DGB BILDUNGSWERK

NORDSÜD NEWS III – Dezember 2025

GUTE ARBEIT ENTLANG DER LIEFER-KETTE

INHALT

EU-Lieferkettenrichtlinie
Sorgfaltspflichten müssen sich einfordern lassen . . . . . S. 2

Der Kommentar
50 Jahre OECD-Leitsätze: Bewusstsein schaffen, Kapazitäten aufbauen, Lobbyarbeit verstärken . . . . . S. 4

Lieferkettengesetz
Stoff für Beschwerden. . . . . S. 6

Netzwerk für Arbeitsrechte
»Veränderung über Solidarität« . . . . . S. 8

Verantwortung deutscher Unternehmen
Adidas ist uncool für Arbeitnehmende . . . . . S. 10

AUS DEN PROJEKTEN
Arbeitsrechte via App . . . . . S. 12

IN KÜRZE
Internationales Gremium für Ungleichheit
IndustriAll: Gestärkte Gewerkschaftsmacht
Liste der Feinde der Demokratie

Filmtipp:
Where we used to sleep . . . . . S. 14/15

Impressum . . . . . S. 15

www.gute-arbeit-weltweit.de

EU-LIEFERKETTENRICHTLINIE

Sorgfaltspflichten müssen sich einfordern lassen

Die EU-Lieferkettenrichtlinie sollte einen verbindlichen Rahmen für menschenrechtliche Sorgfalt europäischer Unternehmen bieten. Inzwischen sind ihre Formulierungen windelweich. Letzte Hoffnung ist das Trilog-Verfahren.

Sie sollte ein Meilenstein auf dem Weg zu einem faireren und umweltverträglichen Welthandel sein, aber inzwischen ist sie viel zu stark aufgeweicht, um diese Erwartung erfüllen zu können: die EU-Lieferkettenrichtline. Eine Mehrheit von konservativen und extrem rechten Abgeordneten des EU-Parlaments hat sie Mitte November entkernt – mit der Behauptung, sie würde Unternehmen zu sehr belasten. Dabei zeigt eine aktuelle Studie, dass die Richtlinie in ihrer ursprünglichen Form nicht nur Menschenrechten, sondern auch der europäischen Wirtschaft zu Gute käme.

Grundidee der EU-Lieferkettenrichtlinie: Unternehmen müssen sicherstellen, dass die Rechte der Beschäftigten entlang der ganzen Lieferketten gewahrt und Umweltstandards eingehalten werden. Zum Beispiel sollen bei der Gewinnung von Rohstoffen oder der Produktion keine Kinder arbeiten oder Zwangsarbeiter*innen beschäftigt sein.

Zunächst sollten diese Regeln für Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden und einem Umsatz von 150 Millionen gelten. Doch dieser Kompromiss aus dem Jahr 2023 wurde im Verlauf des Prozesses durch einen Regelungsentwurf ersetzt, der sich auf Konzerne ab 1.000 Beschäftigten und mit einem Jahresumsatz ab 450 Millionen Euro beschränkt. Noch später drang der Rechtsausschuss des EU-Parlaments auf weitere Abschwächungen, die zunächst vom Parlament abgelehnt worden waren. Bei einer weiteren Abstimmung im November 2025 stimmte dann eine Mehrheit aus Konservativen und Rechtsextremen gemeinsam für die Aufweichung der Richtlinie an vielen Punkten.

> **» Es ist richtig, Unternehmen klar vorzugeben, wohin die Reise geht, damit sie auf den richtigen Pfad kommen «**
>
> **Johannes Jäger, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Fachhochschule des BFI Wien**

Danach sollen die Vorgaben jetzt nur noch für Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten und einem Jahresumsatz ab 1,5 Milliarden Euro gelten. Damit wären in Deutschland nur noch 120 Unternehmen an das EU-Lieferkettengesetz gebunden – statt ursprünglich 2.700. Außerdem wurden die Berichtspflichten abgeschwächt. Die Konzerne müssen nicht mehr die gesamte Lieferkette kontrollieren, sondern nur noch direkte Zulieferer. Verstöße sollen abweichend von vorherigen Entwürfen keine zivilrechtlichen Folgen mehr haben. Auch die EU-weite Haftung für Verstöße entfällt. Die Verpflichtung, einen Plan zur Einhaltung der Klimaziele zu erstellen, wurde ebenfalls kassiert.

Die Verfechter*innen der drastischen Abschwächung begründen ihre Haltung damit, dass die ursprünglichen Vorgaben Unternehmen angeblich bürokratisch überlastet und weniger wettbewerbsfähig gemacht hätten. Doch diese Annahmen sind falsch, sagt Johannes Jäger, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Fachhochschule des BFI Wien. „In der ursprünglichen Form ist das EU-Lieferkettengesetz eine Chance, gleichzeitig Menschenrechte durchzusetzen und die europäische Wirtschaft zu stärken.“ Das Argument, das Lieferkettengesetz verursache hohe Bürokratiekosten, ist vorgeschoben, ist Jäger überzeugt. „Das ist ein rein populistisches Argument, es ist ökonomisch irrelevant“, sagt er. „Wir sagen ja auch nicht, die Buchhaltung kostet etwas, deshalb schaffen wir sie ab.“

Eine von Jäger mitverfasste Studie zu den ökonomischen Auswirkungen des EU-Lieferkettengesetzes benennt eine Reihe von positiven wirtschaftlichen Nebeneffekten der Richtlinie in der ursprünglichen Fassung. „Sie setzt die richtigen Anreize für eine

zukunftsorientierte Spezialisierung“, betont er. Denn sie fördere die Spezialisierung auf Geschäftsmodelle, die auf einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit und nicht auf Menschenrechtsverletzungen basieren. „Es ist richtig, Unternehmen klar vorzugeben, wohin die Reise geht, damit sie auf den richtigen Pfad kommen“, so Jäger. Langfristig werde es global immer wichtiger, dass Menschen- und Arbeitsrechte beachtet werden. Dieser Trend zeichne sich deutlich ab. Stellten sich europäische Unternehmen darauf ein, sei das kein Wettbewerbsnachteil, sondern ein Vorteil.

Eine weitere Chance, die mit der Entkernung vertan wird: Die Richtlinie hätte einen neuen globalen Standard geschaffen und so den Weg geebnet zu verbindlichen internationalen Sozial- und Umweltvorschriften. Als größter internationaler Wirtschaftsraum würde die EU davon profitieren. „Die Position der EU als globaler Standardsetzer in Sachen Wettbewerbsfähigkeit aufzugeben, birgt die Gefahr, eine strategische Chance für die europäische Wirtschaft zu verpassen“, sagt Jäger.

