstleistungen nur vermitteln würden.

Was würde den Sorgearbeiter*innen helfen?

Das Problem sind nicht die Plattformen an und für sich. Sie bieten den Sorgearbeiter*innen ja durchaus auch Vorteile. Das Problem sind die Eigentümer hinter den Plattformen, die diese nicht aus Altruismus aufgebaut haben, sondern um möglichst viel Profit mit ihnen zu machen. Deswegen arbeite ich seit einiger Zeit mit Kolleg*innen und betroffenen Hausangestellten an einer non-profit Alternative zu den bestehenden kommerziellen Plattformen. Ich hoffe, diese Plattform bald der Öffentlichkeit vorstellen zu können.

Wieso bieten die Arbeiter*innen ihre Dienstleistungen auf den Plattformen an?

Die Plattformen versprechen ihnen schnelle und flexible Arbeit. Gerade in einem Land mit 40 Prozent Arbeitslosigkeit und gerade für Arbeiter*innen ohne regulären Aufenthaltsstatus ist das ein großes Versprechen. Gleichzeitig stellen die Plattformen auch einen guten Lohn in Aussicht. Doch in der Realität kommt ihr ausbeuterischer Charakter schnell zum Vorschein – und die Arbeiter*innen finden sich häufig in einer sehr prekären Lage wieder.

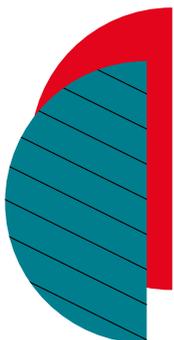


Foto: Nhlanhla, UWC Faculty of Law



» **Gewerkschaften müssen Plattformarbeiter*innen ein Netzwerk bauen, in dem sie sich austauschen und organisieren können.**«

Fairuz Mullagee

Studie zu Strategien

Plattformen wie Uber oder Deliveroo, also Fahr- und Lieferdienste sind allgegenwärtig. Aber auch die weniger bekannter Plattformen im Care-Sektor entstanden bereits mit der frühen Entwicklung digitaler Plattformarbeit. Während die häufig männlichen Fahrer im öffentlichen Raum sichtbar sind, sind die meist weiblichen Hausangestellten nahezu unsichtbar. Das hat Auswirkungen darauf, welche bzw. wessen Arbeitsverhältnisse überhaupt zum Thema werden. Auch für die gewerkschaftliche Organisation ist das ein Hindernis. Eine neue **Studie** herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung und der European Service Union beleuchtet das Thema Plattformarbeit im Care-Sektor aus Gewerkschaftsperspektive und identifiziert Strategien zur Verbesserung der Rechte von Plattformarbeiter*innen.



Was ist mit klassischer Gewerkschaftsarbeit?

Es gibt Initiativen, Plattformarbeiter*innen im Carebereich zu organisieren. Aber das ist eine sehr schwierige Aufgabe. Zum einen müssen sich da auch die Gewerkschaften ändern. Zum anderen haben die Plattformarbeiter*innen häufig auch kein Vertrauen, dass die Gewerkschaften ihre Lage verbessern können. Eine große Barriere für gewerkschaftliches Engagement ist zudem die Gefahr, dass die Plattformen einem das Profil löschen, sobald sie davon erfahren. Man bekommt keine Arbeit mehr, wenn das eigene Engagement bekannt wird.

Unterscheidet sich die Gewerkschaftsarbeit in diesem Bereich im Globalen Süden von der im Globalen Norden?

Definitiv. Wie im Globalen Norden werden auch im Globalen Süden das Internet und Soziale Medien immer wichtiger für die Aufklärung und Erreichbarkeit der Angestellten. Doch im Süden ist nicht überall ein Internetzugang vorhanden und wenn, ist er oft teuer. Das ist ein Hindernis.

Könnte eine internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften beim Thema Plattform-Ökonomie helfen?

Es ist sehr wichtig, dass die Gewerkschaften des Globalen Nordens

und Südens zusammenarbeiten. Denn unsere Situation unterscheidet sich vielleicht in manchen ökonomischen, politischen oder kulturellen Bereichen. Wir sind aber alle von der gleichen rasanten Entwicklung der Digitalisierung betroffen. Auch in Deutschland gibt es Plattformen im Care-Sektor.

