



**WIR
SIND
IUL**

Genf, 29. August - 1. September 2017



Zusammen organisieren Zusammen kämpfen Zusammen gewinnen

Vom 27. Kongress angenommene Entschlüsse

Entschlüsse	3
Nr.1 Die Antibiotikaresistenz zu einem Arbeitsplatzthema machen	3
Nr. 2 Ablehnung des verhaltensorientierten Arbeitsschutzes (Behavior Based Safety)	4
Nr. 3 Verteidigung der Arbeitnehmerrechte in Zentralasien.....	6
Nr. 4 Beseitigung der Kinderarbeit in der Landwirtschaft.....	7
Nr. 5 Kampf um Klimagerechtigkeit für vom Klimawandel betroffene Lebensmittel-, Farm- und Hotelarbeiter/innen	8
Nr. 6 Die Digitalisierung und die Plattformökonomie	10
Nr. 7 Gleiche Rechte für Hausangestellte durch die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.....	12
Nr. 8 Stärkung der IUL-Abteilungen und unternehmensweiten Gewerkschaftsnetzwerke	13
Nr. 9 Kampf gegen kurzfristiges Gewinndenken und Raubtierkapital	14
Nr. 10 Lebensmittelsicherheit nach dem Brexit	16
Nr. 11 Unterstützung der Fyffes-Plantagenarbeiter	18
Nr. 12 Gewerkschaftliche Maßnahmen zur Beendigung von geschlechtsspezifischer Gewalt	19
Nr. 13 Globale Kampagne für Hotel-Housekeeping-Kräfte	21
Nr. 14 Verbindliche Regulierung von gefährlichen Stoffen	23

Nr. 15	Schutz und Voranbringen der Rechte von Heimarbeiter/innen	24
Nr. 16	Internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften – nötiger denn je.....	26
Nr. 17	Abschluss der Bodenreform in Simbabwe	27
Nr. 18	Menstruation – eine Arbeitsplatz- und Gewerkschaftsfrage	28
Nr. 19	Verteidigung und Organisierung von Wanderarbeit-nehmern.....	30
Nr. 20	Gewerkschaftsrechte in Moldawien verteidigen.....	31
Nr. 21	Gegen Rechtspopulismus und Neoliberalismus als dessen Ursache	32
Nr. 22	Gewerkschaften und gewerkschaftliche Organisierung im globalen Fremdenverkehrssektor stärken	33
Nr. 23	Durchsetzung von Gewerkschaftsrechten in der globalen Fisch- /Meeresfrüchteindustrie	35
Nr. 24	Schutz der Rechte der Arbeiter/innen auf den Tabakfeldern	37
Nr. 25	Arbeitszeit muss auf die Tagesordnung.....	40
Nr. 26	Junge Arbeitnehmer/innen.....	41
Nr. 27	Steuergerechtigkeit, faire Arbeitsplätze und sichere Arbeit.....	43
Nr. 28	Gerechte Arbeitswelt weltweit!	44
Dringliche Entschlüsse		45
Nr. 1	Politische Repression in Hongkong	45
Nr. 2	Solidarität mit den streikenden McDonald's-Beschäftigten im VK.....	45
Nr. 3	Eskalation der Menschenrechtsverstöße in der Türkei	45
Nr. 4	Das Verschwinden des Santiago Maldonado – Er soll lebendig wiederauftauchen.....	45
Nr. 5	Solidarität mit der Haft-Tapeh- Zuckerarbeitergewerkschaft im Iran	46
Nr. 6	Charlottesville	46
Nr. 7	Fast Food USA	46
Nr. 8	Gewerkschaftsfeindliche Angriffe und Verfolgung in Argentinien.....	47
Nr. 9	Gegen die Änderungen der Arbeitsgesetzgebung in Brasilien.....	47
Nr. 10	Gewalt gegen LGBTI-Aktivist*innen	47
Nr. 11	Terrorismus und Tourismus	47

Entschlüsse

Nr.1 Die Antibiotikaresistenz zu einem Arbeitsplatzthema machen

Die massenhafte Verabreichung von Antibiotika an Nutztiere und Geflügel, die unter den Bedingungen intensiver, zur Nahrungsmittelerzeugung betriebener Tierhaltung gezüchtet werden, hat dazu geführt, dass viele äußerst gefährliche Bakterien antibiotikaresistente Stämme entwickelt haben. Die Gefahr, sich bei der Arbeit in der Viehzucht, im Schlachtbetrieb oder bei der Verarbeitung mit Krankheiten anzustecken, die von E-coli, Salmonellen oder anderen Pathogenen verursacht werden, ist eine arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr. Die Folgen einer Infektion oder Übertragung dieser Krankheiten, die ebenfalls arzneimittelresistent sind, haben das Gesundheitsrisiko vervielfacht.

Die UN-Behörden haben die ernste Bedrohung der Antibiotikaresistenz (AMR) für die Völker auf der ganzen Welt hervorgehoben und sind zu dem Schluss gelangt, dass eine multi-sektorale globale Antwort erforderlich ist, wenn verhindert werden soll, dass Millionen von Menschen an Krankheiten und Infektionen sterben, die mit Antibiotika möglicherweise nicht mehr wirksam behandelt werden können.

- In Europa sterben jedes Jahr 25.000 Menschen an den Folgen von AMR.
- Wenn nichts passiert, werden bis 2050 aufgrund antibiotikaresistenter Bakterien zehn Millionen Menschen pro Jahr sterben.

Die internationale Anstrengung, den Anstieg an antibiotikaresistenten Krankheiten zu bekämpfen, hat es bislang verabsäumt, die Gefahren für die Gesundheit der in der Fleisch- und Geflügellieferkette beschäftigten Arbeitnehmer/innen aufzugreifen.

Der 27. IUL-Kongress beschließt:

1. Die Regierungen aufzufordern, die Übertragung arzneimittelresistenter Pathogene als arbeitsbedingte Erkrankung anzuerkennen;
2. die Regierungen dringend aufzufordern, die massenhafte Verabreichung von Antibiotika an Nutztiere zu verbieten. Diese Medikamente sollten nur bei einzelnen kranken Tieren schonend und unter der direkten Aufsicht eines Veterinärmediziners verabreicht werden dürfen;
3. die Mitgliedsverbände dringend aufzufordern, AMR in ihre Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (OHS) aufzunehmen;
4. zu verlangen, dass die Arbeitgeber den Ernst der Gefahr anerkennen und in Absprache mit den OHS-Ausschüssen und Vertretern der Gewerkschaft alle erforderlichen Schritte unternehmen, um die Arbeitnehmer zu schützen, die antibiotikaresistenten Krankheiten ausgesetzt sein könnten;
5. die Regulierungsbehörden und Arbeitgeber aufzurufen, Überwachungs- und Behandlungssysteme an Arbeitsplätzen einzusetzen, wo AMR eine potentielle Gefahr darstellt; und
6. die IAO zu ersuchen, sich der behördenübergreifenden Koordinationsgruppe der Vereinten Nationen anzuschließen, die gegründet wurde, um die von AMR ausgehende globale Gesundheitsgefahr in Angriff zu nehmen.

Nr. 2 Ablehnung des verhaltensorientierten Arbeitsschutzes (Behavior Based Safety)

In Anbetracht dessen, dass Verletzungen, Erkrankungen und Todesfälle am Arbeitsplatz die Folge der am Arbeitsplatz gegebenen Gefahren sind; und

in Anbetracht dessen, dass Gefahren am Arbeitsplatz, die Verletzungen, Erkrankungen und Todesfälle verursachen können, von Sicherheitsrisiken wie ungeschützten Maschinen und rutschigen Böden, Gefährdung durch giftige Chemikalien und biologische Gefahren, unzulänglichen Arbeitsstationen und Werkzeugen bis hin zu organisatorischen Faktoren wie ein zu schnelles Arbeitstempo, keine bzw. unangemessene Schulungen und Personalmangel reichen; und

in Anbetracht dessen, dass ein verhaltensorientierter Arbeitsschutz auf der grundsätzlichen Annahme beruht, dass die Verantwortung für Verletzungen, Erkrankungen und Todesfälle im Verhalten der Arbeitnehmer/innen und in „unsicheren Handlungen“ zu verorten ist; und

in Anbetracht dessen, dass ein verhaltensorientierter Arbeitsschutz den Schwerpunkt auf die Veränderung des Verhaltens der Arbeitnehmer legt, um Verletzungen, Erkrankungen und Todesfällen am Arbeitsplatz vorzubeugen, und

in Anbetracht dessen, dass ein verhaltensorientierter Arbeitsschutz, der den Schwerpunkt auf das Verhalten der Arbeitnehmer und nicht auf die Gefahren am Arbeitsplatz legt, dazu führt, dass Gefahren nicht thematisiert werden und somit bestehen bleiben; und

in Anbetracht dessen, dass Gefahren, die nicht behoben oder beseitigt werden, den Arbeitnehmern weiterhin Schaden zufügen; und

in Anbetracht dessen, dass die Hierarchie der Kontrollmaßnahmen, die sich auf die Minimierung bzw. Eliminierung von Gefährdungen konzentriert, von den Arbeitsschutzexperten weitgehend akzeptiert und in der ganzen Industrie eingesetzt wird, um für eine erhöhte Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu sorgen; und

in Anbetracht dessen, dass sich verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme auf Sicherheitsanreizprogramme wie etwa „safety bingo“ stützen, die einzelne Beschäftigte, ganze Abteilungen und/oder ganze Arbeitsplätze für rückläufige Verletzungs- und Erkrankungsraten belohnen und zu diesem Zweck mitunter wertvolle Preise in Aussicht stellen; und

in Anbetracht dessen, dass Sicherheitsanreizprogramme erwiesenermaßen dazu führen können, dass Arbeitnehmer davon absehen, Gefahren, Verletzungen oder Erkrankungen zu melden; und

in Anbetracht dessen, dass ungeschützte und ausgebeutete Arbeitnehmer häufig in einem Klima der Angst leben und arbeiten, das eine hohe Dunkelziffer an Beschäftigte davon abhält, Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz zu melden oder zur Sprache zu bringen; und

in Anbetracht dessen, dass der verhaltensorientierte Arbeitsschutz die Verantwortung für die Aufrechterhaltung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes vom Management auf die Arbeitnehmer abwälzt; und

in Anbetracht dessen, dass internationale Arbeitsnormen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und nationale Arbeitsschutzvorschriften und

Arbeitsschutzgesetze, die diesen Normen entsprechen, die Verantwortung für die Bereitstellung sicherer und gesunder Arbeitsplätze den Arbeitgebern auferlegen, und zwar im Sinne der generellen Pflicht der Arbeitgeber, ihren Beschäftigten einen sicheren Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen; und

in Anbetracht dessen, dass verhaltensorientierte Arbeitsschutzprogramme gezielt gegen diese internationalen Normen und die OECD-Leitlinien und die UN-Leitprinzipien zu Unternehmen und Menschenrechten, die sich auf diese Normen beziehen, verstoßen

