



NEWSLETTER

NORD|SÜD *news* IV/2017



Foto: © IndustriALL

Werden Tarifverträge mit existenzsichernden Löhnen bald auch Realität für Textilarbeiter_innen in den Lieferländern?

Living Wage: ACT in der Textilindustrie

Living Wage als großes gemeinsames Ziel

Löhne, von denen sich gut leben lässt, ohne dass Überstunden notwendig wären: Dieser Wunsch schien für Menschen am unteren Ende der Wertschöpfungskette lange unerfüllbar. Aber jetzt macht eine gemeinsame Initiative von IndustriALL und Textilfirmen Hoffnung.

Bei großen Textilhändlern ist die Erkenntnis gereift, dass Billiglöhne und katastrophale Arbeitsbedingungen in der Lieferkette ein Geschäftsrisiko darstellen. Spätestens seit die Fabrik Rana Plaza in Bangladesch 2013 zusammenstürzte und dabei 1.130 Menschen starben, wissen viele Kund_innen, unter welchen Bedingungen ihre Kleidung hergestellt wird. Das hat

ihr Einkaufserlebnis getrübt. Nur deshalb ist heute möglich, was vor wenigen Jahren noch ausgeschlossen schien: eine Zusammenarbeit des globalen Gewerkschaftsverbands IndustriALL mit Firmen wie H & M, Tchibo und Inditex.

Das gemeinsame Ziel: Sie wollen in den Lieferländern Arbeitsbedingungen und Löhne durchsetzen, die die Gesundheit der Beschäftigten nicht ruinieren und ihnen ermöglichen, ihre Existenz auch ohne Überstunden zu sichern. Bisher betragen die Lohnkosten der Näher_innen durchschnittlich 0,5 bis 3 Prozent des späteren Verkaufspreises. Um dorthin zu kommen, gründeten Textilersteller und -händler die Stiftung ACT (Action, Collaboration, Transformation –

Weiter auf Seite 2



Inhalt

Living Wage

- | ACT in der Textilindustrie: Living Wage als großes gemeinsames Ziel S. 1f
- | Der Kommentar: Wir brauchen einen globalen Weg! S. 3
- | Fairer Handel: „Eigentlich eine Aufgabe von Politik und Wirtschaft“ S. 4
- | Malawi Tea 2020: Beim Tee vorbildlich S. 5
- | Großbritannien: Verwirrspiel mit Begriffen S. 6
- | Aus den Projekten: „Weniger in Konkurrenz denken“ S. 7

In Kürze

- | Für eine ILO-Konvention plus Empfehlung; Tödliche Jobs in Spielzeugfabriken; Mehr Umweltschutz und Gute Arbeit; Aufgedeckt: Migranten in Libyen verklavt; Irak ratifiziert Vereinigungsfreiheit S. 8

Fortsetzung von Seite 1



Foto: Chhor Sokunthea/World Bank East Asia and Pacific/flickr, CC BY-NC-ND 2.0

Gemeinsame Fahrt zur Textilfabrik – ACT will Sorge dafür tragen, dass Beschäftigte sicher zu ihrer Arbeitsstelle gelangen

Handeln, Zusammenarbeiten, Verändern). Die Vorbereitungen begannen vor drei Jahren, im Dezember 2016 wurde es dann offiziell. „Wir wollen einen Ansatz finden, um gemeinsam eine Hebelwirkung zu erreichen“, sagt Julia Thimm, Nachhaltigkeitsmanagerin bei Tchibo. Alle 17 ACT-Mitgliedsunternehmen haben sich gegenüber dem Gewerkschaftenverbund IndustriALL verpflichtet, auf branchenweite Tarifverträge mit existenzsichernden Löhnen auch in den Lieferländern hinzuarbeiten. Dazu wollen sie ihre Einkaufspraxis verändern.

17 Textilunternehmen haben sich gegenüber dem Gewerkschaftenverbund IndustriALL verpflichtet, auf branchenweite Tarifverträge mit existenzsichernden Löhnen auch in den Lieferländern hinzuarbeiten.

Geschäftsführer der Stiftung ist Frank Hoffer, langjähriger ILO-Experte für Löhne, Arbeitsbeziehungen und Sozialen Dialog. „Das war am Anfang alles nicht so einfach. Inzwischen haben wir eine intensive, echte Zusammenarbeit“, so Thimm. Auch Hoffer sieht ein wachsendes Vertrauen sowohl zwischen konkurrierenden Konzernen als auch zwischen Gewerkschaften und den beteiligten Unternehmen.

In diesem Sommer machten die ACT-Mitglieder eine Bestandsaufnahme ihrer Einkaufspraktiken. Sie wollten identifizieren, was sich ändern muss, um den Lieferanten die Zahlung existenzsichernder Löhne zu ermöglichen. Neben den Preisen geht es dabei auch um Lieferfristen, kurzfristige Designänderungen, transparentere Preiskalkulationen, die Schulung von Einkäu-

fer_innen oder die Bonusstruktur von Einkaufsmanager_innen. „Zum ersten Mal sind Unternehmen der Branche diese Fragen gemeinsam angegangen. Das Ganze ist ein komplexer und neuartiger Prozess, bei dem unbekannte Wege ausprobiert werden“, sagt Hoffer. Das sei wie eine Flussüberquerung, bei der jeder Trittstein geprüft werden müsse.

Aufgabe der Stiftung ist es aber nicht nur, Lernprozesse in den Unternehmen auszulösen, sondern gemeinsam mit den Zulieferfirmen Kriterien für die Einkaufspraxis zu entwickeln. Es gilt Befürchtungen auszuräumen, dass sich die großen Textilketten abwenden, sobald die Lieferpreise tatsächlich steigen. Diese Sorge treibt sowohl die Beschäftigten und ihre Vertretungen um als auch Firmenleitungen und Regierungen.