Wie könnte eine solche Zusammenarbeit aussehen? Gibt es mögliche gemeinsame Forderungen?

Bisher hat noch niemand eine Antwort gefunden auf die neuen Herausforderungen der Plattform-Ökonomie. Es braucht deshalb vor allem gemeinsame Veranstaltungen und Konferenzen, wo man sich treffen und miteinander diskutieren kann. Die Gewerkschaften müssen diese Orte schaffen und den Plattformarbeiter*innen ein Netzwerk bauen, in dem sie sich austauschen und organisieren können.

Interviewte: Fairuz Mullagee forscht an der University of the Westerncape im südafrikanischen Kapstadt. Sie leitet dort derzeit ein Projekt zum Aufbau einer Kooperationsplattform für Haus- und Pflegekräfte.

Interviewer: Simon Poelchau befasst sich als Journalist in Berlin mit Fragen der Ökonomie.

TRANSNATIONALE GEWERKSCHAFT

Hausangestellte organisieren sich

Die migrierten Arbeiter*innen dürfen oft nicht raus, sind einsam, werden missbraucht: Die transnationale Gewerkschaft Pin@y startet nun in einigen Ländern Gegenkampagnen wie „Ein freier Tag pro Woche“.



Foto: Privat

Gewerkschafter*innen beim Gründungskongress von Pin@y.

Grace Shiella Estrada hat 30 Jahre Erfahrung als Hausangestellte in Hongkong – jetzt ist sie Präsidentin der Ende 2022 gegründeten transnationalen Gewerkschaft Pin@y. Die organisiert philippinische Hausangestellte, die in Malaysia, Jordanien, Bahrain und weiteren fünf Ländern arbeiten. Seit 2016 unterstützt das DGB Bildungswerk Vorbereitung und Organisationsaufbau.

Es hilft, wenn sich wie in Hongkong Treffpunkte etabliert haben, wo viele Frauen an ihren freien Tagen hinkommen. „Wochentags gehen wir auf

Märkte, sprechen sie in Bussen an oder stehen vor Schulen, wo sie auf die Kinder der Arbeitgeber warten“, sagt Estrada. In der chinesischen Sonderwirtschaftszone Macao leben die meisten philippinischen Haushaltskräfte sogar in Wohngemeinschaften.

In diesen Fällen ist es für die Gewerkschafterinnen relativ unkompliziert, Kontakt aufzunehmen. Anderswo gestaltet sich das hingegen als schwierig. Viele Hausangestellte in Malaysia oder Kuwait sind völlig isoliert und vereinsamt, manche dürfen ihr Arbeitsumfeld kaum verlassen. „Ich habe eine

Frau getroffen, die in zwei Jahren in Malaysia keinen einzigen Tag draußen war“, berichtet die Gewerkschaftsvorsitzende. In Taiwan existiert zwar ein Gesetz, das einen freien Tag pro Woche vorschreibt. „Aber bei häuslichen Pflegekräften lässt sich das oft nicht umsetzen und sie sind gezwungen, die alten Menschen in ihrer ‚Freizeit‘ mitzunehmen“, so die 64-Jährige.

Hauptamtliche Strukturen vor Ort gibt es so gut wie keine. Manchmal stellen regionale Nichtregierungsorganisationen Räume zur Verfügung für Organisationstrainings und

» In Kuwait und Bahrain liegt der Fokus auf einer Aufweichung des Kafala-System «

Grace Shiella Estrada
Präsidentin von Pin@i



Foto: Privat

Rechtsberatung. In Hongkong ist die Mitgliedsorganisation von Pin@y, die Progressive Labour Union for domestic Workers (PLUdw), immerhin als Gewerkschaft anerkannt. Anderswo gelten die lokalen Gruppen lediglich als Arbeiterinnen-Organisationen oder sind bei der philippinischen Botschaft registriert, berichtet Susanne Ludwig, die beim DGB Bildungswerk für das Projekt zuständig ist.

Fast die gesamte Arbeit basiert auf engagierten Ehrenamtlichen: 1.150 Mitglieder hat das Netzwerk inzwischen. Sie bekommen Schulungen, wenn sie einmal im Jahr auf Heimaturlaub sind. Dabei überlegen die Frauen dann gemeinsam, welche Forderungen für das jeweilige Land passend sind.

