



NEWSLETTER I / 2017

NORD|SÜD *news*



Foto: Annette Bernhardt/flickr, CC BY-SA 2.0

Sollten ein Thema der G20 sein: Arbeitsbedingungen in den Wertschöpfungsketten – Proteste bei Foxconn

„Die G20 brauchen mehr Sorgfalt in den Lieferketten“

DGB-Sherpa Andreas Botsch will erreichen, dass Konzerne weltweit bei der Produktion ihrer Güter auf Arbeitnehmerrechte achten.

Nord|Süd news: Im Himalaya helfen Sherpa den Bergsteigern, den Mount Everest zu erklimmen. Herr Botsch, wobei helfen Sie als Sherpa der Labour 20 im Rahmen der deutschen G20-Präsidentschaft?

Andreas Botsch: Den Labour 20-Gipfel am 16.–17. Mai in Berlin vorzubereiten – wir organisieren im Vorfeld des G20-Gipfels im Juli in Hamburg gemeinsam mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und dem gewerkschaftlichen Beratungsgremium bei der OECD (TUAC) eine Konferenz mit Gewerkschaften

aus den G20-Ländern. Die Forderungen dieses Gipfels beraten wir dann mit der G20-Vorsitzenden, Bundeskanzlerin Merkel, sowie mit der Vorsitzenden des Arbeitsministerrates, Andrea Nahles. Das ist gleichzeitig das erste größere Gewerkschaftstreffen seit der Amtseinführung von US-Präsident Donald Trump. Da gibt es im Vorfeld einiges zu koordinieren als Sherpa.

Der DGB fordert eine „faire Globalisierung“ von der G20 – dabei kriselt diese. Trump droht mit Strafzöllen, Großbritannien verlässt die EU – klingt nach einer neuen Ära des Protektionismus. Haben Sie das Thema verfehlt?

Nein. Das Thema haben eher die Regierungen verfehlt, als sie geglaubt haben, eine ungesteu-

Weiter auf Seite 2



Inhalt

Titel

Die G20 brauchen mehr Sorgfalt in den Lieferketten S. 1f

Sorgfaltspflicht: Der Kommentar

Der Status quo reicht nicht S. 2

Lieferketten

Was internationaler Druck bringt: „Das Problem ist geblieben“ S. 3

Wie weit man auf dem Rechtsweg kommt: Clever klagen gegen KiK S. 4

Was die Selbstkontrolle der Firmen taugt: Die Arbeit machen Flüchtlingskinder S. 5

Wie Netzwerke helfen: Solidarität im Saftladen S. 6

Aus den Projekten

Auf der Suche nach den Nadelöhren S. 7

In Kürze

Tools für CSR-Risiken in der Lieferkette; Save the date!; Erneut Gewerkschafter in Honduras ermordet; Mehrheit der Frauen will arbeiten; Filmtipp „Gaza Surf Club“ S. 8

Fortsetzung von Seite 1

erte Globalisierung würde allen nutzen. Als Antwort darauf erleben wir jetzt weltweit einen konservativen Backlash. Aber: Bei Protektionismus und Abschottung gibt es nur Verlierer. Es ist zudem höchste Zeit, das ganze Gerede von der sozialen Verantwortung endlich in die Tat umzusetzen. Die Hochglanzbroschüren aus den Konzernzentralen zur sozialen Verantwortung beschäftigten sich bislang nie mit der gesamten Lieferkette, wie beispielsweise mit den Kinder- und ZwangsarbeiterInnen in der Baumwollernte in Usbekistan. Das wollen wir ändern.

Wie?

80 Prozent des Welthandels laufen mittlerweile in Wertschöpfungsketten ab, die von multinationalen Firmen gesteuert werden. Aber die Konzerne übernehmen keine Verantwortung für Produktion und Arbeitsbedingungen in diesen Lieferketten. Das ist falsch. Wir brauchen also verbindliche Sorgfaltspflichten, die die Unternehmen hier einhalten müssen. Das gleiche gilt auch für die Investitionen in diese Lieferketten.

Das Bundeskabinett hat im Dezember 2016 den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte verabschiedet, der vom DGB und vielen NGOs als zu zahlos kritisiert wurde. Können die Gewerkschaften während der deutschen G20-Präsidentschaft hier mehr erreichen?

Ja, können wir. Deutschland ist, bei aller Kritik, eines der wenigen Länder, das überhaupt einen Aktionsplan hat. Die bestehenden, derzeit sind es 12, sind zudem völlig unterschiedlich. Da wollen wir auf eine Vereinheitlichung drängen. Es wäre zum Beispiel für die G20 an der Zeit, ein Instrument für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten in den Lieferketten zu konzipieren. Wir fordern, das jetzt anzugehen.

Was bedeutet das konkret?

Es drohen in diesem Jahr nicht nur globalisierungskritische Wahlkämpfe in den Niederlanden und Frankreich, womöglich auch in Deutschland. All dies zeigt, dass unsere starke globale Vernetzung dazu führt, dass jede Abweichung davon auch hohe Folgekosten hat. Das wollen wir nicht erdulden, da wollen wir mitgestalten.

Das Interview mit Andreas Botsch führte Kai Schöneberg.

 Andreas Botsch ist Abteilungsleiter Europa und Internationales beim DGB.

Kai Schöneberg ist Journalist und lebt in Berlin.



Sorgfaltspflicht: Der Kommentar

Der Status quo reicht nicht

Der Anfang ist gemacht: Auf der Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) 2016 haben sich ArbeitnehmerInnen, Arbeitgeber und Regierungen auf ein Aktionsprogramm für menschenwürdige Arbeitsbedingungen in Lieferketten geeinigt. Es gilt für 2017 bis 2021.

Und nun geht es Schritt für Schritt. Ende 2017 tagen Sachverständige zum Thema Sonderwirtschaftszonen, 2018 sollen Fragen des grenzüberschreitenden sozialen Dialogs einschließlich menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht erörtert werden. 2019 wird diskutiert, ob die ILO auf ein neues Übereinkommen hinarbeitet oder lediglich auf eine Empfehlung.

In der Sache ist es mit der Einigkeit aber längst noch nicht weit her: Die Arbeitgeber widersetzen sich nahezu allen Vorschlägen, durch neue internationale Regelungen und Empfehlungen eine soziale Mindestsicherung in den globalen Lieferketten zu erreichen. Hauptargument: Es liege einzig in der Verantwortung der nationalen Regierungen in Produktionsländern, internationale Arbeitsstandards auf nationaler Ebene umzusetzen.



