

NORD|SÜD *news* III/2023



Zukünftig sollen Frauen öfter das Land besitzen auf dem sie arbeiten: Teepflückerin in Kenya.

Feministische Entwicklungszusammenarbeit

Bessere Position für Frauen

Frauen gehört weltweit nur 15 Prozent des Bodens, dabei machen sie 40 Prozent der Arbeit in der Landwirtschaft. Bundesentwicklungsministerin Svenja Schulze will das ändern, die Gleichberechtigung insgesamt stärken. Was fordern Gewerkschaften?

Nach 40 Jahren Erwerbsarbeit haben Frauen im Schnitt fast 400.000 US-Dollar weniger verdient als Männer mit einer vergleichbaren Erwerbsbiografie. Das hat die Nonprofitorganisation National Women's Law Center errechnet. Bei Indigena und Women of Colour sind es sogar 1 Million US-Dollar. Dieser Gender Gap summiert sich der Weltbank zufolge weltweit auf doppelt so viel wie das globale Bruttoinlandsprodukt. Auch der Zugang zu Bildung ist ungleich verteilt, und jede dritte Frau erleidet mindestens einmal im Leben Gewalt – in manchen Weltre-

gionen sind es sogar sieben von zehn Frauen. Um das zu ändern, hat Bundesentwicklungsministerin Svenja Schulze eine „Feministische Entwicklungspolitik – Für gerechte und starke Gesellschaften weltweit“ vorgestellt. „Wenn Frauen gleichberechtigt sind, gibt es weniger Armut, weniger Hunger und mehr Stabilität in der Welt“, so Schulze.

Eingeflossen sind Empfehlungen von rund 400 Akteur_innen weltweit. „Eine feministische Entwicklungspolitik zielt darauf ab, Personen und Personengruppen Zugang zu ihren Rechten zu verschaffen und sie darin zu unterstützen, diese einzufordern und ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten“, steht darin. Kern ist ein Perspektivwechsel: Bisher ging es eher darum, Mädchen und Frauen in den bestehenden Strukturen zu unterstützen, jetzt sollen die Strukturen selbst verändert werden. →

Inhalt

Feministische Entwicklungszusammenarbeit	
Bessere Position für Frauen.....	S.1
Ungleichheit der Macht? Das geht konkreter.....	S.3
Frauen stärken Gewerkschaften	S.4
»Die Stichworte Menstruation oder sexuelle Belästigung fehlen in Gewerkschaftssitzungen«....	S.5
Keine Ernte ohne Frauen.....	S.6
Aus den Projekten	
Hilfe für den Regenwald	S.7
In Kürze	
Tod wegen Arbeit	
Lieferketten: Erste Beschwerden	
Neue Frau beim IGB	
Höherer Mindestlohn	
Filmtipp: Joan Baez – I Am a Noise	S.8
Impressum	S.8



Frauen warten darauf, dass ihre Ernte abgewogen wird: Teeplantage in Bangladesch.

Geschehen soll das auf Grundlage der sogenannten 3-R-Regel, die die ehemalige schwedische Außenministerin Margot Wallström geprägt hat. Die drei R sind: Rechte, Ressourcen, Repräsentanz für Frauen. Das heißt etwa, dass ihr Anspruch auf Bildung eingelöst oder Klagemöglichkeiten gegen Ausbeutung in Lieferketten verankert werden, um ihre Rechte zu stärken.

In der Landwirtschaft zum Beispiel geht es um Ressourcen: Obwohl Frauen mehr als 40 Prozent der Arbeit in diesem Bereich verrichten, gehört ihnen weniger als 15 Prozent des Bodens. Schulzes Ressort, das Bundesministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit, BMZ, will nun mit Partnerregierungen kooperieren, um diskriminierende Gesetze abzubauen, etwa im Erbrecht, mit dem bisher oft Söhne bevorteilt werden.

Und eine bessere Repräsentanz ergibt sich, wenn in Gremien öfter und mehr Frauen vertreten sind. Vorbild ist ein Projekt in Sambia, bei dem es um die Wasserversorgung in der Hauptstadt Lusaka geht. Frauen, die aufgrund ihrer Hausarbeit genau über den Wasserverbrauch im Bilde sind, bringen ihr Wissen als Mitglied in Bezirksentwicklungsausschüsse ein. Sie sind daran beteiligt, die Wasserversorgung für 23.000 Haushalte zu schützen.

Um die drei R zu stärken, will das BMZ bis zum Jahr 2025 den Anteil der Finanzmittel für neue Projekte, die als Hauptziel die Gleichberechtigung haben, auf 8 Prozent erhöhen und damit im Vergleich zu 2021 verdoppeln. Der Anteil von Projekten, die zumindest einen Beitrag zur Gleichberechtigung leisten, soll dann bei 85 Prozent liegen. Insgesamt sollen damit 93 Prozent aller geförderten Projekte mit dem Ziel verbunden sein, Frauen und Mädchen zu stärken. Zum Vergleich: Im Jahr 2021 waren es 64 Prozent.

Maßstab zur Beurteilung der Projekte ist der OECD-Code für die Gleichstellung der Ge-

schlechter, die sogenannte GG-Kennung. „Vorhaben mit einer sogenannten GG2-Kennung verfolgen die Gleichstellung der Geschlechter als Hauptziel; bei Vorhaben mit einer GG1-Kennung stellt die Gleichstellung der Geschlechter ein Nebenziel dar“, erklärt eine Sprecherin des BMZ. Für alle Projekte mit einer solchen Kennung müsse eine Genderanalyse erfolgen. Dabei werde geprüft, welche Potenziale, aber auch welche Risiken für die Förderung der Geschlechtergleichstellung bestehen – und wie Risiken minimiert werden können.

