

NEWSLETTER

NORD|SÜD *news* III/2022



Noch selten, obwohl Inklusion, Gleichberechtigung und Vielfalt die Wirtschaft widerstandsfähiger machen: Angestellter mit Behinderung in einem UK-Supermarkt

Divers und inklusiv: Überblick

Kampf um Vielfalt und Integration

Wenn Beschäftigte aus welchen Gründen auch immer diskriminiert werden, behindert das auch die Entwicklung von Gemeinwesen und Unternehmen. Regularien gibt es weltweit. Das Problem ist ihre Anwendung.

Weltweit fühlt sich jede vierte Person an ihrem Arbeitsplatz nicht wertgeschätzt. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über Diversity und Inklusion. Mit den Daten von 12.000 Beschäftigten aus 75 Ländern in fünf Regionen ist sie eine der weltweit umfassendsten Studien zum Thema.

Dass es für Beschäftigte selbst dramatisch ist, wenn sie etwa aufgrund von Geschlecht, äußeren Merkmalen oder sexueller Orientierung als

Person missachtet werden, ist offensichtlich. Aber auch für das jeweilige Gemeinwesen und Unternehmen ist dieser Befund alarmierend. Und das nicht nur aus ethischen Gründen, sondern auch weil Vielfalt und das Gefühl der Zugehörigkeit wichtig sind für Produktivität, Kreativität und Innovation in Unternehmen und Verwaltungen. Manuela Tomei, Direktorin der ILO-Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung, beschreibt Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion als Treiber für die Erholung von Wirtschaft und Gesellschaft nach der Corona-Krise und für ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber Krisen generell.

Diskriminierung und Ausgrenzung im Arbeitsleben sind international zwar seit Jahrzehnten geächtet, aber immer noch so gut wie →

Inhalt

Divers und inklusiv	
Kampf um Vielfalt und Integration	S. 1
Der Kommentar: Null Toleranz	S. 3
LGBTIQ* in der Türkei: Mit einem Ratgeber gegen Homophobie	S. 4
Menschen mit Behinderung in Thailand: Knackpunkt ist der Zugang zu Bildung	S. 5
Rassismus in Lateinamerika: »Rassismus ist ein Gewerkschaftsthema«	S. 6
Aus den Projekten	
»Ich kann Matches herstellen«	S. 7
In Kürze	
China ratifiziert zwei ILO-Übereinkommen	
Schlupflöcher im Lieferkettengesetz	
Weltweit steigende Jugendarbeitslosigkeit	
SDG 8 braucht mehr Beachtung	
Filmtipp: Liebe, D-Mark und Tod – Ask, Mark ve Ölüm	S. 8

→ überall Realität. Die ILO hat für ihre Studie Gruppen in den Blick genommen, die davon bedroht oder betroffen sind – mal geht es um ihr Alter, ihr Geschlecht, ihre sexuelle Orientierung oder eine HIV-Infektion, mal werden sie Zielscheibe von Rassismus oder religiöser Diskriminierung. Manchmal gibt es auch mehrere Hintergründe.

Das Verbot von Diskriminierung ist eines der fünf Grundprinzipien der ILO. Bereits 1953 trat das Übereinkommen 100 in Kraft, das gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Männer und Frauen fordert. 1960 folgte Übereinkommen 111, das Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf verbietet. Es gehört zu den acht Kernarbeitsnormen. Damit hat es den Rang von Menschenrechten und gilt auch für Länder, die es nicht ratifiziert haben. Und davon gibt es einige: Mehr als 170 Länder haben es zwar bestätigt, die USA und Japan zum Beispiel aber nicht.

Gleichzeitig gelten die USA als Ursprungsland von Strategien, die Vielfalt herstellen und Integration gewährleisten sollen. Im Zuge der Bürgerrechtsbewegung kämpften Minderheiten dort gegen Ausgrenzung und für Chancengleichheit. Unternehmen fürchteten, nicht mehr genügend Arbeitskräfte rekrutieren zu können. Das bereitete dem sogenannten Diversity-Management in Unternehmen den Weg. Dieses sieht beispielsweise vor, bei der Rekrutierung von Personal bewusst auf Antidiskriminierung zu setzen.

In vielen Ländern sollen auch Gesetze für Gleichstellung und Gleichberechtigung sorgen. In der Europäischen Union verbietet die Gleichstellungsrichtlinie Diskriminierung. In Deutsch-

land wurde sie 2006 mit dem Allgemeinen Gleichheitsgesetz umgesetzt. Es sieht etwa vor, dass Stellenausschreibungen geschlechtsneutral formuliert sein müssen. Unternehmen müssen Ansprechpartner_innen benennen, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie bemerken, dass gegen das Gesetz verstoßen wird. Das Gesetz nimmt dabei ausdrücklich neben den Beschäftigten und Unternehmen auch Arbeitnehmervertreter_innen in die Pflicht, »Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der

»Unser Wirtschaftsmodell hat einen Wettlauf nach unten eingeläutet, bei dem Menschenrechte und Umweltstandards außer Acht gelassen werden.«

ILO-Generalsekretärin Sharan Burrow

ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen«. Betriebs- oder Personalräte können das etwa in Betriebs- und Dienstvereinbarungen umsetzen, zum Beispiel indem sie darin Schulungen vereinbaren oder die Finanzierung von Coachings und Fortbildungsmaßnahmen. Das Gesetz räumt Betriebsräten und Gewerkschaften außerdem die Möglichkeit ein, gegen grobe Verstöße gerichtlich vorzugehen.