WIRD DER ENTSCHLISSUNGSANTRAG GESTELLT,

Dass die IUL Arbeitgeberprogramme und Arbeitgebermaßnahmen ablehnt, die die Verantwortung für den Arbeitnehmerschutz verlagern, indem sie den Schwerpunkt auf das Verhalten der Arbeitnehmer und nicht auf die Gefahren am Arbeitsplatz legen; und

dass die IUL die Arbeitgeber dazu aufruft, die Umsetzung dieser schädlichen Programme zu unterlassen; und

dass die IUL die Arbeitgeber dazu aufruft, es zu unterlassen, die Arbeitnehmer trotz Krankheit oder Verletzung, die sie sich am Arbeitsplatz zugezogen haben, zur Rückkehr zur Arbeit zu nötigen, und von Einschüchterungen und der Androhung von Sanktionen oder Kündigung abzusehen; und

dass die IUL die Arbeitgeber dazu aufruft, die Praxis zu beenden, gewerkschaftlich organisierter Arbeit in gewerkschaftlich nicht organisierte Betriebe auszulagern, um sich auf diese Weise ihrer Verantwortung für sichere Arbeitsplätze zu entledigen; und

dass die IUL Arbeitgeberprogramme unterstützt und fördert, die sich zum Schutz der Arbeitnehmer vor Gefahren am Arbeitsplatz auf die anerkannten Grundsätze der Hierarchie der Kontrollmaßnahmen verlassen, um das Eintreten von Verletzungen, Erkrankungen und Todesfällen zu verhindern; und

dass die IUL Programme fördert, mit denen die Arbeitnehmer über die Gefahren verhaltensorientierter Arbeitsschutzprogramme aufgeklärt werden; und

dass die IUL Beispiele verbreitet und hervorhebt, wo Mitgliedsverbände Kampagnen gegen die Einführung verhaltensorientierter Arbeitsschutzprogramme gewonnen haben und zur Hierarchie der Kontrollmaßnahmen zurückgekehrt sind; und

dass die Arbeitgeber die Beschäftigten ermutigen, Verletzungen und Erkrankungen zu melden, und die Arbeitgeber Schritte unternehmen, um die grundlegenden Gefahren und Bedingungen zu erkennen, die zu Verletzungen und Erkrankungen und Todesfällen führen oder beitragen können; und dass sie die Hindernisse für eine Meldung von Verletzungen und Erkrankungen beseitigen, darunter die Sicherheitsanreizprogramme, die für eine niedrige Melderate bzw. keine Meldung eine Belohnung in Aussicht stellen.

Nr. 3 Verteidigung der Arbeitnehmerrechte in Zentralasien

Der 27. IUL-Kongress äußert tiefe Besorgnis über die Verschärfung der Repressionen gegen demokratische Gewerkschaften und Menschenrechtsorganisationen in Zentralasien. Trotz der Tatsache, dass alle grundlegenden IAO-Übereinkommen von allen fünf Staaten der Region ratifiziert worden sind, ist die tatsächliche Anwendung und Umsetzung der Übereinkommen in Usbekistan, Turkmenistan und Tadschikistan so gut wie unmöglich und in Kirgistan und Kasachstan nur zum Teil möglich, wo eine deutliche Verschiebung hin zur Demontage ihrer Sozialnormensysteme im Verein mit einem anhaltenden, ständig steigenden Druck auf die Arbeitnehmer als Mittel zur Unterbindung ihrer kollektiven Aktionen zu erkennen ist. Diese Trends in Zentralasien beeinflussen ihrerseits die Lage in den osteuropäischen Nachbarländern, indem sie das Gesamtniveau der Sozialnormen nach unten drücken und den Schutz der Arbeitnehmerrechte untergraben.

Das Unvermögen der Arbeitnehmer, ihr Recht auf Bildung unabhängiger Gewerkschaften auszuüben, hat zur Folge, dass massiv Kinderarbeit und Zwangsarbeit eingesetzt wird, Arbeitsmigranten diskriminiert und missbraucht und Frauen ihrer Rechte beraubt werden. Diese Lage wird durch die Einschaltung staatlich kontrollierter Gewerkschaften dramatisch verschärft, die vom Staat als Mittel zur Kontrolle und Unterdrückung der Arbeitnehmer in den Arbeitsstätten eingesetzt werden. Sie sind die Hauptakteure hinter der Attacke auf unabhängige Gewerkschaften in Kasachstan, den Repressionen gegen die Verteidiger der Arbeitnehmerrechte in Usbekistan und Turkmenistan und der Organisierung des Einsatzes von Kinder- und Zwangsarbeit auf den Baumwollfeldern in Usbekistan.

Die IUL wird sich dem Beitritt staatlich kontrollierter Gewerkschaften zur internationalen Gewerkschaftsbewegung weiterhin widersetzen. Wir werden mit den demokratischen Gewerkschaften und den Arbeitnehmer- und Menschenrechtsaktivisten zusammenarbeiten und sie nach Möglichkeit über die bestehende Internationale Überwachungsmission für die Arbeitnehmerrechte in Zentralasien unterstützen. Wir fordern die unverzügliche und bedingungslose Freilassung der inhaftierten Arbeiteraktivisten und die uneingeschränkte Rehabilitierung aller Arbeitnehmer, die zu Gefängnisstrafen verurteilt oder auf andere Weise bestraft worden sind, weil sie den Mut hatten, in ihrem Kampf für Menschenwürde, Arbeitnehmerrechte und bessere Lebensbedingungen sich gegen Repressionen zur Wehr zu setzen, und werden weiter dafür kämpfen.

Nr. 4 Beseitigung der Kinderarbeit in der Landwirtschaft

Dieser 27. IUL-Kongress:

Stellt mit Besorgnis **fest**, dass 60% der gesamten Kinderarbeit auf die Landwirtschaft entfallen, in der Schätzungen zufolge 98 Millionen Kinder arbeiten, die meisten von ihnen in kleinen landwirtschaftlichen Betrieben, einige aber auch in Großbetrieben und auf Plantagen. Viele der Erzeugnisse, zu denen ihre Arbeitskraft beiträgt, finden sich in den Regalen gewerblicher Einzelhändler und in den Lieferketten transnationaler Konzerne;

Stellt außerdem fest, dass viele dieser Kinder unter gefährlichen Bedingungen arbeiten;

Weist erneut darauf hin, dass der Schlüssel zur Beseitigung der Kinderarbeit in "der allgemeinen sozioökonomischen Entwicklung und im Erreichen einer gerechten Verteilung der Gewinne und des Wohlstands in der Gesellschaft" liegt, was "ein Hauptziel der Gewerkschaften überall" sein sollte (23. IUL-Kongress);

Stellt fest, dass landwirtschaftlichen Arbeitskräften überall in der Welt immer wieder ihr Recht vorenthalten wird, einer Gewerkschaft beizutreten und sich von ihr vertreten zu lassen, was es ihnen ermöglichen würde, sich durch Organisieren aus der Armut zu befreien, die zu Kinderarbeit führt;

Verurteilt die wachsende Zahl von privatwirtschaftlichen und "Multi-Stakeholder"-Kinderarbeitsprogrammen, die es versäumen, die systematische Verweigerung von Rechten, insbesondere des Vereinigungsrechts, und die sich daraus ergebende endemische Armut anzugehen, die die eigentliche Ursache der Kinderarbeit sind und es den Konzernen ermöglichen, sich ihrer Verantwortung, diese Probleme in ihren eigenen Betrieben und in der Landwirtschaft insgesamt sinnvoll anzugehen, zu entziehen;

Bekräftigt, dass das Ziel der IUL die Beseitigung aller Formen der Kinderarbeit ist;

Der Kongress:

Weist daher das IUL-Sekretariat **an**, diejenigen privatwirtschaftlichen und anderen sogenannten Multi-Stakeholder-Initiativen anzufechten und bloßzustellen, die als Public-Relations- und 'Corporate Social Responsibility'-Aktionen dienen, aber nicht die systemischen Ursachen der Kinderarbeit angehen und keinen Beitrag zu den Fortschritten bei ihrer Beseitigung leisten;

Fordert daher die Mitgliedsverbände **auf**, die Anstrengungen zur Beseitigung der Kinderarbeit in der Landwirtschaft zu verstärken, indem sie von den Arbeitgebern in den IUL-Sektoren auf dem Verhandlungsweg klare Zusagen erhalten, Kinderarbeit in ihren eigenen Betrieben zu beseitigen und keine Produkte von Betrieben zu beziehen, in denen Kinderarbeit eingesetzt wird. Dies kann die Anwendung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen einschließen, die TNKs dazu verpflichten, "zur effektiven Abschaffung der Kinderarbeit beizutragen und unverzügliche und wirksame Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass die schlimmsten Formen der Kinderarbeit vordringlich verboten und beseitigt werden";

Weist daher das IUL-Sekretariat **an**, in Fällen, in denen TNKs die IUL anerkennen, den Zugang zu der Konzernleitung und die Verhandlungen mit ihr zu nutzen, um auf die Beseitigung der Kinderarbeit in der Landwirtschaft hinzuwirken, auch durch gemeinsame Mechanismen zur Überwachung der Einhaltung der Zusagen.

Nr. 5 Kampf um Klimagerechtigkeit für vom Klimawandel betroffene Lebensmittel-, Farm- und Hotelarbeitnehmer/innen

Dieser Kongress bringt mit großer Besorgnis zum Ausdruck, dass sich die weltweit kontinuierlich steigenden Temperaturen, verbunden mit intensiver werdenden extremen Wetter- und Klimabedingungen, wesentlich auf den Lebensunterhalt der arbeitenden Menschen in allen IUL-Sektoren und in allen Ländern auswirken.

Extreme Wetterbedingungen wie Dürre und Überflutungen, Wirbelstürme und Orkane, kombiniert mit wärmeren Temperaturen und steigenden Meeresspiegeln, wirken sich u.a. dahingehend aus, dass:

- die Saisonarbeit in den Industriezweigen Lebensmittel, Landwirtschaft, Tourismus & Gastgewerbe unberechenbarer und prekärer wird, was zu instabilen Einkommen und Unsicherheit führt;
- die steigenden Meeresspiegel den Fremdenverkehr der Inselstaaten und Küstengebiete bedrohen und Ackerflächen für die Landwirtschaft zerstören, wodurch die klimabedingte Migration zwingend wird;
- Klimaflüchtlinge zusehends in der Binnenlandwirtschaft arbeiten, informell beschäftigt werden und in der Lebensmittelverarbeitung, der Fischerei und im Fremdenverkehr Billiglohnarbeit verrichten;
- Wassermangel, Verlust an Ackerflächen, Verlust an Biodiversität, Verlust von Fischbeständen, rückläufige und instabile Saisonen die Nahrungsmittelsicherheit und das Recht auf Nahrung und Ernährung gefährden;
- das Versagen, das Arbeitsumfeld an ein sich veränderndes Klima anzupassen, die Arbeitsschutzrechte untergräbt und das Verletzungs- und Erkrankungsrisiko erhöht.