Foto: © ILO

Kommentiert von Tandawe Gross und Frank Hoffer

Dabei verstoßen nationales Recht und nationale Praxis häufig gerade deswegen gegen internationale Arbeitsstandards, weil viele transnationale Unternehmen eine schwache Arbeitsgesetzgebung oder die Unterdrückung von Gewerkschaften eher als positive Standortfaktoren zu sehen scheinen. Zu oft gehen der Verstoß gegen internationales Arbeitsrecht und die Steigerung von Exportgewinnen Hand in Hand. Ohne ein verändertes ökonomisches Anreizsystem werden internationale Arbeitsstandards deshalb kaum ernsthaft auf nationaler Ebene umzusetzen sein. Und dorthin kommt man nur, wenn der mächtigste Akteur in der Lieferkette – das transnationale Unternehmen – selbst ein ökonomisches Interesse an dieser Umsetzung hat. Dass dies über reine Marktkräfte nicht zu erreichen ist, haben die letzten Jahrzehnte freiwilliger Unterneh-

mensverantwortung (CSR) nachdrücklich gezeigt. Notwendig ist eine verbindliche Regulierung der Verantwortung transnationaler Unternehmen für Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette.

Ein guter erster Ansatz ist ein im Februar 2017 in Frankreich verabschiedetes Gesetz: Unternehmen ab einer bestimmten Größe müssen unter anderem gemeinsam mit Gewerkschaften ein System entwickeln, das Alarm schlägt, wenn Menschenrechte in der Lieferkette nicht eingehalten werden. Der Verstoß gegen dieses Gesetz kann mit Strafzahlungen bis zu 30 Millionen Euro sanktioniert werden.

Auch die Handreichung zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der Bekleidungs- und Schuhindustrie der OECD fordert explizit, dass Arbeitnehmervertretungen aktiv in die Überprüfung von Produktionsstätten, die Erstellung von Korrekturplänen, die Kontrolle von Fortschritten und die Entwicklung von Beschwerdemechanismen eingebunden werden. Das öffnet wichtige Räume, die lokale Gewerkschaften nutzen können, um gegenüber globalen und nationalen Unternehmen als Partner bei der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht anerkannt zu werden. Der Begriff der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht am Arbeitsplatz kann nur dann als Paradigmenwechsel weg vom alten gescheiterten CSR-Konzept gelten, wenn es gelingt, Vereinigungs- und Tariffreiheit als zentrale Methode zu ihrer Durchsetzung zu verankern.

Die Diskussion in der ILO ist daher nur ein Baustein, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten menschenwürdig zu gestalten. Dabei wird man in einer drittelparitätischen Struktur nur zu richtungsweisenden Veränderungen kommen, wenn die Arbeitgebervertreter durch politischen Druck in den Produktions- und Konsumentenländern erleben, dass der Status quo keine Option mehr ist. Dafür braucht es grenzübergreifende gewerkschaftliche Solidarität und Mobilisierung sowie breite zivilgesellschaftliche Allianzen.

Tandawe Gross und Frank Hoffer

 Die Kommentatoren sind Mitarbeiter der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf

 Das ILO-Aktionsprogramm: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_489033.pdf



„Das Problem ist geblieben“

In Bangladesch werden TextildesignerInnen inhaftiert, weil FabrikarbeiterInnen höhere Löhne fordern. Nur durch internationalen Druck und weil namhafte Modefirmen einen wichtigen Gipfel boykottieren, kommen sie wieder frei. Von mehr Geld ist bislang nicht die Rede.

Wenn es um mehr Transparenz in der Lieferkette geht, steht kaum eine Branche so sehr unter Beobachtung wie die Textilindustrie. Als vor fast vier Jahren das Rana Plaza in Bangladesch einstürzte und Tausende Menschen unter sich begrub, war die Empörung weltweit groß. Tatsächlich schärfte sich das Bewusstsein für die schlechten Arbeitsbedingungen in einer Branche, die von den Auftragswünschen westlicher Modefirmen getrieben ist.

Im Mai 2013 schlossen die ersten Markenfirmen und -händler ein Brandschutzabkommen mit den internationalen Gewerkschaftsdachverbänden IndustriAll und UNI, inzwischen haben 215 Unternehmen unterzeichnet. Auch die Arbeitssicherheit verbesserte sich an vielen Orten. Doch nach wie vor verdienen die NäherInnen viel zu wenig Geld.

Im Dezember gingen deshalb in Ashulia in der Nähe von Dhaka tausende ArbeiterInnen für höhere Löhne auf die Straße. Arbeitgeber und Behörden reagierten hart. Mindestens 35 GewerkschafterInnen und Beschäftigte wurden verhaftet, Gewerkschaftsbüros geschlossen, rund 1.500 Menschen verloren ihre Jobs. Die Repressionen sorgten weltweit für Empörung. Mit einem gemeinsamen Appell forderten Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und Handelsverbände die Freilassung der Festgenommenen und mehr Rechte für die

FabrikarbeiterInnen. In 16 Städten weltweit demonstrierten tausende UnterstützerInnen vor den Botschaften Bangladeschs.

Doch erst nachdem mehrere namhafte Modefirmen wie H&M, Next, Tchibo, Inditex und C&A ihre Teilnahme an einem internationalen Textilgipfel in der Hauptstadt Dhaka im Februar absagten, lenkten Arbeitgebervereinigungen und Behörden ein – wenige Stunden vor Beginn des Branchentreffs. In einer schriftlichen Vereinbarung mit IndustriAll sagten sie zu, inhaftierte GewerkschafterInnen frei zu lassen und entlassene ArbeiterInnen wieder einzustellen. Der Gipfel gilt als Aushängeschild der Branche – Händler, Lieferanten, Geschäftsleute aus der Textilindustrie präsentierten sich dort. Eröffnet wurde er von Premierministerin Hasina Wajed.

Man sei besorgt über die Festnahme von Gewerkschaftsmitgliedern und Menschen, die sich für Arbeitsrechte einsetzen, heißt es in einer Stellungnahme des Modekonzerns C&A. Die Firmenleitung forderte, den Schutz von Arbeitsrechten zu gewährleisten. Man setze auf die Zusammenarbeit von Textilfirmen, den Zulieferern vor Ort, den Behörden und Unterstützerorganisationen.

IndustriAll-Generalsekretär Valter Sanchez bezeichnete die Vereinbarung als wichtigen Sieg für die Textilarbeiter in Bangladesch. Sie sende ein starkes Signal an die Industrievertreter und könne der Beginn eines konstruktiven Dialogs sein, sagte er. „Doch das Problem, warum die Unruhen Ende des vergangenen Jahres ausbrachen, besteht nach vor.“ Tatsächlich tauchen in der Vereinbarung keine Zusagen für mehr Geld auf. Die Beschäftigten in den Textilfabriken hatten eine Lohnerhöhung von 5.300 Taka auf umgerechnet rund 180 Euro pro Monat gefordert.