Doch vielerorts ist es für Beschäftigte und ihre Vertreter_innen schwer, Diversity einzufor-

dem, weil Arbeitnehmer_innen dort grundsätzlich daran gehindert werden, sich zu organisieren und brutal zum Schweigen gebracht werden, wenn sie für ihre Rechte kämpfen. Laut dem Globalen Rechtsindex 2022 des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) verweigern 113 von 148 Ländern Beschäftigten das Recht auf die Gründung oder den Beitritt zu einer Gewerkschaft. In 129 von 148 Ländern werden Streiks erheblich eingeschränkt oder verboten. Die Autor_innen des Globalen Rechtsindex sprechen von einer Demokratiekrise mit einer systematischen Demontage von Rechten. Die Zahl der Länder mit Angriffen auf die Rede- und Versammlungsfreiheit stieg von 26 im Jahr 2014 auf 41 im Jahr 2022.

Zwar ist Diversity kein eigener Punkt im Globalen Rechtsindex. Aber die Kategorie »Recht auf Gerechtigkeit« gibt Hinweise auf die Möglichkeit, Teilhabe ein- und Ausgrenzung anzuklagen – was häufig nicht gegeben ist. In 66 Prozent der Länder wird Beschäftigten das Recht auf Gerechtigkeit vorenthalten, indem ihnen der Zugang zur Justiz ganz oder teilweise verwehrt wird. Das erschwert den Kampf für Vielfalt und Integration extrem. »Unser Wirtschaftsmodell hat einen Wettlauf nach unten eingeläutet, bei dem Menschenrechte und Umweltstandards außer Acht gelassen werden«, sagt ILO-Generalsekretärin Sharan Burrow. Auch um Gleichstellung und Inklusion herzustellen, brauche es einen neuen Sozialvertrag, sagt sie.

Die ILO-Studie zu Diversität kommt zu dem Ergebnis, dass Unternehmen zu wenig tun, um Minderheiten zu fördern. Die Hälfte der Befragten ist der Ansicht, dass Vielfalt in ihrem Unternehmen nicht ausreichend berücksichtigt wird. Für Frauen, Menschen mit Handicap und Angehörige von Minderheiten ist es in Unternehmen besonders schwer aufzusteigen. Die Stellung in der Hierarchie ist ein wichtiger Faktor für das Zugehörigkeitsgefühl. 92 Prozent der Führungskräfte gaben an, sich gut einbezogen zu fühlen, aber nur 76 Prozent der Beschäftigten ohne Führungsaufgabe.

Um für Vielfalt zu sorgen, müssen Unternehmen der ILO-Studie zufolge vier Leitlinien folgen, die weltweit und auf alle Beschäftigtengruppen bezogen angewendet werden können. Danach sollte Diversity Bestandteil der Unternehmenskultur, das Top-Management divers aufgestellt sein. Außerdem sollten Führungskräfte und Mitarbeiter_innen im Alltagshandeln Vorbilder sein. Zudem müssen Diversity-Maßnahmen über den gesamten Beschäftigungszyklus gelten. Dazu gehört etwa, Ziele für die Gewinnung von Beschäftigten mit Minderheitenhintergrund festzulegen und Gründe für Beförderungen transparent zu machen.



Foto: ILO (CC BY-NC-ND 2.0)

In Unternehmen ist es für Menschen mit Handicap, auch für Frauen und Angehörige von Minderheiten schwer aufzusteigen. Er hat sich auf Sansibar selbständig gemacht

 Autorin: Anja Krüger ist Journalistin und lebt in Berlin

Null Toleranz

Die Bundesregierung sollte das Internationale Abkommen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz endlich unterzeichnen.

Es war ein Meilenstein als vor drei Jahren alle Mitgliedstaaten das ILO-Übereinkommen (C190) unterzeichnet haben, nach der jede und jeder das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung hat. Toleranz: null. Wohl noch nie zuvor sind so weitreichende Vorschriften zu Arbeitsstandards von der ILO gegeben, auch dank hartnäckiger jahrelanger gewerkschaftlicher Lobbyarbeit. So ist das Übereinkommen auch ein

»Ein gewaltfreies Leben und ein belästigungsfreier Arbeitsplatz sind keine Privilegien. Sie sind Menschenrechte.«

historischer Sieg für Arbeitnehmer_innen und ihre Vertretungen. Doch es hakt in der Umsetzung. Darum braucht es immer noch eins: Druck.

Dass sich etwas ändern muss, ist verstanden. Als Katalysator wirkte die #MeToo-Debatte, die das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2017 in die öffentliche Debatte katapultierte. Frauen in vergleichsweise sicheren beruflichen Positionen hatten so lange stillschweigend sexuelle Belästigungen und Übergriffe erduldet? Wie stand es da erst für Textilarbeiter_innen, Hausangestellte, Straßenverkäufer_innen, Trans-

portarbeiter_innen, Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen, viele im informellen Sektor, die oft keinerlei finanzielle Absicherung haben. Im Juni 2021 trat das Übereinkommen dann in Kraft.

Nur: Damit sich die Arbeitsbedingungen wirklich bessern, müssen es die unterzeichnenden Staaten in nationales Recht übernehmen, umsetzen – und dazu ratifizieren. Da europäische Regelungsinhalte berührt sind, muss der Europäische Rat EU-Mitgliedstaaten zunächst zur Ratifizierung ermächtigen. Doch einige Mitgliedstaaten blockieren, das sind vor allem antifeministische Staaten wie Bulgarien, Ungarn und die Slowakei. Es ist höchste Zeit, diese Blockade aufzubrechen. Zumal mit der Covid-19-Krise der Handlungsbedarf noch größer geworden ist.