Dieser Kongress anerkennt, dass progressive Steuerregelungen, Anreize für eine Reduktion der CO₂-Bilanz, ‚gerechte Übergänge‘ und ‚grüne Jobs‘ im Umgang mit manchen Aspekten des Klimawandels eine wichtige Rolle spielen können, weist aber auch darauf hin, dass bei vielen der von Regierungen, zwischenstaatlichen Gremien und internationalen Behörden geförderten Klimaschutzmaßnahmen verabsäumt wird, die spezifische Auswirkung des Klimawandels auf die Lebensmittel-, Farm- und Hotelarbeiter/innen anzusprechen. Noch schwerwiegender ist das Versäumnis, einen auf Rechten beruhenden Ansatz sowie Fragen der sozialen Gerechtigkeit in den offiziellen Klimaschutz zu inkorporieren, so dass den Arbeitnehmer/innen und ihren Gemeinden bei der Bewältigung der Konsequenzen dieser Veränderungen eine ungleich größere Last aufgebürdet wird.

Ferner bringt dieser Kongress seine Besorgnis zum Ausdruck, dass es infolge des Erstarkens rechter Regierungen zu konzertierten Attacken auf die Klimaforschung kommt und bei vielen der im letzten Jahrzehnt auf nationaler und internationaler Ebene im Bereich der Klimaschutzpolitik erzielten Fortschritte eine Umkehr stattfindet.

Der 27. IUL-Kongress beschließt daher:

- die Schulungen und Bewusstseinsförderung unter unseren Mitgliedern für einen auf Rechten basierenden Ansatz zum Klimawandel zu stärken, der die Komponente wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit enthält;
- auf allen Regierungsebenen und wo immer möglich politisch zu intervenieren, um sicherzustellen, dass die Rechte und Interessen der Lebensmittel-, Farm und Hotelarbeiter/innen ein fester Bestandteil der Klimaschutzpolitik sind;
- die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes der Industriezweige in den IUL-Sektoren und ‚gerechte Übergänge‘ zu unterstützen, die die Last der Veränderung auch wirklich von den Arbeitnehmer/innen verlagern und die längerfristige Nachhaltigkeit der Beschäftigung und der Lebensunterhalte gewährleisten;
- progressive Klimaschutzmaßnahmen und nachhaltige Beschäftigung in die Kollektivverhandlungen aufzunehmen;
- einen Klimaschutz zu fördern, der die klimabedingte Migration lindert und die Rechte der Klimaflüchtlinge schützt;
- einen Klimaschutz zu fördern und für eine Klimagerechtigkeit einzutreten, die das Recht auf Nahrung und Ernährung verteidigen und eine vielfältige nachhaltige Landwirtschaft unterstützen, die ländliche Lebensunterhalte und das Recht auf Nahrung sicherstellt.

Nr. 6 Die Digitalisierung und die Plattformökonomie

Hinwirken auf eine gerechte und faire digitale Arbeit

Die Digitalisierung der Wirtschaft und der Gesellschaft stellt die Gewerkschaftsbewegung vor eine große Herausforderung. Neue Technologien läuten die vierte Industrierevolution ein, die heute schon durch Automatisierung, Robotertechnologie und digitale Plattformen die Landwirtschaft, die Lebensmittelproduktion und den Fremdenverkehr verändert, um nur einige der in die Zuständigkeit der IUL fallenden Sektoren zu nennen.

Um die Digitalisierung ist ein großer Hype entstanden. Auf der einen Seite wird sie dafür gerühmt, von universellem Nutzen für alle zu sein, eine Kreislaufwirtschaft mit weniger Verschwendung und einer besseren Nutzung unzureichend genutzter Vermögenswerte zu schaffen, für bessere Information, Kommunikation und Transparenz zu sorgen und eine neue Welt des Teilens und der Zusammenarbeit in Aussicht zu stellen, die fairer, gleicher, gerechter und nachhaltiger ist und auf einem demokratischen Internet und größerer Teilhabe beruht.

Das skeptischere Lager prognostiziert einen Trend in Richtung einer Zukunft mit dramatisch hohen Arbeitsplatzverlusten, verschwimmenden Grenzen zwischen Privat- und Arbeitsleben, mehr Überwachung und Kontrolle, einer Polarisierung von Jobs und der Auslagerung von Arbeitsplätzen, einer größer werdenden ungleichen Vermögensverteilung, Wohnungsproblemen, einer Schattenwirtschaft und miteinander in Konkurrenz stehenden Arbeitnehmern, was bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen zu einem Wettlauf nach unten führen wird.

Die Mitgliedsorganisationen der IUL sind eindeutig für den Einsatz neuer Technologien, sofern sie den Bürgern nutzen, den Arbeitnehmern zu besseren Lebensbedingungen verhelfen und gerechtere Gesellschaften hervorbringen. Die digitale Revolution darf jedoch nicht über Nacht passieren, sondern muss vernünftig entwickelt werden, indem für einen fairen und gerechten Übergang gesorgt wird, der die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer in Form von Kollektivverhandlungen und Beratung berücksichtigt. Die Einbindung der Gewerkschaftsbewegung ist daher entscheidend, wenn wir verhindern wollen, dass die Digitalisierung zu noch größerer sozialer Ungleichheit und einer noch ungerechteren Vermögensverteilung führt.

Die wachsende Plattformökonomie ist für die Beschäftigten im Gastgewerbe ein großes Problem

Die Digitalisierung und das Aufkommen neuer Technologien und Onlinegeschäfte wirken sich jetzt schon massiv auf die Hotel- und Restaurantindustrie aus. Zu den wichtigsten Trends gehören die Hotel-Booking-Websites und der deutliche Anstieg an Plattformen für die kurzfristige Miete privater Unterkünfte. Sie stellen die Arbeitnehmer und die Gesellschaft vor eine Reihe von neuen Herausforderungen.

Insbesondere das Geschäft mit der kurzfristigen Vermietung zeichnet sich durch Schwarzarbeit, einen Anstieg an informellen Beschäftigungsverträgen und Scheinselbstständigkeit aus und bringt damit die bestehenden Arbeitsnormen unter Druck. Die weitverbreitete Umgehung von Gewerbesteuern und die Nichtentrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen bedeuten unter anderem, dass das kurzfristige Vermietungsgewerbe gegenüber der offiziellen Hotelindustrie einen unlauteren Vorteil hat, da es auf Kosten der Öffentlichkeit niedrigere Preise verlangen kann.

Ein zusätzliches Problem besteht darin, dass mittlerweile wesentliche Anteile des städtischen Wohnraums über digitale Plattformen kurzfristig vermietet werden und den für Langzeitmieter verfügbaren Wohnraum reduzieren. Das hat zu steigenden Preisen geführt und macht das Wohnen für die Arbeitnehmer/innen im niedrigen und mittleren Einkommenssegment zusehends unerschwinglich und zwingt sie, aus der Innenstadt in die Randbezirke zu ziehen und folglich mehr Zeit für die Fahrt zur und von der Arbeit aufzuwenden.

Der 27. IUL-Kongress empfiehlt der IUL und ihren Mitgliedsverbänden, auf die Herausforderungen zu reagieren

Auch wenn die neuen Möglichkeiten für eine bessere Information und Kommunikation, größere Produktivität, wirtschaftliche Wachstum und smarte Dienstleistungen vielversprechend sind, hat die Digitalisierung auch eine dunkle Seite, die unbedingt hinterfragt werden muss. **Die IUL und ihre Mitgliedsverbände** müssen sicherstellen, dass die Digitalisierung nicht mit Sozialdumping und der Demontage des Wohlfahrtssystems einhergeht.

Aufgrund der vielfältigen Situationen auf der ganzen Welt, sind unterschiedliche Strategien erforderlich, beginnend mit bewusstseinsbildender Arbeit innerhalb der IUL-Gemeinschaft, gefolgt von Aktivitäten, die alle Arbeitnehmer/innen, ungeachtet ihres Alters, ihrer Qualifikation und ihres geographischen Standorts ermächtigen, mit dem rapiden technologischen Wandel zurechtzukommen.

Die IUL und ihre Mitgliedsverbände müssen den Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit legen. Sie sollten Strukturen schaffen, mit denen die Einhaltung der Arbeitsnormen überwacht werden kann, und Gespräche mit den Arbeitgebern, öffentlichen Behörden und Entscheidungsträgern über den digitalen Prozess aufnehmen und ihn auf eine Weise mitgestalten, die für gerechte und faire digitale Arbeit sorgt.

Die IUL und ihre Mitgliedsverbände müssen handeln, um Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen zu schützen und die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben und existenzsichernde Löhne sicherzustellen, indem sie für mehr Kollektivverträge kämpfen, die die Digitalisierung berücksichtigen und bessere Schulungen, eine Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer und lebenslanges Lernen beinhalten, damit die Beschäftigten für die digitale Transformation vorbereitet sind.

Die IUL und ihre Mitgliedsverbände sollten für ein größeres Bewusstsein für die sozialen und das Wohlfahrtssystem betreffenden Konsequenzen der Digitalisierung sorgen und sich um weitere Forschung zu diesem Thema bemühen.

Nr. 7 Gleiche Rechte für Hausangestellte durch die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Dieser 27. IUL-Kongress:

Bekräftigt die auf dem 26. IUL-Kongress mit der Verabschiedung der Entschlüsselung über menschenwürdige Arbeit und Würde für Hausangestellte eingegangene Verpflichtung;

Begrüßt die Tatsache, dass seit der Annahme des IAO-Übereinkommens 189 im Jahr 2011 dieses von 24 Ländern ratifiziert worden ist und mehr als 50 Länder Rechtsreformen durchgeführt haben, um Hausangestellten Rechte zu verschaffen;

Stellt fest, dass Hausangestellte immer noch nicht in den Schutz der grundlegenden Arbeitnehmer- und Menschenrechte wie Mindestlohn, wöchentliche Ruhezeit, Mutterschaftsurlaub und dergleichen kommen aufgrund der Tatsache, dass viele Hausangestellte aus marginalisierten Bevölkerungsgruppen stammen – Migranten, Flüchtlinge und ethnische Minderheiten, die vielschichtiger Diskriminierung und Gewalt bei der Arbeit ausgesetzt sind;

Stellt ferner fest, dass die Zahl der migrantischen Hausangestellten im letzten Jahrzehnt rasch zugenommen hat infolge der gestiegenen Nachfrage nach häuslicher Betreuung und Altenpflege. Sie sind aber Anfälligkeiten und Verletzungen von Menschen- und Arbeitnehmerrechten stärker ausgesetzt infolge von Benachteiligungen aufgrund ihres Migrationsstatus und fehlender Schutz- und Unterstützungsmechanismen sowohl in Ziel- als auch in Herkunftsländern;

Würdigt das Wachstum des Internationalen Bundes der Hausangestellten, des IDWF, eine Sondergruppe der IUL, der 62 Mitgliedsverbände in 50 Ländern angehören, die über eine halbe Million Hausangestellte, einheimische und migrantische, vertreten;

Beschließt, die Organisations- und Kampagnentätigkeiten des IDWF weiterhin zu unterstützen, wann immer dies möglich ist.