»Das war lange überfällig.«

Hannes Hauke Kühn, IG BCE

Die Strategie hat Auswirkungen auf Organisationen wie die Förderbank KfW, die im Auftrag des Ministeriums Projekte finanzieren. In Kürze wird das BMZ ein Menschenrechtskonzept für die deutsche Entwicklungspolitik vorlegen, das Vorgaben für feministische Ansätze enthält. Das Konzept wird der Sprecherin zufolge verbindlich sein für die KfW und andere staatliche Durchführungsorganisationen.

Gewerkschaften begrüßen die Strategie für die feministische Entwicklungszusammenarbeit. „Das war lange überfällig“, sagt Hannes Hauke Kühn, Internationaler Sekretär der IG BCE. Zu lange sei in der Entwicklungszusammenarbeit ein Businessmodell gepflegt worden, bei dem die Rolle von Frauen in Arbeitsprozessen zu wenig beachtet worden sei.

„Aber genau das zu berücksichtigen ist nötig“, sagt er. „Die Gleichberechtigung von Frauen ist der Motor für Veränderungen im Globalen Süden.“ Dabei dürften aber multinationale Unternehmen nicht außen vor gelassen werden, be-

tont er. „Konzerne aus Deutschland müssen ihre Verantwortung wahrnehmen“, fordert er. „Daran werden wir die Unternehmen messen.“ Ein wichtiges Instrument dabei ist aus Sicht der Gewerkschaften das Lieferkettengesetz, das seit Anfang dieses Jahres in Kraft ist.

Die Strategie sei ein sehr großer Fortschritt, sagt auch Sabine Kaldonek von der feministischen entwicklungspolitischen Organisation Femnet. Dass mehr als 90 Prozent der Mittel künftig in Projekte mit dem Ziel der Gleichstellung fließen sollen, sei eine große Chance. Doch gibt es auch Kritik.

So sei in der Strategie zum Beispiel wenig die Rede von den Arbeitsbedingungen in Industriebetrieben etwa in der Textilwirtschaft, den extrem niedrigen Löhnen und dem Gender-Pay-Gap. Zudem spiele das Lieferkettengesetz darin bisher kaum eine Rolle. „Das Lieferkettengesetz muss zum Abbau des Gender-Pay-Gaps beitragen“, fordert Kaldonek. Femnet plädiert dafür, dass die Bundesregierung eine_n Beauftragte_n für Menschenrechte mit der Aufgabe betraut, das Thema Gendergerechtigkeit in globalen Lieferketten zu kontrollieren. Was aus Sicht der Frauenrechtsorganisation ebenfalls fehlt: Widerspruch zur neoliberalen Agenda von multinationalen Organisationen wie der Weltbank oder dem Internationalen Währungsfonds. Sie hat Empfehlungen für Ergänzungen der Strategie vorgelegt.

Eine davon: Frauen nicht nur als Arbeitskräfte zu sehen, sondern auch als diejenigen, die hauptsächlich für die Sorgearbeit zuständig sind. „Das muss mitgedacht werden“, sagt Kaldonek. Das BMZ solle zudem frauengeführte Gewerkschaften und NRO stärker fördern.

 Autorin: Anja Krüger ist Journalistin und lebt in Berlin.

Ungleichheit der Macht? Das geht konkreter

Die BMZ-Strategie für eine Feministische Entwicklungspolitik hat gute Ansätze. Bei der Analyse wie auch bei der Frage, wie die Ziele umgesetzt werden sollen, braucht es aber mehr Ehrlichkeit und Genauigkeit, sagt Frauenrechtlerin Franziska Wiethold.

Zwischen Globalem Norden und Globalem Süden existiert ein politisch-ökonomisches Machtungleichgewicht, das die heutigen sozialen und ökonomischen Probleme im Globalen Süden mit verursacht. Postkoloniale und patriarchale Strukturen dominieren nach wie vor und prägen auch die Entwicklungspolitik des Globalen Nordens. Das ist die entscheidende Aussage im Strategiepapier „Feministische Entwicklungspolitik – für eine gerechte und starke Gesellschaft weltweit“ des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, BMZ.

Feministische Entwicklungspolitik will dagegen die postkolonialen und patriarchalen Strukturen abbauen, unter denen Frauen besonders leiden. Und noch mehr: Sie will alle Gruppen in den Blick nehmen, die wegen ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung oder anderweitig diskriminiert werden. Feministische Entwicklungspolitik strebt also eine Gesellschaft an, an der alle Menschen gleichberechtigt teilhaben. Auch Männer müssen oder können dabei ihre Geschlechterrollen ändern. Das ist der Kompass.

Aber das BMZ konkretisiert zu wenig, was mit den ökonomischen Machtungleichgewichten gemeint ist. Ja, postkoloniale Strukturen wirken bis heute nach, aber was ist mit den Machtungleichgewichten, die erst nach Ende der offiziellen Kolonialherrschaft durch die neoliberale Globalisierung entstanden? Etwa die Dominanz großer Agrarkonzerne, die die Landwirtschaft im Globalen Süden harter Konkurrenz aussetzen und so mit zur Verelendung von Landbewohner_innen und zur Landflucht beitragen. Das BMZ benennt sie kaum. Auch die Macht multinationaler Konzerne, die Länder des Globalen Südens als Billiglohnstandorte benutzen, wird kaum erwähnt.

Oder die EU-Außenpolitik: Sie beförderte mit deutscher Unterstützung lange Zeit diese Politik, beispielsweise durch Freihandelsabkommen wie TTIP, die unter anderem Multinationale Konzerne ein Klagerecht gegen Staaten geben sollen, wenn sie eine „Verletzung ihrer Investitionsinteressen“ sehen. Immerhin: Soziale Bewegungen und Gewerkschaften konnten diese sogenannte Freihandelspolitik durch breite Protestbewegungen zumindest behindern und Parlamente zur Verabschiedung von Lieferkettengesetzen drängen – zunächst in Deutschland und anderen Staaten und hoffentlich bald in der EU.