Doch Deutschland bewegt sich nicht. Spanien, Italien, Griechenland haben immerhin schon – wie insgesamt 19 Staaten weltweit – die Ratifizierung bei der ILO eingereicht. Die Bundesregierung ist dem noch nicht gefolgt. Dabei hatte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil dies kurz nach Abschluss des Übereinkommens im Juni 2019 in Aussicht gestellt, und die Ampelregierung hat es in ihrem Koalitionsvertrag festgehalten.

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat schon 2019 die Kampagne »#Ratify now!« ins Leben gerufen. Derweil macht sich der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) für eine schnelle Ermächtigung der EU-Mitgliedstaaten stark und hat eine Petition gestartet. Auch der DGB fordert eine zügige Unterzeichnung und Umsetzung des Abkommens. Und er hat zum

Mitmachen!

»Schluss mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz – Jetzt das internationale Übereinkommen ratifizieren!«

Schließt euch der Petition des europäischen Gewerkschaftsbundes zur Ratifizierung des ILO-Übereinkommens C190 gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz an: <https://action-europe.org/de/schluss-mit-gewalt-und-belastigung-am-arbeitsplatz---jetzt-das-internationale-uebereinkommen>.

ETUC #RatifyC190 now!

Beispiel mit 32 Mitgliedern des Textilbündnis – darunter Aldi, Lidl, Hugo Boss und Vaude – einen Brief an Bundesarbeitsminister Heil und seine Kabinettskollegin Entwicklungsministerin Svenja Schulze verfasst.

Im Mai hat der DGB auf dem Bundeskongress den Antrag: »Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in Arbeitsschutz integrieren!« beschlossen. Darin fordert er die Bundesregierung auf, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, AGG, Verbots- und Sanktionsnormen einzuführen, wenn Beschwerdestellen nicht eingerichtet werden. Das Thema ist im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verankern und Mitbestimmungsrechte zu stärken. Unter anderem sind auch die rechtlichen Grundlagen für die Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen zusammen mit den Berufsgenossenschaften anzupassen. Bisher wird sexualisierte Gewalt zu wenig beachtet.

Allerdings muss niemand darauf warten. Arbeitgeber_innen können und sollten die Maßnahmen, die das Abkommen vorsieht, bereits jetzt umsetzen – es ist beschlossen, der Text im Internet veröffentlicht. Werden Beschäftigte für die Probleme sensibilisiert oder fabrikinterne Ausschüsse unterstützt, können erste Verbesserungen erreicht werden. Außerdem müssen geschlechtsspezifische Daten erhoben und analysiert werden, um Lücken in den Sorgfaltspflichten, die alle Unternehmen haben, zu schließen.

Die Bundesregierung nimmt das freilich nicht aus der Pflicht. Es ist überfällig, dass sie das ILO-Übereinkommen 190 ratifiziert und in nationale Gesetzgebung umsetzt. Denn ein gewaltfreies Leben und ein belästigungsfreier Arbeitsplatz sind keine Privilegien. Sie sind Menschenrechte.

Ratify ILO C190!



Die Kommentatorin:

Dr. Christina Stockfisch ist im DGB-Bundesvorstand Experte für europäische und internationale Gleichstellungspolitik



Foto: Barbara Diehl

Mit einem Ratgeber gegen Homophobie

In der Türkei steht es schlecht um die Akzeptanz von Menschen aus der LGBTI Community. Das hat mit Vorurteilen zu tun, aber auch mit einer diskriminierenden Berichterstattung. Die Türkische Journalisten Union kämpft dafür, dass sich das ändert.

Die Pride Parade 2022 sollte im Juni in Istanbul stattfinden. Doch wie in den Jahren zuvor untersagten die Behörden die Demonstration, die lesbische, schwule, bi- und intersexuelle, trans Menschen und andere in der Öffentlichkeit sichtbar machen und für ihre Situation sensibilisieren sollte. Zwar ist Homosexualität in der Türkei strafrechtlich nicht verboten, die meisten LGBTI Menschen werden aber gesellschaftlich geächtet, diskriminiert und immer wieder auch tätlich angegriffen. Die Selbsthilfeorganisationen der LGBTI Community, Kaos und Lambda, sehen sich

seit den 1950er Jahren bestehende Gewerkschaft für Journalist_innen, kämpft seit langem gegen diese Diskriminierung an. Nun hat sie mit Unterstützung der EU, die das Geld für den Druck bereitstellte, einen »Ratgeber für Gendergleichheit im Rahmen von ethischem Journalismus« herausgegeben. Er soll helfen, den Kampf gegen Homophobie und Sexismus zu systematisieren.

Die Autor_innen rufen Journalist_innen dazu auf, sich mit Vorurteilen und Stereotypen auseinanderzusetzen und Fake News über LGBTI Personen zu korrigieren sowie sie nicht nur als Opfer darzustellen, sondern als Menschen, die aktiv für ihre Rechte eintreten. Zudem ermuntern sie sie explizit, sich mit LGBTI Themen auseinanderzusetzen – und warnen davor, die sexuelle Neigung von Personen medial offenzulegen, wenn das mit dem Thema gar nichts zu tun hat.

Diesen teils aggressiven, teils diskriminierenden Umgang mit Lebensweisen, die von he-

stream-Medien das erste und bis heute einzige Mal eine weibliche Chefredakteurin, Nurcan Akat, die das Traditionsblatt »Milyet« leitete. Den Höhepunkt des gesellschaftlichen Aufbruchs erreichte die Türkei während der Gezi-Bewegung 2013, die das halbe Land zu Protesten gegen die immer autoritärer werdende Herrschaft des heutigen Präsidenten Recep Tayyip Erdogan inspirierte. Im kurzen Sommer der Anarchie veranstaltete die LGBTI Community 2013 eine Pride-Parade an der bis zu 100.000 Menschen teilnahmen.