Eine Folge: Europäische Unternehmen würden dem unlauteren Wettbewerb durch ausländische Firmen ausgesetzt, die Sozial- und Umweltdumping betreiben. Mit den ursprünglich vorgesehenen Vorgaben wären Beschäftigte im Globalen Süden und im Norden gestärkt worden, ist Jäger überzeugt. „Mit der Lieferkettendebatte ist die Diskussion über internationale Solidarität wieder in Gang gekommen.“ Ein stärkerer Informationsfluss könne verhindern, dass Beschäftigte im Globalen Süden und Norden gegeneinander ausgespielt werden.

Mit der Aufweichung der Richtlinie fallen diese Chancen für die europäische Wirtschaft in weiten Teilen weg.

Foto: CC BY 2.0 Solidarity Center/flickr

Werden die Möglichkeiten, Menschenrechte in den Lieferketten zu schützen, komplett zerhackt? Die Gewerkschaften wollen das verhindern: Palmöl-Arbeiter in Kolumbien

Vermeidbare Risiken aber bleiben. Beispiel Haftung: Enthält die Richtlinie auf europäischer Ebene nicht die für Unternehmen vorgesehene Haftung bei Verstößen, gelten die vielen verschiedenen Regeln der einzelnen EU-Staaten. „Das macht es für Unternehmen komplizierter, nicht einfacher“, sagt Jäger.

Gewerkschaften kritisieren zudem, dass die Entkernung der EU-Richtlinie mit Hilfe der Stimmen der extremen Rechten durchgesetzt wurde – das erste Mal, dass Konservative gemeinsam mit ihnen etwas im EU-Parlament durchgesetzt haben. „Wer mit Rechtsextremen paktiert, um den Schutz vor Kinderarbeit, Ausbeutung und Umweltzerstörung zurückzunehmen, begeht politischen Verrat an Europas Werten“, sagt Yasmin Fahimi, Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB).

Mit der Abstimmung im EU-Parlament ist die Richtlinie noch nicht rechtskräftig. Sie muss nun im sogenannten Trilog-Verfahren verabschiedet werden, den Verhandlungen zwischen Kommission, Parlament und EU-Mitgliedsländern. Gewerkschaften fordern, dass die Aufweichung rückgängig gemacht wird. „Die Bundesregierung muss dafür sorgen, dass Menschen- und Arbeitnehmerrechte nicht bis zur Unkenntlichkeit geschliffen werden“, fordert etwa der Vorsitzende der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Frank Werneke. Das verlangt auch die Initiative Lieferkettengesetz. „Europa darf nicht zulassen, dass seine Werte unter dem Deckmantel der Deregulierung ausgehöhlt werden“, sagt Sofie Kreusch, Koordinatorin der Initiative.

Link zur Studie:
https://www.akeuropa.eu/sites/default/files/2025-09/AC17640802.pdf

Autorin: Anja Krüger ist Journalistin. Sie lebt in Berlin und verfolgt die gewerkschaftlichen Entwicklungen seit vielen Jahren.

DER KOMMENTAR

50 Jahre OECD-Leitsätze: Bewusstsein schaffen, Kapazitäten aufbauen, Lobbyarbeit verstärken

Die Regulierung von multinationalen Unternehmen steht unter Bedrängnis, Arbeiter*innenrechte drohen zu erodieren. Der 50. Jahrestag der OECD-Leitsätze für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln muss ein Anlass sein, die Gewerkschaften in Stellung zu bringen, damit sie Errungenschaften verteidigen und bessere Standards erkämpfen können, sagt Andrea Fromm, Politikberaterin im TUAC.

Die OECD-Leitsätze für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln multinationaler Unternehmen feiern 2026 ihr 50-jähriges Jubiläum. Sie waren das erste Instrument zur grenzüberschreitenden Regulierung der Multis im Bereich Arbeitsrechte und später unternehmerischer Sorgfaltspflichten und haben einen wesentlichen Beitrag geleistet. Dennoch werden Arbeiter*innen und die Umwelt weiterhin auf der Suche nach den billigsten Arbeits- und Materialquellen ausgebeutet. Starke internationale regulatorische Instrumente für Gewerkschaften sind deshalb weiterhin absolut notwendig, um die Multis dazu zu bringen, einen positiven Beitrag zum sozialen und ökologischen Fortschritt zu leisten und schädliche Auswirkungen auf Gemeinschaften zu verhindern.

Aktuell sehen sich Unternehmen weltweit, die mit den USA Handel treiben, mit hohen Zöllen konfrontiert. Importe oder Exporte in die USA sind stark verteuert. Die zusätzlichen Kosten müssen oft von den Lieferanten durch Einsparungen aufgefangen werden. Dieser Kostendruck setzt ohnehin schon gefährdete Arbeiter*innen einem erhöhten Risiko von Menschenrechts- und Arbeitsrechtsverletzungen aus. Löhne sinken, Arbeitszeiten und Arbeitsintensität steigen, Tarifverhandlungen werden untergraben und Gewerkschaftsfeindlichkeit breitet sich weiter aus. In Verbindung mit der jahrelangen Inflation nach COVID-19 hatte dieser Wettlauf nach unten bereits verheerende Auswirkungen auf Arbeiter*innen und Gemeinden und hat die Ungleichheit weltweit verstärkt.

OECD-Leitsätze

Instrumente wie die OECD-Leitsätze für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, als auch gesetzliche Regulierung wie das deutsche Lieferkettengesetz (LkSG) und die EU-Richtlinie (CSDDD) schützen u.a. grundlegende Menschen-, Gewerkschafts- und Arbeitsrechte. Als Gewerkschaftsbewegung wollen wir vor allem folgende Punkte aus den OECD-Leitsätzen verstärken:

- Achtung des Rechts der Arbeiter*innen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten
- Achtung des Rechts der Arbeiter*innen auf Anerkennung von Gewerkschaften zum Zwecke von Tarifverhandlungen
- wirksame Abschaffung der Kinderarbeit
- Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit
- Achtung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung, Nichtdiskriminierung
- Bereitstellung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung
- Förderung der Konsultation und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften usw.

In Europa hat die Europäische Kommission im Februar 2025 – nur sechs Monate nach Verabschiedung der Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen – vorgeschlagen, Nachhaltigkeitsberichterstattung und Sorgfaltspflichten zu vereinfachen. Und die Richtlinie soll noch weiter geschwächt werden (siehe S.2/3 in dieser Ausgabe). Seit September liegt ein Regierungsentwurf zur Änderung des deutschen Lieferkettengesetzes vor. Damit sollen die Berichtspflicht für multinationale Unternehmen sowie die Sanktionsmöglichkeit für die meisten Menschenrechtsverletzungen durch multinationale Unternehmen abgeschafft werden.