Für Malaysia läuft eine Kampagne unter dem Motto „Ein freier Tag pro Woche“. In Kuwait und Bahrain liegt der Fokus auf einer Aufweichung des Kafala-System: Arbeitskräfte aus dem Ausland müssen ihren Pass beim Arbeitgeber abliefern, weil sie offiziell dessen „Gäste“ sind. So ist es fast unmöglich, den Job zu wechseln oder einfach nach Hause zu fahren.

Vermittlungsagenturen spielen in der Branche eine zentrale Rolle. Sie sind kaum reguliert und die Gebühren je nach Zielland unterschiedlich hoch. Einfach und preiswert ist es für Menschen aus den Philippinen, einen Job in Saudi-Arabien zu bekommen – zugleich gibt es viele Hinweise,

dass dort besonders viele Arbeitgeber ihre Hausangestellten missbrauchen. Mehr bezahlen muss, wer Arbeit in Hongkong sucht. Immerhin konnte die Gewerkschaft dort inzwischen ein Treffen mit Regierungsvertreter*innen arrangieren, bei dem es um schlechte Arbeitsverträge durch Agenturen ging.



» Ich habe eine Frau getroffen, die in zwei Jahren in Malaysia keinen einzigen Tag draußen war.«

Grace Shiella Estrada

Schritt für Schritt und je nach Bedarf und Möglichkeiten versuchen die Gewerkschafterinnen, die Lage für sich und die anderen Beschäftigten zu verbessern. Die Frauen vor ihrer Abreise über die Bedingungen in den Ländern zu informieren und in Selbstorganisation zu schulen, gelingt dagegen bisher kaum. „Gewerkschaften haben auf den Philippinen keinen guten Ruf. Viele Leute halten uns für Kommunisten und sind deshalb sehr zurückhaltend beizutreten“, erklärt Projektleiterin Adriana Chiu vom philippinischen Gewerkschafts-Dachverband SENTRO. Auch Rückkehrerinnen zögern häufig, über ihre Erfahrungen zu sprechen. Vor allem wenn es um den weit verbreiteten Missbrauch gehe, wiegelten viele ab – nicht alle

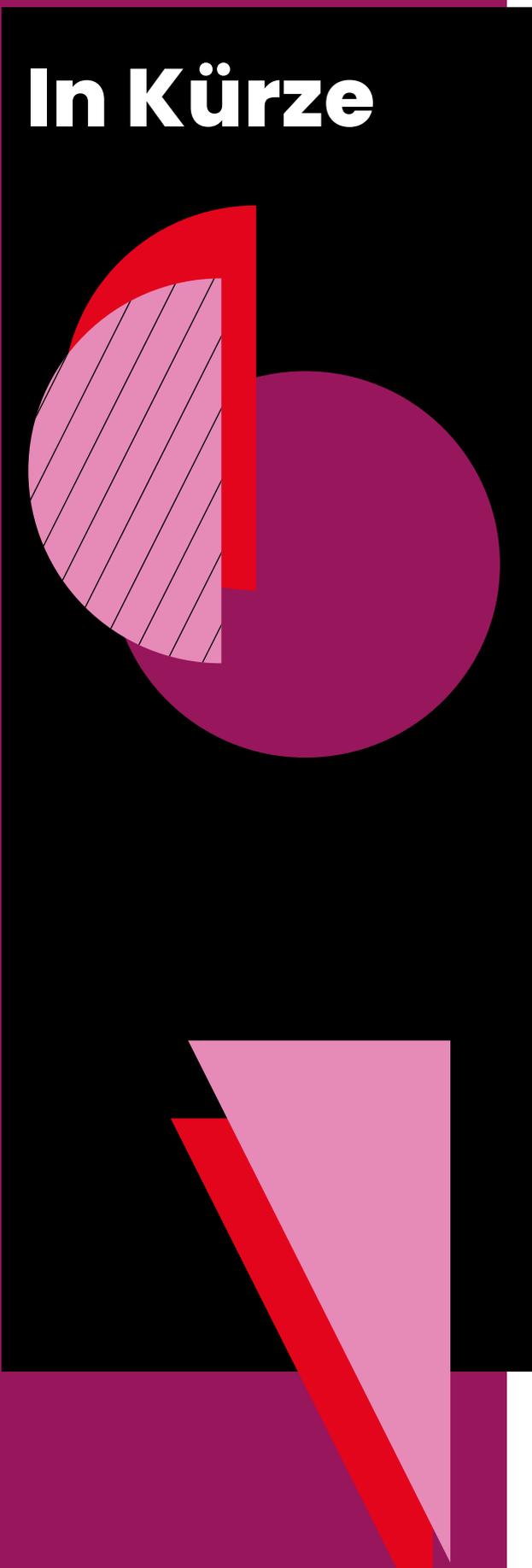
Arbeitgeber*innen seien schlimm, sei immer wieder zu hören.