Mit der gewaltsamen Niederschlagung der Protestbewegung nahm auch die Diskriminierung wieder zu. 2013 gründete sich in der TSG

»Wir wollten uns gegenseitig Mut machen.«

Evrim Kepenek

eine Gruppe, die systematisch gegen Geschlechterdiskriminierung und LGBTI Verunglimpfung angehen wollte. Evrim Kepenek, eine der Gründerinnen der Gruppe, erzählte später, dass es zunächst auch um Solidarität mit Journalist_innen ging, die selbst zur LGBTI Community gehörten und sich ganz überwiegend nicht trautes, sich dazu zu bekennen, weil sie Angst hatten, gemobbt zu werden oder gar ihren Job zu verlieren. »Wir wollten uns gegenseitig Mut machen«, sagte sie.

Doch seitdem hat sich die Situation dramatisch verschlechtert. Fast alle unabhängigen oder regierungskritischen Medien wurden mit Hilfe einer gegängelten Justiz mundtot gemacht oder von regierungsnahen Geschäftsleuten aufgekauft. Auch die TGS veränderte sich stark.

Journalist_innen der Mainstream-Medien traten aus der Gewerkschaft aus oder gar nicht mehr ein. Heute steht die TGS in ganz klarer Opposition zum Regime Tayyip Erdogans und kämpft verzweifelt für einen letzten Rest von Pressefreiheit.

Einfluss auf das Fernsehen oder die großen regierungsnahen Zeitungen hat die TGS nicht mehr, entsprechend wenig Echo haben die Handreichungen für einen ethischen Umgang mit LGBTI Personen in den Mainstream-Medien heute. »Wir kämpfen natürlich trotzdem weiter gegen Diskriminierung«, sagt Ahmet Günes, ein Gründungsmitglied der oppositionellen Zeitung »Birgün«, die stark im TGS vertreten ist. »Auch wenn die Schreibenden der Regierung in der TGS nur noch eine feindliche Organisation sehen, einen gewissen Einfluss haben wir als größte und älteste Journalist_innen-Organisation im Land schon noch.«

Der Autor: Jürgen Gottschlich ist Journalist und lebt in Istanbul



»Der Sommer der Anarchie«: 2013 fand die letzte legale Pride Parade in Istanbul statt

ständig Angriffen ausgesetzt, nicht zuletzt auch durch die Polizei. Als rund 200 Menschen versuchten, die Parade trotz Verbot durchzusetzen, schlug die Polizei mit aller Härte zu. Es gab etliche Verhaftungen.

In den türkischen Medien spielte das keine große Rolle. Ohnehin werden LGBTI Personen dort eher ins kriminelle Milieu oder ins Rotlichtviertel verbannt, eine respektvolle Sprache ist die große Ausnahme. Die Türkische Journalisten Union, (Türkiye Gazeteciler Sendikase, TGS) die

teronormativen Vorlagen abweichen, gab es in der Türkei nicht immer. Er hängt auch mit den Veränderungen der Presselandschaft zusammen. Ende der Nullerjahre gab es noch eine Vielfalt kritischer Medien. Damals wurde etwa die Sonntagsbeilage der linksliberalen Tageszeitung »Radikal« von Tugrul Eryilmaz verantwortet, der sich offen als Schwuler bekannte und Themen wie Transgender, Bisexualität oder andere Orientierungs- und Identitätsfragen auch immer wieder ins Blatt hob. Zur selben Zeit gab es in den Main-

Knackpunkt ist der Zugang zu Bildung

In Thailand wird der Großteil der Menschen mit Behinderung aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Die Initiative Young Futuremakers Thailand hat neue Wege ausprobiert.

Wie in den meisten anderen Ländern hat die Corona-Pandemie auch in Thailand die ohnehin vulnerablen Gesellschaftsgruppen überproportional getroffen – am stärksten von ihnen junge Frauen mit körperlichen und mentalen Beeinträchtigungen. Um ihre Lage zu verbessern, wurden im Februar 2021 die Young Futuremakers Thailand gegründet. Die Initiative, die mit Hilfe örtlicher Gewerkschaften aufgesetzt wurde, zielt vor allem darauf ab, benachteiligten Jugendlichen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Angesichts der neuen Herausforderungen durch die weltweiten Krisen sind solche Maßnahmen wichtiger denn je.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) der Vereinten Nationen schätzt, dass es in Asien und dem angrenzenden Pazifikraum über 470 Millionen Menschen mit Behinderungen gibt, die sich im erwerbsfähigen Alter befinden. Knapp zwei Drittel von ihnen haben keine Arbeit – und die meisten, die einem Erwerb nachgehen, tun dies überproportional in informellen Sektoren ohne Absicherung. »Ihr Potenzial, einen Beitrag zum Arbeitsmarkt zu leisten, bleibt aufgrund von Hindernissen und Barrieren, mit denen sie in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt konfrontiert sind, weitgehend ungenutzt, insbesondere wenn sie in ländlichen Gebieten leben«, heißt es in einem aktuellen ILO-Bericht. Frauen seien dabei am stärksten betroffen, und die Corona-Pandemie habe die prekäre Lage für Menschen mit Behinderung extrem verschärft.