Nur den Protesten von NRO und Gewerkschaften ist es zu verdanken, dass der Abschluss des umstrittenen Freihandelsabkommens TTIP bislang nicht zustande kam.

Endlich werden Multinationale Konzerne für das verantwortlich gemacht, was ihre Zulieferer in ihrem Auftrag Beschäftigten zufügen. Auf diese politischen Auseinandersetzungen geht das BMZ-Papier so gut wie nicht ein.

Das BMZ will Frauen den Zugang zu Bildung, zu Arbeitsplätzen im formellen Bereich mit Arbeitsbedingungen entsprechend der ILO-Normen und anderer Standards sichern. Aber auch diese Ziele werden bei der Projektbeschreibung zu wenig konkretisiert. Gewerkschaften werden gar nicht erwähnt, obwohl Frauen erst mit ihnen zusammen für mehr Rechte und für bessere Arbeitsbedingungen streiten können – und obwohl Gewerkschaften in vielen Ländern des Globalen Südens unter staatlicher Unterdrückung leiden. So kämpfen beispielsweise Gewerkschaften in asiatischen Ländern aktuell für eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes, der ein eigenständiges Leben erst ermöglicht.

Wenn das BMZ das Machtungleichgewicht zwischen Globalem Norden und Globalem Süden abbauen will, müssen Entwicklungsprojekte auch die Rechte von Arbeiter_innen gegen Unternehmermacht und gegen wirtschaftsfreundliche und arbeitnehmerfeindliche Regierungen im Globalen Süden stärken:

- Wie können Frauen und andere marginalisierte Gruppen gegenüber Unternehmen existenzsichernde Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und Schutz vor sexuellen Übergriffen durchsetzen? Wie können Gewerkschaften gestärkt werden? Wie können Betroffene ihre Rechte trotz geringer Unterstützung durch Justiz und Regierungen in Anspruch nehmen? Das Beschwerderecht aus dem deutschen Lieferkettengesetz reicht dazu bei weitem nicht aus.

- Wie können Arbeiter_innen, die meist nur 10 bis 15 Jahre in Elektronikfirmen, in der Textilindustrie, der Agrarindustrie arbeiten (können), eine eigenständige, stabile Lebensperspektive aufbauen? Was passiert mit ihnen, wenn die Massenproduktion für den Globalen Norden aus ökologischen Gründen eingeschränkt werden muss („just transition“)?
- Wie muss eine faire deutsche beziehungsweise europäische Handelspolitik gestaltet sein, die nicht nur die Interessen der deutschen Wirtschaft berücksichtigt, sondern die ökonomischen Machtverhältnisse zwischen Globalem Norden und Globalem Süden abbauen will?
- Inwieweit kann eine feministische Entwicklungspolitik auch entgegen dem Rechtsruck in vielen Ländern des Globalen Südens (der leider auch im Globalen Norden um sich greift) feministische NRO und Gewerkschaften unterstützen, die immer mehr unter staatlichen Repressionen zu leiden haben?

In diese Richtung sollte das BMZ seine positiven Ansätze weiter entwickeln und konkretisieren. Die Berufung des ehemaligen DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann zum „SDG-Botschafter für gute Arbeit weltweit“ durch Entwicklungsministerin Svenja Schulze im September 2022 könnte ein erster kleiner Schritt in diese Richtung gewesen sein. Wie weit er trägt, muss sich weisen.

 **Autorin: Franziska Wiethold** ist Vorstandsmitglied der gemeinnützigen Frauenrechtsvereinigung FEMNET. Während ihrer Berufstätigkeit hat sie hauptamtlich bei der Gewerkschaft verdi gearbeitet mit dem Schwerpunkt Einzelhandel.



Foto: Privat

Frauen stärken Gewerkschaften



Foto: DGB Bildungswerk BUND

Präsentation während der Partnerkonferenz in Hattingen.

Überall auf der Welt kämpfen Gewerkschafterinnen um mehr Einfluss, zeigt die Partnerkonferenz des DGB Bildungswerk Bund in Hattingen. Sie bringen neue Themen ein.

Warum ist Feminismus für die weltweite Gewerkschaftsbewegung wichtig? Wie können frauen-diskriminierende Strukturen bekämpft werden? Wie sind Veränderungen in Unternehmen und Gesellschaft möglich? Was tun für mehr Gleichberechtigung in der eigenen Organisation? Und: Geht es im Kampf um mehr Einfluss für Frauen nicht auch um die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften?

Mehr als genug Fragen für eine dreitägige Konferenz. Eingeladen hatte das DGB Bildungswerk BUND, das Treffen fand vom 30. Oktober bis 1. November 2023 im Tagungshaus Hattingen statt. Finanziert wurde es vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Dieses will unter Führung der Sozialdemokratin Svenja Schulze weltweit die „gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am sozialen, politischen und wirtschaftlichen Leben“ durch eine Feministische Entwicklungspolitik fördern, wie es aus Berlin heißt, „unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Hautfarbe, Behinderung oder von anderen Merkmalen“.

Gekommen sind 31 Frauen und 9 Männer, Gewerkschafter_innen aus fast allen Teilen der Erde – aus den Philippinen, Indien und Sri Lanka etwa, aus Kenia, Uganda und Südafrika, aus Brasilien und Kolumbien. Eine von ihnen ist Anna

Fos-Tuvera, Direktorin für Gleichstellung beim Internationalen Gewerkschaftsbund (IG) im asiatisch-pazifischen Raum, der unter anderem so unterschiedliche Länder wie Jordanien und Japan, die Mongolei und Neuseeland umfasst. In der Gewerkschaftsbewegung vertritt Fos-Tuvera damit die Interessen von mehr als der Hälfte der Frauen weltweit.