Einen Grund dafür sieht Estrada darin, dass die rund zwei Millionen Arbeitsmigrant*innen auf den Philippinen als „moderne Helden“ romantisiert werden – auch von der Regierung. Die größte Gruppe sind Frauen ohne Berufsabschluss. Fast immer gehen sie alleine ins Ausland. Saudi-Arabien ist das am häufigsten angesteuerte Zielland, gefolgt von den Vereinigten Arabischen Emiraten, Kuwait und Hongkong. „Der Druck ist groß, möglichst viel Geld zu verdienen und nach Hause zu schicken. Ziel ist ja, dass es den Kindern einmal besser geht,“ fasst Estrada zusammen. Tatsächlich aber litten viele Mädchen und Jungen stark unter der Trennung von ihren Müttern.

„Es wäre schön, wenn es hier mehr Arbeit gäbe,“ sagt Estrada, die nach drei Jahrzehnten in ihre Heimat zurückgekehrt ist. Die philippinische Regierung hat da eine andere Perspektive: Obwohl die Gruppe der Arbeitsmigrant*innen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung von etwa 110 Millionen klein ist, erwirtschaftet sie knapp zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts des südostasiatischen Inselstaats.

Autorin: Annette Jensen lebt als freie Journalistin in Berlin.

In Kürze



Das Lieferkettengesetz ist eine Chance für Mitbestimmung

Drei Fragen an Christian Weis, Gewerkschaftssekretär im Bereich Betriebspolitik beim Vorstand der IG-Metall.

Wie könnte das Lieferkettengesetz (deutschen) Gewerkschafter*innen dabei helfen, sich für gute und nachhaltige Arbeitsbedingungen weltweit einzusetzen?

Das Gesetz bietet das erste Mal eine große Möglichkeit für die Betriebsräte, in dieser Debatte mitzuwirken. Denn bisher haben Fragen zu Lieferketten in deren Arbeit keine große Rolle gespielt. Es ging immer mehr um die Fragen nach den Unternehmens-, Standort- und Arbeitnehmer*inneninteressen.

Wie können Betriebsräte das Gesetz nutzen?

Mit dem neuen Lieferkettengesetz geht ein Informations- und Konsultationsanspruch einher, der die Betriebsräte beim konkreten Risikomanagement der Konzerne einbeziehen muss, zudem ist das Management nun verpflichtet, Auskunft über unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten zu geben. So können Betriebsräte in den Dialog mit dem Arbeitgeber treten.

Wieso sollten sich deutsche Betriebsräte für Nachhaltigkeit, bessere Arbeitsbedingungen im Globalen Süden und für eine Umsetzung des Lieferkettengesetzes interessieren?

Betriebsräte können ihrem Anspruch, bei Zukunftsthemen wie Nachhaltigkeit, wie Digitalisierung mitzugestalten, nur gerecht werden, wenn sie starke Strukturen aufbauen – auch international. Das wissen sie längst: In einer Reihe großer Unternehmen wurden seit Jahrzehnten innerbetrieblich bereits Weltbetriebsräte aufgebaut und miteinander vernetzt. Es ist vertraglich geregelt, dass sie sich regelmäßig treffen und die Konzerne das finanzieren. Wir müssen gewerkschaftliche Solidarität neu definieren. Vor allem aber bekommen deutsche Betriebsräte über den regelmäßigen Austausch Probleme vor Ort mit, die ja auch auf die Zentrale zurückwirken. Das Lieferkettengesetz schließt hier die letzte Lücke, weil es eben auch die Zulieferer einbezieht.