Wenn internationale Vorschriften und Standards geschwächt werden, droht ein Wettlauf nach unten, zu Spaltung, Ungleichheit und weiteren Verstößen gegen Arbeitsrechte. Zugleich schränkt das die Möglichkeiten von nationalen Regierungen ein, Menschen- und Arbeitsrechte zu schützen und bei Verstößen Abhilfe zu schaffen

Die Argumente für internationale Regulierung sind dagegen überzeugend: Standards schaffen gemeinsame Erwartungen und Bedingungen und sorgen so für mehr Sicherheit, Stabilität und Planbarkeit. Sie sorgen für einen fairen Wettbewerb, der auf der Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte basiert und zu einer sozialen Konvergenz nach oben beiträgt. Und sie sichern den Zugang zu öffentlichen Mitteln für Unternehmen, die zu produktiven Tätigkeiten, Investitionen und kohärenten Erwartungen und Politiken beitragen.
Weil es bei den gesetzlichen Verpflichtungen für multinationale Unternehmen bedeutende Rückschritte gibt, werden die OECD-Leitsätze umso wichtiger. Gewerkschaften können sie nutzen, um Unternehmen zur Verantwortung zu ziehen, indem sie Verstöße gegen Arbeitsrechte identifizieren, verhindern und Risiken mindern. Im Fall von Verstößen können sie Arbeiter*innen helfen, Zugang zu Abhilfe zu bekommen.

Der 50. Jahrestag ist für die internationale Gemeinschaft eine Gelegenheit, ihr Commitment für die Leitlinien zu bekräftigen. Wir im gewerkschaftlichen Beratungsausschuss (TUAC) bei der OECD, unsere Mitgliedsorganisationen und Partner, heben gemeinsam die fördernde Rolle von Arbeiter*innenrechten hervor sowie die Bedeutung internationaler Regulierung wie der OECD-Leitsätze und der Nationalen Kontaktstellen.

» Weil es bei den gesetzlichen Verpflichtungen für multinationale Unternehmen bedeutende Rückschritte gibt, werden die OECD-Leitsätze umso wichtiger.«

Nationale Kontaktstellen (NKS) haben alle Regierungen eingerichtet, deren Land sich an die OECD-Leitlinien hält. Eine der wichtigsten Funktionen einer NKS besteht darin, bei mutmaßlichen Verstößen als Beschwerdemechanismus zu fungieren. Schon in der Vergangenheit haben Gewerkschaften diesen Mechanismus genutzt und auf diesem Weg Unternehmen oder Investoren dazu bewegen können, die Arbeitsbeziehungen zu stärken, die Praktiken ihrer Zulieferer zu überprüfen, ihre Sorgfaltspflichten oder die Arbeitsnormen zu verbessern. Gewerkschaften setzten sich zudem dafür ein, dass Ergebnisse den jeweiligen Regierungsbehörden mitgeteilt werden, damit Unternehmen, die gegen die Leitlinien verstoßen oder nicht zur Mediation bereit sind, von öffentlicher Förderung ausgeschlossen werden.

Foto: TUAC

Andrea Fromm ist Politikberaterin beim Trade Union Advisory Committee, TUAC.

Die Achtung und der Schutz der Arbeitsrechte sowie die Ahndung von Verstößen und der Zugang zu Abhilfe hängen auch von politischem Willen und Engagement ab. Daher ist das Jubiläum auch eine Gelegenheit, die Lobbyarbeit für die Beteiligung der Gewerkschaften an Politikgestaltung bei den nationalen Regierungen und in Unternehmensangelegenheiten zu verstärken. So setzt sich TUAC beispielsweise für eine kohärente Politik im Bereich der verantwortungsvollen Unternehmensführung auf der Grundlage der Gesetzgebung und der Arbeitsrechte und -standards der Internationalen Arbeitsorganisation ein. TUAC fordert zudem, dass Verstöße von Unternehmen gegen die Leitlinien Konsequenzen haben müssen und dass die Verfahren fair und zugänglich sind sowie zeitnah zu konkreten Ergebnissen führen müssen. Dafür ist der Druck der Gewerkschaften wichtig. Um das Bewusstsein zu schärfen und Kapazitäten auch für eine wirksame Lobbyarbeit aufzubauen, entwickelt TUAC derzeit einen praktischen Gewerkschaftsleitfaden.

Autorin: Andrea Fromm ist Politikberaterin beim Trade Union Advisory Committee, TUAC. Mit dieser gewerkschaftlichen Interessenvertretung bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sorgt sie dafür, die Sicht auf die globalen Märkte um die soziale Perspektive zu erweitern.

LIEFERKETTENGESETZ

Stoff für Beschwerden

Das deutsche Lieferkettengesetz stärkt die Verhandlungsmacht von Gewerkschaften. Darum lohnt es, weiter dafür zu kämpfen. Perfekt ist es aber noch nicht. Das zeigen Verfahren gegen Ikea und Amazon.

Sina Marx von der Menschenrechtsorganisation Femnet hat im April 2023 die erste Beschwerde bei der Kontrollbehörde des deutschen Lieferkettengesetzes, dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (Bafa), mitvorbereitet. Das war, so sagt sie, „als alle noch relativ euphorisch waren, was das Gesetz alles erreichen kann".

Zusammen mit dem Europäischen Zentrum für Verfassungs- und Menschenrechte (ECCHR) und der Nationalen Bekleidungsgewerkschaft in Bangladesch (NGWF) wirft Femnet dem schwedischen Möbelkonzern Ikea und dem US-amerikanischen Onlinehändler Amazon Sicherheitsmängel in Textilfabriken in Bangladesch vor, die die beiden Unternehmen beliefern. Demnach fehlen dort zum Beispiel Inspektionen, Gewerkschaften werden eingeschränkt.

Doch nachdem das BAFA die Beschwerde angenommen hatte, erfuhren die Organisationen offiziell nichts mehr. Sie mussten die Akteneinsicht erstreiten. Im September 2025 wurde sie schließlich gewährt. So erfahren sie, dass das Verfahren gegen Ikea bereits im November 2024 eingestellt wurde. In den Unterlagen ist vieles geschwärzt. Erkennbar ist, dass der Möbelkonzern ein Audit unternommen und einen Aktionsplan erstellt hat.

Marx sagt: „Was genau das Unternehmen vermeintlich gemacht hat, um die Lage vor Ort zu verbessern, wissen wir aber nicht." Für das Bafa waren die Maßnahmen ausreichend, auch das steht in der Akte. Vor Ort, meint Marx, sei davon allerdings nichts angekommen.