Deshalb will ACT darauf hinwirken, in Kooperation mit Arbeitgebern und Gewerkschaften in den Herstellerländern allgemeinverbindliche Tarifverträge zu etablieren – eine spannende Aufgabe, wenn die Löhne bislang in manchen Ländern vor allem politisch geregelt werden. Damit soll der Unterbietungswettbewerb beendet und Beschäftigten die Möglichkeit verschafft werden, selbst über ihre Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Und auch die Herstellerländer brauchen die Sicherheit, dass die Karawane nicht in ein billigeres Gefilde weiterzieht, so wie es in den vergangenen Jahrzehnten immer der Fall war, wenn irgendwo die Löhne erhöht wurden. Pilotländer sollen langfristige Zusagen über Einkaufsmengen bekommen. Zugleich sollen nur noch tarifgebundene Unternehmen als Lieferanten in Frage kommen. „Das ist alles Neuland und bedarf viel Überzeugungsarbeit“, so Hoffer.

Mitte November reiste eine erste ACT-Delegation nach Kambodscha. Neben Hoffer und

IndustriALL-Vertreter_innen waren auch Verantwortliche von H&M, C&A, Inditex, Primark und zwei weiteren britischen Firmen dabei. Auf dem Programm standen Treffen mit zahlreichen Vertreter_innen von Lieferfabriken, mehreren Dutzend Gewerkschafter_innen und Leuten aus der Regierung. Arbeitsminister H.E. Ith Samheng empfing sie sogar persönlich und signalisierte prinzipielle Unterstützung.

Nach Massenstreiks ist der gesetzliche Mindestlohn für Textilarbeiter_innen in Kambodscha in den vergangenen vier Jahren von 60 auf 170 US-Dollar im Monat gestiegen. Damit liegt er aber immer noch weit unter dem Niveau eines wirklich existenzsichernden Lohns. ACT will ihn aber nicht nur weiter anheben, sondern auch, dass die Zahl der Überstunden sinkt und die Beschäftigten sichere Arbeitsbedingungen vorfinden – und auch sicher zu ihrer Arbeitsstelle kommen. Bislang fahren sie oft stehend und dicht gedrängt auf offenen LKW zu den Fabriken, Unfälle sind an der Tagesordnung.

Seit Jahren debattiert man, wie existenzsichernde Löhne in den unterschiedlichen Ländern zu kalkulieren und miteinander zu vergleichen sind.

Ähnlich ist die Situation in fast allen asiatischen Ländern: Zwar haben die meisten einen gesetzlichen Mindestlohn – doch der reicht meist nicht aus, um damit in der regulären Arbeitszeit so viel zu verdienen, dass die Grundbedürfnisse gedeckt werden können. Seit Jahren gibt es deshalb eine Debatte, wie existenzsichernde Löhne in den unterschiedlichen Ländern zu kalkulieren und miteinander zu vergleichen sind.

Aus Perspektive von ACT ist es entscheidend, die Bedeutung von Tarifverhandlungen zu stärken, durch eine expansive Tarifpolitik reale Lohnsteigerungen zu erreichen und so auf prak-



Auch der Handel muss Verantwortung übernehmen: Primark-Filiale in Großbritannien

Foto: © thimkreativ/flickr, CC BY-NC 2.0



tische Weise dafür zu sorgen, dass die Armuts-löhne nach und nach auf ein existenzsicherndes Niveau gebracht werden. Noch in diesem Jahr werden ACT-Delegationen nach Vietnam und in die Türkei aufbrechen, 2018 sind Konsultationen in weiteren Ländern geplant. „Ideal wäre es, wenn die Verhandlungen mit den verschiedenen Ländern parallel vorangingen“, meint Franz Zach, der im DGB- Bundesvorstand für in-

ternationale Gewerkschaftspolitik zuständig ist. Noch ist nicht absehbar, wie weit die Initiative kommen wird. „Wir wollen jetzt in der ersten Phase dazu beitragen, das Modell in einigen Pilotländern durchzusetzen, dann wird es auch in anderen Ländern einfacher. Nichts fördert den Erfolg einer Idee mehr als der Erfolg selbst“, fasst Hoffer zusammen. Schon im Januar trifft sich ACT erneut mit Arbeitgebern und Gewerk-

schaften in Kambodscha. Dann soll der Tarifverhandlungsprozess beginnen. Die ACT-Mitglieder sehen ihre Rolle vor allem darin, zu fragen, mit welcher Einkaufspraxis sie den Fortgang positiv unterstützen können.

Annette Jensen

 Die Autorin ist Journalistin und lebt in Berlin.

 Living Wage: Der Kommentar

Wir brauchen einen globalen Weg!

Alle, die an einer transnationalen Lieferkette beteiligt sind, müssen Verantwortung übernehmen – für Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Living Wage, sagt Jenny Holdcroft.

Die Initiative ACT, kurz für Action, Collaboration, Transformation, des Gewerkschaftsdachverbandes IndustriALL, will zusammen mit namhaften internationalen Textilmarken, Bekleidungsherstellern und Händlern sogenannte Living Wages erzielen. Es ist das beste Beispiel, wie in einer globalen Lieferkette für alle Beschäftigten Löhne erreicht werden können, von denen sich leben lässt.

Denn darum geht es – um Living Wages. Also um ein Einkommen, mit dem Arbeitende ihren grundsätzlichen eigenen Bedürfnisse

Textilien oder Bekleidung produziert werden, gibt es allenfalls einen Mindestlohn. Dieser liegt weit unterhalb eines Living Wages. Das ändert sich aber nur, wenn sich die Beschäftigten einer gesamten Lieferkette zusammentun.

Höhere Löhne lassen sich nämlich nicht erreichen, wenn die Arbeitnehmer_innen allein der Einzelhändler oder jene allein der Textilersteller sich dafür einsetzen. Sie müssen in einer Branche insgesamt festgelegt werden. Denn sonst lässt sich nicht verhindern, dass einzelne Fabriken und Marken aufgrund niedrigerer Löhne niedrigere Preise aushandeln.

Das heißt: Wir brauchen einen neuen Mechanismus. Wir brauchen einen globalen Weg. Den gehen wir mit ACT-Prozess. Mit ihm führen wir branchenweite Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften in der Bekleidungs- und Textilindustrie ein. Zugleich pochen wir darauf, Einkaufspraktiken zu verändern. Schließlich haben zum Beispiel die Abnehmer einer Ware an der Spitze einer Lieferkette den größten Einfluss darauf, welche Tätigkeit in der gesamten Kette welchen Wert hat – und wie viel am Ende in den Händen der Arbeitnehmer_innen landet.

Die Löhne werden landesweit ausgehandelt und damit unabhängig von der einzelnen Fabrik und den einzelnen Händlern.