Das Interview ist Teil des Projekts, **Die globale sozial-ökologische Transformation – eine Veranstaltungsreihe zur Rolle der Gewerkschaften, der ver.di GPB und NELA (Next Economy Lab)**. Hier geht es zur Langfassung: <https://www.dgb-bildungswerk.de/gute-arbeit/wir-sind-auf-maximale-vernetzung-angewiesen>

Globaler Rechtsindex: Trend abwärts

2024 sind die zehn schlimmsten Länder für erwerbstätige Menschen Ägypten, Bangladesch, Belarus, Ecuador, Eswatini, Guatemala, Myanmar, die Philippinen, Tunesien und die Türkei. Besonders gefährlich ist die Situation für Gewerkschafter*innen: In Bangladesch, Kolumbien, Guatemala, Honduras, Philippinen und Südkorea wurden 22 Menschen im Zusammenhang mit ihrem Engagement getötet. Die schlimmste Region der Welt für arbeitende Menschen war allerdings Nahost/Nordafrika. Das zeigt der aktuelle Globale Rechtsindex 2024, den der Internationale Gewerkschaftsbund veröffentlicht hat. Er liefert eine Übersicht über Arbeitnehmerrechte in 151 Ländern. "Seit mittlerweile elf Jahren macht der Index eine rapide Verschlechterung der Arbeitnehmerrechte in jeder Region der Welt deutlich", sagt IGB-Generalsekretär Luc Triangle. Auch im laufenden Jahr konnten sich nur zwei Länder verbessern: Rumänien und Brasilien. Dreizehn Länder dagegen schnitten schlechter ab als im Vorjahr.

Link: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-de?lang=en>

Kampf gegen Hitzestress

Extreme Hitze ist eine unsichtbare und lautlose Gefahr, die zu Krankheit, Hitzschlag oder sogar zum Tod führen kann. In ihrem aktuellen Bericht „Heat at work“ zeigen die Expert*innen der Internationalen Arbeitsorganisation, dass Arbeitnehmer*innen in Afrika, den arabischen Staaten sowie Asien und dem Pazifikraum am häufigsten übermäßiger Hitze ausgesetzt sind. Dort sind knapp 93 Prozent, 84 Prozent und 75 Prozent der Arbeitskräfte betroffen. Der weltweite Schnitt liegt bei 71 Prozent. Am schnellsten

ändern sich die Arbeitsbedingungen in Europa und Zentralasien. Angesichts der Daten stellt der Internationale Gewerkschaftsbund die Rolle der Gewerkschaften bei Initiativen zum Schutz der Beschäftigten vor Hitzebelastung heraus. Er fordert Regierungen und Arbeitgeber auf, die Beschäftigtenvertretungen bei Gegenmaßnahmen einzu beziehen und so die Bekämpfung von Hitzestress im Rahmen des Sozialen Dialogs und Tarifverhandlungen zu verbessern.

Filmtipp: Urgewald

Hinter der Missachtung von Menschenrechten und der Zerstörung von Lebensraum stecken oft Großkonzerne und Banken, die auch das Geld von Sparer*innen und Anleger*innen nutzen. Die Menschenrechtsorganisation *urgewald* hat sich der Aufgabe verschrieben, die Finanzströme zu recherchieren und transparent zu machen. Gemeinsam mit den Menschen vor Ort leistet sie Widerstand gegen Zerstörung und Vertreibung. In den 30 Jahren seit ihrer Gründung hat sie Zwangsumsiedlungen verhindert, Streumunitionskredite blockiert und den Bau eines Megastaudamms und eines Atomkraftwerks gestoppt. Heute betreut sie unter anderem die „Global Coal Exit List“, um Investoren zum Rückzug aus zerstörerischen Projekten zu bewegen. Das Dokumentarfilmerpaar Peter und Karin Wejdling haben die Geschichte des Vereins nachgezeichnet, der längst zu einer wichtigen Stimme in der Umwelt- und Menschenrechtsszene geworden ist. **Der Film läuft zunächst auf Festivals, kann aber auch gebucht werden: filmbuchung@wfilm.de**



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



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

Unternehmensverantwortung weltweit
Potenzial des Lieferkettengesetzes für die Gewerkschaftsarbeit

> **Hier bestellen**

NORDSÜD NEWS abonnieren:

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