Trotzdem begrüßt auch Berndt Hinzmann vom Inkota-Netzwerk die Vereinbarung. Den Weg dorthin habe der gemeinsame Druck von Gewerkschaften, Clean Clothes Campaign und der Wirtschaft geebnet. Aber er bleibt skeptisch. „Jetzt müssen die Regierung und die Arbeitgebervereinigungen beweisen, dass sie sich an die Verabredungen halten“, sagt er. Dazu gehört für ihn, dass die wegen der Proteste Entlassenen wieder zu gleichen Bedingungen eingestellt werden, aber auch, dass die Löhne erhöht werden.

Auch Franziska Korn von der SPD-nahen Friedrich-Ebert-Stiftung spricht nur von einem Teilerfolg. Korn, die für das Landesbüro der Stiftung in Bangladesch arbeitet, betont, dass einiges beim Gesundheits- und Sicherheitsschutz passiert sei. Aber auch das nationale Arbeitsrecht müsse mit den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation konform sein. Dazu gehöre die Vereinigungsfreiheit – auch in sogenannten Sonderwirtschaftszonen wie in Chittagong, der zweitgrößten Stadt Bangladeschs. Dort können bisher keine Gewerkschaften gegründet werden.

Hinzmann sieht die Modefirmen stärker in der Pflicht, ihren Beitrag zu leisten. Aber auch die Bundesregierung müsste mehr tun. Zum Beispiel mit einem „wirkungsvollen Bündnis für nachhaltige Textilien“. Dem von Bundesentwicklungsmini-



Foto: © National Garments Workers Federation – NGWF

Jahrestag Rana Plaza: Kranzniederlegung

nister Gerd Müller (CSU) initiierten Bündnis haben sich bisher mehr als 170 Firmen, Verbände, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen angeschlossen. Müller setzt allerdings auf Freiwilligkeit. Nur wenn die Wirtschaft mitzieht, werden sich auch die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette ändern, betont der Minister immer wieder. Der erfolgreiche Boykott von Dhaka könnte das bestätigen.

Tanja Tricarico



Die Autorin ist Journalistin und lebt in Berlin.



Hintergrundinformationen zum Protest der Gewerkschaften in Bangladesch: www.industrialall-union.org/bangladesh-elements-of-a-successful-campaign

Textilbündnis Webseite: www.textilbuendnis.com/de/startseite/das-textil-buendnis

Brandschutzabkommen: <http://bangladeshaccord.org>



Foto: Gerry Popplestone/flickr, CC BY-NC-ND 2.0

Schwere Arbeit, wenig Geld



Clever klagen gegen KiK

Etwas Entschädigung, ein paar müde Worte – dabei lassen es die Konzerne an der Spitze der Lieferkette bei Katastrophen am unteren Ende gern bewenden. Vier Pakistaner wollen das ändern und ziehen den Discounter KiK in dessen Heimatland vor den Kadi.

Das Dortmunder Landgericht sucht derzeit einen Gutachter, der sich mit dem pakistanischen Recht auskennt und das mit der deutschen Rechtslage in Verbindung bringen kann. Auf dieser Grundlage werden deutsche Richter einen juristisch außergewöhnlichen Prozess führen. Es geht um den Brand in einer pakistanischen Textilfabrik vor viereinhalb Jahren, bei dem 260 Menschen starben und 32 verletzt wurden. Es war der schwerste Industrieunfall, den es bisher in dem asiatischen Land gegeben hat.

Verzweiflung aus oberen Stockwerken. Wenige Wochen zuvor hatte eine italienische Firma die Fabrik mit dem internationalen Güte-Siegel SA 8.000 zertifiziert, das anständige Arbeitsbedingungen bestätigt. Strafrechtliche Ermittlungen dazu wurden inzwischen eingestellt.

Dem heute 27-jährigen Muhammad Hanif gelang es, dem Tod zu entkommen, indem er einen Teil der Lüftungsanlage aus der Wand herausbrach und durch das Loch hinausprang. Doch wegen einer Rauchvergiftung hat er chronische Schmerzen in der Brust, schwere Atemnot und Lähmungserscheinungen. Nie wieder wird der Maschinenbediener seiner Lieblingsbeschäftigung nachgehen können: Tanzen. Zusammen mit anderen Betroffenen und Hinterbliebenen gründete er den Geschädigtenverband Balida Factory Fire Affectees Association.



Die Fabrik nach dem Brand

Dass die Richter den Fall annahmen, sei „überaus bedeutsam, weil es Managern signalisiert, dass sie Menschenrechtsverletzungen in der Wertschöpfungskette in ihre Risikobewertung einbeziehen müssen“, kommentiert Frank Zach, DGB-Referatsleiter für internationale Gewerkschaftspolitik. Das Thema werde nun immer wieder in den Medien auftauchen, der Imageschaden für KiK sei gewaltig und wirke abschreckend auf andere Textilhändler, hofft er.

Dass in diesem Fall ein deutsches Gericht pakistanisches Recht studieren und anwenden muss, liegt an einer EU-Verordnung. Sie besagt, dass Schadenersatzforderungen, die sich aus „unerlaubten Handlungen“ ergeben, in der Regel nach den Gesetzen des Landes zu beurteilen sind, in dem der Vorfall stattgefunden hat. Der Gerichtsgutachter wird mehrere Monate Zeit bekommen, um seine Expertise zu erstellen, vermutet der für Presse zuständige Richter am Dortmunder Landgericht Thomas Jungkamp. Sollte seine Stellungnahme nicht eindeutig ergeben, dass eine Haftung im vorliegenden Fall grundsätzlich ausgeschlossen ist, werde sich der Prozess wahrscheinlich lange hinziehen. Schließlich muss die zuständige Kammer dann Tatbestände prüfen und Zeugen vernehmen, die entweder eingeflogen oder in der deutschen Botschaft in Pakistan vernommen werden müssten.

Juristin Claudia Müller-Hoff von ECCHR ist optimistisch, dass es zur Beweisaufnahme kommen wird. Das pakistanische Recht unterscheide sich in diesem Fall nicht stark von deutschen Regelungen. Sollten die vier Kläger am Ende Recht bekommen, hätten die anderen Opfer zwar nicht mehr die Chance nachzuziehen, weil der Fall dann verjährt sei. Doch es gehe der Balida Factory Fire Affectees Association auch nicht in erster Linie ums Geld, sondern um Grundsätzliches. „Sie wollen ein Beispiel schaffen.“

Annette Jensen

Die Autorin ist Journalistin und lebt in Berlin.