Das Ziel: Alle an einer globalen Lieferkette Beteiligten übernehmen Verantwortung für Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Living Wages. In den Produktionsmärkten werden branchenweite Lohnverhandlungen zwischen lokalen Gewerkschaften und Arbeit-



Foto: © IndustriALL

Für einen existenzsichernden Lohn sollten Arbeiter_innen keine Überstunden leisten müssen – Textilproduktion in Kambodscha

gebertvertreter_innen initiiert. Die Löhne werden also landesweit ausgehandelt und damit unabhängig von der einzelnen Fabrik und den einzelnen Händlern und Marken, für die produziert wird.

Parallel dazu werden verantwortungsvolle Einkaufspraktiken entwickelt, so dass die Zahlung des ausgehandelten Lohns auch durch globale Händler und Textilfirmen unterstützt wird: Sie machen sie zur Bedingung in ihren Verträgen.

Am Ende stehen echte Lieferketten-Arbeitsbeziehungen.

Jenny Holdcroft

Übersetzung: Hanna Gersmann

 Die Autorin ist Assistant General Secretary des Gewerkschaftsdachverbandes IndustriALL.



Foto: © IndustriALL

Jenny Holdcroft: „Wir pochen darauf, auch die Einkaufspraktiken zu verändern“

abdecken können, und die der Familie. Dabei muss immer auch ein Spielraum bleiben, was nach eigenem Ermessen nötig ist. Und: Living Wages werden in legaler Arbeit und normalen legalen Arbeitszeiten verdient.

Noch sind wir von ihnen allerdings weit entfernt. In den meisten Ländern, in denen Garne,



„Eigentlich eine Aufgabe von Politik und Wirtschaft“

Was ist ein gerechter Preis? Diese Frage nimmt der faire Handel, der vor allem landwirtschaftliche Produkte abdeckt, seit jeher ernst. Trotzdem mussten diese Organisationen feststellen: Der Weg zu einem existenzsichernden Einkommen für alle ist kompliziert.

Die roten Rosen im Supermarkt aus Äthiopien zum Beispiel. Hat man ein wenig Glück, erwischt man sie selbst im konventionellen Geschäft mit einem Siegel des fairen Handels. Was man sich kaum vorstellen mag: In den Blumenplantagen der Herkunftsländer arbeiten Menschen oft trotz des schönen Labels für einen äußerst kargen Lohn.



Foto: © Harald Mohr / TransFair e.V./Fairtrade Germany

„Die Produzenten wissen selbst am besten, was sie zum Leben brauchen“ – Blumenfarm in Äthiopien

Ob ist nicht einmal ganz klar, ob das Einkommen der Fairhandels-Produzent_innen und ihrer Mitarbeiter_innen wirklich eines ist, von dem sie gut leben können. Nationale Mindestlöhne sind häufig zu niedrig; für die Blumenarbeiter_innen Äthiopiens existiert gar keiner. Den Missstand, dass Menschen in zertifizierten Betrieben nicht immer einen sogenannten Living Wage verdienen, wollen die Organisationen des Fairen Handels beheben. Doch wie das am besten geht und wie schnell, ist noch fraglich. Denn vor aller Veränderung steht die Frage: Wie hoch ist denn ein existenzsicherndes Einkommen?

„Wir sind sehr damit beschäftigt, das zu erheben“, sagt Martin Schüller, entwicklungspoliti-

scher Referent von TransFair. Der Verein gehört zur Dachorganisation Fairtrade International, die derzeit Studien zu dieser Frage erarbeitet. Die Recherchen sind aufwendig, für jedes Land müssen eigene Untersuchungen gemacht werden, die den Kontext der jeweiligen Branche mitliefern. Auch von Stadt zu Provinz sei die Situation unterschiedlich, erklärt Schüller. Der existenzsichernde Lohn in den ländlichen Orten im Nordosten Brasiliens ist ein anderer als etwa in São Paulo.

Den Missstand, dass Menschen in zertifizierten Betrieben nicht immer einen Living Wage verdienen, wollen die Organisationen des Fairen Handels beheben.

Zehn Studien hat Fairtrade bereits abgeschlossen – etwa für Ghana mit einem Fokus auf die Region im unteren Teil des Volta-Flusses. Sie beruhen auf einem Vorgehen, das Fairtrade International mit weiteren Mitsreitern in der Global Living Wage Coalition (GLWC) erarbeitet hat. Es basiert auf einer Methode, die nach dem Ökonomen Richard Anker benannt ist, der lange bei der Internationalen Arbeitsorganisation, der ILO, gearbeitet hat. Das Besondere an den Erhebungen: Hier werden nicht nur detaillierte Daten gesammelt, es wird auch vor Ort recherchiert. In Äthiopien etwa untersuchen die Expert_innen gerade die Wohnkosten, die in die Berechnung einfließen. Stellt sich später heraus, dass die gezahlten Mindestlöhne nicht dem berechneten existenzsichernden Lohn entsprechen, müssen die Reallöhne im fairen Handel Jahr für Jahr erhöht werden.

Äußerst aufwendig, bedenkt man, dass die Zahlen zeitlich nur begrenzte Haltbarkeit haben. Aber nicht alle Akteur_innen des fairen Handels benutzen die gleiche Herangehensweise. Den Mitgliedern der World Fair Trade Organization (WFTO), zu der das Fairhandels-Unternehmen Gepa gehört, ist die Anker-Methode zu detailliert, wie Verena Albert von Gepa sagt. Für deren Vorgehen seien die Mitglieder der WFTO „zu heterogen“. Sie kommen meist aus dem Handwerksbereich und sind oft selbstständige Kleinproduzent_innen. Die WFTO setzt auf einen



Wie fair sind Produkte mit dem Fairtrade Siegel wirklich?

Ansatz, bei dem die Mitglieder sich anhand verschiedener Daten auf einer Art Lohnskala selbst einordnen und dann einschätzen, ob das so vorgeschlagene Einkommen wirklich ausreichend ist: „Die Produzenten wissen selbst am besten, was sie zum Leben brauchen“, sagt Albert.