„Natürlich sind die Unterschiede etwa zwischen Australien und Pakistan riesig“, sagt die Gewerkschafterin. Sie selbst stammt ursprünglich von den Philippinen und arbeitet heute von

»Wir brauchen in Gewerkschaften mehr Frauen in Führungspositionen.«

Anna Lee Fos-Tuvera, IGB

Singapur aus. „Insgesamt dominieren in Asien aber patriarchalische, männerdominierte Strukturen.“ Schließlich dürften Frauen in muslimischen Ländern wie etwa Pakistan oder dem Iran nicht einmal frei reisen, bräuchten die Begleitung eines männlichen Familienmitglieds. „Männerberrschaft“ sei die Gesellschaft aber beispielsweise auch in Indien, Sri Lanka oder Bangladesch – und leider gelte das noch immer auch für die dortigen Gewerkschaften, sagt Fos-Tuvera. Ergebnis: „Frauen treten nicht in Gewerkschaften ein – ihnen fehlen einfach Mut machende Vorbilder.“

Den Gewerkschaften entgeht damit nicht nur ein riesiges Mitgliederpotenzial. Auch die in-

haltliche Arbeit leide massiv, erklärt Fos-Tuvera. „Es sind eben Frauen, die Themen wie geschlechterbasierte Gewalt ansprechen.“ Ihre Erfahrung aus mehr als 20 Jahren Gewerkschaftsarbeit: Männer redeten oft abstrakt über demokratische Strukturen, Politik und Macht, Frauen dagegen viel öfter über die konkreten Bedürfnisse von durchschnittlichen Arbeiter_innen – also über „gute Gehälter, gute Ernährung, gute Wohnmöglichkeiten, gute Gesundheitsversorgung“. Ihre Forderung: „Wir brauchen in den Gewerkschaften einfach mehr Frauen in Führungspositionen.“

Bei der Konferenz in Hattingen ist das Konsens – die Teilnehmer_innen analysieren schnell, dass sie trotz räumlicher Distanz vor ähnlichen Problemen stehen. Denn nicht nur auf Frauen, auch auf viele junge Leute wirkten die Gewerkschaften rund um den Globus strukturell verkrustet und abschreckend, sagen sie. „Wir alle müssen bei uns zu Hause aufräumen“, findet etwa Linda Keitany, die in der kenianischen Hauptstadt Nairobi beim weltweiten Dachverband der Gewerkschaften für den öffentlichen Dienst PSI arbeitet.

Wie das funktionieren kann, erklären Verónica Fernandez Mendez und Marta Ochoa in einer Videoschleife aus Nepal. Sie arbeiten für den globalen Gewerkschaftsverband UNI, der Mitgliedsorganisationen in 150 Ländern mit mehr als 20 Millionen Beschäftigten aus dem Dienstleistungssektor vertritt. Schon 2013 hat UNI ein Mentorinnen-Programm aufgelegt, das besonders jüngere Frauen für Gewerkschaftsarbeit begeistern, aber auch oft noch an den Rand gedrängte Gruppen etwa aus der LGBTIQ-Community stärken soll.

Dazu bilden erfahrene Gewerkschafterinnen Tandems mit Frauen unter 35 Jahren und helfen ihnen beim Netzwerken. Das Programm bietet aber auch Workshops zu Themen wie sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sowie Trainings etwa in Kommunikationsstrategien und Verhandlungsführung. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Aktuell arbeiten mehr als 250 Tandems zusammen und es sind mehr als 25 geförderte Frauen gewerkschaftsintern in Führungspositionen aufgestiegen.

Immer einfach sei das nicht gewesen, sagen die UNI-Gewerkschafterinnen: Natürlich habe es männliche Gewerkschaftsspitzen gegeben, die argumentiert hätten, sie könnten keine Frauen in Führungspositionen bringen – einfach weil es keine qualifizierten Frauen gebe. Mittlerweile aber habe ein Umdenken eingesetzt. „In den Gewerkschaftsführungen begreifen immer mehr Leute, wie stark ihre Organisationen sein könnten, wenn sie alle arbeitenden Frauen erreichen würden“, macht Marta Ochoa ihren Mitstreiter_innen in Hattingen Mut: „Das wäre eine Win-win-Situation für alle.“

 Autor: Andreas Wyputta lebt in Bochum und berichtet vor allem über Nordrhein-Westfalen.

»Die Stichworte Menstruation oder sexuelle Belästigung fehlen in Gewerkschaftssitzungen«

Foto: Privat



Vor vier Jahrzehnten, als die Präsenz von Frauen in Gewerkschaften in männerdominierten Bereichen in Indien, einschließlich des Bankwesens, noch ungewöhnlich war, brach Anjali Bedekar mit dieser Tradition. Mit 19 Jahren begann sie bei der Indischen Staatsbank zu arbeiten und engagierte sich in der Folge in der Gewerkschaft, um ihre Interessen und die anderer Frauen an ihrem Arbeitsplatz zu schützen und zu fördern. Heute ist die Mumbaierin Koordinatorin des indischen Verbindungsbüros des globalen Gewerkschaftsverbands Uni Global Union und leitete deren Initiative zur Gleichstellung von Frauen in der asiatisch-pazifischen Region. Im vergangenen Jahr ist dort in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk BUND und finanziert durch das BMZ ein neues Projekt in die Wege geleitet worden, das Frauen in Dienstleistungsgewerkschaften stärkt. Knapp 100 Gewerkschafterinnen aus Bangladesch, Indien, Pakistan, Sri Lanka sowie Indonesien, Malaysia, Philippinen, Thailand und Vietnam nehmen an dem Programm teil. Die Hälfte von ihnen sind Mentees unter 35 Jahre, die derzeit von erfahrenen Gewerkschafterinnen zu Führungsfrauen gecoacht werden. Dieses Projekt betreut Anjali Bedekar.

Frauen müssten an die „Entscheidungstische“ von Gewerkschaften, sagt die Insiderin Anjali Bedekar. Sie baut weibliche Führungskräfte auf. Welche Erfahrungen macht sie?

Nord | Süd news: Frau Bedekar, wie wichtig ist die Vertretung von Frauen in Gewerkschaften?