Fordert die Mitgliedsverbände auf:

- Hausangestellte bei der Organisation und dem Aufbau starker Gewerkschaftsorganisationen zu unterstützen;
- In ihrem Land/ihrer Region alles in ihrer Macht Stehende zu tun, um sicherzustellen, dass ihre Regierung das IAO-Übereinkommen 189 ratifiziert, damit die Rechte, die Würde und die Achtung von Hausangestellten in vollem Umfang verwirklicht werden können;
- Das Bewusstsein für die Rechte von Hausangestellten, insbesondere migrantischen Hausangestellten, zu schärfen und Kampagnen gegen die Diskriminierung von migrantischen Hausangestellten zu starten und Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu bekämpfen.

Nr. 8 Stärkung der IUL-Abteilungen und unternehmensweiten Gewerkschaftsnetzwerke

Dieser Kongress begrüßt die seit dem 26. Kongress erfolgte Einrichtung der IUL-Molkereiabteilung, der IUL-Fleischabteilung, der IUL-Brauereiabteilung und die nunmehr vorgeschlagenen IUL-Lebensmittelverarbeitungsabteilung und IUL-Frischwarenabteilung und anerkennt, wie wichtig diese Abteilungen sind, um den Schwerpunkt der Arbeit der IUL auf die jeweilige Konzernlandschaft und den industriellen Kontext jedes industriellen Sektors zu legen, einschließlich der Auswirkungen von Eigentümerwechsel, Fusionen und Akquisitionen, neuen Technologien und im Wandel befindlichen Märkten und dem Wettbewerbsdruck.

Dieser Kongress stimmt der Notwendigkeit zu, dass die Mitgliedsverbände in die Führung dieser Abteilungen unmittelbar eingebunden sein müssen, um im Anschluss an Beschlüsse auf Konferenzen/Tagungen für konkrete Folgemaßnahmen zu sorgen und um zu bestimmen, welche Aktion erforderlich ist, damit die spezifischen Herausforderungen in Angriff genommen werden, mit denen die Beschäftigten in diesen Industriezweigen konfrontiert sind.

Dieser Kongress anerkennt, wie wichtig es ist, IUL-Mitgliedsverbände, die Beschäftigte im selben transnationalen Konzern vertreten, über unternehmensweite IUL-Gewerkschaftsnetzwerke und entsprechende Allianzen zusammenzuführen. Diese Gewerkschaftsnetzwerke tragen nicht nur zum Aufbau von Stärke bei, indem Informationen über unternehmensinterne Veränderungen, Unternehmensrichtlinien und Managementstrategien, Kollektivverträge und Arbeitsbedingungen ausgetauscht werden, sie ermöglichen den Mitgliedsverbänden darüber hinaus auch, Druck auf das Unternehmen auszuüben, wenn gegen Menschenrechte verstoßen wird, wodurch sie eine wichtige Form der internationalen Solidarität darstellen. Die unternehmensweiten Gewerkschaftsnetzwerke sind daher wesentlich, um die globale Anerkennung der IUL durch transnationale Konzerne zu sichern und aufrecht zu erhalten.

Der 27. IUL-Kongress beschließt daher:

Die Rolle der IUL-Abteilungen weiterhin durch Aktivitäten zu stärken, die von den Mitgliedsverbänden definiert und angeführt und vom internationalen Sekretariat unterstützt werden;

die Errichtung neuer IUL-Abteilungen auf der Grundlage eines von den Mitgliedsverbänden vereinbarten Bedarfs und der Verpflichtung seitens der Mitgliedsverbände zu fördern, die Verantwortung für die Entwicklung der politischen Maßnahmen und Aktivitäten der Abteilung zu übernehmen;

die bestehenden unternehmensweiten Gewerkschaftsnetzwerke innerhalb jeder Abteilung weiterhin zu stärken und neue unternehmensweite Netzwerke in großen transnationalen Konzernen einzurichten, die in den von diesen Abteilungen vertretenen Industriezweigen aktiv sind;

die Arbeit dieser Abteilungen dafür zu nutzen, die globale Anerkennung der IUL zu unterstützen und aufrechtzuerhalten;

die Mitgliedsverbände zu ermutigen, Informationen über die Nutzung der IUL-Vertragsdatenbank auszutauschen.

Nr. 9 Kampf gegen kurzfristiges Gewinndenken und Raubtierkapital

Dieser Kongress weist mit Besorgnis darauf hin, dass immer mehr Unternehmen in den IUL-Sektoren von Raubtierinvestoren mit kurzfristigen finanziellen Interessen akquiriert, kontrolliert oder ins Visier genommen werden, wobei die Folge aggressive Kosteneinsparungen, Schließungen und Arbeitsplatzverluste sind, um für die Aktionäre kurzfristig und auf Kosten längerfristiger Investitionen und somit von Wachstum und Beschäftigung höhere Renditen herauszuschlagen.

Dieser Kongress weist darauf hin, dass das im Februar 2017 gescheiterte feindselige Übernahmeangebot für Unilever durch Kraft Heinz, das der 3G Capital gehört, repräsentativ ist für die wachsende, von Raubtierinvestoren ausgehende Bedrohung für Unternehmen, die eine längerfristige Perspektive verfolgen und ein nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum in Verbindung mit realen Investitionen und einer realen Beschäftigung anstreben. Wenngleich das Angebot scheiterte, führte Unilever Umstrukturierungen und Kosteneinsparungen mit negativen Folgen für die Arbeitsplätze und die Arbeitsplatzsicherheit der IUL-Mitglieder durch, um seine Aktionäre zufriedenzustellen. Hier wird die umfassendere Bedrohung durch Raubtierinvestoren insofern deutlich, als sich Unternehmen zum Schutz vor feindseligen Übernahmen selbst mehr wie Raubtierinvestoren verhalten.

Dieser Kongress weist ferner darauf hin, dass transnationale Konzerne wie Mondelez – aus der Cadbury-Akquisition durch Kraft hervorgegangen – von kurzfristigen finanziellen Interessen angetrieben werden, die einen künstlichen Wert schaffen, indem Marken akquiriert, Kosten gekürzt, kurzfristige Dividendenausschüttungen an die Investoren erhöht und auf diese Weise die Qualität sowohl des Produkts wie auch der in die Herstellung des Produkts involvierten Arbeitsplätze zerstört werden. Immer mehr Unternehmen im Nahrungsmittel- und Getränkektor und Hotelketten werden in Finanzinstrumente umgewandelt und darauf ausgerichtet, kurzfristige finanzielle Gewinne zu bringen, wodurch der Wert der von unseren Mitgliedern erzeugten Produkte und der von ihnen geleisteten Dienste unterminiert wird.

Dieser Kongress anerkennt, dass Rentenfonds häufig in diese Unternehmen investieren und hier ein fundamentaler Widerspruch herrscht, da die Verwaltung von Rentenfonds die Bereitstellung einer probaten und auf lange Sicht regelmäßigen Einkommensquelle (Ertragsaufschub) bedeutet, während gleichzeitig in Unternehmen und Fonds investiert wird, die sich einem destruktiven kurzfristigen Gewinndenken verschrieben haben. Die Mitglieder müssen von sich aus aktiver werden und auf die von den Rentenfonds getätigten Investitionen Einfluss nehmen, um sicherzustellen, dass der Schwerpunkt verstärkt auf nachhaltigen, langfristig produktiven Investitionen liegt, und um den kurzfristig denkenden Raubtierinvestoren aktiv Widerstand zu leisten.

Der 27. IUL-Kongress beschließt daher:

- Politische Interventionen zugunsten einer strengeren nationalen Regulierung zu unterstützen, die feindselige Übernahmen durch Raubtierinvestoren und kurzfristigem Gewinndenken Schranken auferlegt und das Finanzkapital auf eine Weise neu reguliert, dass langfristige reale Investitionen in nachhaltige Fertigungen und Dienstleistungen und Beschäftigung belohnt werden;
- einzuschreiten, um die Hebelwirkung der Rentenfonds zugunsten langfristiger Investitionen in Unternehmen in den IUL-Sektoren zu nutzen, die ein reales nachhaltiges Wachstum und nachhaltige Arbeitsplätze schaffen, und um

kurzfristiges Gewinndenken und feindselige Übernahmen durch Raubtierinvestoren abzuwehren;

- unternehmensweite gewerkschaftliche Organisationen und Kampagnen zu stärken, um eine kollektive Verhandlungsmacht aufzubauen und diese mit politischer Unterstützung für eine stärkere staatliche Regulierung zu kombinieren, damit kurzfristigem Spekulationskapital ein Riegel vorgeschoben und Arbeitsplätze geschützt werden, die unseren Mitgliedern und ihren Gemeinden zugutekommen;
- die Koordination von Forschung, Information und Analyse der Raubtierinvestoren und internationalen, von kurzfristigem Gewinndenken geprägten Unternehmen in den IUL-Sektoren zu stärken.

Nr. 10 *Lebensmittelsicherheit nach dem Brexit*

Dieser 27. IUL-Kongress:

Stellt fest, dass das VK nach dem Votum für den Austritt aus der EU (Brexit) hinsichtlich der Lebensmittelsicherheit vor einer ungewissen Zukunft steht. Die konservative britische Regierung setzt sich seit langem stark für Deregulierung und die Schaffung eines 'unternehmensfreundlichen' Umfelds ein. Das Votum für den Austritt aus der EU hat der Rechtsregierung eine Gelegenheit zur Deregulierung in einem bisher beispiellosen Ausmaß verschafft, indem sie aus dem Rahmen des EU-Rechts aussteigt und EU-Rechtsvorschriften aufhebt, auch in einem breiten Spektrum von lebensmittelnahen Bereichen. Dies geschieht trotz der von den Lebensmittelunternehmen derzeit bevorzugten Kontinuität während der Übergangszeit bis zum vollständigen Brexit.