Gerade haben die WFTO-Mitglieder auf einer Vollversammlung in Neu Delhi beschlossen, dass sie alle in den nächsten vier Jahre verlässliche Strategien vorlegen wollen, wie sie zu ihrem existenzsichernden Lohn kommen, erklärt Albert. Dafür müssten nun alle Mitglieder dieses Einkommen berechnen. Einen Termin, zu dem der Living Wage erreicht sein soll, gebe es aber nicht, sagt sie. Dafür seien die Mitglieder auf einem zu unterschiedlichem Stand. Dennoch müsse jeder glaubhaft belegen, wie er das Ziel erreicht. Die Fortschritte würden abgeprüft, so die Gepa-Mitarbeiterin. Wer seinen Plan nicht einhalte, fliege nicht aus dem System, aber müsse mit Sanktionen rechnen

Die Umsetzung dürfte also noch einige Zeit dauern – ginge das nicht konkreter und schneller? Sowohl Albert als auch Schüller geben zu bedenken: Die Produzent_innen geben oft einen Teil ihrer Ware an konventionelle Abnehmer_innen. Bei einer Kleinbäuer_innen-Kooperative, die nur 20 Prozent ihres Kaffees unter Fairtrade-Bedingungen verkaufe, ließen sich existenzsichernde Löhne nicht so einfach durchsetzen, sagt Schüller. Hier verfügten die Arbeitgeber_innen selbst meist nicht über ein Living Income – sollen aber solche Löhne zahlen?

Eine große Schwierigkeit sieht Schüller noch woanders: Fairtrade übernehme hier Aufgaben von Politik und Wirtschaft. Doch von dieser Seite gebe es eher Widerstand: „Wir rennen nicht gerade offene Türen ein.“ Beispiel Äthiopien: Die Blumenfarmen stünden ganz am Anfang der Lieferkette – solange Supermärkte und andere Abnehmer nicht höhere Einkaufspreise zahlten, werde das Problem der kargen Löhne allein auf die Farmen abgewälzt.

Eva Oer



Die Autorin ist Journalistin und lebt in Berlin.



Beim Tee vorbildlich

In Malawi versuchen Unternehmen, Verbände und Entwicklungsorganisationen für Löhne zu sorgen, die die Lebenshaltungskosten der Arbeiter_innen auf den Teeplantagen abdecken.

Lohnsteigerungen von rund 20 Prozent, gesündere Mahlzeiten, mehr Mitsprache: Rund ein Jahr nach dem Start des Projekts Malawi Tea 2020 ziehen Gründer_innen und Unterstützer_innen eine positive Bilanz. „Die gute Entwicklung konnte aufrecht erhalten werden, trotz der schwierigen Lage auf den Teeplantagen“, bewerten Richard und Martha Anker das Projekt in ihrem Fortschrittsbericht, der Ende Oktober veröffentlicht wurde. Die beiden Wissenschaftler gelten als Experten für das Thema existenzsichernde Löhne und haben die Verhandlungen über Lohnsteigerung im Projekt maßgeblich vorangetrieben.

In der Initiative Malawi Tea 2020 haben sich 2016 die malawische Teevereinigung, die Gewerkschaft Plantation and Allied Workers Union (PAWU), sowie Entwicklungsorganisationen und Initiativen, die Verfahren für fairen Handel zertifizieren, zusammengeschlossen. Auch die Regierung Malawis unterstützt das Projekt. Sie alle setzen sich für einen wirtschaftlichen Teehandel ein, der sich an Nachhaltigkeitskriterien orientiert und den Farmerarbeiter_innen mehr Geld zusichert.

Der Tarifvertrag zwischen der Teevereinigung und der Gewerkschaft PAWU wird als Meilenstein auf dem Weg zu existenzsichernden Löhnen gewertet.

Als Meilenstein auf dem Weg zu existenzsichernden Löhnen wird der Tarifvertrag zwischen der Teevereinigung und der Gewerkschaft PAWU gewertet. Er sieht vor, dass Angestellte mit dem geringsten Einkommen einen Mindestlohn von umgerechnet rund 1,64 US-Dollar pro Tag erhalten. Zum Vergleich: Die malawische Regierung sieht einen Mindestlohn von rund einem US-Dollar pro Tag vor. Vor allem Gewerkschafter_innen sehen darin einen Durchbruch für die Arbeiter_innen auf den Plantagen. Allerdings betonen sie, dass ein weiterer Anstieg der Löhne nur dann erfolgreich sein kann und

in wirtschaftlich turbulenten Zeiten standhält, wenn alle Akteur_innen entlang der Wertschöpfungskette ihren Teil beitragen. Dies bedeutet, dass sowohl die Plantagenbesitzer_innen, als auch Teeverarbeiter_innen und der Vertrieb eine bessere Bezahlung anschieben müssen.



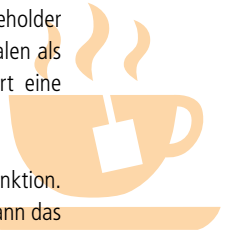
Foto: Union to Union/Solweig Wickmann/flickr, CC BY-NC 2.0

Es geht um mehr Geld, aber auch um eine bessere Versorgung

Mittelfristig streben Gewerkschaften und Entwicklungsorganisationen eine Lohnsteigerung um mindestens 50 Prozent an. Es geht aber nicht nur um mehr Geld für die Arbeiter_innen, sondern auch um eine verbesserte Versorgung. Malawi gehört zu den kleinsten, aber am dichtesten besiedelten Staaten des afrikanischen Kontinents. Wichtigster Wirtschaftszweig ist die Landwirtschaft. Der Anbau von Tee, Kaffee, Zucker und Tabak macht rund drei Fünftel der Einnahmen aus. Zugleich zählt Malawi zu den ärmsten Staaten der Welt. Mehr als ein Drittel der Menschen können weder lesen noch schreiben.

Seit dem Start des Projekts bekamen rund 30.000 Menschen nährstoffreichere Mahlzeiten, darunter wöchentliche Gemüserationen. Zudem hat die malawische Teevereinigung Richtlinien erstellt, um gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung von Frauen vorzugehen. Im September fanden die ersten Workshops und Trainings dazu statt. Außerdem soll in Infrastrukturprojekte wie etwa die Energieversorgung investiert werden. Laut Fortschrittsbericht sind dafür rund neun Millionen US-Dollar vorgesehen.