Anjali Bedekar: Frauen in Indien, in der Region, arbeiten zunehmend im Dienstleistungssektor, zum Beispiel bei Versicherungen, in der IT-Branche, im Bank- und Finanzwesen und vor allem im Gesundheitswesen. In vielen Entscheidungsstrukturen am Arbeitsplatz und in den Gewerkschaften sind sie jedoch immer noch unterrepräsentiert. Eine wachsende Zahl von Frauen reicht nicht aus, wenn sie nicht an den Entscheidungstischen sitzen, um die Rechte der Frauen voranzubringen. Frauen bringen sich aktiv ein, zahlen Mitgliedsbeiträge, beteiligen sich an Kampagnen, Protesten und Streiks. Um das Überleben der Gewerkschaften langfristig zu sichern, müssen vor allem die Interessen der Jüngeren und der Frauen vertreten werden.

Was hindert Frauen daran, sich gewerkschaftlich zu engagieren?

Frauen sind oft einer Mehrfachbelastung ausgesetzt, wenn sie außer Haus Geld verdienen: Sie müssen gleichzeitig den größten Teil der familiären Verantwortung übernehmen, insbesondere bei der Betreuung von älteren Menschen oder Kindern. Diese Verantwortung schränkt die Zeit ein, die sie der Gewerkschaftsarbeit widmen können. Zweitens werden Gewerkschaftsversammlungen oft zu Zeiten und an Orten einberufen, die für Frauen unangenehm oder ungeeignet sind. Darüber hinaus herrscht innerhalb der Gewerkschaften die Meinung vor, dass Frauen für Führungsaufgaben nicht besonders geeignet

sind, was ihren Aufstieg in höhere Positionen zusätzlich behindert.

Was tun Gewerkschaften wie UNI, um das zu ändern?

Wir sind der Ansicht, dass Gewerkschaften sich stärker um ihre weiblichen Mitglieder bemühen sollten. 2010 hat UNI auf dem Kongress in Japan eine Richtlinie verabschiedet, die eine 40-prozentige Vertretung der Geschlechter in allen internen Entscheidungsstrukturen vorsieht. Desweiteren arbeiten wir mit Gewerkschaftsmitgliedern zusammen, um weibliche Führungskräfte in den Strukturen durch Coaching aufzubauen.

Woran merkt man, dass bisher Frauen gefehlt haben?

Wenn man sich die Protokolle der Gewerkschaften in Südasien durchsieht, fehlen die Stichworte Menstruation oder sexuelle Belästigung. Mögliche Übergriffe auf dem Weg zur und in der Arbeit stellen ein Sicherheitsrisiko dar. Auch der Mangel an sauberen Toiletten für Frauen, selbst im öffentlichen Sektor oder in Versicherungsunternehmen ist eine Herausforderung. Ich spreche hier von gut ausgebildeten Frauen mit sicheren Arbeitsplätzen und Sozialleistungen. Viele Gewerkschaften vernachlässigen diese Grundbedürfnisse. Unsere Organisation betont die Wichtigkeit von sanitären Einrichtungen.

Welche Erfahrungen haben Sie persönlich gemacht?

Als ich anfang zu arbeiten, wusste ich nicht genau, was eine Gewerkschaft ist. Ich bin damals beigetreten, da mein Arbeitsplatz gewerkschaftlich gut organisiert war. Nachdem ich bereits zehn Jahre in der Bank gearbeitet hatte, sahen sich Kollegen von mir mit Ungleichheiten und anderen Problemen konfrontiert, die sie sehr be-

ruhigten. Ich habe mich für sie eingesetzt und meine Führungsrolle gefunden.

Was hat Sie angetrieben, tiefer in die Gewerkschaftsarbeit einzusteigen?

Ich hatte das Privileg, Menschen aus verschiedenen Gewerkschaften im Ausland zu treffen, insbesondere aus verschiedenen Teilen Asiens. Einige von ihnen hatten Kurse an der Global Labour University in Berlin besucht. Ich entschied mich für eine Weiterbildung am Tata-Institute of Social Sciences im Rahmen der Global Labour University in Mumbai. Das Programm öffnete mir die Augen für die Arbeitswelt außerhalb meiner Gewerkschaft.

Welche positiven Beobachtungen haben Sie gemacht?

Frauen von Sri Lanka bis Indonesien gewinnen an Selbstvertrauen. Das Netzwerk spielt eine entscheidende Rolle und zeigt ihnen, dass sie gegen Ungleichheit und Diskriminierung kämpfen können. Nach unseren Workshops berichten uns Frauen, dass sie sich jetzt sicher fühlen, Männern und größeren Gruppen gegenüberzutreten. Eine Teilnehmerin erzählte, dass sie nun gemeinsam mit ihrem Mann und ihrem Sohn isst, anstatt sie wie früher zu bedienen und dann erst zu essen. Gesellschaftlich tief verwurzelte Gewohnheiten zu durchbrechen, ist oft schwierig und erfordert die Stärkung der Frauen und die Überwindung gesellschaftlicher Stigmata. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem die Stimmen der Frauen nicht nur gehört, sondern auch in den Verhandlungsprozess integriert werden. Unser Programm verändert die Einstellung von Frauen und Männern zur Gleichstellung der Geschlechter.

 Interviewerin: Natalie Mayroth lebt in Mumbai und berichtet als Journalistin aus Südasien.

Keine Ernte ohne Frauen



Foto: Marcel Crozet / ILO, flickr

Schon immer arbeiten Frauen in der Landwirtschaft. Den Besitz von Grund und Boden müssen sie sich erst erobern.

Traditionell hatten in vielen Staaten nur Männer das Recht, Land zu besitzen. Das zu ändern, ist eine zentrale Frage – nicht nur um Gleichberechtigung herzustellen, sondern auch um die Armut zu bekämpfen. Rein gesetzliche Änderungen allein werden aber nicht helfen.