Das zeigt sich auch in Thailand. Etwa drei Prozent der Bevölkerung – immerhin etwas über zwei Millionen Menschen – verfügen derzeit über einen sogenannten Behindertenausweis, der die Voraussetzung für bestimmte Wohlfahrtsleistungen ist. Er ermöglicht zum Beispiel einen vergünstigten Zugang zum öffentlichen Nahverkehrssystem. Laut der jüngsten Regierungsstatistik sind die meisten Menschen mit Behinderung in ihrer Mobilität eingeschränkt (rund 50 Prozent); die zweithäufigste Einschränkung sind Sehbehinderungen (rund 18 Prozent). Nur knapp ein Viertel aller Thailänder_innen mit Behinderungen über 15 Jahre geht einer regelmäßigen Arbeit nach. Meist verdienen sie sich ihren Lebensunterhalt mit einfachen Tätigkeiten in der Landwirtschaft oder Fischerei.

Die Statistik ist deprimierend, zumal in Thailand die Arbeitslosigkeit innerhalb der Gesamtbevölkerung vergleichsweise niedrig ist. Eine der



Foto: ILO Asia-Pacific (CC BY-NC-ND 2.0)

In Asien und dem angrenzenden Pazifikraum gibt es über 470 Millionen Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter, schätzt die ILO

großen Herausforderungen, Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt zu integrieren, ist der fehlende Zugang zu Bildung. Nur ein kleiner Teil (5 Prozent) der Betroffenen hat überhaupt eine über die Grundschule hinausgehende Sekundärbildung genossen.

Die Young Futuremakers Thailand setzen hier an. Junge Menschen mit Behinderungen werden in klassischen Ausbildungskursen geschult, zugleich lernen sie in Workshops, unternehmerische Fähigkeiten und Soft Skills, die über

Viele Konzerne sehen die Inklusion von Menschen mit Behinderung als Aufgabe der Wohltätigkeitsorganisationen.

reine Fachkompetenzen hinausgehen, zu entwickeln. Anschließend besuchen sie Jobmessen. Die Nachhaltigkeit des Projekts ist allerdings beschränkt: Es war lediglich auf ein Jahr angelegt und ist Ende April ausgelaufen. Eine offizielle Auswertung steht noch aus.

Doch allein, dass es solche Initiativen überhaupt gibt, ist ein gesellschaftlicher Fortschritt. Denn erst seit den 1990er und insbesondere 2000er Jahren hat der Staat überhaupt angefangen, sich vermehrt um die Inklusion von Menschen mit Behinderung zu kümmern. So wurden erste Hilfsorganisationen gegründet, die

rechtlichen Möglichkeiten von Betroffenen verbessert und öffentliche Gebäude barrierefrei gestaltet. 2007 brachte die Regierung ein damals richtungsweisendes Gesetz auf den Weg, das Menschen mit Behinderung unter anderem Rechtsbeistand, Gebärdensprach-Dolmetscher_innen, Steuerbefreiungen und kostenlose Bildung zusichert. Ebenfalls müssen sich seither sämtliche – auch private – Unternehmen dazu verpflichten, auf jeweils hundert Angestellte mindestens eine Person mit Behinderung zu beschäftigen. Doch viele Konzerne sehen die Inklusion von Menschen mit Behinderung nach wie vor als Aufgabe der Wohltätigkeitsorganisationen und verleugnen die gesamtgesellschaftliche Verantwortung.

2008 unterzeichnete Thailand dann das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Doch es mangelt nach wie vor an der Umsetzung. Das hat auch mit tiefreichenden Vorurteilen und einer gesellschaftlichen Stigmatisierung zu tun. Laut einer Studie der Regierung von 2017 ist von den geschätzt 140.000 Kindern mit Behinderung die Hälfte nicht einmal behördlich registriert – sie erhalten demnach auch nicht die staatliche Unterstützung, die ihnen zusteht. Noch ehe sie die Pubertät erreichen, scheint ihr Lebensweg bereits vorgezeichnet.

 Autor: Fabian Kretschmer ist Journalist und hat lange in Thailand gelebt, aktuell berichtet er aus Peking

»Rassismus ist ein Gewerkschaftsthema«

Fremdenfeindlichkeit, Xenophobie und Intoleranz sind ein Gewerkschaftsthema, sagt PSI-Koordinatorin Agripina Hurtado. Meist sei der erste Schritt das Sichtbar machen von Diskriminierung und die Benennung von diskriminierten Gruppen.

Nord|Süd news: Agripina Hurtado, in Lateinamerika und der Karibik leben mehr als 134 Millionen Nachfahren afrostämmiger Völker. Sie stellen ein Fünftel der Bevölkerung. Aber ein Großteil der afrostämmigen Kinder muss bereits in der Grundschule die schulische Bildung abbrechen, Jugendliche sind deutlich stärker von Armut, Arbeitslosigkeit und sogar Suizid betroffen als der Durchschnitt der Lateinamerikaner_innen – und das durchzieht das ganze Leben. Woher kommt diese Diskriminierung?

Agripina Hurtado: Die Diskriminierung ist strukturell, ihre Ursachen liegen in der Kolonial- und Sklavengesellschaft und werden von den Eltern an die Kinder weitervererbt. Verschärft wird sie durch geschlechtsspezifische, ethnisch-rassistische, territoriale und altersbedingte Ungleichheiten. Das alles bildet zusammen mit Polizei- und Rassengewalt eine Matrix für Armut, Ausgrenzung und Arbeits- und Lohndiskriminierung. Es ist eine Diskriminierung, die auch für die indigenen Gemeinschaften oder Ureinwohner_innen gilt.