Für den multinationalen Konzern Amazon gab es hingegen nicht einmal ein Verfahren. Als Marx und die anderen die Beschwerde einreichten, galt das Gesetz für Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden in Deutschland. „Amazon hat es geschafft, durch die Unternehmensstruktur mit mehreren Tochtergesellschaften unter diese Schwelle zu fallen", erklärt Marx.

Anfang November wurden erstmals Entschädigungen an Arbeiter*innen im Bananensektor gezahlt.

Sie fordert nun Änderungen. Das Bafa müsse eine Liste der Unternehmen veröffentlichen, die unter das Gesetz fallen, und diese müssten dann ihre Lieferketten offen legen, sagt Marx. Denn viele Betroffene von Menschenrechtsverletzungen wüssten gar nicht, welche Unternehmen ihre Fabrik am Ende beliefert. Außerdem müssten sie erst einmal erfahren, dass es das Lieferkettengesetz gibt und wie sie es nutzen können, so Lisa Pitz vom ECCHR, das zusammen mit Partnerorganisationen bereits fünf Beschwerdefälle beim Bafa eingereicht hat. Außerdem müsse die Beteiligung gestärkt werden. Die Kontrollbehörde müsse die Betroffenen, die Organisationen und Gewerkschaften, die Beschwerde einlegen, stärker ins Verfahren einbeziehen. Das Bafa könne von der Expertise von vor Ort profitieren, etwa in Erfahrung bringen, ob Maßnahmen wirken oder ob Audits in einem angemessenen Rahmen gemacht wurden, sagt Pitz.

Vor allem kritisieren Marx und Pitz, dass die Kontrollbehörde von Unternehmen zu wenig einfordert. „Das Bafa muss klare Grenzen aufzeigen, welche Maßnahmen wirksam sind und welche nicht. Sonst haben wir das Risiko, dass die Unternehmen im Endeffekt einfach nur 'irgendwas' machen müssen, ein Audit, einen Aktionsplan – und dann passt alles", erklärt Pitz.

Bisher hat das Bafa noch für kein Unternehmen konkrete Maßnahmen zur Behebung von Pflichtverletzungen angeordnet. Sanktionen habe es auch keine gegeben, so das Bafa.

Für Marx und Pitz ist diese mangelnde Durchsetzungskraft Folge des politischen Gezerres um das Lieferkettengesetz, das abgeschwächt werden soll. Pitz: „Das führt auch dazu, dass Unternehmen viel weniger Druck haben, sich wirklich wirksame Maßnahmen zu überlegen."

Das sei ein Rückschlag. Denn bisher habe das Lieferkettengesetz die

Foto: CC BY-ND 2.0: Solidarity Center/Flickr

10 Jahre nach Rana Plaza ermöglichte das deutsche Lieferkettengesetz Beschwerden wegen mangelnder Sicherheit in der Textilindustrie Bangladeschs

Verhandlungsmacht von Gewerkschaften gestärkt, meint Pitz. Manche Sektoren hätten sich zum ersten Mal ernsthaft mit dem Thema Menschenrechte in ihren Lieferketten befasst, sie seien erstmals bereit gewesen, „direkt mit Gewerkschaften zu sprechen und auch Zugeständnisse zu machen".

Gewerkschaften des Bananen-Sektors in Costa Rica etwa beschwerten sich bei Aldi unter anderem über zu niedrige Lohnzahlungen und gesundheitsschädigende Praktiken. Der Discounter leitete eine Untersuchung ein und verhandelte mit den Gewerkschaften. Daraufhin wurden Anfang November erstmals Entschädigungen an betroffene Arbeiter*innen gezahlt.

In Pakistan gelang es einer Gewerkschaft, mit dem Textildiscounter KiK ins Gespräch zu kommen. Mit dem schwindenden politischen Willen drehte sich allerdings der Wind und KiK blieb untätig, als vor Ort eine Reihe Arbeiter*innen entlassen wurden.

Das Lieferkettengesetz habe großes Potenzial, darum werde es so stark bekämpft, meint Pitz: „Es adressiert, dass viele Unternehmen ihre sozialen und ökologischen Kosten externalisieren und dadurch ihre Profite maximieren." Für die Juristin ist das Gesetz trotz zahlreicher Defizite eine "riesengroße Errungenschaft", für die es sich zu kämpfen lohnt.

Quellen:
Noch keine Anordnungen und Sanktionen: https://dserver.bundestag.de/btd/21/022/2102236.pdf

https://www.oxfam.de/presse/pressemitteilungen/2025-11-06-erstmals-zahlungen-erfolgreichen-beschwerdeprozess

Autorin: Leila van Rinsum ist Journalistin, sie lebt in Berlin und schreibt über Entwicklungspolitik und globalen Handel.

NETZWERK FÜR ARBEITSRECHTE

»Veränderung über Solidarität«

Seit Jahren sind die Zustände auf Palmöl-Plantagen schlimm. Das Palmöl-Netzwerk TPOLS will das ändern. Unter anderem gehe es darum, „in Deutschland über die Situation zu informieren", sagt Gewerkschafterin Sarah Richter. Palmöl stecke schließlich in Tiefkühlpizzas, Tüten-Kartoffelpüree, Schokolade und vielen anderen Lebensmitteln.

Foto: CC BY-NC-ND 2.0: Rettet den Regenwald e.V. (Rainforest Rescue)/flickr

Für Palmöl werden Wälder zerstört, die die Lebensgrundlage von Indigenen bilden: Schößlinge für eine Plantage in Nigeria

NSN: Die Hälfte der Supermarktprodukte enthält heute Palmöl, seit Beginn des Jahrtausends hat sich die weltweite Produktionsmenge mehr als verdreifacht. Was heißt das für die Menschen in den Produktionsländern?

Sarah Richter: Palmöl wird in unfassbar großen Monokulturen angebaut, vorrangig in Indonesien und Malaysia, aber auch in anderen Ländern rund um den Äquator. Die großindustrielle Palmölindustrie in Indonesien nutzt ehemalige Waldgebiete, die den Einwohnern oft jahrhundertelang zur Selbstversorgung dienten. Seit der Staat in großem Stil Konzessionen an die Palmölindustrie vergeben hat, haben viele Menschen ihre traditionelle Lebensgrundlage verloren.

Wie sind die Arbeitsbedingungen auf den Plantagen?

Nicht gut. Die Kleinbauern stehen unter starkem Druck der Abnehmer, auf den großen Plantagen arbeiten viele Migrant*innen aus anderen Teilen Indonesiens. Sie leben in Unterkünften auf dem Gelände und verrichten sehr schwere und auch gefährliche Arbeit. Die Früchtebündel wiegen etwa 30 Kilo und müssen mit einer Machete oben vom Baum abgeschlagen werden. Um die Plantagen von anderem Bewuchs frei zu halten, versprühen Arbeiter*innen mit schweren Kanistern hochgiftige Herbizide und Pestizide. Bei all diesen Arbeiten kommt es immer wieder zu Unfällen und nicht selten zu schweren Verletzungen.