Ohne Frauen, die auf dem afrikanischen Kontinent Gemüse anbauen, bewässern und ernten, würden unzählige Marktstände und Kochtöpfe leer bleiben. Davon ist Esther Mwaura-Muiru überzeugt. „Mehr als 80 Prozent der Frauen arbeiten in der landwirtschaftlichen Produktion“, sagt die Kenianerin. Doch kaum eine besitzt auch den Acker, auf dem sie Maniok, Tomaten, Zwiebeln und Okras anbaut. In zahlreichen Ländern gehören weniger als zehn Prozent der Anbauflächen Frauen. Genaue Zahlen liegen nicht vor, weil es vielerorts keine Kataster gibt. Die globale Kampagne „Stand for her Land“ kämpft dafür, dass Frauen Landbesitzerinnen werden. Mwaura-Muiru ist deren Direktorin für globale Interessenvertretung.

Gleichberechtigung in allen Aspekten rund um Land ist das Ziel, denn nur so können nachhaltige Entwicklung und die Agenda 2030 erreicht werden, sagt die Aktivistin. Wenn Frauen Land „besitzen, managen und kontrollieren“, verbessere sich nicht nur ihre persönliche wirtschaftliche Situation. „Auswirkungen sind auch auf nationaler Ebene sichtbar“, sagt Mwaura-Muiru. Wer Land besitzt, kann effektiver investieren, etwa in Bewässerungssysteme, was zu einer

Produktionssteigerung führt. Damit verbessert sich die Ernährungssituation ganzer Familien. Überschüsse können verkauft werden. Das Geld lässt sich wiederum in Gesundheitsvorsorge und Bildung investieren. Das stärkt die gesellschaftliche Stellung von Frauen.

»Es geht um Kontrolle und Eigentum von Land.«

Bashiratu Kamal, GAWU

„Wenn Frauen Land besitzen, wissen sie auch, wohin sie gehören“, erklärt die Aktivistin. Genau das war im Jahr 2000 auch der Grund, warum sie anfang, sich mit Landfragen zu beschäftigen. „HIV-Infektionen hatten in Kenia ihren Höhepunkt erreicht. Wir erlebten, dass Witwen und Waisen deshalb von ihren Wohnorten verjagt wurden. Sie hatten weder eine Unterkunft noch ausreichend Nahrungsmittel.“ Mwaura-Muiru befand: Das darf nie wieder passieren.

In zahlreichen Gesellschaften werden Ländereien nur an die Söhne vererbt, weil die Töchter durch Heirat eine neue Familie bekommen – so der traditionelle Gedanke. Stirbt der Mann, geht der Besitz oft an seine Brüder über und kommt damit „zurück zur Familie“. Witwen und Kinder des Verstorbenen werden teilweise sogar aus gemeinsam gebauten Häusern vertrieben.

Auf dem Papier regeln bereits seit mehreren Jahren nationale Gesetze die Landrechte neu, etwa in Sierra Leone. Dort können landesweit Frauen heute ebenso wie Männer Besitzer_innen sein. An rechtlichen Änderungen würde es nicht mangeln, sagt Mwaura-Muiru. „Wir haben wundervolle Gesetze. Doch die müssen ebenso wie globale Standards umgesetzt werden.“ Auch dafür setzt sich die Kampagne ein. Weltweit will sie Aufmerksamkeit herstellen und ein Netzwerk aufbauen. In den einzelnen Ländern kämpfen Frauen auf lokaler Ebene für eine Verbesserung und üben so Druck auf ihre Regierungen aus.

Auch Ghana hat 2020 ein neues Landgesetz verabschiedet. Das bisherige Gewohnheitsrecht hatte Frauen in den meisten Regionen vom Landbesitz ausgeschlossen. Zu den Änderungen gehört nun, dass beide Ehepartner als Eigentümer eingetragen werden, wenn sie Flächen während ihrer Ehe gemeinsam erwerben. Trotzdem stehen Frauen, die in der Landwirtschaft arbeiten, vor zahlreichen Schwierigkeiten, sagt Freda Frimpong, Gewerkschaftssekretärin des ghanaischen Gewerkschaftskongresses (TUC) im Großraum Accra. „In ländlichen Regionen ist die Armutsrate sehr hoch.“ Maschinen, die die Arbeit erleichtern, können sich viele nicht leisten. Zuschüsse aus staatlichen Programmen erhalten eher Männer. Die Folgen davon, dass Frauen bisher kaum Land besessen haben, werden noch lange sichtbar sein. „Für Gewerkschaften ist das ein zentrales Thema.“

Bashiratu Kamal, Gleichstellungsbeauftragte in der ghanaischen Gewerkschaft für landwirtschaftliche Arbeiter_innen (GAWU), organisiert deshalb Treffen mit Politiker_innen und traditionellen Herrschern. Frauen dürfen auf den Feldern nicht nur Hilfsarbeiterinnen sein, fordert die Gewerkschafterin und betont: „Es geht um Kontrolle und Eigentum von Land.“ Zugang zu Anbauflächen haben viele Frauen zwar. „Felder können ihnen aber schnell und ohne Vorankündigung von der Familie weggenommen werden.“ Die Unsicherheit ist groß.

Die Änderung von Besitzverhältnissen ist für Bashiratu Kamal allerdings nur der erste Schritt. „Frauen brauchen Kapital und Kredite, um Äcker überhaupt bestellen zu können. Sie müssen in der Lage sein, einen Traktor zu mieten, einen Pflug zu kaufen. Auch brauchen sie Zugang zu Märkten.“ Erst dann ändere sich der Arbeitsalltag von Frauen in der Landwirtschaft nachhaltig und „Armut wird tatsächlich bekämpft“.

 Autorin: Katrin Gänser lebt in Nigeria und Benin und berichtet über ganz Westafrika.