Seit 2016 begleitet UTZ das Malawi Tea 2020 Projekt. Die Organisation zertifiziert Unternehmen und Vereinigungen, die sich für bessere Arbeits- und Produktionsbedingungen beim Anbau von Tee, Kakao oder Kaffee einsetzen. „Um eine Verbesserung der Löhne über den gesamten Sektor hinweg zu erreichen, müssen die verschiedenen darin vertretenen Stakeholder zusammenarbeiten – sowohl die nationalen als auch die internationalen Player“, erklärt eine Sprecherin der Initiative.



Das Programm hat für sie Vorbildfunktion. „Wenn wir unsere Ziele verwirklichen, kann das Malawi Tea 2020-Programm eine Inspiration für andere Sektoren oder andere Länder liefern und damit zu nachhaltigeren Produktionsketten weltweit führen.“ Ähnlich sieht dies die in London ansässige Initiative Ethical Tea Partnership (ETH), die auch Teil des Projekts ist. Rund 3.300 Bäuer_innen konnten mit der Unterstützung bisher ihre Anbauweisen verbessern und an die Folgen des Klimawandels anpassen. Malawi leidet unter langen Dürren.

Die Initiative will den Farmer_innen ganz praktisch helfen. So wurden Landkarten für die Teeanbaugelände erstellt, die zeigen, wie sich der Klimawandel auswirkt. Informationen und Aufklärung über Alternativen sollen den Anstoß für Verbesserungen bringen. Und das schnell. „Wir wollen das Tempo erhöhen und den Menschen in den Teeanbauregionen Malawis eine echte Chance bieten“, sagt Susan Nisbet von ETH. Sie hofft auf gute Ergebnisse bereits im kommenden Jahr. Neben der Lohnsteigerung und Maßnahmen für einen ressourcenschonenderen Anbau setzen Gewerkschaften und Entwicklungsorganisationen auf mehr Mitspracherechte für die Farmerarbeiter_innen. Auch hier gebe es Fortschritte heißt es im Zwischenbericht des Projekts. Allerdings müssten zusätzliche Schulungen für Arbeiter_innen, Plantagenbesitzer_innen und weitere Akteur_innen entlang der Produktions- und Lieferkette zugesagt werden.



Bis August 2018 gilt der Tarifvertrag, dann wird neu verhandelt – und vermutlich eine weitere Steigerung beschlossen. Spätestens 2020 sollen erhebliche Verbesserungen für die malawischen Teearbeiter_innen erreicht sein.

Tanja Tricarico



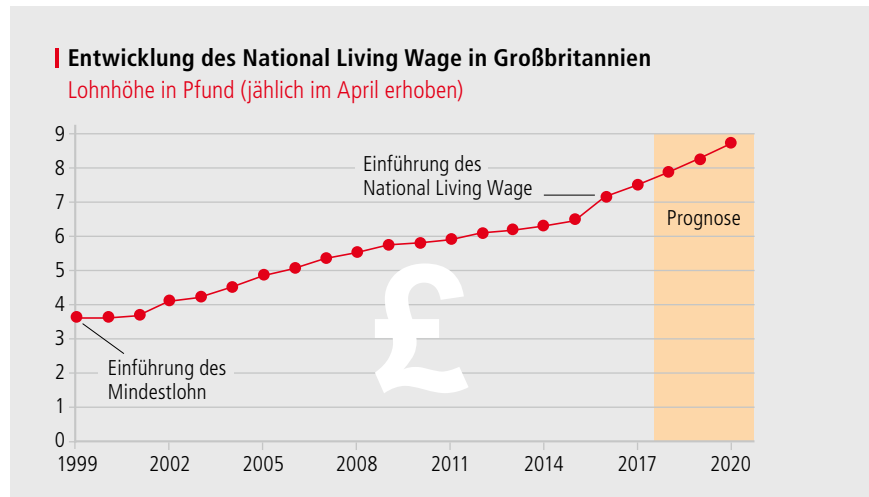
Die Autorin ist Journalistin und lebt in Berlin.



Verwirrspiel mit Begriffen

Auch in den Ländern des Nordens reicht ein Vollzeitjob nicht immer aus, gut leben zu können. In Großbritannien kämpft eine zivilgesellschaftliche Stiftung deshalb für einen Living Wage. Die Regierung hält den Mindestlohn jedoch für ausreichend.

Anfang November diesen Jahres ist der Living Wage für London erstmals über zehn Britische Pfund geklettert – auf 10,20 Pfund. Der Mindestlohn hinkt noch immer um 2,70 Pfund hinterher. Aber er heißt nicht mehr „Mindestlohn“ sondern „National Living Wage“. Der damalige Schatzkanzler George Osborne, ein Meister der Semantik und inzwischen Chefredakteur der Verschenkezeitung „Evening Standard“, erhöhte den Mindestlohn 2016 um 45 Pence auf 7,50 Pfund und benannte ihn kurzerhand um. Damit stiftete er die erhoffte Verwirrung, so dass die Living Wage Foundation den Begriff „Real Living Wage“ einführen musste.



in Ländern des Nordens nicht selbstverständlich ist, mit dem Lohn für einen Vollzeitjob ohne Überstunden die Grundbedürfnisse befriedigen und gut leben zu können. Stiftungsdirektorin Katherine Chapman betont, dass eine solche Entlohnung auch im Interesse der Arbeitgeber_

teilnehmenden Unternehmen berichteten, dass auch ihr Ansehen bei der Kundschaft gestiegen sei. Königin Elisabeth muss sich um ihren Ruf nicht mehr scheren, schließlich wurde sie gerade in den sogenannten Paradise Papers als eine der

größten Steuervermeider_innen weltweit geoutet. Sie zahlt ihrem Reinigungspersonal im Buckingham Palace keinen Living Wage, geschweige denn den erhöhten Satz für London. Besonders beschämend ist die Haltung der englischen Fußballclubs. Nur Everton, Liverpool und Chelsea haben sich verpflichtet, allen Angestellten, auch den Aushilfskräften, an Spieltagen, den Living Wage zu zahlen. Das kostet die Vereine rund eine Million Pfund im Jahr – ein Klacks, wenn man bedenkt, dass ein Spieler wie Wayne Rooney bei seinem früheren Club Manchester United diesen Betrag in drei Wochen verdient hat. Die Angestellten werden hingegen mit dem gesetzlichen Mindestlohn, der nun National Living Wage heißt, abgespeist.