Stellt ferner fest, dass die Verordnung über das allgemeine Lebensmittelrecht der EU festlegt, dass das Hauptziel des Lebensmittelrechts darin besteht, ein hohes Schutzniveau für die Gesundheit des Menschen und die Verbraucherinteressen sicherzustellen. Es legt Grundsätze wie unabhängige wissenschaftliche Beratung und Rückverfolgbarkeit fest. Der EU-Regelungsrahmen im Lebensmittelbereich erstreckt sich auf Verbraucherschutz, Arbeitnehmerschutz und -sicherheit, Lebensmittelhygiene, Kennzeichnungsvorschriften und Pestizide und beruht auf dem Vorsorgeprinzip – 'fehlende Beweise sind kein Beweis dafür, dass es keine gibt', beispielsweise Zulassung von Pestiziden erst dann, wenn die Gesundheitsschädlichkeit nachgewiesen ist – anstelle des permissiveren risikobasierten Ansatzes.

Stellt ferner fest, dass sich eine Verwässerung der EU-Vorschriften zur Lebensmittelsicherheit in verschiedener Weise nachteilig auf die Beschäftigten im Lebensmittel- und Landwirtschaftssektor auswirken wird. Wenn der derzeitige Rechtsrahmen demontiert wird, wird sich das unmittelbar auf die Gesundheit und Sicherheit der britischen Arbeitnehmer auswirken, da ihre Arbeitsplätze weniger sicher und ihre Beschäftigung prekärer sein werden. Außerdem werden die zwangsläufige Verschlechterung der Lebensmittelsicherheit und häufigere Skandale mit Erkrankungen und möglicherweise Todesfällen das Verbraucher- und das Marktvertrauen und damit die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen, für die sie arbeiten, beeinträchtigen.

Stellt ferner fest, dass die Folgen dieser Auswirkungen eines deregulierten britischen Lebensmittelsektors nicht auf das Gebiet des VK beschränkt bleiben würden. Seine Lebensmittel- und Agrarexporte sind Teil langer globaler Lieferketten. Eine vom VK ausgehende Krise im Zusammenhang mit der Lebensmittelsicherheit könnte größere weltweite Störungen verursachen und für die Arbeitnehmer die rasche Verbreitung von Krankheiten und gesundheitlichen Beeinträchtigungen zur Folge haben. Desgleichen könnte eine Krise in einem Teil des britischen Lebensmittelsektors, die das Verbraucher- und das Marktvertrauen in einer globalen Lieferkette beeinträchtigt, Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und die Existenzgrundlagen von Arbeitnehmern in aller Welt haben.

Verlangt, dass die britische Regierung an den die Lebensmittelsicherheit betreffenden EU-Vorschriften nach dem Brexit festhält und dass dieser beibehaltene Rahmen die Ausgangsbasis für strengere Gesetze zur Lebensmittelsicherheit im Einklang mit den höchsten Normen des internationalen Rechts bildet.

Fordert die IUL-Mitgliedsverbände AUF, die Bemühungen von Unite, der breiteren britischen Gewerkschaftsbewegung und zivilgesellschaftlicher Organisationen zu unterstützen, die darauf gerichtet sind, sich der Zerschlagung des derzeitigen britischen Regelungsrahmens unter anderem für Lebensmittelrecht und Arbeitnehmerrechte und den Vorstößen der britischen Regierung mit dem Ziel, das VK zu einem regulierungsschwachen Paradies für die schlechtesten Arbeitgeber zu machen, zu widersetzen.

Nr. 11 *Unterstützung der Fyffes-Plantagenarbeiter*

Dieser 27. IUL-Kongress:

Stellt fest, dass Fyffes in seiner Weigerung, selbst die elementarsten von einem Arbeitgeber erwarteten Standards einzuhalten, unerbittlich ist.

Stellt ferner fest, dass Fyffes trotz seines Ausschlusses aus der Ethical Trading Initiative die Beschäftigten in Zentralamerika, insbesondere die weiblichen Beschäftigten, weiterhin ausbeutet und die Aufnahme konstruktiver Verhandlungen auf lokaler oder internationaler Ebene ablehnt.

Der Kongress:

Fordert daher das IUL-Sekretariat und die Mitgliedsverbände **auf**, sich mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln für eine gerechte Regelung in allen Fyffes-Betrieben einzusetzen.

Nr. 12 Gewerkschaftliche Maßnahmen zur Beendigung von geschlechtsspezifischer Gewalt

IN DER ERWÄGUNG

Dass in der Erklärung von Philadelphia (1944) festgestellt wird: Alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, haben das Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben;

Dass Frauen eine verwundbare Gruppe bilden und dass rund 35% von ihnen weltweit körperlicher Gewalt ausgesetzt gewesen sind und dass psychische Gewalt, obschon die verfügbaren Daten hierzu begrenzt sind, diesen Daten zufolge weit verbreitet ist;

In der Erwägung, dass Arbeit für die Verwirklichung von Lebensentwürfen, die die menschliche Entwicklung gewährleisten, von zentraler Bedeutung ist;

Und eingedenk dessen, dass Gewalt eine eklatante Verletzung der Menschenrechte darstellt und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar ist und dass diese Frage aus einer Geschlechterperspektive angegangen werden muss;

Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung in der Arbeitsstätte spiegeln die in der Gesellschaft allgemeiner verübte Gewalt wider, und um sie zu verhindern und zu bekämpfen, ist es notwendig, die Situationen zu verstehen, in denen Arbeitnehmer/innen sich befinden können, und wie das Risiko eines solchen Verhaltens dadurch erhöht werden kann;

Jeder kann davon betroffen sein, sie wirkt sich aber unverhältnismäßig stark auf spezifische Gruppen aus. Machtverhältnisse können aus Gründen des Geschlechts, der Rasse und der ethnischen Abstammung, der sozialen Herkunft, der Bildung und der Armut unausgewogen sein und können zu Gewalt und Belästigung führen;

Frauen sind in geringbezahlten und insbesondere in geringwertigen Tätigkeiten überrepräsentiert und sind nur allzu häufig Diskriminierung, sexueller Belästigung und anderen Formen von Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt;

Regierungen sind in hohem Masse für die Förderung eines allgemeinen Klimas der Nulltoleranz gegenüber Gewalt verantwortlich;

Ein sozialer Dialog auf allen Ebenen ist für die Schaffung angemessener Systeme wichtig. Kollektivverhandlungen könnten ebenso wie die Anwendung und Überwachung von Kollektivvereinbarungen einen entscheidenden Beitrag zur Bekämpfung von Gewalt leisten.

In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen

BESCHLIESST der 27. IUL-Kongress:

Maßnahmen zu verstärken, damit die notwendige Sichtbarkeit geschaffen wird, um das wahre Ausmaß der geschlechtsspezifischen Gewalt vor Augen zu führen;

In allen Regionalbüros Beobachtungsstellen für geschlechtsspezifische Gewalt einzurichten mit der Aufgabe, Daten zu sammeln, die es uns ermöglichen werden, die verschiedenen Arten von Gewalt, die anfälligsten Gruppen und die riskantesten Tätigkeiten zu ermitteln und so eine Lagekarte zu erstellen, um unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale jeder Region methodische Instrumente zu entwickeln;

Die Arbeit der IAO-Sachverständigentagung im Hinblick auf die Aufnahme der Frage in die Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz 2018 fortzuführen und ein Übereinkommen über Gewalt mit dem Schwerpunkt auf geschlechtsspezifischer Gewalt zu erarbeiten, das einen internationalen Rechtsrahmen festlegt;

Die verschiedenen der IUL angeschlossenen Organisationen nachdrücklich aufzufordern:

- Diesem Problem Vorrang einzuräumen und Aktionspläne auszuarbeiten, mit denen diese Geißel wirklich bekämpft wird;
- Die Vereinbarungen, die die IUL mit transnationalen Konzernen zur Verhinderung und Bekämpfung von sexueller Belästigung geschlossen hat, aktiv umzusetzen;
- Damit fortzufahren, Vereinbarungen zu erarbeiten und weiterzuentwickeln

Nr. 13 Globale Kampagne für Hotel-Housekeeping-Kräfte

Dieser Kongress bringt seine Wertschätzung für die mit der Globalen Kampagne für Hotel-Housekeeping-Kräfte (GHC) erzielten Fortschritte zum Ausdruck, mit denen es gelungen ist, bei gewerkschaftlich nicht organisierten Beschäftigten, Gewerkschaftsmitgliedern, zuständigen staatlichen Behörden und in der Öffentlichkeit das Bewusstsein für die mit der Gestaltung der Arbeitsplätze und den Arbeitspraktiken im Hotel-Housekeeping einhergehenden langfristigen und schwerwiegenden Folgen für die Gesundheit der Zimmerreinigungskräfte und die Verletzungen ihrer Menschenrechte zu schärfen.

Dieser Kongress anerkennt den wichtigen Beitrag der GHC zur gewerkschaftlichen Organisation vieler verschiedener Hotels – von lokalen kleinen Hotels bis hin zu internationalen Hotelketten – rund um das Recht der Housekeeping-Kräfte auf einen sicheren Arbeitsplatz, die Beseitigung von sexueller Belästigung sowie Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung und die Sicherstellung einer direkten dauerhaften Beschäftigung.

Dieser Kongress weist darauf hin, dass die GHC durch die Anprangerung unsicherer Arbeitsplätze und Arbeitspraktiken – einschließlich der Zimmerquoten – und der einhergehenden prekären Beschäftigung von Zimmerreinigungskräften (Auslagerung und Prekarisierung der Arbeitsplätze) vielen Gewerkschaften die Möglichkeit für wichtige interne Kampagnen eröffnete, um die Organisation der Housekeeping-Kräfte in Angriff zu nehmen bzw. die gewerkschaftliche Mitgliedschaft im Hotel-Housekeeping wieder aufzubauen. Es wird ferner darauf hingewiesen, dass unabhängige Studien und die Erforschung der Gefahren für die Gesundheit der Housekeeping-Kräfte und des gesetzlichen und regulatorischen Umfelds, in dem Housekeeping-Kräfte ausgebeutet werden, wie auch die Umfragen zu den Arbeitsbedingungen wesentlich dazu beitrugen, die Organisation bzw. die Kollektivverhandlungen und die politische & öffentliche Intervention als Teil der GHC-Initiative zu stärken.