Hilfe für den Regenwald

Amazonien leidet unter illegalen Abholzungen. Die schaden nicht nur dem Klima – auch die Arbeitsbedingungen in der Holzindustrie sind teilweise ähnliche wie in der Sklaverei. Die Bau- und Holzarbeiterinternationale will mit einem solidarischen Netzwerk dagegen vorgehen.

Der Regenwald habe seine Sicht auf die Welt verändert, sagt Nilton Freitas. Der 62-Jährige ist Lateinamerika-Chef des globalen Gewerkschaftsverbands Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI). „Die Reichtümer Amazoniens müssen auch den Menschen zu Gute kommen, die dort leben.“ Seit Anfang des Jahres gibt es das Sindical de Solidariedade com a Amazônia, das Gewerkschaftliche Netzwerk der Solidarität mit Amazonien, das auch vom Bildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbunds unterstützt wird. Ziel: die illegale Abholzung bekämpfen und Arbeitsbedingungen verbessern.

»Leider wird viel zu wenig über Arbeitsbedingungen gesprochen.«

Nilton Freitas, BHI

Als die BHI mit der Idee für dieses Netzwerk nach Amazonien reiste, hätten sich die lokalen Gewerkschaften sehr misstrauisch gezeigt, erinnert sich Freitas. Er habe das verstehen können. Viel zu oft würden Entscheidungen getroffen, ohne die lokale Bevölkerung zu konsultieren. In der Region gebe es zahlreiche dubiose NRO und Menschen, die das große Geschäft wittern. Doch mit der Zeit habe die BHI Vertrauen gewonnen. „Wir konnten den Gewerkschaften zu verstehen geben, dass wir keine Firmen schließen, sondern regulieren wollen.“

Aufgekommen war der Gedanke, sich zusammen zu schließen, schon vor zwei Jahren während der Regierung von Jair Bolsonaro. Der rechtsradikale Präsident ist ein enger Verbündeter des Agrarbusiness. Er polterte gegen Indigene, leugnete den Klimawandel und rief Brasilianer_innen praktisch dazu auf, sich Land in Amazonien illegal anzueignen. „Die Amtszeit Bolsonaros war ein Horror für die Region“, sagt Freitas. „Durch seine Regierung ist die ganze Holzindustrie in Verruf geraten.“ Die illegale Abholzung stieg während seiner Amtszeit auf Rekordwerte, auch weil Bolsonaro Kontrollbehörden zerschlug und linientreue Funktionär_innen auf Führungspositionen setzte.

Gewerkschaften wie die BHI betonten schon damals: Gute Arbeitsbedingungen seien

die beste Strategie gegen die illegale Abholzung. Der Raubbau im Regenwald ist nämlich auch ein Produkt der Armut. Die meisten illegalen Holzfäller_innen sind perspektivlos und arbeiten nicht selten unter sklavenähnlichen Bedingungen. Dahinter stehen meist reiche Unternehmer_innen, vornehmlich aus den südlichen Bundesstaaten Santa Catarina und Rio Grande do Sul. „Bolsonaro hat ihnen die Tür geöffnet“, meint Freitas, der seit 30 Jahren gewerkschaftlich organisiert ist. Einige sollen auch mit dem organisierten Verbrechen zusammenarbeiten, das sich in der Region immer mehr breit macht.



Foto: BHI

Auch die Arbeitsbedingungen gehören auf die politische Agenda: Netzwerker_innen vor Ort.

Das neu gegründete Netzwerk kämpft nun für faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen in der ganzen Produktionskette der Holzverarbeitung. Und es will verschiedene Akteur_innen zusammenbringen: Gewerkschaften, den Staat und die Unternehmen. Laut Freitas gebe es in Amazonien viele Firmen, die genau darauf achteten, kein Holz von illegal gerodeten Flächen zu beziehen. Auch im Ausland gebe es Interesse, den Einschlag zu reduzieren – auch aus Klimaschutzgründen. Die deutsche Außenministerin Annalena Baerbock und Arbeitsminister Hubertus Heil besuchten im Juni das Holzverarbeitungsunternehmen Ebata im Bundesstaat Pará.

Die größte Herausforderung für die Zusammenarbeit im Netzwerk sind die großen Entfernungen. Eine Reisezeit von drei oder vier Tagen sind in Amazonien keine Seltenheit. Das kostet nicht nur viel Zeit, sondern auch Geld. Bisher seien mit Brasilien, Venezuela und Suriname zudem nur drei Länder über Gewerkschaften in dem Netzwerk vertreten. Es gibt aber bereits Gespräche

mit Gewerkschaftsverbänden aus weiteren Amazonas-Staaten wie Kolumbien, Peru und Bolivien.

Hoffnung macht Freitas die Arbeit der neuen Regierung. Seit Januar ist der Sozialdemokrat Luiz „Lula“ Inácio da Silva Präsident von Brasilien. Der ehemalige Gewerkschaftsführer versprach eine radikale Wende der Umweltpolitik und rüstete als eine seiner ersten Taten die Umwelt- und Indigenenbehörde wieder auf. Umweltschutzgruppen und Indigenenvertreter_innen geht das zwar noch nicht weit genug. Aber es ist unbestritten, dass es wieder mehr staatliche Kontrollen gibt. Und das ist eine klare An-

sage: Wer Bäume fällt oder Flüsse verschmutzt, bekommt es mit dem Gesetz zu tun.

Das scheint Wirkung zu zeigen. In den ersten sechs Monaten unter Lula ist die Abholzung in Amazonien um spektakuläre 42,5 Prozent zurückgegangen. Außerdem gibt es wieder ein Arbeitsministerium und damit wieder mehr Einsätze gegen Arbeitsrechtsverstöße.

Für Freitas ist es gut, dass mittlerweile das Thema Waldschutz und Indigenenrechte ganz oben auf der politischen Agenda steht. „Leider wird viel zu wenig über Arbeitsbedingungen gesprochen.“ Die müssen sich verbessern und die Region müsse die Möglichkeit bekommen, sich wirtschaftlich zu entwickeln. „Sonst hungern die Menschen und laufen den Verbrechern hinterher.“

 Autor: Niklas Franzen lebt in Berlin und bereist regelmäßig Brasilien.