Foto: Roger Blackwell/flickr, CC BY 2.0

Auch in Großbritannien immer wieder ein Kampfthema: Faire Löhne

Die Stiftung ist aus der Living Wage-Kampagne entstanden, die 2001 von zivilgesellschaftlichen Gruppen ins Leben gerufen wurde. Die Kampagne sollte deutlich machen, dass es auch

innen sei. Dass Motivation und Produktivität stiegen, die Fluktuation des Personals sinke, die Beziehungen zwischen Führungskräften und Angestellten verbessert würden. 86 Prozent der

Ralf Sotscheck



Der Autor schreibt als Auslandskorrespondent über Großbritannien. Er lebt in Irland.



„Weniger in Konkurrenz denken“

Wie kann internationale Gewerkschafts-solidarität aussehen? Ein Mannheimer Arbeitskreis der DGB Region Nordbaden probiert es seit 33 Jahren aus. Mitgründerin Angela Hidding-Stahl über Kommunikation, Aktionsformen und die Freude zu wissen, man ist nicht allein.

Nord|Süd news: Angela, wann hattet Ihr das letzte Mal Kontakt nach Brasilien?

Angela Hidding-Stahl: Gerade gestern. Da haben wir einer Betriebsrätin von Mercedes-Benz in São Bernardo gratuliert. Sie hatte am Vortag 100 Arbeiterinnen zu einer Diskussionsrunde über „Gewalt gegen Frauen“ organisiert. Das Echo aus Deutschland hat sie sehr gefreut. Es ist schön für die Kolleg_innen auf beiden Seiten, wenn sie merken: Sie sind nicht allein. Wir halten uns aber sowieso immer gegenseitig auf dem Laufenden, indem wir Betriebsvereinbarungen oder Tarifforderungen übersetzen und teilen.

Was beschäftigt die Kolleg_innen in Brasilien derzeit am meisten?

Die Arbeitsrechtsreform, mit der der amtierende Präsident Temer die Gewerkschaften schwächt. Sie soll es möglich machen, dass Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen das derzeitige Recht außer Kraft setzen und es leichter wird, Stammpersonal durch befristete, billigere Kräfte zu ersetzen. Der Arbeitgeberverband steht voll hinter Temer. Der einzige Lichtblick daran ist, dass die ziemlich zersplitterten brasilianischen Gewerkschaften hier zusammenarbeiten und gemeinsame Aufrufe zu nationalen Aktionstagen gestartet haben.

Wie unterstützt Ihr den Kampf der brasilianischen Gewerkschaften?

Wir haben eine Solidaritätserklärung geschickt und informieren hier in Deutschland darüber, was dort los ist. Etwa bei Seminaren der IG Metall über internationale Zusammenarbeit am Beispiel Brasilien, aber auch bei oder über Kobra – das ist die Kooperation Brasilien, der Zusammenschluss vieler Brasilien-Soligruppen mit Sitz in Freiburg. Für deren Zeitung „Brasilicum“ haben wir einen Artikel zu der Arbeitsrechtsreform und dem Abbau der Errungenschaften in der Sozialgesetzgebung geschrieben. Es hilft den Kolleg_innen in Brasilien, wenn sie dort sagen können: Was hier

passiert, wird auch in Deutschland wahrgenommen – und kritisiert.

Habt Ihr mit dieser Strategie schon Erfolge gehabt?

Aber ja! Im vergangenen Jahr haben wir zum Beispiel erfahren, dass Mercedes Benz Brasilien im Werk in São Bernardo do Campo Massentlassungen plante. Über 1.400 Kolleg_innen sollte gekündigt werden. Wir haben hier die Gewerkschaften informiert. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende ist nach Brasilien geflogen und hat sie dort unterstützt. Am Ende gab es einen Kündigungsaufschub bis Ende 2017 und höhere Abfindungen für diejenigen, die freiwillig ausgeschieden sind. Leider wurden 300 Beschäftigte trotzdem entlassen.



Mercedes-Beschäftigte aus der SoliAG protestieren im Sommer 2016 gegen den Stellenabbau in Brasilien

Es gibt den Arbeitskreis seit 33 Jahren. Hat sich die Zusammenarbeit in dieser Zeit verändert?

Früher haben wir uns mit handschriftlichen Briefen auf dem Laufenden gehalten. Das geht heute natürlich schneller. Die Metallgewerkschaft im Industriegebiet von São Paulo beispielsweise gibt 4mal wöchentlich eine Zeitung heraus – die lesen wir wegen der Zeitverschiebung manchmal schneller als die Kolleg_innen in Brasilien. Und dann können wir auch ganz schnell reagieren.

Die Hauptelemente der Zusammenarbeit sind, sich gegenseitig zu informieren und bei konkreten Auseinandersetzungen zu unterstützen?



Und dass wir uns kennenlernen und voneinander lernen. Dabei haben wir sogar Unterstützung aus dem Aufsichtsrat von Mercedes Benz. Seit 2008 sitzt darin mit Valter Sanchez ja ein brasilianischer Gewerkschafter. Zu unserem 30-jährigen Jubiläum sind wir mit einer Gruppe nach Brasilien gefahren. Und wenn Brasilianer_innen zum Weltarbeitnehmer_innen-Komitee kommen oder bei der IG Metall zu Besuch sind, dann versuchen wir auch immer, mit ihnen eine öffentliche Veranstaltung bei uns zu machen.

Gibt es etwas, das die brasilianischen Gewerkschaften von uns lernen können?

Sie lernen sicherlich von unseren Mitbestimmungsstrukturen oder unseren Instrumenten. Zum Beispiel, dass man Kurzarbeit einsetzen kann, um Entlassungen zu vermeiden.

Und was können sie uns beibringen?

Und wir staunen immer, wie spontan sie mobilisieren können. Wie sie ganz schnell einfach mal eine Stadtautobahn blockieren oder Kündigungsschreiben öffentlichkeitswirksam vor der Werkshalle verbrennen, um zu zeigen, dass sie sich von der Kapitaleseite nicht schrecken lassen.

Woran, glaubst Du, liegt es, dass es die Soli-Arbeit so schwer hat?