Marsch für Entschädigung in Karatschi

Hauptkunde von Ali Enterprises war der deutsche Discounter KiK, dessen Firmenzentrale in Bönen im nordrhein-westfälischen Landkreis Unna angesiedelt ist. Geklagt haben ein unmittelbar Betroffener sowie drei Angehörige von Todesopfern. Sie verlangen jeweils 30.000 Euro Schmerzensgeld. Das European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) und medico international unterstützen die Kläger, die durch den Fachanwalt Remo Klinger aus Berlin vertreten werden.

Am 11. September 2012 war in dem mehrstöckigen Fertigungsgebäude, das im Stadtteil Balida der 13-Millionen-Metropole Karatschi stand, Feuer ausgebrochen. Weil die Fenster vergittert und Notausgänge verschlossen waren, verbrannten und erstickten viele ArbeiterInnen qualvoll, manche stürzten sich in ihrer

KiK hatte direkt nach dem Brand eine Million US-Dollar Soforthilfe gezahlt. 2014 legte der Discounter dann ein Entschädigungsangebot von zunächst 1.000 US-Dollar pro Person vor, er wollte aber weder Schmerzensgeld zahlen noch rechtlich eine Verantwortung übernehmen. Die Selbsthilfeorganisation wies die Offerte deshalb zurück und bestimmte vier Personen, die im März 2015 in Dortmund gegen den Konzern Klage einreichten.

Im September 2016 entschied das Dortmunder Landgericht, den vier Klägern Prozesskostenhilfe zu gewähren und den Fall zu verhandeln. KiK erklärte sich bereit, für Lohnausfälle, ärztliche Behandlungen und Rehamaßnahmen 5,15 Millionen Dollar zu zahlen. Die Verhandlungen unter Vermittlung der Internationalen Arbeitsorganisation hatten sich bis dahin ewig hingezogen.

Foto: © National Trade Union Federation Pakistan – NTUF

Foto: © medico international e. V./Holger Priedemuth



Die Arbeit machen Flüchtlingskinder

In türkischen Textilfabriken nähen syrische Flüchtlinge illegal Textilien für europäische Modemarken. Offizielle Vereinbarungen über Löhne, Arbeitszeiten und Krankenversicherung werden so unterlaufen. Doch nun denken die ersten Unternehmen um.

„Wenn einem von uns hier irgendwas passiert, werfen sie uns weg wie ein Stück Stoff.“ Mit diesen Worten beschrieb ein syrischer Flüchtling gegenüber einem Filmteam der BBC seine Arbeitsbedingungen in einer Istanbuler Textilfabrik. Er war zuvor in einem der einschlägigen Viertel, wo viele arme Flüchtlinge leben, auf der Straße angesprochen worden. Man offerierte ihm einen Job in einer Textilfabrik, und da er keinerlei Alternative für sich sah, akzeptierte er trotz übler Bedingungen.

Syrische Flüchtlinge, die in kleinen, kaum kontrollierten Textilfabriken illegal beschäftigt werden, sind ihrem Arbeitgeber ausgeliefert. Sie arbeiten 12 Stunden am Tag für einen Hungerlohn, der in der Regel weit unter dem türkischen Mindestlohn von 320 Euro pro Monat liegt. Wenn sie körperlich erledigt sind, werden sie rausgeworfen und durch andere Flüchtlinge ersetzt. Selbst viele Kinder schuften illegal in den Textilklitschen, um zum Unterhalt ihrer Familien beizutragen. Die BBC-Reporter fanden heraus, dass die kleinen Textilfabriken als Subunternehmen für größere

türkische Firmen arbeiten, die wiederum häufig Zulieferer für internationale, global agierende Konzerne sind. Konfrontiert mit den Bildern der BBC-Recherche erklärten die PR-Abteilungen der britischen Konzerne Marks&Spencer und Asos, dass sie keine Ahnung gehabt hätten, dass ihre türkischen Vertragsfirmen die Aufträge an Subunternehmen weitergäben, in denen die offiziell getroffenen Vereinbarungen über existenzsichernde Löhne, eindeutige Arbeitszeitregelungen und Krankenversicherungen für die Angestellten systematisch unterlaufen werden.

Aber nicht nur britische Firmen fielen den BBC-Leuten auf, sondern auch der spanische Textil- und Bekleidungsriese Inditex, der Mutterkonzern von Zara, Mango und anderen Weltmarken. Inditex verwies darauf, bereits selbst bei einem Kontrolldurchgang Missstände festgestellt und den Auftragnehmern bis Ende 2016 Zeit gegeben zu haben, sie abzustellen.

Eine türkische Journalistin von „Hürriyet“, Melis Alphan, ist den Versprechen nachgegangen, die Firmen wie Inditex und H&M abgegeben haben. Sie schrieb unlängst, es gebe zwar nach wie vor kleine Textilfabriken, in denen auch illegale Flüchtlinge oder Kinder beschäftigt würden, weil die internationalen Auftraggeber ihre Vorgaben nicht selbst überprüften und deshalb die Bedingungen „nur auf dem Papier“ in Ordnung seien. Doch bei den Großen wie Inditex und H&M habe sich etwas getan. So arbeite Indi-

tex seit kurzem mit dem türkischen Verein zur Unterstützung von Flüchtlingen, Mülteci Destek Dernige, kurz: MUDEM, zusammen. Mitglieder dieser NGO besuchten dann die Produktionsstätten. Wenn sie dort Flüchtlinge anträfen, redeten sie mit diesen, klärten sie über ihre Rechte auf und drängten darauf, dass sie wenigstens den Mindestlohn bekämen. Sonst informierten sie die Auftraggeber. Kinder bekämen von Inditex Geld, damit sie zur Schule gehen könnten.

Der Erfolg hält sich aber in Grenzen. Laut Alphan hat MUDEM in den letzten Monaten gerade einmal neun Kinder zur Schule gebracht, für 50 Syrer erwirkte der Verein eine offizielle Arbeitserlaubnis. Zudem schreibt sie: „Es gibt nach wie vor viele internationale Textilkonzerne, die ihre Augen vor der Ausbeutung von Flüchtlingen verschließen.“

*„Nur gewerkschaftliche
Organisierung hilft weiter.“*

Kemal Özkan arbeitet für IndustriAll in Genf, den internationalen Dachverband der Industriegewerkschaften. „Offiziell“, sagt er, „sind in der türkischen Textilindustrie eine Million ArbeitnehmerInnen beschäftigt“. Tatsächlich seien es mehr als 2,5 Millionen, „das heißt der Graubereich nicht offiziell registrierter Beschäftigter, die ohne Sozialversicherung arbeiten, beträgt 1,5 Millionen Menschen“. Darunter sind nach Studien ungefähr 40- bis 50.000 syrische Flüchtlinge.