Tod wegen Arbeit

Fast drei Millionen Arbeitnehmer_innen sterben jedes Jahr weltweit infolge von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten – das schätzt die Internationale Arbeitsorganisation ILO in ihrem neuen Bericht „A Call for Safer and Healthier Working“. Sie hat ihn Ende November zum 23. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im australischen Sydney vorgelegt. Das entspricht einem Anstieg von mehr als 5 Prozent im Vergleich zum Jahr 2015. Kreislaufkrankungen, bösartige Neubildungen und Erkrankungen der Atemwege gehören zu den drei häufigsten Ursachen für arbeitsbedingte Todesfälle, zusammen machen sie mehr als drei Viertel der gesamten arbeitsbedingten Sterblichkeit aus. Die Zahlen unterstrichen, erklärte die ILO, „die anhaltenden Herausforderungen“ beim Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmer_innen.



Der Report: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_903140.pdf

Lieferketten: Erste Beschwerden



Foto: CC BY 2.0 ILO / J. Dumbrique, flickr

Die Entwicklungsorganisation Oxfam und ASTAC, die ecuadorianische Gewerkschaft für Bananearbeiter_innen, haben beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) Beschwerde gegen die Handelsunternehmen Edeka und Rewe eingereicht. Sie berufen sich damit auf das Lieferkettengesetz, das im Januar 2023 in Kraft getreten ist. Unternehmen sind seither verpflichtet, den Schutz der Umwelt und der Menschenrechte entlang der globalen Lieferketten zu verbessern. Doch berichten Arbeiter_innen auf Bananen- und Ananasplantagen bei Zulieferern deutscher Supermarktketten in Ecuador und Costa Rica laut Oxfam von miesen Bedingungen: Gezahlt würden Hungerlöhne, teils weit unter dem Mindestlohn. Beschäftigte müssten auf Plantagen bleiben, wenn Flugzeuge Pestizide sprühten. Gewerkschaftsmitglieder würden unter „fadenscheinigen Vorwänden“ entlassen. Darüber sind Aldi, Lidl, Edeka und Rewe Oxfam

zufolge schon im Sommer informiert worden. Aldi und Lidl hätten sich „verhandlungsbereit“ gezeigt, Rewe und Edeka nicht. Die beide Supermarktketten widersprachen den Vorwürfen. Das Bundesamt müsse nun den in den Beschwerden enthaltenen Hinweisen nachgehen und den Handelsunternehmen konkrete Anweisungen geben, was sie dagegen unternehmen sollen, erklärte Oxfam.

Neue Frau beim IGB

Melanie Hackl ist die neue Delegierte der DGB-Jugend im Jugendkomitee des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB). Sie hat dual Informatik studiert und einen Masterabschluss in Digital Health. Aktuell ist sie Betriebsrätin bei Bayer und bereits in den Gremien von IG BCE und DGB-Jugend aktiv. Zuletzt vertrat sie die DGB-Jugend beim Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und hat dort beim EGB-Kongress im Mai 2023 eine Jugendquote mit durchgesetzt. In der EGB-Satzung ist nun festgeschrieben, dass künftig jede_r vierte Teilnehmer_in jeder Delegation unter 35 Jahren alt sein muss. Ist das nicht der Fall, soll die Stimmenzahl entsprechend der fehlenden Jugenddelegierten gekürzt werden.



Foto: DGB Jugend

Höherer Mindestlohn

Der Mindestlohn in Bangladesch muss nochmal hoch: Das fordern der globale Gewerkschaftsverband IndustriALL und europäische Textilunternehmen aus der Organisation ACT. Darunter: H&M, Tchibo, Esprit oder Lidl. In Bangladesch, einem der größten Produzenten von Textilien weltweit, gibt es rund 3.500 Fabriken und Werkstätten, die zahlreiche international bekannte Marken beliefern. Die Regierung von Bangladesch hatte den Mindestlohn für die 4,4 Millionen Bekleidungsarbeiter_innen des Landes zwar Anfang November nach wochenlangen Unruhen auf 12.500 Taka pro Monat, das sind etwa 106 Euro, festgelegt. Der Betrag liegt allerdings weit unter den 23.000 Taka, die Gewerkschaften fordern.



Foto: Marcel Crozet / ILO flickr



Foto: Alameda Filmverleih

Filmtipp: Joan Baez – I Am a Noise

Schon früh war sie nicht nur eine Ikone der Bürgerrechts-, sondern auch der Arbeiter_innenbewegung: Joan Baez beschäftigte sich mit den damaligen Helden Sacco und Vanzetti oder Joe Hill. Mit Songs wie „Which Side Are You On?“ bekannte sie sich nicht nur zu den Zielen der Gewerkschaften, sie unterstützte auch direkt den Kampf der Arbeiter_innenklasse. Ihre Popularität nutzte sie, indem sie Orte globaler Ungerechtigkeiten medienwirksam besuchte und dort an Protestveranstaltungen teilnahm. Mir Navasky, Maeve O’Boyle und Karen O’Connor haben das Leben der Folksängerin und Aktivistin, die im Januar 83 Jahre alt wird, verfilmt. „Joan Baez – I Am a Noise“ dokumentiert nicht nur ihren musikalischen und politischen Werdegang, sie selbst berichtet dort auch über eigene Missbrauchserfahrungen und private Verluste. Sehens- und hörensenswert.

Kinostart 28. Dezember 2023

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk e.V.
 Vorsitzende: Elke Hannack
 Geschäftsführerin: Claudia Meyer
 Verantwortlich: André Edelhoff
 Projektleitung: Valerie Franze
 Redaktion: Hanna Gersmann, Beate Willms
 Layout: VOIGT.GRAFIK, Düsseldorf; www.voigtgrafik.de

DGB Bildungswerk BUND
 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