In den letzten Jahren sind die Kolleg_innen in den Betrieben immer mehr mit Abwehrkämpfen beschäftigt, es wird rationalisiert, umgebaut, gespart. Da fehlt dann oft die Energie. Ich höre manchmal: Ja, der Arbeitskreis ist eben Dein Hobby. Und natürlich mache ich das auch aus Leidenschaft. Aber ich glaube, es ist alles andere als Zeitverschwendung. Es könnte uns allen helfen, wenn wir mehr Solidarität üben und weniger in Konkurrenz denken. Wir müssen den internationalisierten Unternehmen eine solidarische Arbeitnehmer_innenschaft entgegensetzen.

Interview: Beate Willms.



Angela Hidding-Stahl ist Mitgründerin des Arbeitskreises „Solidarität mit brasilianischen Gewerkschaften“ im DGB.



Foto: © Helmut Roos

Anmerkung der Redaktion: Bei Interesse zur Mitarbeit in oder Vernetzung mit gewerkschaftlichen Soli-Gruppen zu Brasilien, Lateinamerika oder anderen Regionen oder Ländern meldet Euch gerne bei uns unter: nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de



Für eine ILO-Konvention plus Empfehlung

Gewalt in all ihren Ausformungen – physisch, psychisch, sexualisiert – ist auch in der Arbeitswelt ein globales Phänomen. Am stärksten verbreitet ist sie im informellen Sektor, in der Landwirtschaft, dem Gesundheitswesen, den Bildungssystemen und im Transportsektor; besonders gefährlich in allen Bereichen, die mit Menschenhandel zu tun haben. Trotzdem gibt es bislang keine wirksamen internationalen Instrumente, sie zu bekämpfen. Auf der Agenda der nächsten Internationalen Arbeitskonferenz der ILO im Juni 2018 in Genf steht deshalb die Beratung über eine neue Empfehlung oder Konvention zu Gewalt gegen Frauen und Männer am Arbeitsplatz. Beim Deutschen Gewerkschaftsbund liegt die Federführung zu diesem Thema in der Abteilung Frauen. Auf ihrer Bundesfrauenkonferenz vom 23. bis 25. November in Berlin haben die rund 200 Delegierten einen umfangreichen Antrag zur Stärkung der Geschlechterperspektive in der internationalen Politik beschlossen, in dem der Kampf für diese Konvention (plus Empfehlung) einen zentralen Punkt einnimmt. „Ein weltweit anerkannter ILO-Arbeits- und Sozialstandard würde (...) einen Schritt zur Umsetzung der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN befördern“, heißt es im Beschluss.



Mehr Infos: <http://frauen.dgb.de/themen>;
siehe „19. Ordentliche Bundesfrauenkonferenz“

Tödliche Jobs in Spielzeugfabriken

Eine der schlechtesten Weihnachtsbotschaften kommt in diesem Jahr wieder aus China: Die Arbeitsbedingungen in der dortigen Spielzeugindustrie, die 80 Prozent der in Deutschland verkauften Puppen, Baukästen und Spiele beispielsweise von Mattel, Disney oder Hasbro herstellt, sind katastrophal. Das zeigt ein aktueller, rund 100 Seiten langer Bericht von China Labour Watch, der Christlichen Initiative Romero und Solidar Suisse. Die Beschäftigten arbeiten mindestens 12 Stunden am Tag, im Akkord, oft ohne Schutzkleidung giftigen Dämpfen ausgesetzt. Sie schlafen auf provisorischen Betten, die sanitären Anlagen sind verdrückt. Die Löhne liegen in vielen Fabriken unter 200 Euro im Monat. Immer wieder wird von Selbsttötungen berichtet. Die Organisationen fordern, dass die Firmen sich grundsätzlich

zur Einhaltung der Menschenrechte und ILO-Arbeitsstandards sowie zu existenzsichernden Löhnen bekennen – und auch ihre Lieferanten darauf verpflichten und kontrollieren.



Mehr Infos: www.chinalaborwatch.org/report/125



Foto: Anne Robbers/flickr, CC BY-NC 2.0

Produkt übelster Ausbeutung

Mehr Umweltschutz und Gute Arbeit

„Unsere Jobs, unser Planet“: Unter diesem Motto haben Gewerkschaften aus den G-7-Staaten während der UN-Klimakonferenz, die vom 6. bis 17. November in Bonn stattfand, eine Kehrtwende in der aktuellen Wirtschaftspolitik gefordert. In einem gemeinsamen Aufruf bezeichnen sie den Klimawandel als ernstzunehmende Bedrohung, die dringend und engagiert bekämpft werden müsse. Sie betonen, dass ein solches Umdenken auch große Chancen biete: „Die Klimaschutzziele sowie die Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung eröffnen enorme Beschäftigungspotenziale“, schreiben sie. Es gehe nicht um eine Entscheidung zwischen Arbeitsplätzen und Umweltschutz, sondern um einen Strukturwandel hin zu einem für alle nachhaltigen Wirtschaftssystem.



Mehr Infos: www.dgb.de/themen;
siehe „Our jobs, our planet“

Aufgedeckt: Migranten in Libyen verklärt

Der Internationale Gewerkschaftsbund IGB/ITUC ist zutiefst entsetzt über einen Bericht des britischen Nachrichtensenders CNN, der laut den Journalist_innen zeigt, wie Migranten aus anderen afrikanischen Staaten in Libyen auf Sklavenmärkten öffentlich versteigert werden. „Das Wiederaufleben von Sklaverei in unserer Zeit muss ein Weckruf für alle sein“, heißt es in einer ITGB/ITUC-Presseerklärung. Die internati-

onale Gemeinschaft müsse alles für die Stabilität und Sicherheit in Libyen tun, die Vorwürfe untersuchen und die Verantwortlichen mit aller Härte verfolgen und bestrafen. Der Bericht basiert auf einem Handy-Video. Es zeigt einen jungen Nigerianer, der als Teil einer Gruppe „starker Jungen für Feldarbeit“ zum Kauf angeboten wird. Dabei ist laut CNN „ein Auktionator“ zu hören, der Gebote wiedergibt und dann zwei Männer für umgerechnet etwas über 800 US-Dollar verkauft.