Gibt es keinen Arbeitsschutz?

Es gibt zwar Schutzmasken, aber die sind häufig dysfunktional und behindern die Arbeit eher, weil sie das Atmen bei der enormen körperlichen Anstrengung schwerer machen. Das Ganze findet ja bei tropischen Temperaturen statt. Ein großes Problem ist auch der mangelnde Zugang zu sauberem Wasser. Außerdem sind die Plantagendörfer oft weit weg von öffentlichen Infrastrukturen. Da leben ja auch Kinder, die oft keinen Zugang zum staatlichen Schulsystem haben.

Und die Löhne?

Die sind gestaffelt nach den Arbeitsbereichen und oft kaum höher als der indonesische Mindestlohn. Viele Arbeiter*innen bekommen auch kein fixes Gehalt, sondern müssen eine bestimmte Fläche am Tag schaffen. Frauen sind überwiegend sogar nur als Tagelöhnerinnen beschäftigt.

Das RSPO-Siegel versichert der Kundschaft in Europa und den USA, dass das Palmöl aus nachhaltiger Bewirtschaftung stammt. Was ist davon zu halten?

RSPO ist eine freiwillige Selbstverpflichtung mit laschen Kriterien. So ist zum Beispiel das hochgiftige, in Europa verbotene Herbizid Paraquat auf den Palmölplantagen in Indonesien weiter im Einsatz. Auch die RSPO-Kontrollen sind viel zu schwach, bei Verstößen gibt es keine wirklichen Sanktionen. Gewerkschaften, Frauen- und Menschenrechtsorganisationen sowie Interessenvertretungen von Indigenen sind zwar offiziell beteiligt, haben aber real kaum Einfluss.

Hat das deutsche Lieferkettengesetz schon zu Verbesserungen in der Palmölwirtschaft geführt?

Konkret noch nicht. Aber ich sehe die Chance, dass es etwas ändern könnte, wenn es Bestand hat. Unseren Kolleg*innen vor Ort hat die Einführung viel Zuversicht gegeben, dass sich wirklich wirksame Mechanismen etablieren lassen. Und es ist gelungen, dass das europäische Gesetz an einigen Stellen sogar noch stringenter formuliert ist. Das aktuelle Hin und her aber ist natürlich sehr schädlich.

Die NGG ist Mitglied im Netzwerk für transnationale Palmöl-Arbeitssolidarität (TPOLS). Wie arbeitet diese Organisation?

Das Netzwerk ist ein breiter Zusammenschluss von Gewerkschaften, Umwelt-, Frauen- und indigenen Rechtsorganisationen aus Asien, Afrika und Europa. Der Fokus liegt auf den Bedingungen für die Arbeiter*innen.

Foto: Privat

»Die Vernetzung an sich ist ein großer Erfolg, weil sie Informationsaustausch und Wissenstransfer ermöglicht.“«

Sarah Richter, Gewerkschaftssekretärin

Was sind Eure größten Erfolge?

Die Vernetzung an sich ist ein großer Erfolg, weil sie Informationsaustausch und Wissenstransfer ermöglicht. Wir haben gemeinsam ein Konzept entwickelt, wie ein Übergang zu einer gerechten und sozial-ökologisch nachhaltigen Palmölproduktion aussehen könnte. Ein wichtiger Hebel für Veränderungen sind natürlich Streiks und gewerkschaftliche Kämpfe. Die sind hart für die Kolleginnen vor Ort. Es ist schwer, als Verhandlungspartner von den Unternehmen ernst genommen zu werden, und es gibt viel staatliche Repression.

Was tut die NGG?

Im vergangenen Jahr waren Gewerkschafter*innen und Arbeiter*innen aus Indonesien in Deutschland. Ein Ansatz des TPOLS-Netzwerks ist es, Veränderungen über eine Solidarität entlang der Lieferkette zu erreichen. Da geht es zum einen darum, in Deutschland über die Situation zu informieren; schließlich steckt Palmöl in Tiefkühlpizzas, Kartoffelpüree in Tüten, in Schokolade und und und. Bei uns verwenden so gut wie alle Betriebe der Lebensmittel- und Chemieindustrie Palmöl. Zum anderen haben unsere Betriebsräte durch das Lieferkettengesetz ja auch Mitbestimmungsrechte, wenn es um die Einführung von Beschwerdestellen oder um Risikoanalysen geht.

RSPO-Siegel

Seit 2004 arbeitet der Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) an der Verbreitung von Standards für die Palmölproduktion. Mitglieder sind Palmöl-Produzent*innen, Kleinbäuer*innen, Händler*innen, Konsumgüterhersteller*innen, Banken sowie Nichtregierungsorganisationen wie der WWF und Oxfam, 2022 betrug die Mitgliederzahl 5.407. Der RSPO ist aktuell das am weitesten verbreitete Label im Palmölsektor. 15,1 Millionen Tonnen Palmöl (auf 4,74 Millionen Hektar) sind nach ihm zertifiziert, insgesamt 19 Prozent der globalen Produktion.

Interviewte: Sarah Richter, Gewerkschaftssekretärin der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, NGG, setzt sich im Netzwerk Transnational Palm Oil Labour Solidarity (TPOLS) für eine Verbesserung der Arbeits- und Umweltbedingungen in der Palmölindustrie ein.

Interviewerin: Annette Jensen lebt als Journalistin in Berlin und befasst sich mit Wirtschaft, Umwelt und Gerechtigkeit.

VERANTWORTUNG DEUTSCHER UNTERNEHMEN

Adidas ist uncool für Arbeitnehmende

Der Sportartikelhersteller aus Herzogenaurach ist aus der Tarifbindung ausgestiegen. Dagegen will die Gewerkschaft IGBCE nun mit dem Lieferkettengesetz angehen. Das schiebt der Tarifflucht deutscher Konzerne zwar keinen Riegel vor, wenn diese nicht menschenrechtswidrig schlecht bezahlen – es kann aber trotzdem helfen.

Foto: https://igbce.de/igbce/adidas

Die IGBCE setzt sich für den Erhalt der Tarifbindung bei Adidas ein. Auf ihrer Website kann jede*r die Aufforderung unterschreiben

Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) droht dem Sportartikelhersteller Adidas, weil dieser in Deutschland die Tarifbindung verlassen hat. „Adidas rühmt sich, ein cooles, verantwortliches Markenunternehmen zu sein. Für den Umgang mit seinen Beschäftigten gilt dies offenbar nicht“, beklagte sich IGBCE-Vorsitzender Michael Vassiliadis im Oktober. So weit, so normal – aber womit der Gewerkschaftschef drohte, war außergewöhnlich.