Der 27. IUL-Kongress beschließt daher:

- Die Mitgliedsverbände in ihrem Kampf um die Verbesserung des Arbeitsschutzes für Zimmerreinigungskräfte zu unterstützen, einschließlich der Reduktion bzw. Abschaffung der Zimmerquoten, umfassender Maßnahmen zur Beseitigung von sexueller Belästigung und des Zugangs zu direkter dauerhafter Beschäftigung;
- die Mitgliedsverbände bei den Kollektivverhandlungen zu GHC-Anliegen weiterhin zu unterstützen und die Intervention auf politischer Ebene bereitzustellen, um für regulatorische Veränderungen zu sorgen, mit denen die Zimmerreinigungskräfte stärker geschützt werden;
- die GHC weiterhin auf mehr Mitgliedsverbände in mehr Ländern auszuweiten, und zwar sowohl als interne Kampagne zugunsten der gewerkschaftlichen Organisation wie auch als öffentliche Kampagne, um die Arbeitgeber und die Industrieverbände unter Druck zu setzen;
- die Verknüpfungen zwischen der GHC und der Organisation in den internationalen Hotelketten zu stärken;
- bestimmte internationale Hotelketten ins Visier zu nehmen, von denen die IUL global anerkannt wird, um eine verpflichtende Zusage für einen sicheren

Arbeitsplatz und umfassende Maßnahmen zur Beseitigung sexueller Belästigung von ihnen zu erhalten;

- die jährliche GHC-Aktionswoche als wichtige Aktivität beizubehalten, da sie zu Solidarisierung mobilisiert und das öffentliche Bewusstsein schärft.

Nr. 14 Verbindliche Regulierung von gefährlichen Stoffen

Dieser 27. IUL-Kongress:

Bedauert, dass jede Minute ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin infolge des Einsatzes von gefährlichen Stoffen in der Arbeitsstätte stirbt und dass allein Pestizide jedes Jahr Schätzungen zufolge für 200 000 Todesfälle durch akute Vergiftung verantwortlich sind;

Stellt fest, dass der weltweite Einsatz von Pestiziden weiterhin erheblich zunimmt;

Stellt ferner fest, dass die freiwillige Regulierung nicht funktioniert;

Verurteilt das wiederholte Scheitern des Rotterdamer Übereinkommens, Paraquat und Asbest in die Liste der Produkte aufzunehmen, die der vorherigen Zustimmung der Regierungen nach Inkennzeichnung bedürfen;

Stellt ferner fest, dass trotz der Erkenntnisse der Weltgesundheitsorganisation (WHO) aus dem Jahr 2016, dass Glyphosat für Menschen wahrscheinlich krebserregend ist, die Macht der agrochemischen Industrie zur Folge hat, dass es für den Einsatz in der EU wieder zugelassen wird;

Verweist auf Entschlüsse des IUL-Kongresses, in denen ein weltweites Verbot von hochgefährlichen Pestiziden (gemeinhin als das Dreckige Dutzend bezeichnet) gefordert wird;

Der Kongress begrüßt die Bemühungen des *UN-Sonderberichtstatters für die Auswirkungen der umweltverträglichen Bewirtschaftung und Entsorgung von gefährlichen Stoffen und Abfällen auf die Menschenrechte* um ein Instrument, das die Staaten und die TNKs zur Einhaltung der internationalen Standards in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und toxische Stoffe verpflichtet;

Billigt den Beschluss der 6. Konferenz der Branchengruppe Landwirtschaft, am Arbeitsschutz in der Landwirtschaft als vorrangigem Arbeitsbereich festzuhalten, mit dem Schwergewicht auf Kampagnen für ein Verbot der giftigsten Pestizide und der Arbeit im Bereich der Agrarökologie.

Der 27. IUL-Kongress beschließt daher:

- Die Arbeit des *UN-Sonderberichtstatters für die Auswirkungen der umweltverträglichen Bewirtschaftung und Entsorgung von gefährlichen Stoffen und Abfällen auf die Menschenrechte* zu unterstützen und sicherzustellen, dass ein solches Instrument das Verbot von hochgefährlichen Stoffen wie Paraquat und Asbest ermöglicht und die Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen schützt, die gefährlichen Stoffen ausgesetzt sein können;
- Sich zusammen mit den Mitgliedsverbänden für nationale Regelungen zum Verbot des Einsatzes von giftigen Chemikalien einzusetzen;
- Fragen im Zusammenhang mit Pestiziden/Lieferketten bei den Mitgliedsverbänden zur Sprache zu bringen und gewerkschaftliche Schulungen mit dem Ziel zu unterstützen, die Exposition von Beschäftigten gegenüber giften Stoffen auf ein Mindestmaß zu beschränken und Kampagnen für gesetzliche Verbote in die Wege zu leiten;
- Die Agrarökologie als eine sinnvolle Alternative zu fördern, die nachhaltige Bewirtschaftungsmethoden anwendet, durch die Landwirte, Arbeitnehmer und Verbraucher vor einer Exposition gegenüber giftigen Chemikalien geschützt werden, und die die Ernährungssicherung für künftige Generationen fördert.

Nr. 15 Schutz und Vorbringen der Rechte von Heimarbeiter/innen

Dieser 27. IUL-Kongress:

Stellt mit Besorgnis **fest**, dass seit der Verabschiedung des IAO-Übereinkommens 177 über Heimarbeit vor 21 Jahren nur zehn Länder das Ü177 ratifiziert haben. Darin drückt sich eine generelle Nichtanerkennung der Heimarbeiter/innen als Arbeitnehmer aus sowie die Weigerung der Arbeitgeber und Regierungen, die grundlegenden Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte auf die Heimarbeiter auszuweiten.

Bekräftigt erneut, dass Heimarbeiter/innen als Lohn- und Stücklohnarbeiter in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und dass eine Reihe von IUL-Mitgliedsverbänden Heimarbeiter aktiv organisieren, um ihre Rechte als Arbeitnehmer und ihr Recht auf Kollektivverhandlungen mit den Arbeitgebern und Auftraggebern zu verteidigen. Da die Heimarbeiter mehrheitlich Frauen sind, ist das von wesentlicher Bedeutung für unsere umfassendere Verpflichtung, für eine Verbesserung der Rechte weiblicher Arbeitnehmer und die Ermächtigung der Frauen einzutreten.

Stellt fest, dass die Anzahl der Heimarbeiter in den letzten zwanzig Jahren in vielen Ländern gestiegen ist und dass Heimarbeiter in den formellen wie auch in den informellen Lieferketten anderer IUL-Sektoren arbeiten und Löhne verdienen, darunter in den Sektoren Lebensmitteldienstleistungen (Restaurants und Catering), Tabak, Lebensmittelverarbeitung und Lebensmittelzutaten und in der Landwirtschaft. Ferner wurde die IT-Arbeit in vielen dieser und anderer Sektoren in die Heimarbeit verlegt, so dass die Zahl der IT-Heimarbeiter in den letzten 20 Jahren um das Vielfache gestiegen ist.

Stellt fest, dass die auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2016 geführte Diskussion über Arbeitnehmer in den globalen Lieferketten ausdrücklich hervorhob, dass die Heimarbeiter zu den schutzbedürftigsten gehören und anerkannt werden sollten und dass ihnen der Zugang zu den Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten zu gewähren ist.

Stellt ferner fest, dass die Anerkennung der Heimarbeiter voranschreitet. 1996 verfügten nur sieben Länder über Statistiken, in denen die Heimarbeiter als Teil der Erwerbsbevölkerung ausgewiesen wurden, während es heute 50 Länder sind, die die Heimarbeiter in ihren Arbeitsstatistiken miteinschließen. Dieser hinsichtlich der Sichtbarkeit der Heimarbeiter erzielte Fortschritt muss sich nun im Schutz ihrer Rechte als Arbeitnehmer niederschlagen.

Anerkennt die dringende Notwendigkeit, die Unterstützung für das Ü177 über Heimarbeit neu zu beleben und seine Ratifizierung durch die Regierungen zu erlangen. Die Bedeutung des Ü177 besteht darin, dass es verlangt, Heimarbeitern den Zugang zu den Rechten anderer Lohnarbeiter zu gewähren. Dazu gehören ein faires Entgelt; sozialer Schutz, einschließlich Arbeitsschutzbestimmungen und Mutterschaftsgeld; Freiheit von Diskriminierung und das Recht, sich zu organisieren.

Der 27. IUL-Kongress beschließt daher:

- Mittels Schulungen das Bewusstsein bei unseren Mitgliedern dafür zu steigern, dass die Anerkennung der Heimarbeiter als Arbeitnehmer und die

Ausweitung der gleichen Rechte und des gleichen Schutzes, wie sie Lohnarbeitern eingeräumt werden, von großer Bedeutung ist;

- die Mitgliedsverbände zu mobilisieren, damit sie ihre Regierungen auffordern, das Ü177 zu ratifizieren und im Anschluss daran für eine wirksame Umsetzung zu sorgen;
- eine international koordinierte Kampagne für die Ratifizierung des Ü177 durchzuführen, die sich innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens an eine Liste bestimmter Regierungen richtet;
- die Organisierungsbemühungen unter den Heimarbeitern zu stärken, damit sie Zugang zu ihren Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten erhalten; mit auf Mitgliedschaft beruhenden Organisationen und Netzwerken und gegebenenfalls NGOs zusammenzuarbeiten, die Heimarbeiter organisieren, um die Organisierungsbemühung zu stärken;
- mit jenen Unternehmen Gespräche aufzunehmen, in denen die IUL und/oder ihre Mitgliedsverbände anerkannt sind, um festzustellen, wo in ihren Lieferketten Heimarbeiter beschäftigt sind, und Maßnahmen zu ergreifen, damit die Gefährdung ihrer Menschenrechte reduziert und ihr Zugang zu Rechten gesichert wird;
- entlang der Lieferketten bestimmter Sektoren, Industriezweige und Unternehmen Hebeleffekte zu nutzen, damit die Organisierung der Heimarbeiter unterstützt und für faire Löhne / Stücklöhne gesorgt wird, ihre Qualifikationen angehoben werden und ihnen zu Sozialversicherungsplänen verholfen wird und ihre Menschenrechte gewährleistet sind;
- die geschlechtsspezifische Gewalt, der Heimarbeiter/innen ausgesetzt sind, zu benennen und Kampagnen durchzuführen, um diese Probleme aufzugreifen;
- den 20. Oktober als den internationalen Heimarbeitertag – ausgehend von der Erklärung von Katmandu (2000) – anzuerkennen und diesen Tag mit Aktivitäten zu begehen, die eine Ratifizierung des Übereinkommens 177 voranbringen.

**Nr. 16 Internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften –
nötiger denn je**

Die weltweite Entwicklung in der Ernährungswirtschaft, aber auch im Hotel- und Gaststättengewerbe ist davon geprägt, dass transnationale Konzerne von internationalen Zentralen aus gesteuert werden und nationale Belange oft zu Gunsten von Konzernentscheidungen in den Hintergrund treten.

Aus diesem Grunde gewinnt die Zusammenarbeit der IUL mit ihren nationalen Mitgliedsgewerkschaften und Regionalorganisationen eine zunehmende Bedeutung.