Das CNN-Video: <https://www.youtube.com/watch?v=2S2qtGisT34>

Irak ratifiziert Vereinigungsfreiheit

Als 155. Land hat der Irak die ILO-Konvention 87 ratifiziert, die Vereinigungsfreiheit und das Recht sich zu organisieren bedeutet. Hashmeya Alsaadawe, Mitglied im Exekutivkomitee von IndustriALL, erklärte den Beschluss des Parlaments zu einer „historischen Errungenschaft für die Gewerkschaftsbewegung im Irak“. Er hob die Unterstützung und Solidarität internationaler Organisationen und Dachverbände als wesentlich für den Erfolg hervor. Gewerkschafter_innen im Irak hoffen nun – und kämpfen dafür, dass das Repräsentantenhaus das bislang geplante Gewerkschaftsgesetz zurückweist, das das Ministerium für Arbeit und Soziales ohne Anhörung der Verbände formuliert hat und das weit hinter die ILO-Standards zurückfällt.

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

Hier erfährst du, was Bildungsurlaub ist:
www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/Bildungsurlaub/Broschuere_Bildungsurlaub.pdf



BILDUNGSURLAUB

Zwang zum Wachstum – Crash der Finanzmärkte – Wandel des Klimas: Schaufelt sich der globale Kapitalismus sein eigenes Grab?

Steuert der Kapitalismus auf sein Ende zu? Im Bankencrash 2008 und der folgenden Weltwirtschaftskrise sah es so aus. Wirtschaftswachstum stand und steht obenan, wenn es gilt, den „stotternden Motor“ wieder flott zu machen. Nicht verwunderlich: Wachstum liegt in der Logik des kapitalistischen Systems. Doch woher soll es kommen? Und wenn es kommt, torpediert es dann nicht das Ziel, den Naturverbrauch und den Klimawandel zu begrenzen?

Was Kapitalismus ist, wie er sich entwickelt hat, in welchen Widersprüchen er verstrickt ist und welche Fragen sein mögliches Verschwinden aufwirft, ist Gegenstand der Seminardiskussionen.

Weitere Details

www.forum-politische-bildung.de/forum/seminar/318093203



Foto: Fibonaccini Blue / flickr, CC BY 2.0

Veranstaltung

im DGB Tagungszentrum
Hattingen

Beginn: 18.3.2018, 19:00 Uhr
Ende: 23.3.2018, 12:15 Uhr

Hinweis

Kostenbeteiligung: 150,- €

[ZUR ONLINEANMELDUNG](#)

BILDUNGSURLAUB

Freihandel über alles – Unterwandert der globale Poker um Profite die Demokratie?

Auch wenn die TTIP-Verhandlungen zunächst ausgesetzt wurden – schon jetzt sind weitere Freihandelsabkommen still und leise in Verhandlung: von EPAs, über TPP bis hin zum Dienstleistungsabkommen TISA. Die Kritik ist vielfältig: Nicht demokratisch legitimierte Schiedsgerichtshöfe für multinationale Unternehmen, die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und Unterwanderung von Arbeitnehmerrechten – Werden unsere demokratischen Rechte ausgehebelt? Wir erarbeiten uns in diesem Seminar Inhalte und Folgen von internationalen Freihandelsabkommen und betrachten dabei u. a. die Auswirkungen auf demokratische Rechte in den Ländern des globalen Südens und bei uns.

Weitere Details

www.forum-politische-bildung.de/forum/seminar/318463239



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

Veranstaltung

im DGB Tagungszentrum
Hattingen

Beginn: 8.4.2018, 19:00 Uhr
Ende: 13.4.2018, 12:15 Uhr

Hinweis

Kostenbeteiligung: 150,- €

[ZUR ONLINEANMELDUNG](#)

BILDUNGSURLAUB

Chic aber schmutzig – die Kosten der billigen Mode

Weltweit nimmt die Arbeitsteilung zu, so dass sich heute Produktionsketten um die ganze Welt spannen. Dieser Aspekt der Globalisierung reicht von den Arbeitenden hier vor Ort, über andere reiche Industrienationen bis in Fabriken und Landwirtschaft der ärmsten Länder der Welt. Was hat das mit uns zu tun? Die Produktionsentwicklungen haben erhebliche Auswirkungen auf alle Länder dieser Welt. Dabei geht es um die Umwelt, die Arbeitsbedingungen, Lebensverhältnisse sowie den sozialen Frieden. Wir sehen uns die Wertschöpfungskette von Bekleidung an und werden uns u. a. mit den Arbeitsbedingungen, der Rolle von Unternehmen und Gewerkschaften beschäftigen.

Weitere Details

www.forum-politische-bildung.de/forum/seminar/318463238



Foto: Dominic Chavez / World Bank, CC BY-NC-ND 2.0

Veranstaltung

im DGB Tagungszentrum
Hattingen

Beginn: 15.4.2018, 19:00 Uhr
Ende: 20.4.2018, 12:15 Uhr

Hinweis

Kostenbeteiligung: 160,- €

[ZUR ONLINEANMELDUNG](#)

BILDUNGSURLAUB

Zwischen Wegsehen und Dagegensteuern – Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel in einer globalisierten Welt

Trotz Verbote und Ächtung befinden sich heute 21 bis 30 Millionen Menschen weltweit in Sklaverei oder sklavereiähnlichen Arbeits- und Lebensbedingungen – auch vor unserer Haustür. Sie ermöglicht ein Milliardengeschäft für die Arbeitgeber, Komfort zu unrealen Preisen für uns Konsument_innen. Für die Betroffenen hingegen bedeutet sie Freiheitsberaubung, Armut, tagtägliche Erschöpfung aufgrund schwerer Arbeit, Gesundheitsschäden, Isolation, auseinandergerissene Familien, nicht selten auch die Erfahrung von (u.a. sexueller) Gewalt. Welche (inter-)nationalen und lokalen Gegeninitiativen gibt es, was können wir tun als Gewerkschafter_innen, Bürger_innen und als Verbraucher_innen?

Weitere Details

www.forum-politische-bildung.de/forum/seminar/318463248



Foto: Scott Wallace / World Bank, CC BY-NC-ND 2.0

Veranstaltung

im DGB Tagungszentrum
Hattingen

Beginn: 10.6.2018, 19:00 Uhr
Ende: 15.6.2018, 12:15 Uhr

Hinweis

Kostenbeteiligung: 150,- €

[ZUR ONLINEANMELDUNG](#)

Die nächsten Bildungsurlaube

Entwicklungspolitische Seminarangebote



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