Sie werden alle schlecht bezahlt. „Einzig gewerkschaftliche Organisation hilft da weiter“, sagt Özkan. „In Betrieben, in denen die Gewerkschaft Tekstil-Is stark ist, liegen die Löhne 30 bis 40 Prozent über dem Mindestlohn.“ Deshalb versuchten die Konzerne häufig auch mit illegalen Mitteln zu verhindern, dass die Gewerkschaft in ihren Betrieben Fuß fassen kann.

„Einer dieser Konzerne“, so Özkan, „ist das deutsche Label Hugo Boss“. Hugo Boss lässt in der Türkei nicht nur im Auftrag arbeiten, sondern besitzt in Izmir sogar eine eigene Fabrik mit 4.000 Arbeitern. „Dort wurden Arbeiter, die sich in der Gewerkschaft organisieren wollten, rausgeschmissen. Wir arbeiten noch daran.“ Özkan Fazit: „Solange 1,5 Millionen Menschen im informellen Sektor ohne richtige Verträge und ohne gewerkschaftlichen Schutz arbeiten, werden dort Hungerlöhne gezahlt und 60 Stunden in der Woche gearbeitet.“

Jürgen Gottschlich

Der Autor ist Journalist und lebt in Istanbul.



Foto: Travel Aficionado / flickr, CC BY-NC-ND 2.0

Wichtiges Standbein des türkischen Exports: Textilindustrie



Solidarität im Saftladen

In deutschen Supermärkten steht Orangensaft im Regal, der in São Paulo hergestellt wird. Schwächstes Glied in der Zulieferkette sind die PflückerInnen, die willkürlich berechnete Löhne erhalten und unter hohem Risiko arbeiten. Dagegen haben sich Beschäftigte entlang der Lieferkette organisiert und im ExChains-Netzwerk Orangensaft zusammenschlossen.

Stundenlanges Orangenpflücken mit einem kiloschweren Sack am Körper, oft in mehreren Metern Höhe, ohne Schutzkleidung. Kaum freie Tage, Überstunden, Hungerlöhne. 2013 haben die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die Christliche Initiative Romero (CIR) in einer Studie aufgedeckt, wieviel Ausbeutung in den O-Säften steckt, die in deutschen Supermärkten angeboten werden.

Arbeit ohne Schutzkleidung, kaum freie Tage, Überstunden, Hungerlöhne

„Die Arbeiter werden täglich auf unwürdige Weise behandelt“, zitierten die Autoren einen Orangenpflücker. Das soll sich ändern: In einem Orangensaft-Netzwerk haben sich ArbeiterInnen entlang der Saftwertschöpfungskette zusammengetan, um gemeinsam vorzugehen – in Brasilien und in Deutschland. Hierzulande engagieren sich ver.di und das internationale Gewerkschafternetzwerk Transnationals Information Exchange (tie) für die Kooperation.

Die Deutschen sind im Safttrinken Weltmeister: Pro Kopf genehmigten sie sich 2015 33 Liter, davon 7,6 Liter Orangensaft. Der kommt meist aus Brasilien, der lateinamerikanische Staat ist der größte Importeur in die EU. 736.000 Tonnen O-Saft-Konzentrat und 688.000 Tonnen Direktsaft finden jährlich ihren Weg aus Brasilien hierher. Die Branche dort konzentriert sich auf nur wenige Konzerne, erklärt tie-Mitarbeiter Heiner Köhnen. Drei große Player bestimmten den Markt. „Die Monopolkonstitution ist also anders als etwa im Textilbereich“, sagt Köhnen. In der Textilindustrie haben seine KollegInnen und er schon Erfahrung mit dieser Form von internationaler Zusammenarbeit: Seit 15 Jahren bringen tie und ver.di im ExChains-Netzwerk etwa Textilarbeiterinnen aus Bangladesch mit deutschen Beschäftigten aus dem Textileinzelhandel zusammen.

„Wir wollen voneinander lernen“, sagt Köhnen auch über das Orangensaftnetzwerk. Das Projekt versteht sich als Kooperation, von der die Deutschen nicht weniger profitieren als die Brasilianer. Probleme genug gibt es schließlich auch am hiesigen Ende der Wertschöpfungskette. Prekarisierung und Arbeitsverdichtung im deutschen Einzelhandel sind nur zwei davon. „Die brasilianischen Kollegen sagen: Kommt, Arbeitsschutz ist bei euch in Deutschland auch ein Thema“, so Köhnen.

Gegründet hat sich das Netzwerk 2015, als eine Gruppe deutscher BetriebsrätInnen nach Brasilien reiste. Dabei ging es auch in die Orangeraine im Bundesstaat São Paulo. Dort arbeiten viele MigrantInnen aus dem Nordosten und aus der ländlichen Umgebung. Meist werden sie fern von zu Hause eingesetzt. Die Plantagenbesitzer transportieren sie mit Bussen zu 100 Kilometer entfernten Apfelsinenplantagen, sagt Köhnen. Das erschwere ihnen die gewerkschaftliche Organisation.

In der Regel haben die PflückerInnen nur Saisonverträge für die Erntezeit. Also arbeiten sie unter hohem Druck, um in der nächsten Ernte wieder arbeiten zu dürfen – auch wenn es ein Knochenjob ist, bei dem sie meist ohne Schutzkleidung in pestizidgesprühten Orangengärten hantieren. „Man arbeitet sehr viel – und verdient sehr wenig“, fasst eine Pflückerin in einem Videoporträt

für ver.di zusammen. Laut den für die Studie Befragten ist die Bezahlung zudem intransparent, das Abwiegen der jeweiligen Ernte finde ohne die ArbeiterInnen statt. Das Orangensaftnetzwerk ist noch am Anfang, sagt Köhnen. Aber es will öffentlich präsent werden. Gemeinsame Aktionen der Gruppen in Brasilien und Deutschland sind geplant, Wissen wird ausgetauscht. Die brasilianischen Kollegen sind dabei, Multiplikatoren vor Ort zu schulen und die Arbeitsplätze zu untersuchen. In Zukunft wollen sie regelmäßig konkrete Forderungen erarbeiten, die über allgemeine Fragen wie die Abschaffung sklavenähnlicher Arbeit hinausgehen.

„Arbeitsschutz ist bei Euch in Deutschland auch ein Thema“, sagen die brasilianischen Kollegen

Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Unternehmen seien in Brasilien jedoch in der Regel sehr schwer zu erreichen, erklärt Köhnen. Da kommen die deutschen KollegInnen ins Spiel. Sie wollen versuchen, mithilfe deutscher Unternehmen und der Zivilgesellschaft Druck zu machen. „Wir sind in Gesprächen mit der AIJN, einer Plattform europäischer Fruchtsaftunternehmen und haben vor, Gewerkschaften und Unternehmen entlang der Zulieferkette überhaupt erst einmal an einen Tisch zu bringen“, sagt Köhnen. „Auf dieser Ebene unterstützen das auch Rewe und Lidl/Kaufland.“

Eva Oer

Die Autorin ist Journalistin und lebt in Berlin.