Um gegen die Entscheidung von Adidas vorzugehen, werde die Gewerkschaft unter anderem „die ganze Bandbreite, die das Lieferkettengesetz bietet,” nutzen, so Vassiliadis. „Wir hatten den Eindruck, es ist für Vietnam gemacht, aber es ist für Herzogenaurach.“ In dem fränkischen Ort hat Adidas seinen Hauptsitz. Die IGBCE sei Mitglied im internationalen Gewerkschaftsverbund IndustriALL Global Union und befasse sich dort intensiv mit den globalen Lieferketten von Adidas.

Die deutsche Arbeitnehmer*innenvertretung entdeckt also das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, kurz Lieferkettengesetz für sich. Es verpflichtet Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden, Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten und Nachhaltigkeit in ihren globalen Lieferketten zu übernehmen. Zwar schiebt das Lieferkettengesetz einer Tarifflucht deutscher Konzerne keinen Riegel vor, sofern diese nicht gerade

» Manchmal reicht es, dass wir einen Brief schreiben. «

Hannes Hauke Kühn, Internationaler Sekretär

menschenrechtswidrig schlecht bezahlen. Für Hannes Hauke Kühn, der bei der IGBCE internationaler Sekretär ist, ist es trotzdem auch ein Hebel zugunsten der deutschen Arbeiter*innen: „Man kann öffentlichen Druck erzeugen, indem man genau auf die Behandlung der Arbeiter*innen schaut, im Ausland und im Inland", erklärt der Gewerkschafter.

Auf Kühns Schreibtisch landen die Beschwerden anderer Gewerkschaften, wenn diese im eigenen Land einen Missstand bei einem Zulieferer eines Unternehmens feststellen, das in den Bereich der IGBCE fällt und bei dem das Lieferkettengesetz greift.

„Wir führen eine enge Sozialpartnerschaft mit den Unternehmen und versuchen, vorgelagert zu arbeiten", sagt er. Das heißt: Erst mal kontaktiert Kühn die IGBCE-Mitglieder im Aufsichtsrat, macht auf den Vorwurf aufmerksam – bevor es überhaupt zu einer offiziellen Beschwerde beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (Bafa) kommt.

„Darauf reagieren die Unternehmen in aller Regel", berichtet Kühn. Es komme zwar vor, dass Unternehmen die Verantwortung negieren würden. Manchmal ergebe sich auch, dass der Fall im Sinne des Lieferkettengesetzes doch nicht relevant sei. Teils lasse sich das Problem aber lösen, bevor es „Bafa-relevant" werde. „Manchmal reicht es, dass wir einen Brief schreiben", sagt Kühn. „Das Lieferkettengesetz sorgt dafür, dass wir Druck ausüben können."

Um Nachhaltigkeit und Menschenrechte stärker in den Mitbestimmungsgremien der Unternehmen zu verankern, baut die IGBCE zudem das Netzwerk Sustain Industry Net auf. Es veranstaltet beispielsweise Workshops, um Betriebsräte zu ihren Möglichkeiten weiterzubilden, faire und nachhaltige Lieferketten durchzusetzen.

Das will auch Judith Beile erreichen. Sie ist Geschäftsführerin des Beratungsunternehmens wmp consult und Ko-Autorin einer Broschüre mit Tipps für Mitbestimmungsakteur*innen, die faire Lieferketten mitgestalten wollen.

Ihr Plädoyer: Das lohnt sich nicht nur ideell, sondern auch wirtschaftlich. „Verstöße gegen die Menschenrechte oder Umweltskandale wirken sich auf die öffentliche Meinung und die Wahrnehmung von Risikoprofilen durch die Anleger und damit auf den Börsenwert aus", heißt es in dem Papier. Ein gutes oder schlechtes Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette könne direkte wirtschaftliche Vor- oder Nachteile haben, den Zugang zu Krediten oder die Auftragsvergabe beeinflussen und bei der Rekrutierung von Fachkräften eine Rolle spielen.

Die Arbeitnehmendenvertretungen haben zwar durch das Lieferkettengesetz keine zwingenden Mitbestimmungsrechte in der Sache. Wenn es aber einen Wirtschaftsausschuss gibt, also in Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden, muss dieser über alle Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Lieferketten unterrichtet werden – wenn er das einfordert. "Das wissen viele Betriebsräte nicht, und man muss ehrlich sagen, es interessiert auch nicht jeden", sagt Beile.

Es sei ein häufiges Missverständnis, dass das Lieferkettengesetz nur den Globalen Süden angehe, meint sie. Ein weiteres, dass es in Deutschland nur um wenige Großkonzerne gehe. Zwar greife das Lieferkettengesetz nur bei Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden unmittelbar, aber auch kleinere Firmen und ihre Mitbestimmungen können mittelbar betroffen sein - wenn sie nämlich selbst Zulieferer der großen Unternehmen sind.

In großen Unternehmen stößt Beile auf mehr Interesse in Betriebs- und Aufsichtsräten als in kleinen, erzählt die Beraterin. Das habe aber auch mit den Umständen zu tun: Große Unternehmen hätten schließlich mehr freigestellte Betriebsrät*innen mit Kapazitäten, sich in das Thema einzuarbeiten.

Autorin: Susanne Schwarz lebt in Berlin und ist Co-Leiterin des Ressorts „Wirtschaft und Umwelt" der taz.

Aus den Projekten

Arbeitsrechte via App

In Brasilien können Arbeiter*innen auf Kaffeeplantagen einfach per Anruf oder WhatsApp ihre Stimme gegen Missstände erheben. Dahinter steckt die Gewerkschaft für Landarbeiter*innen CONTAR. Der Mechanismus ist bisher einzigartig, könnte aber Schule machen.

Der Bundesstaat Minas Gerais im Südosten Brasiliens ist überzogen von grünen Hügeln, auf denen endlose Reihen von Kaffeebäumen stehen. Die Region hat Brasilien zum weltweit größten Kaffeeexporteur gemacht, etwa die Hälfte der Exportmenge stammt von hier. Zwischen den Kaffeebäumen wird nun eine Innovation getestet, die die Rechte von Arbeiter*innen deutlich stärken könnte, nicht nur im Kaffeesektor, nicht nur in Brasilien.

Die Idee: Arbeiter*innen auf den Plantagen bekommen ein niedrigschwellig zugängliches Beschwerdesystem und Gewerkschaften können einfach auf diese Beschwerden reagieren, auch Daten und Informationen zu Missständen sammeln. Das Tool dafür heißt „Nossa Voz“, auf deutsch: unsere Stimme.