Welche Ansätze gibt es, dieses komplexe Geflecht aufzulösen?

Die Organisationen der Zivilgesellschaft von afrostämmigen und indigenen Völkern wachsen und werden stärker, wenn auch sehr langsam. Die Anerkennung internationaler Vereinbarungen, wie etwa der ILO-Konventionen ist ein erster Fortschritt. Oft ist es aber der fehlende politische Wille der nationalen Regierungen, im eigenen Land dann auch Maßnahmen umzusetzen, die afrostämmige und indigene Bevölkerungsgruppen als Rechtssubjekte sichtbar machen und anerkennen. Die Herrschenden beispielsweise in der Karibik haben zwar einen afrostämmigen Hintergrund, aber dort spielt die Korruption eine derart mächtige Rolle, dass jeder Fortschritt verhindert wird.

Wie entstand dann das Komitee zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit beim globalen Gewerkschaftsverbund Public Services International, PSI, das Du koordinierst?

2001 fand in Durban in Südafrika eine Weltkonferenz gegen Rassismus, Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit statt. Das war so eine Initialzündung. Dort sprach man erstmals von Menschen afrikanischer Abstammung. Und auch darüber, dass Rassismus und Fremden-

feindlichkeit ein Gewerkschaftsthema sein müssen, weil Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe oder ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu einer würdigen Arbeit diskriminiert werden. Einer der Mitorganisatoren der Konferenz war William Lucy, der 1994 als erster Schwarzer zum Vorsitzenden von PSI gewählt worden war. 2004 entstand auf seine Initiative das Komitee.

Wie arbeitet das Komitee?

Unser Komitee besteht aus afrostämmigen und indigenen Personen. Wir kennen Rassismus aus eigener Erfahrung und den Erfahrungen unserer Communities. Unser Ziel ist es, Rassismus,

»Alle Gewerkschaftsorganisationen brauchen Komitees zur Bekämpfung von Rassismus.«

Fremdenfeindlichkeit und alle damit zusammenhängenden Formen von Diskriminierung und Intoleranz in der Arbeitswelt sichtbar zu machen und zu bekämpfen. Dazu haben wir einen regionalen Aktionsplan aufgestellt. Wir führen Schulungen mit den Beschäftigten zu den ILO-Standards durch. Wir melden uns öffentlich zu Wort, wenn Situationen von Rassismus auftreten. Und wir haben auch einen Kalender mit Gedenkterminen aufgestellt, weil diese immer wieder ein guter Anlass sind, unsere Arbeit sichtbar zu machen.

Welche Erfolge hat die Arbeit bereits gehabt?

In Kolumbien gehörten wir zur interethni-

schen Kommission des Friedensprozesses zwischen der kolumbianischen Regierung und der Guerillaorganisation FARC. Seit Beginn der Pandemie arbeiten wir weltweit mit anderen Organisationen aus Amerika, Afrika und Europa, um die überproportionale Betroffenheit afrostämmiger und indigener Beschäftigter aufzuzeigen. So konnten wir zeigen, wie sich die sozialen Ungleichheiten verstärken, und Strategien entwickeln, um den Zugang zu Impfstoffen zu verbessern und das Gesundheitspersonal zu unterstützen.

Wie gut ist die Unterstützung aus dem eigenen Lager, sprich aus den Gewerkschaften?

Bei vielen ist noch immer nicht angekommen, dass Rassismus, Xenophobie und alle damit verbundenen Formen von Diskriminierung ein Thema der Gewerkschaftsarbeit sind. Eine Sensibilisierung dafür muss an der Basis aber auch in den Führungen der Gewerkschaftsorganisationen ansetzen. Alle Gewerkschaftsorganisationen brauchen Komitees zur Bekämpfung von Rassismus. Unser Komitee hat innerhalb des PSI jede Unterstützung. Mit einer einzigen, leider wichtigen Beschränkung: dass wir kein eigenes Budget haben.

 Die Interviewte: Agripina Hurtado ist Koordinatorin des Komitees zur Bekämpfung von Rassismus, Xenophobie und allen Formen von Diskriminierung des Gewerkschaftsverbunds Public Services International (PSI), sie lebt in Cali, Kolumbien.

Der Autor: Jürgen Vogt ist Journalist und lebt in Buenos Aires



Brasilianische Frauen zeigen: Wir sind viele, wir sind stark

Foto: PNUD Brasil (CC BY 2.0)

»Ich kann Matches herstellen«



Foto: ILO Asia-Pacific (CC BY-NC-ND 2.0)

Der Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza bei Dhaka war die Initialzündung für die strategische Zusammenarbeit: Überlebende

Georg Weininger ist Netzwerker. Für das DGB Bildungswerk und die GIZ verbindet er Akteur_innen der Gewerkschaften und der Entwicklungszusammenarbeit. Sein Auftrag: gewerkschaftliche Ansätze und Standards in der Entwicklungszusammenarbeit zu implantieren.

Nord|Süd news: Georg, Deine Berufsbezeichnung klingt, als sei da was aus Zeiten der New Economy übrig geblieben. Was macht, bitte schön, ein »Business Scout for Development« des DGB Bildungswerks?

Da muss ich gleich mal korrigieren: In meinem Fall heißt das nur »Scout for Development«. Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, also die GIZ, die unser Programm ins Leben gerufen hat, legt zwar viel Wert auf Corporate Design, aber für einen »Business« Scout würden wohl bei den Gewerkschaften gleich die Türen wieder zugehen. Das wäre aber schade!

Was ist das Besondere an dem Programm?