Infografik: Wer verdient wieviel an einer Tüte O-Saft?

DER KOMMENTAR
LIEFERKETTEN: INTERN. DRUCK
LIEFERK.: RECHTSWEG
LIEFERK.: SELBSTKONTROLLE
LIEFERK.: NETZWERKE
AUS DEN PROJEKTEN
IN KÜRZE



Auf der Suche nach den Nadelöhren

„Gute Arbeit entlang der Wertschöpfungskette“ heißt das gerade gestartete Programm des DGB Bildungswerk BUND. Wie organisiert man eine effektive Gegenmacht zu den Multis?

Wer sich schon mal mit Organising oder Arbeitskämpfen beschäftigt hat, kennt das: Entscheidend für den Erfolg ist, wie gut man sich mit dem Unternehmen auskennt, mit dem man es zu tun hat. Wie groß ist es, wieviele Menschen beschäftigt es an wievielen Standorten und wo, wem gehört es, wer finanziert es, wer hat das Sagen? Aber auch: Wo steht es in der Wertschöpfungskette, von wem bekommt es was und an wen wird das dann verkauft? Nicht zu vergessen: Wer sind die Stakeholder?

Die Informationen müssen nicht nur recherchiert, sondern auch systematisch und möglichst anschaulich dargestellt werden. Im Idealfall ergibt dieses sogenannte Mapping eine übersichtliche Grafik mit vielen Verbindungslinien und Pfeilen und interessanten Erkenntnissen – etwa wo in komplexen Wertschöpfungsketten die Nadelöhre sind.

„Wichtig ist, herauszufinden, wo es points of pressure gibt“, sagt Susanne Ludwig, die das Kompetenzzentrum Auslandsprojekte beim DGB Bildungswerk BUND leitet. „Zentren, die man wirkungsvoll bestreiken kann.“ Das ist ein wichtiger Aspekt in dem Projekt „Wertschöpfungsketten im Einzelhandel in Subsahara-Afrika“, das zum gerade gestarteten Programm „Gute Arbeit entlang der Wertschöpfungskette und für international migrierende Hausangestellte“ gehört. Als erstes Oberziel hat das Bildungswerk „die Verbesserung und nachhaltige Sicherung der Arbeitsbedingungen und des Lebensstandards von ArbeiterInnen entlang der Wertschöpfungsketten“ formuliert.

Ziele: Vernetzung, Training,

Erweiterung der Verhandlungsmacht

Gut zwei Drittel des gesamten Umsatzes im Lebensmittelmarkt und nahezu der komplette im offiziellen Lebensmitteleinzelhandel in Subsahara-Afrika entfallen auf nur vier Einzelhandelskonzerne, die beiden größten davon sind der südafrikanische Konzern Shoprite und



Foto: Chris Eason/flickr, CC BY- 2.0

Zum Aussterben verurteilt? Markthalle in Durban

der Afrika-Ableger Massmart des US-Multis Walmart. Diese überwältigende Marktmacht ist erst in den vergangenen gut 20 Jahren entstanden. Die Expansion fand in Wellen statt: Zuerst verkauften die Ketten verpackte Lebensmittel wie Dosenfleisch und -gemüse und Trockenwaren wie Reis und Gewürze. Danach übernahmen sie teilweise verarbeitete Lebensmittel wie Milch und verpacktes Frischfleisch. Inzwischen gehören auch frisches Obst und Gemüse zum Sortiment. Klar, dass traditionelle Märkte und Geschäfte nicht mithalten konnten.

Das Oligopol verschärft den Druck auf die Zulieferfirmen, die diesen wiederum an die Er-

Das Programm

Unter dem Titel „Gute Arbeit entlang der Wertschöpfungskette und für international migrierende Hausangestellte“ hat das DGB Bildungswerk BUND zu Jahresanfang vier Teilprojekte gestartet. Neben dem Einzelhandel in Subsahara-Afrika geht es darin um Wertschöpfungsketten in Lateinamerika, Globale Rahmenabkommen in der Textilbranche in der Türkei und Bangladesch und um Internationale Migration von Hausangestellten.

zeuger weitergeben. Letztlich leiden darunter neben der kleinbäuerlichen Landwirtschaft die Beschäftigten in allen Teilen der Kette: Sie müssen länger arbeiten, erhalten weniger Lohn. Zumindest wenn sie sich nicht wehren können. Immerhin: Dem wachsenden Konzerneinfluss steht in den Konzernen selbst eine nicht schlecht organisierte Belegschaft entgegen. Rund 143.000 Menschen waren 2016 in rund 2.700 Shoprite-Niederlassungen beschäftigt, Massmart hat 424 Shops und rund 45.000 Angestellte. In den vergangenen Jahren streikten immer wieder Beschäftigte an einzelnen Standorten für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen. Außerhalb der Konzerne selbst ist das oft ungleich schwieriger.

Das DGB Bildungswerk BUND will deshalb in Zusammenarbeit mit dem südafrikanischen gewerkschaftlichen Bildungsinstitut Labour Research Services haupt- und ehrenamtliche GewerkschafterInnen aus den beteiligten Ländern und möglichst allen Teilen der Wertschöpfungskette unterstützen. Neben der Vernetzung geht es dabei vor allem darum, Methoden zu trainieren, mit denen sich Bereiche identifizieren lassen, wo „gewerkschaftliche Verhandlungsmacht erweitert werden kann“, also: Wo haben die Unternehmen Schwachstellen, an denen die Beschäftigten mit wenig Aufwand eine starke Wirkung entfalten können?



Foto: Pappelff/flickr, CC BY-NC 2.0

Supermärkte mit verarbeiteten Produkten bedrohen die traditionellen Märkte: Shoprite in Ghana

Der Transfer des Know hows gehört zu den erweiterten Zielen. „Auch die regionalen Strukturen von UNI und anderen globalen Gewerkschaftsverbänden sollen einbezogen werden“, so Ludwig. „Sie können dann auch an die nicht am Projekt beteiligten Mitgliedsgewerkschaften kommunizieren, welche Strategien sich als erfolgreich herausgestellt haben.“ Das Projekt läuft bis Ende 2019.