Die Plantagenarbeiter*innen können Fragen oder Beschwerden kostenlos per Anruf oder über den Messengerdienst Whatsapp an eine zentrale Nummer übermitteln. Am anderen Ende sitzen Mitarbeitende des Nationalen Verbands für Landarbeiterinnen und Landarbeiter (CONTAR). Die Gewerkschaft, die vier Millionen Menschen vertritt, betreibt das Tool und reagiert auf die Anfragen.

Das Tool heißt »Nossa Voz«, auf deutsch: unsere Stimme.

„Dieser Mechanismus ist weltweit einzigartig, die Meldungen zu Arbeitsrechtsverstößen gehen direkt an CONTAR, wir können sie dann an jeden Betrieb, der sich Nossa Voz angeschlossen hat, weiterleiten”, erklärt Gabriel Bezerra, Präsident von CONTAR. Dabei fördere das Tool den Dialog zwischen Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber*innen und Unternehmen. Beschwerdeführende können anonym bleiben.

„Für die Arbeitnehmer*innen ist Nossa Voz eine Nummer, unter der sie Informationen erhalten und Beschwerden einreichen können, und für CONTAR ist es ein Programm, das relevante Daten und Informationen speichert, die wir im Gespräch sammeln”, erklärt Bezerra. Den Produzenten können die Informationen dabei helfen, soziale Risiken im Betrieb zu mindern.

Zudem ermöglicht es den CONTAR-Mitarbeitenden, mit den Arbeiter*innen in Kontakt zu bleiben. „Das schafft Vertrauen und stellt sicher, dass ihre Beschwerden bearbeitet werden”, so Bezerra. Alle Beschwerden werden persönlich bearbeitet. Bei schweren Verstößen leitet CONTAR die Fälle an die zuständigen Behörden weiter. „Wenn es möglich ist, eine Lösung zu finden, sprechen wir mit den Betreibern der Farmen“, sagt Bezerra.

Am häufigsten stellten die Plantagenarbeiter*innen Fragen zum Arbeitsrecht, sie bitten um Hilfe in Sozialversicherungsfragen und wollen wissen, ob Löhne korrekt gezahlt wurden. Manche melden Verstöße wie Mobbing oder sexuelle Belästigung.

Es habe auch schon Meldungen von Sklavenarbeit bei Nossa Voz gegeben. Die Fälle seien nicht von Kaffeefarmen gekommen, die bei Nossa Voz registriert waren, sondern von Arbeiter*innen, die von der Hotline-Nummer anderweitig erfahren hätten, erzählt Bezerra: „Wir haben die Fälle an die Abteilung des Arbeitsministeriums weitergeleitet, die für den Bereich der Landarbeit zuständig ist. Am Ende konnten mehr als 20 Arbeiter befreit werden.” Bei den Verstößen habe es sich um unzureichende

Die Landarbeiter*innen auf Kaffeefarmen in Minas Gerais können sich per Anruf oder Messenger direkt bei ihrer Gewerkschaft melden

Unterkünfte, ausbleibende Löhne sowie schlechte Verpflegung und Trinkwasser gehandelt.

Teil des Projektes sind Schulungen auf den Kaffeefarmen, bei denen CONTAR über Nossa Voz informiert und über Arbeits- und Menschenrechte aufklärt. Außerdem werden diese Informationen über WhatsApp verbreitet. Dadurch vergrößere sich die Chance, auch Menschen zu erreichen, die jedes Jahr zur Kaffeeernte aus anderen Bundesstaaten kämen und meist am vulnerabelsten seien, meint Bezerra.

Die Initiative NOSSA VOZ ist seit 2023 aktiv. Seitdem sind bereits mehr als 300 Anrufe bei der Hotline eingegangen. Die Initiative wurde von der US-amerikanischen Menschenrechtsorganisation Global Fund to End Modern Slavery finanziert, von der ILO koordiniert und von CONTAR in Zusammenarbeit mit Kaffeefarmen umgesetzt. Sie gilt als fortschrittliche Initiative des sozialen Dialogs, was insbesondere im ländlichen Raum Brasiliens selten ist. Und Nossa Voz ist der einzige nichtstaatliche Beschwerdemechanismus in Brasilien, der von einer nationalen Gewerkschaft unterstützt wird.

Das Pilotprojekt in Minas Geras sei nur der Anfang, erklärt Bezerra. Momentan werde das Tool auch in der Forstwirtschaft gestartet. Bezerra sagt: „Unsere Idee ist es auch in andere Bundesstaaten zu expandieren."

Das DGB-Bildungswerk wird das Projekt ab 2026 unterstützen. Ziel ist es, die App im Kaffeesektor zu konsolidieren und die Initiative und ihre Bekanntheit zu erweitern.

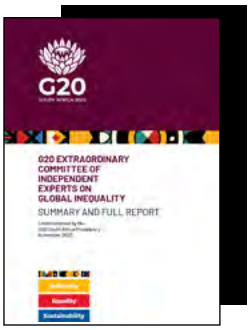
Langfristig hofft Bezerra, dass Nossa Voz auch dabei helfen kann, versteckte und wiederkehrende Risiken auf den Farmen zu identifizieren. Die verbesserte Datenlage könne bei Tarifverhandlungen helfen und dann auch zu strukturellen Verbesserungen führen.

Quelle: https://nossavoz.org.br/

Autorin: Leila van Rinsum ist Journalistin, sie lebt in Berlin und schreibt über Entwicklungspolitik und globalen Handel.

In Kürze

Internationales Gremium für Ungleichheit



Die weltweite soziale Ungleichheit steigt. Das untermauern aktuelle Studien. Die wohl gewichtigste ist ein Bericht des „Sonderausschuss unabhängiger Experten für globale Ungleichheit", die der südafrikanische Präsident Cyril Ramaphosa für den G20-Vorsitz in Auftrag gegeben hatte und der im November vorgestellt wurde. Den Ausschuss leitet der US-Professor und Nobelpreisträger Joseph Stiglitz. Kernforderung ist die Einrichtung eines neuen „Internationalen Gremiums für Ungleichheit", das die Politikgestaltung auf internationaler Ebene und durch Regierungen beeinflussen soll – inspiriert vom Weltklimarat IPCC. Dass etwas passieren muss, illustriert der Bericht mit Zahlen: Zwischen 2000 und 2024 beanspruchte das oberste 1 Prozent der Weltbevölkerung 41 Prozent des gesamten neuen Reichtums für sich, während nur 1 Prozent davon an die unteren 50 Prozent ging. Stiglitz verknüpfte die Analyse mit der Sorge über die mit der Konzentration von Reichtum verbundenen Angriffe auf demokratische Strukturen. „Der IGB unterstützt diese Initiative nachdrücklich", schreibt Luc Triangle, der Generalsekretär des Internationalen Gewerkschaftsbunds (IGB). „Es handelt sich um einen längst überfälligen Schritt zur Bekämpfung der tiefgreifenden und systemischen Ungleichheiten, die die Weltwirtschaft prägen."