Die Vernetzung der internationalen Konzerne führt dazu, dass einerseits Unternehmensstrategien im Umgang mit Gewerkschaften global gesteuert werden und dass andererseits nationale Bedingungen oft nicht den Mindeststandards gerecht werden, die Gewerkschaften fordern.

IUL wird die Zusammenarbeit ihren Mitgliedsgewerkschaften stärken, um eine bessere Zusammenarbeit bei der gewerkschaftlichen Erschließung von transnationalen Konzernen zu erreichen.

Wir werden uns dafür stark machen, mit den betreffenden Unternehmen Abkommen (Framework Agreements) zu treffen, die über die international anerkannten ILO-Kernarbeitsnormen hinausgehen. Das Ziel muss die globale Anerkennung von Gewerkschaftsrechten in den Unternehmen sein, die verbunden sein muss mit einer Anerkennung der jeweiligen nationalen Gewerkschaft(en) und der IUL.

IUL wird sich weiterhin bemühen, Anerkennung von globalen Unternehmen zu erlangen um praktischen Zugang zu Rechten zu sichern und gewerkschaftliche Organisation in den Unternehmen zu stärken. Dabei ist die Bildung von Netzwerken oder Allianzen von gewerkschaftlichen Vertretern in den jeweiligen Unternehmen eine zusätzliche Sicherheit, die Arbeit der IUL zu verstärken. Die Arbeitnehmervertretungen können sich vernetzen, Informationen und Erfahrungen austauschen und sich absprechen.

Nr. 17 *Abschluss der Bodenreform in Simbabwe*

Der Landesvorstand der Land- und Plantagenarbeitergewerkschaft von Simbabwe (GAPWUZ) hat beschlossen, dass "die Regierung von Simbabwe die Bodenreformfragen zum Abschluss bringen und alle betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber angemessen entschädigen lassen sollte. Der Abschluss des Bodenreformprogramms wird die Produktivität steigern und Simbabwe seinen Status als "Brotkorb" zurückgeben, da die Landwirtschaft die Basis seiner Wirtschaft ist. Dies wird letztlich die Lebens- und Arbeitsbedingungen der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte verbessern".

GAPWUZ bittet die IUL daher um solidarische Unterstützung und darum, den Abschluss der Bodenreform in Simbabwe zur Sprache zu bringen.

Nr. 18 Menstruation – eine Arbeitsplatz- und Gewerkschaftsfrage

Dieser 27. IUL-Kongress:

Stellt fest, dass trotz der Tatsache, dass jeden Tag in der Welt 800 Millionen Frauen menstruieren, dies oft Tabus und Vorurteilen unterliegt und wir darüber weder sprechen noch Wissen austauschen. Stigmatisierung und mangelndes Wissen tragen dazu bei, alte Sitten zu bewahren, und hindern Frauen daran, ihre Menschenrechte wie Schulbesuch, Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit und gesellschaftliche Teilhabe uneingeschränkt wahrzunehmen. Alle Gewerkschaftsvertreter und ihre Gewerkschaften sind in hohem Masse dafür verantwortlich, diese Frage anzugehen.

Die Menstruation ist einer der Gründe, weshalb Frauen teilweise die Schule versäumen oder nicht zur Arbeit gehen können. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass es als beschämend angesehen wird, wenn eine Frau sichtbar menstruiert, menstruierende Frauen werden in manchen Milieus als "unrein" angesehen, sie dürfen nicht in die Schule oder zur Arbeit gehen, solange sie menstruieren, oder die sanitären Einrichtungen sind unzulänglich. Außerdem werden die Folgen des Ausschlusses durch Armut noch verstärkt. Ein dritter Faktor, der zum Ausschluss hinzukommt, ist Ignoranz – Ignoranz in Bezug auf Menstruation und Gesundheit und auch Ignoranz, die dazu beiträgt, Vorurteile und Repression aufrechtzuerhalten.

Vorliegende Untersuchungen müssen durch Perspektiven dazu ergänzt werden, wie die Menstruation sich auf die Gesellschaft, das Erwerbsleben und Einzelpersonen auswirkt. Die meisten verfügbaren Informationen stammen aus Nicht-IUL-Sektoren wie der Textilindustrie. Diesbezüglich zeigen die Daten, dass mehr als die Hälfte aller menstruierenden Frauen jeden Monat ein oder zwei Tage der Arbeit fernbleiben müssen (einige Daten deuten darauf hin, dass diese Zahl in einigen Regionen bis zu 96% betragen kann). Die Gründe sind vermutlich die gleichen wie beim Fernbleiben von der Schule: Mangel an sicheren und privaten sanitären Einrichtungen, Scham, Angst, dass jemand bemerken wird, dass eine Frau menstruiert, Regelschmerzen und sonstige körperliche Beschwerden.

Somit liegen keine Statistiken über Abwesenheiten und andere Probleme im Zusammenhang mit der Menstruation in Betrieben innerhalb von IUL-Sektoren vor, wir haben aber Grund zu der Annahme, dass sich die Lage dort nicht wesentlich von derjenigen in anderen Teilen des Arbeitsmarkts unterscheidet. Dies führt zu erheblichen Verlusten für die Betriebe und für die Öffentlichkeit, in erster Linie aber, finanziell gesehen, natürlich für diejenigen, die gezwungen sind, der Arbeit fernzubleiben. Das trifft oft diejenigen, denen es finanziell ohnehin schon am Schlechtesten geht. Die Menstruation hat Auswirkungen auf das Erwerbsleben und ist daher auf jeden Fall eine bedeutende gewerkschaftliche Frage. Es ist daher unsere Aufgabe als Gewerkschaft, diese Frage zu untersuchen, die Probleme zu ermitteln, die in unseren Sektoren bestehen, und Mittel zu ihrer Bewältigung bereitzustellen.

In diesem Zusammenhang fällt den Mitgliedern der IUL-Mitgliedsverbände eine wichtige Rolle zu:

IUL-Mitgliedsverbände kämpfen für gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten und gegen alle Formen der Diskriminierung;

IUL-Mitgliedsverbände setzen sich für bessere Arbeitsbedingungen und bessere Gesundheit und Sicherheit in den Betrieben ein;

IUL-Mitgliedsverbände tauschen Wissen aus und bemühen sich um Veränderungen in der Gesellschaft allgemein.

Wenn es um Fragen im Zusammenhang mit der Menstruation, der Geschlechtergleichstellung und dem Recht auf sexuelle und reproduktive Gesundheit geht, können die Mitglieder der IUL-Mitgliedsverbände in Sektoren wie Landwirtschaft, Lebensmittelverarbeitung und Tourismus zum Austausch von Wissen und zu Veränderungen der Einstellungen beitragen. Oft können sie aber auch als Gewerkschaftsvertreter wie auch beruflich die Beschlüsse von staatlichen Organisationen und anderen Stellen beeinflussen, Beschlüsse zu allem, von der Verfügbarkeit von Hygieneartikeln bis zur Gestaltung von Toiletten und sanitären Einrichtungen in den Betrieben.

Schlägt vor, dass die IUL und ihre Mitgliedsverbände sich während der nächsten Kongressperiode um Sensibilisierung für Fragen im Zusammenhang mit der Menstruation bemühen und dafür sorgen, dass in allen Betrieben Zugang zu Toiletten und sanitären Einrichtungen besteht. Die IUL-Mitgliedsgruppen werden sich aktiv dafür einsetzen, einen Ausschluss von der Schule, von der Arbeit oder von der Gesellschaft aufgrund der Menstruation zu verhindern und dagegen vorzugehen.

Nr. 19 Verteidigung und Organisation von Wanderarbeitnehmern

Dieser 27. IUL-Kongress:

Verweist auf die auf dem 25. IUL-Kongress angenommene Entschlüsselung über Wanderarbeitnehmer;

Stellt fest, dass Wanderarbeitnehmer – schätzungsweise 244 Millionen Menschen, die auf der Suche nach Arbeit oder besseren Lebensbedingungen von einem Ort zu einem anderen gezogen sind – für Verletzungen der Arbeitnehmer- und anderer Menschenrechte besonders anfällig sind. Trotz des Bestehens eines internationalen Vertrags, der ihre Rechte bekräftigt, werden Wanderarbeitnehmer gehandelt, diskriminiert, gezwungen, unter gefährlichen und kräftezehrenden Bedingungen zu arbeiten, in isolierten, ungesunden und gefährlichen Unterkünften eingesperrt, als Hausangestellte versklavt, inhaftiert und in Massenlagern interniert, bevor sie zwangsrepatriert werden;

Stellt ferner fest, dass die nationale und globale Produktion in allen IUL-Sektoren auf Wanderarbeitnehmer angewiesen ist. Die Landwirtschaft, Hotels und Restaurants und viele Zweige der Lebensmittelverarbeitung würden ohne ihren Beitrag zusammenbrechen. Migrantinnen, die für Ausbeutung und Missbrauch besonders anfällig sind, machen fast 50% aller Wanderarbeitnehmer und über 70% der migrantischen Hausangestellten aus.

Der Kongress:

- Fordert daher die IUL-Mitgliedsverbände dringend auf, Wanderarbeitnehmer weiterhin zu organisieren, Aufklärung über die Rechte von Wanderarbeitnehmern zu bieten und erforderlichenfalls staatliche Vorschriften zu stärken, um sicherzustellen, dass Wanderarbeitnehmer Zugang zu den gleichen Rechten haben wie andere Arbeitnehmer. Der Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit muss ein wesentlicher Teil dieser Arbeit sein. Auf internationaler Ebene sollten die Gewerkschaften den Grad der Organisation der Wanderarbeitskräfte als Schlüsselindikator für die allgemeine Verfassung, Verhandlungsstärke und Organisierungsfähigkeit der Gewerkschaftsbewegung ansehen.
- Fordert die Mitgliedsverbände ferner dringend auf, die Übereinkommen 97 und 143 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sowie das IAO-Übereinkommen 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte und die Konvention der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen (derzeit nur von 49 Ländern ratifiziert) zu ratifizieren und umzusetzen. Länder, die die Konvention ratifizieren, verpflichten sich, sämtliche Menschenrechte und Freiheiten zu verteidigen, auf die Migranten nach dem Völkerrecht Anspruch haben, einschließlich (Artikel 26) des Rechts, frei einer Gewerkschaft beizutreten, um ihre Interessen zu verteidigen. Nach der Konvention sind die Staaten verpflichtet, gegen den Missbrauch und die überhandnehmende Ausbeutung von Wanderarbeitnehmern vorzugehen.