Beate Willms



Tools für CSR-Risiken in der Lieferkette

Für kleine und mittlere Textilunternehmen wird es einfacher herauszufinden, wo es in ihren Wertschöpfungsketten die größten Risiken gibt, dass Menschen- oder Arbeitnehmerrechte verletzt werden. IndustriAll Europe und der europäische Textilunternehmerverband Euratex haben ein Online-Tool entwickelt, mit dem jede Firma die Schwachstellen entdecken und geeignete Gegenmaßnahmen abfragen kann. IndustriAll Europe-Generalsekretär Luc Triangle spricht von einem „Durchbruch“: „Wir sind die ersten, die ein praktisches Instrument anbieten, mit dem Beschäftigte und Management ihre Situation analysieren und den Risiken vorbeugen können, die ihnen und ihren Kunden am wichtigsten sind.“ Ein solcher Test müsse „Teil der DNA jeden Unternehmens werden“. Zusätzliches Material bietet auch die Industrieländerorganisation OECD mit einem neuen Leitfaden zu den Sorgfaltspflichten in der Wertschöpfungskette.



Mehr Infos: <http://responsiblesupplychain.eu/textile>

<http://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm>

Save the date!

So richtig gefunzt hat das nicht mit der Globalisierung. Statt allgemeiner Wohlstandsgewinne gibt es eine zunehmende Machtverschiebung in Richtung transnationaler Konzerne und eine Umverteilung von unten nach oben. Zeit, dass etwas passiert, sagen DGB, IG Metall, Misereor, Brot für die Welt, Greenpeace und das Forum Umwelt und Entwicklung. Für den 2. Mai 2017 planen sie eine gemeinsame Konferenz „Globalisierung in der Sackgasse – Visionen für den Neustart“ in Berlin.



Online anmelden bis zum 24. April 2017:
www.veranstaltungen.dgb.de/glob

Erneut Gewerkschafter in Honduras ermordet

Honduras bleibt ein gefährliches Land für gewerkschaftliche Arbeit. Am 17. Februar erschossen fünf schwerbewaffnete Männer José de los Santos Sevilla, Lehrer und führendes Mitglied der indigenen Tolupán-Gemeinschaft in seinem Haus in der Region Montaña de la Flor vor den Au-

gen seiner Familie. Die polizeilichen Ermittlungen konnten bisher weder Zusammenhänge noch Tatverdächtige ermitteln. Der Beauftragte der honduranischen Regierung für Menschenrechte, Roberto Herrera Cáceres, fordert nun spezielle Schutzmaßnahmen für die Bewohner zweier Gemeinden dieser Region. Nach Aussagen des Regierungsfunktionärs mussten deren Kinder bereits wegen vorheriger bedrohlicher Vorfälle der Schule fern bleiben. Die Tolupán-Gemeinden sehen sich mit territorialen Konflikten durch illegalen Holzeinschlag und Bergbautätigkeiten nationaler und transnationaler Unternehmen konfrontiert. Der Mord an Sevilla ereignete sich knapp ein Jahr nach der Ermordung der Menschenrechtsaktivistin Berta Cáceres.

Mehrheit der Frauen will arbeiten

70 Prozent der Frauen und 66 Prozent der Männer weltweit wollen, dass Frauen einer bezahlten Arbeit nachgehen können – jeweils mehr als doppelt so viele wie befürworten, dass Frauen zu Hause bleiben. Der Trend gilt auch für Länder mit traditionell niedriger Frauenerwerbsquote wie die Arabischen Staaten. Das zeigt ein neuer Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation ILO mit dem Titel „Für eine bessere Zukunft für Frauen und Arbeit: Stimmen von Frauen und Männern“. Die Erkenntnisse basieren auf einer repräsentativen Erhebung mit rund 149.000 Befragten in 142 Ländern. Interessant vor allem: Von den 70 Prozent der Frauen zählt die Mehrheit aktuell nicht zur Erwerbsbevölkerung. Die Umfrage bietet auch Material zum Beitrag von Frauen zum Haushaltseinkommen und zur Vereinbarung von Familie und Beruf. Wie wiederum eine Arbeitswelt aussehen kann, die die besonderen Bedürfnisse von Frauen berücksichtigt, zeigt darüber hinaus der Oxfam-Report „An economy that works for women“.



Mehr Infos: www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm

www.oxfam.org/en/research/economy-works-women



Foto: Joepietje/flickr, CC BY-NC 2.0

Vierorts müssen Frauen für ihre Rechte kämpfen

Filmtipp „Gaza Surf Club“

Die junge Generation gilt in vielen Ländern der Welt als eine verlorene. Ihr Alltag ist geprägt von Losigkeiten: Arbeitslosigkeit, Perspektivlosigkeit, Bindungslosigkeit. Besonderer Brennpunkt: der nahe Osten. Wie kommt man aus dieser Stimmung heraus? Die Filmemacher Philip Gnad und Mickey Yamine porträtierten in ihrem Dokumentarfilm „Gaza Surf Club“ eine Gruppe Jugendlicher im Gazastreifen, die sich ein wenig Normalität erhalten will und auf ihre ganz eigene Art gegen den Wahnsinn protestiert: Sie gehen surfen und zeigen dabei, dass auch sie die gleichen Träume und Wünsche haben wie andere junge Menschen auf der ganzen Welt. Ein interessantes Gegenbild zu Hamas-Beerdigungen und steinwerfenden Jugendlichen, die das Bild dieser Region in den Fernsehnachrichten bestimmen.



Kinostart am 30. März 2017, www.gazasurfclub.de



Foto: © Little Bridge Pictures/WDR

Sie wollen dem Wahnsinn davonsurfen

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk e.V.
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführerin: Claudia Meyer
Verantwortlich: André Edelhoff
Redaktion: Hanna Gersmann, Beate Willms
Satz: Achim Konopatzki

DGB Bildungswerk BUND
Nord|Süd-Netz
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Tel.: 0211/4301-329
Fax: 0211/4301-500
nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de

www.dgb-bildungswerk.de
www.nord-sued-netz.de

Der Herausgeber ist für den Inhalt allein verantwortlich.
Die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH und dem BMZ wieder.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL im Auftrag des

BMZ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung



TTIP, CETA und EPA: Welche Auswirkungen hat der weltweite Handel mit Waren und Dienstleistungen und wer profitiert davon?

Selten stand die internationale Handelspolitik so im Rampenlicht, wie heute. Alle sehen sich als Betroffene der geplanten EU Freihandelsabkommen. Auch die Gewerkschaften kritisieren seit langem die geplante Ausgestaltung der Abkommenn – die Vernachlässigung von ArbeitnehmerInnenrechten und die Sonderklagerechte für Investoren. Im Seminar nehmen wir Freihandelsabkommen und die Handelspolitik allgemein unter die Lupe. Woher kommen die Bedenken gegen TTIP, CETA und TiSA? Was sind die Befürchtungen aus ArbeitnehmerInnen-, Umwelt-, und Verbraucherschutzsicht? Welche Auswirkungen gibt es für Länder des globalen Südens?