Das »Scout«-Programm fördert die Kooperation der Wirtschaft mit der Entwicklungsarbeit. Diesem Auftrag gehe ich bei den Gewerkschaften nach. Gewerkschaften werden dabei als integraler Bestandteil der Wirtschaft verstanden. Wir, die Scouts, unterstützen die Partnerinstitutionen bei der Entwicklung von Programmen oder bei Investitionen in sogenannten Entwicklungsländern. Dabei ist die Nachhaltigkeit globaler Lieferketten ein zentrales Thema. In mei-

nem Fall spreche ich aber eher nicht von Investitionen, sondern von gewerkschaftlichen Projekten oder auch generell dem Aufbau von gewerkschaftlicher Arbeit in Entwicklungszusammenhängen. Im deutschen Lieferkettengesetz sind gewerkschaftliche Institutionen explizit als Akteure genannt, die im Sinne der Menschenrechte tätig sind. So sieht das Gesetz für Gewerkschaften die konkrete Aufgabe der Prozessführung im Falle von Menschenrechtsverletzungen vor.

Wie lange bist Du schon Scout?

Seit November 2021. Meine Stelle ist die erste institutionalisierte Kooperation zwischen GIZ und DGB.

Wie sieht Deine Arbeit aus?

Ich bin Ansprechpartner für die gesamte Gewerkschaftslandschaft, was Entwicklungszusammenarbeit angeht – ob DGB, DGB Bildungswerk, Mitgliedsgewerkschaften oder internationale Dachverbände. Mit den internationalen Abteilungen dieser Organisationen entwickle ich Projekte.

Kannst Du ein Beispiel nennen?

Die IGBCE unterstützt ihre Partnergewerkschaft Sintracarbón in Kolumbien mit einer Just Transition-Studie. Die Beschäftigten dort im Steinkohleabbau sind genauso wie ihre deutschen Kolleg_innen mittlerweile von absehbaren Zechenschließungen betroffen. Auch wenn jetzt gerade Kohleverstromung durch den Krieg in der Ukraine und die Probleme mit den Gaslieferungen aus Russland wieder in der Diskussion sind:

Die Verträge mit internationalen Unternehmen mit den kolumbianischen Minen laufen aus. Wie ein gewerkschaftlich getragener Strukturwandel aussehen kann, das ist das Thema dieser Studie.

Ich bin das Bindeglied innerhalb der GIZ für Projekte, ich habe sozusagen den Durchblick, kann Matches herstellen und im besten Fall Projektfinanzierungen ermöglichen.

Gibt es schon Erfolge zu verbuchen?

Wir sind noch in der Netzwerkphase. Eine strategische Partnerschaft zwischen dem DGB und dem BMZ besteht zwar schon einige Jahre, ist aber doch noch am Anfang. Sie geht zurück auf die Zusammenarbeit des ehemaligen DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann mit dem damaligen Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Gerd Müller. Der hatte infolge des Großbrandes in der Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch Projekte in der Textilbranche angeregt und festgestellt, dass die Gewerkschaften über das meiste Know-how verfügen, was Sicherheit und Arbeitsqualität in den weltweiten Lieferketten angeht. Zudem sind sie starke Hebel und können vor Ort größere Netzwerke und mehr Akteure mobilisieren. Die strategische Partnerschaft wurde später auf alle Branchen ausgeweitet. Auch im Koalitionsvertrag der gegenwärtigen Regierungsparteien ist die Rolle der Gewerkschaften in der Entwicklungszusammenarbeit explizit erwähnt.

Mit dieser Nordsüd-Arbeit übernehmen die Gewerkschaften eine neue Rolle. Wie blickt der DGB darauf?

Von Seiten des DGB liegt das Interesse im politischen Gestaltungswillen, die Entwicklungszusammenarbeit im Sinne der Achtung der Menschenrechte zu prägen. Dass sie hier nun eine starke Rolle spielen; dass es mit meiner Stelle dafür eine Institutionalisierung gibt, das ist ein deutliches Zeichen – und ja, ich würde sagen: ein echter Erfolg.



Der Interviewte:

Georg Weininger ist seit 2021 »Scout for Development« für die GIZ. Er arbeitet bei der GIZ und wird an das DGB Bildungswerk »ausgeliehen«.

Weininger ist gelernter Zimmermann. Über die Ausbildung kam er zur IG BAU und war in der politischen Bildungsarbeit tätig. Er studierte mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung Philosophie und Literaturwissenschaft sowie Internationale Beziehungen im Master. Dazwischen war er für ein Projekt des BMZ am Willy-Brandt-Center in Jerusalem verantwortlich.

Der Interviewer: Jürgen Kiontke ist Journalist und lebt in Berlin



Foto: privat

China ratifiziert zwei ILO-Übereinkommen

Die Regierung in Peking hat die ILO-Übereinkommen Nr. 29 über Zwangsarbeit von 1930 und Nr. 105 über die Abschaffung der Zwangsarbeit von 1957 ratifiziert. In einem Jahr sollen sie in Kraft treten. Damit bekräftigt China, das ein Gründungsmitgliedstaat der ILO ist, dass es die grundlegenden Prinzipien und Rechte der Internationalen Arbeitsorganisation respektieren, fördern und umsetzen will. Das Übereinkommen Nr. 29 verbietet den Einsatz von Zwangsarbeit in all ihren Formen und verpflichtet die Vertragsstaaten, Zwangsarbeitspraktiken unter Strafe zu stellen. Das Übereinkommen Nr. 105 ergänzt es, indem es verlangt, Zwangsarbeit als Mittel des politischen Zwangs oder der Erziehung, die Bestrafung für Äußerungen politischer Ansichten oder die Teilnahme an Streiks sowie rassistische, soziale, nationale oder religiöse Diskriminierung sofort abzuschaffen. Nach neuesten globalen Schätzungen gibt es weltweit immer noch etwa 25 Millionen Menschen, die unter Drohung oder Zwang zur Arbeit verpflichtet werden.