Link zum Report:
https://g20.org/wp-content/uploads/2025/11/2-G20-Global-Inequality-Report-Full-and-Summary.pdf

IndustriALL: Gestärkte Gewerkschaftsmacht

Vier Punkte umfasste der Aktionsplan, den IndustriALL, der internationale Verbund der Industriegewerkschaften, auf seinem 3. Kongress 2021 beschlossen hatte: Arbeitnehmendenrechte stärken, Gewerkschaftsmacht ausbauen, dem „globalen Kapital entgegentreten" und nachhaltige Wirtschaft fördern. Auf dem 4. Kongress, der im November 2025 in Sydney stattfand, machten die Delegierten viele Häkchen hinter die Ziele und feierten unter anderem das Inkrafttreten des Hongkonger Übereinkommens über das sichere und umweltgerechte Recycling von Schiffen, das große Auswirkungen auf die Sicherheit und den Umweltschutz hat. Arbeitskämpfe wie die Kampagne gegen Gewerkschaftsfeindlichkeit bei Mercedes-Benz in den USA oder die Durchsetzung verbindlicher Vereinbarungen in der Bekleidungsindustrie Kambodschas zeigten, dass die

Foto: CC BY-NC-ND 4.0 IndustriALL Global Union/flickr

Eröffnungszeremonie des 4. Kongresses in Sydney

Gewerkschaften lernen, sich auf den gleichen globalen Ebenen zu organisieren wie transnationale Konzerne. Und auch der Aufbau eigener Kapazitäten kommt voran: In den vier Jahren wurden 52 neue Jugend- und 53 neue Frauenstrukturen entwickelt. „Der Aufbau gewerkschaftlicher Macht in diesem Sektor ist nicht einfach – es ist ein Kampf, es geht darum, Arbeiter*innen zu unterstützen, ihre Würde zu verteidigen und sicherzustellen, dass ihre Rechte in der gesamten Branche respektiert werden“, sagte beispielhaft die indische Delegierte Said Sanjay Vadhavkar.

Link:
https://congress2025.industriall-union.org/

Liste der Feinde der Demokratie

Die Demokratie wird weltweit nicht nur durch Diktatoren und den umfassenden Rechtsruck in vielen Ländern gefährdet, sondern auch durch große Unternehmen. 2025 trieben diese den Militarismus an, forderten drastische Deregulierungen, schränkten Mitbestimmungsrechte am Arbeitsplatz ein oder verweigerten sie. Teils bekämpfen sie demokratische Strukturen sogar ganz offen und verbünden sich mit den rechtsradikalen politischen Kräften. Das zeigt der Report „Corporate Underminers of Democracy 2025“, den der Internationale Gewerkschaftsbund herausgegeben hat. Dabei stechen insbesondere sieben Unternehmen hervor: Amazon, Anduril, Meta, Northrop Grumman, Palantir Technologies, Space Exploration Technologies und Vanguard. Begründung in Kürze: Amazon und Meta stellen ihre Plattformen rechtsextremen Personen zur Verfügung und kooperieren mit Rüstungsfirmen, schreiben die Autor*innen. Anduril habe sich auf die „Entwicklung dystopischer autonomer Tötungsmaschinen spezialisiert“. Space X werde „tief in die militärische Planung und Einsatzplanung“ vor allem der USA eingebunden. Vangurad sei der „weltgrößte Investor in die Produktion von Atomwaffen“, Northrop Grumman „der größte Profiteur von Atomwaffen“ und finanziere rechtsextreme Persönlichkeiten, die sich gegen Multilateralismus, Rüstungskontrolle und Gewerkschaften aussprechen.

Link zum Report:
https://www.ituc-csi.org/corporate-underminers-of-democracy-2025

Filmtipp: Where we used to sleep

Credit: Megaherz

„Wo wir zu schlafen pflegten“ ist ein Film über Valeria Praţa, eine alte Frau, die Kuh Păuna und den Hund Duracell. Die drei sind die letzten Bewohner*innen in den Häusern, die von Geamăna übrig geblieben sind. Und nur vorgeblich geht es um ihren aktuellen Alltag. Sie teilen die Geschichte des Dorfes, das unter dem rumänischen Diktator Nicolae Ceauşescu zu einem Zentrum des Bergbaus werden sollte. Seit den 1970er Jahren wurde hier Kupfer abgebaut, die giftigen Reststoffe leitete man ins Tal, wo die Tagebaumaßnahmen einen riesigen See hinterließen, der sich mit dem toxischen Schlamm füllt, immer weiter steigt und die Häuser des Dorfes verschlingt. 400 Familien verloren ihre Existenzen. Auch Prata wird gehen müssen, sobald der Giftschlamm ihr Zuhause erreicht.

Link:
https://www.ardmediathek.de/video/dox-der-dokumentarfilm-im-br/where-we-used-to-sleep/br/Y3JpZDovL2JyLmRlL2Jyb2FkY2Fzd-C9GMjAyNFdPMDA4ODU3QTA

IMPRESSUM

DGB Bildungswerk e. V.
Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführung: Claudia Meyer
Amtsgericht Düsseldorf VR 5046
V.i.S.d.P.: André Edelhoff
Projektleitung: Valerie Franze
Redaktion: Hanna Gersmann, Beate Willms
Layout: VOIGT.GRAFIK, Düsseldorf; www.voigtgrafik.de

Tel: +49 (0) 211 4301-329
Fax: +49 (0) 211 4301-500
Email: nord-sued-netz@dgb-bildungswerk.de
www.dgb-bildungswerk.de
www.nord-sued-netz.de

ISSN 2748-9841

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein der Herausgeber verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global oder des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Eine Publikation im Rahmen des Projekts Gute Arbeit weltweit.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL mit Mitteln des BMZ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

TÜVNORD
TÜV NORD CERT GmbH
DIN EN ISO 9001
tuev-nord.de

DGB BILDUNGS WERK

Gute Arbeit weltweit

Unsere Lebens- und Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft können wir nur verstehen und verändern, wenn wir globale Entwicklungen und Zusammenhänge mitdenken. Dafür bietet das Projekt Gute Arbeit weltweit Informations- und Bildungsmaterialien sowie Seminare an.

Themenheft
Unternehmensverantwortung weltweit
Potenzial des Lieferkettengesetzes für die Gewerkschaftsarbeit

> Hier bestellen

Methodenheft
Für die politische Bildungsarbeit
Menschenrechte in Globalen Lieferketten

> Hier bestellen

NORDSÜD NEWS abonnieren:

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