Link zum Seminar

www.forum-politische-bildung.de/forum/seminar/317463146



Nachhaltigkeit versus Wachstum – Welche Veränderungen und alternative Produktionsweisen sind in unserer Wirtschaft möglich?

Die Was bedeutet eigentlich Nachhaltigkeit? Wie soll ich den Verlauf der Wirtschaft beeinflussen können? Wenn ökologische Ressourcen endlich sind, wie könnte es denn danach weitergehen? Gibt es Alternativen zu Wohlstand durch Wachstum? Die derzeitige Wirtschafts-ideologie (oder -ordnung) stößt immer sichtbarer an ihre Grenzen. Dieses Seminar lädt dazu ein, sich darüber Gedanken zu machen, was Nachhaltigkeit sein kann. Sowohl ökologische, als auch soziale Konsequenzen einer Konsum- und Leistungsorientierung werden spürbar. Sie belasten unsere Umwelt und die physische und psychische Gesundheit der Menschen.

Link zum Seminar

www.forum-politische-bildung.de/forum/seminar/317463149



Foto: Mehr Demokratie/flickr, CC BY-SA 2.0

Veranstaltung

im DGB Tagungszentrum Hattingen
Am Homberg 44–50
45529 Hattingen
Beginn: 11.06.2017, 19:00 Uhr
Ende: 16.06.2017, 12:30 Uhr

Hinweis

– Bildungsurlaub
– Kostenbeteiligung: 150,- €

ONLINEANMELDUNG

www.forum-politische-bildung.de/forum/veranstaltungen/online-anmeldung; Seminarcode: TCC 317463146



Foto: Michaela/flickr, CC BY-NC-ND 2.0

Veranstaltung

im DGB Tagungszentrum Hattingen
Am Homberg 44–50
45529 Hattingen
Beginn: 09.07.2017, 19:00 Uhr
Ende: 14.07.2017, 12:30 Uhr

Hinweis

– Bildungsurlaub
– Kostenbeteiligung: 160,- €
– Mit Exkursion ins Ruhrgebiet

ONLINEANMELDUNG

www.forum-politische-bildung.de/forum/veranstaltungen/online-anmeldung; Seminarcode: AWI 317463149



2016

Moderne Sklaverei. Nicht tolerierbar, nicht akzeptabel und nicht verhandelbar

Nach Zahlen der ILO leben heute global mehr als 21 Millionen Menschen in Sklaverei, sklavereiähnlichen Bedingungen und Zwangsarbeit. Das heißt, dass zu einem einzigen Zeitpunkt in der Geschichte mehr Menschen betroffen sind als insgesamt während drei Jahrhunderten transatlantischen Sklavenhandels.

In Europa – ja, auch hier – leben in absoluten Zahlen die meisten SklavInnen in der Türkei: 185.500 Menschen. Dahinter verbirgt sich eine hohe Anzahl an Kinderheiraten, Zwangsarbeit und Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung. Auch in Polen ist moderne Sklaverei relativ stark verbreitet, die zum Teil auf der Ausbeutung billiger Arbeitskräfte aus anderen osteuropäischen Staaten sowie aus Südostasien basiert. In Deutschland findet sie vor allem in Form von Arbeitsausbeutung und Zwangsprostitution statt. Das fordert uns Gewerkschaften heraus.



Broschüre DIN A4, 76 (78) Seiten

- Online-Flipbook zum Durchblättern (78 S.)
- Bestellung der Printausgabe
- PDF-Download

2014

Kernarbeitsnormen der ILO – Gute Arbeit weltweit!

Jeder zweite Arbeitsplatz, der heute in Deutschland entsteht, ist prekär, das heißt: sozial und arbeitsrechtlich nicht abgesichert und oft nicht existenzsichernd. Es handelt sich um befristete oder erzwungene Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Arbeit mit Werkverträgen oder auch Arbeit im informellen Sektor. Weltweit müssen bereits bis zu 30 Millionen Menschen unter sklavenähnlichen Bedingungen arbeiten. Besonders gefährdet, in solche Arbeits- und Ausbeutungsverhältnisse hineinzurutschen, sind Frauen und junge Menschen, sogar Kinder.

Wie Menschen damit leben, was lokale und globale Handlungsoptionen, wer die Akteure sein können, um diesen massiven Trend zur Prekarisierung zu stoppen und umzudrehen, fasst die Broschüre „Kernarbeitsnormen der ILO – Gute Arbeit weltweit!“ zusammen.



Broschüre DIN A4, 60 Seiten

- Online-Flipbook zum Durchblättern
- Bestellung der Printausgabe
- PDF-Download

2015/2016

Ohne Not flieht niemand! Flucht – Asyl – Migration und Menschenrecht heute

Warum verlassen Menschen ihre Heimat, wandern aus, fliehen? Und was ist der Anteil der Länder des Nordens daran? Wie organisiert man eine humanitäre Aufnahme von Geflüchteten, wie sieht eine ernstzunehmende Integration aus? Im öffentlichen Diskurs sind diese Fragen längst von neuen Abschottungsstrategien in den Hintergrund gedrängt worden. Das DGB Bildungswerk BUND will sie mit dieser Broschüre wieder in den Mittelpunkt rücken.

Unter dem Titel „Ohne Not flieht niemand. Flucht – Asyl – Migration und Menschenrecht heute“ geht es darin um die Ursachen von Flucht und Vertreibung sowie den Zusammenhang zwischen Migration und nachhaltiger Entwicklung. Asylpolitik und die Migrationsagenda der EU werden kritisch analysiert und Alternativen aufgezeigt.



Broschüre DIN A4, 60 Seiten

- Online-Flipbook zum Durchblättern
- Bestellung der Printausgabe
- PDF-Download

2012/2013

Weltweiter Verteilungskampf um Ressourcen – Rohstoffe, Wasser, Energie

Unverhohlen verfolgt die Europäische Kommission mit ihrer Rohstoffinitiative von 2008 (Raw Materials Initiative) einen neoliberalen, den Interessen der Wirtschaft dienenden Kurs. Europa droht, sich damit in die Phalanx der ökonomisch aggressiven, einseitig auf Versorgungssicherheit ausgerichteten Staaten einzureihen. Damit unterscheidet es sich nur noch graduell von Staaten wie China, den Vereinigten Staaten und Kanada. Neben den Ländern agieren zunehmend auch die privaten Unternehmen in dem großen Spiel.

Mit ihren privaten wie staatlichen Rohstoffaguren beuten sie im globalen Stil und im Einklang mit den nationalen Macht- und Geldeliten deren nationale Ressourcen zu Ungunsten der lokalen Bevölkerung aus.



Broschüre DIN A4, 60 Seiten

- Online-Flipbook zum Durchblättern
- Bestellung der Printausgabe
- PDF-Download