Schlupflöcher im Lieferkettengesetz



Dass das deutsche Lieferkettengesetz deutlich zu zahm ist, haben auch die Gewerkschaften immer wieder moniert. Nun zeigt eine Studie der Hamburger Organisation Goliathwatch exemplarisch an der Vertreibung von tausenden Menschen in Uganda, dass menschenrechtliche Verstöße damit nicht verhindert werden könnten. 2001 hatte die ugandische Armee rund 4.000 Bewohner_innen von Dörfern verjagt, damit die Neumann Kaffee Gruppe dort die Kaweri-Kaffeeplantage anlegen konnte. Die Vertriebenen wurden bis heute nicht entschädigt. Das Lieferkettengesetz sähe in einem solchen Fall keine Klagemöglichkeiten vor, auch der stärkere Gesetzentwurf der EU-Kommission für eine europaweite Regelung würde den Opfern die Beweislast aufbürden, so die Studie. »Opfer von Menschenrechtsverletzungen brauchen Soforthilfe und ein zeitnahes rechtskräftiges Urteil«, sagte Studienautor Thomas Dürmeier.

Die Studie: https://goliathwatch.de/wp-content/uploads/2022/08/Goliathwatch-20220818-NKG-web-2_6-MB.pdf

Weltweit steigende Jugendarbeitslosigkeit



Die Covid-19-Pandemie hat junge Menschen noch mehr als andere Altersgruppen getroffen, Ausbildungs- und Arbeitsplätze gingen ihnen verloren. Während insgesamt wieder mehr Jobs zur Verfügung stehen, hat sich die Jugendbeschäftigung davon noch lange nicht erholt, zeigt der aktuelle ILO-Bericht »Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people«. Weltweit sind 2022 geschätzt 73 Millionen Jugendliche arbeitslos, das sind zwar 2 Millionen weniger als 2021, aber immer noch 6 Millionen mehr als vor der Pandemie. Der Anteil junger Menschen, die nicht arbeiten oder noch im Bildungssystem sind, beträgt 23,3 Prozent – damit ist er so hoch wie seit 15 Jahren nicht mehr. Bei dieser Gruppe besteht ein besonderes Risiko, dass ihre Benachteiligung sich verstetigt. Junge Frauen sind dabei noch schlechter gestellt als junge Männer. 2022 werden voraussichtlich nur 27,4 Prozent der jungen Frauen weltweit erwerbstätig sein, verglichen mit 40,3 Prozent der jungen Männer.

Der Bericht: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_853321/lang-en/index.htm

SDG 8 braucht mehr Beachtung

Bis 2030 haben sich die Vereinten Nationen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) gesetzt, deren Umsetzung sie Jahr für Jahr kontrollieren – auf dem sogenannten High Level Panel Forum (HLPF) auf Ministerebene jeweils im Juli und bei der UN-Vollversammlung im September. In ihrer Abschlusserklärung des diesjährigen HLPFs betonen die Minister_innen die »dringende Notwendigkeit, Bedingungen für menschenwürdige Arbeit für alle zu schaffen, die Arbeitnehmerrechte aller Beschäftigten zu schützen und einen universellen Sozialschutz zu erreichen«. Auch bei den großen Transformationen fanden Formulierungen des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) Eingang. Damit enthalte die Erklärung einige wichtige zentrale Forderungen der Arbeitnehmenden, analysierte der IGB im Anschluss. Allerdings sei das wichtige SDG 8 – inklusives Wachstum, produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit – nicht explizit behandelt worden. »Es ist mehr Ehrgeiz erforderlich«, sagte IGB-Generalsekretärin Sharan Burrow, »um die SDGs mit einem neuen Sozialvertrag zu retten.«

Filmtipp: Liebe, D-Mark und Tod – Ask, Mark ve Ölüm

Manchmal erzählt Musik die besten Geschichten. Wie die Geschichte der türkisch-deutschen Bundesrepublik. Der Regisseur Cem Kaya dokumentiert in seinem Film »Liebe, D-Mark und Tod – Ask, Mark ve Ölüm« auf eine ganz besondere Art 60 Jahre migrantische Alternativkultur. Es geht um das Leben der Arbeitsmigrant_innen der 1950er Jahre, um Streiks bei Opel für gleiche Bezahlung in den 1970ern, aber auch um musikalische und kulturelle Reaktionen auf den Ausländerhass bis in die 1990er Jahre bis hin zum zeitgenössischen Hiphop. Dabei bringt Kaya die unterschiedlichsten Ansätze zu Gehör, neben Musikern wie Yüksel Özkasap bis Muhabbet kommen auch Musikerinnen wie Cavidan Ünal oder Derya Yildirim vor. Man muss sie nicht alle vorher kennen. Aber hinterher wird man sie so schnell nicht vergessen.

Kinostart 29.9.2022



Foto: Kinofreund

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk e. V.
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführerin: Claudia Meyer
Verantwortlich: André Edelhoff
Projektleitung: Valerie Franze
Redaktion: Hanna Gersmann, Beate Wilms
Satz: Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

DGB Bildungswerk BUND e. V.
Nord | Süd-Netz
Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 4301-329
Fax: 0211 / 4301-500
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.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL mit Mitteln des