Nr. 20 Gewerkschaftsrechte in Moldawien verteidigen

Der 27. IUL-Kongress, der vom 29. August bis 1. September 2017 in Genf tagt:

Verweist auf den Gesetzesentwurf für eine Veränderung und Ergänzung der Arbeitsgesetzgebung der Republik Moldawien 154-XV vom 28. März 2008;

Stellt fest, dass der Gesetzesentwurf die Rechte und Garantien der Arbeitnehmer wie auch die Rechte und Garantien der Gewerkschaften zum Schutz ihrer Mitglieder vollkommen unterwandert und die Wirksamkeit des sozialen Dialogs in der Arbeitswelt und insbesondere auf Ebene der Betriebsgewerkschaften herabsetzt, indem der Entwurf:

- Im Widerspruch zu den Verfassungsbestimmungen (Art. 43 und 72 der Verfassung der Republik Moldawien) und den internationalen, von der Republik Moldawien unterzeichneten und von ihr ratifizierten Arbeitsnormen steht (IAO-Übereinkommen Nr. 158 (1982));
- Vorschläge für eine Veränderung der Arbeitsgesetzgebung ohne fundierte Analyse der finanziellen und wirtschaftlichen Lage enthält (Art. 20 des Gesetzes über Rechtsakten Nr. 78-XV vom 27. 12. 2001);
- Bestimmungen enthält, die den Einsatz und die Ausweitung der informellen Beschäftigung erleichtern;
- bestehende Verpflichtungen und Verantwortungen der Arbeitgeber beseitigt, die den Kündigungsschutz während der Probezeit der Beschäftigten, einschließlich junger Fachkräfte/Lehrlinge betreffen; den Einsatz von informellen Arbeitskräften; und die Durchführung von Kollektivverhandlungen;
- Privilegien und Vorzugsrechte für Unternehmen und ausländische Investoren in der Republik Moldawien vorsieht, die auf Kosten der Arbeitnehmer/innen gehen, in deren Rechte eingegriffen wird.

Äußert sich zutiefst besorgt über die Tendenz der Behörden, die Arbeitsgesetzgebung der Republik Moldawien im Sinne einer Unterwanderung der Arbeitnehmerrechte laufend zu verändern und zu ergänzen;

Steht solidarisch an der Seite der Gewerkschaften der Republik Moldawien, die die Rechte und Garantien der organisierten Arbeiterschaft verteidigen und schützen;

Ruft die IUL und ihre Mitgliedsverbände **auf**, kollektive Maßnahmen zu ergreifen und Solidaritäts- und Protestaktionen gegen Gesetze zu organisieren, die die Arbeitnehmerrechte einschränken, sowie kollektiv gegen Verletzungen dieser Rechte durch einheimische Arbeitgeber und ausländische Investoren vorzugehen;

Ruft die IUL **auf**, das Parlament und die Regierung der Republik Moldawien durch Lobbyarbeit unter Druck zu setzen, damit die von den Gewerkschaften im Sinne einer Weiterentwicklung und Stärkung des sozialen Dialogs vorgeschlagenen Änderungen der Arbeitsgesetzgebung berücksichtigt werden.

Nr. 21 *Gegen Rechtspopulismus und Neoliberalismus als dessen Ursache*

Vierzig Jahre neoliberale Hegemonie und Doktrin hat die Welt aus den Fugen gebracht. Weltweite Finanz- und Wirtschaftskrisen sind die Folge. Prekariat, working poor, massenhafte Flüchtlingsströme wachsen daraus hervor und es ist keine Verbesserung in Sicht, im Gegenteil.

Nach der weltweiten Wirtschaftskrise dachten gewerkschaftliche und progressive Kräfte, dass sich die politisch Verantwortlichen besinnen und eine kritische Analyse ihrer verfehlten Politik vornehmen. Das war Wunschdenken: Statt einer Umkehr zu einer auf die Menschen ausgerichteten Politik haben wir eine weitere Beschleunigung des Kapitalismus erlebt. Austerität, Zerstörung von über Jahrzehnte erkämpften Tarif- und Sozialstrukturen, Entdemokratisierungsprozesse etc. kamen als Patentrezept der Regierungen weltweit zum Einsatz.

Die Quittung für diese Politik erhalten die Regierungen in den Wahlergebnissen der letzten Monate: Rechtsradikale, Nationalisten und Rassisten sind im Aufwind. Sie bemächtigen sich teilweise der Kapitalismuskritik der Gewerkschaften und erlangen die Deutungshoheit. Ihre Lösungsansätze sind ebenso Irrwege, bekommen aber immer mehr Anhänger: Ausgrenzung, Nationalismus und Rassismus werden als Lösung für alle Probleme benannt. In vielen Ländern müssen wir erleben, dass auf der Welle dieser Politik demokratische Errungenschaften wie Pressefreiheit und demokratische Teilhabe der Menschen und die Anerkennung von Gewerkschaften unter Beschuss geraten.

Deshalb ist notwendig, dass die Mitgliedsgewerkschaften mit der IUL gemeinsam mit anderen globalen Gewerkschaften den Kampf gegen diese Entwicklung aufnehmen. Wenn wir diese Auseinandersetzung nicht als oberste Priorität betrachten, werden die Rechten weiter an Boden gewinnen. Die Folgen sind aus der Geschichte bekannt, Abschaffung der Gewerkschaften und damit die Freiheit der Meinungsäußerung etc.

Nr. 22 Gewerkschaften und gewerkschaftliche Organisation im globalen Fremdenverkehrssektor stärken

Der globale Fremdenverkehr boomt, menschenwürdige Arbeit ist aber nach wie vor eine Herausforderung

Der globale Fremdenverkehr wächst rapide und wird nach Angaben der Welttourismusorganisation (UNWTO) bis 2030 in einem raschen Tempo weiter und über das globale Wirtschaftswachstum hinaus wachsen.

Der Fremdenverkehr wird für die globale Wirtschaft immer wichtiger, aber sogar noch wichtiger für die wirtschaftliche Entwicklung, Kultur, Infrastruktur, öffentlichen Dienste und Produktion auf lokaler Ebene. Die Fremdenverkehrsindustrie ist arbeitskräfteintensiv und schafft nicht nur im Industriezweig selbst viele Arbeitsplätze, sondern auch in anderen Sektoren. Schätzungen zufolge schafft ein Job im Kerngeschäft des Fremdenverkehrssektors rund eineinhalb zusätzliche bzw. indirekte Jobs in der angeschlossenen Wirtschaft, beispielsweise im Transportwesen, in der Landwirtschaft und in der Lebensmittel- und Getränkeherstellung.

Trotz dieser rosigen Aussichten ist **menschenwürdige Arbeit im globalen Fremdenverkehr eine Herausforderung, die thematisiert werden muss**, damit sein Potential voll ausgeschöpft werden kann.

Für die IUL-Mitgliedsverbände geht der Kampf um menschenwürdige Arbeitsplätze mit existenzsichernden Löhnen und dem Recht auf Kollektivverhandlung weiter

Auch wenn die Fremdenverkehrsindustrie erfolgreich Arbeitsplätze für Menschen aller Altersgruppen, ethnischen Herkunft und Bildungshintergründe schafft und ihnen die Chance gibt, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sollten wir nicht nur die Zahl der geschaffenen Arbeitsplätze vor Augen haben, sondern auch die Qualität dieser Jobs.

Schlechte Arbeitsbedingungen und Menschenrechtsverstöße finden sich überall, angefangen bei Betrieben im lokalen Besitz bis hin zu globalen Hotel-, Restaurant- und Cateringketten. Zu den Verstößen gehören Zwangsarbeit und Menschenhandel, Kinderarbeit, Diskriminierung, gefährliche Arbeit, die Verweigerung des Rechts auf Organisation und selbstverständlich Hungerlöhne. In den letzten Jahren haben die IUL und ihre weltweiten Mitgliedsverbände durch Solidarisierung und lokale Arbeitskämpfe viele Siege errungen, es bleibt aber noch viel zu tun, und wir müssen uns weiterhin für einen Sektor einsetzen, in dem die Arbeitnehmer/innen geschätzt und ihre Rechte respektiert werden, ihre Würde gewahrt bleibt und die Löhne, die sie verdienen, existenzsichernd sind.

Förderung eines sozialverträglichen Fremdenverkehrs

Im sozialverträglichen Fremdenverkehr steckt das Potential, die Lebensbedingungen zu verbessern, den sozialen Einschluss voranzubringen und die Armut zu verringern. Darüber hinaus fördert ein Fremdenverkehr, der Menschen aus vielen verschiedenen Hintergründen zusammenbringt und Traditionen hochhält, gemeinsame Werte und unterstützt auf diese Weise die Erhaltung des kulturellen Erbes und der natürlichen Umgebung. In den letzten Jahrzehnten stand für viele Unternehmen im Fremdenverkehr die soziale Unternehmensverantwortung im Brennpunkt. Leider wurden menschenwürdige Löhne und faire Arbeitsbedingungen nicht immer in ihre CSR-Politik aufgenommen.

Soziale Verantwortung hat nicht nur mit Geschäftsethik, Umweltschutz oder Chancengleichheit zu tun, sondern auch damit, wie die Beschäftigten behandelt werden! Das bedeutet, dass die Beschäftigten in der Fremdenverkehrsindustrie in der Lage sein müssen, ihre Rechte auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen auszuüben

und sich auf stabile Beschäftigungsverhältnisse mit menschenwürdigen Bedingungen und Löhnen verlassen zu können. Hotels und Restaurants mit Kollektivverträgen sorgen erwiesenermaßen für größere Arbeitsplatzsicherheit und bessere Löhne, Lohnnebenleistungen und Arbeitsbedingungen als jene, die keine Kollektivverträge haben. Daher ruft der Kongress die IUL auf, faire Hotel- und Restaurant-Initiativen zu fördern und die von den Mitgliedsverbänden entwickelten Programme zu unterstützen, die ein umfassendes Verzeichnis mit lokalen und internationalen Hotelketten erstellen, in denen die Arbeitnehmerrechte respektiert werden.

Im Wandel befindliche Strukturen erfordern globale und lokale Antworten

Der globale Hotel-, Restaurant-, Catering- und Fremdenverkehrssektor ist äußerst fragmentiert, wobei rund 20% der Arbeitskräfte in multinationalen Ketten beschäftigt sind, während 80% in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) arbeiten. Dennoch werden die großen transnationalen Hotel- und Restaurantketten immer größer und immer weniger, da sie es auf Größenvorteile, Markenmacht und eine stärkere Verhandlungsposition abgesehen haben.

Darüber hinaus befindet sich die Eigentums- und Managementstruktur im Wandel, da sich die Industrie immer mehr in Richtung sogenannter "asset light"-Strategien und Franchising bewegt. Tatsächlich betreiben die meisten Hotel-, Restaurant- und Cateringketten nur einen kleinen Anteil ihrer Einrichtungen selbst, was sich negativ auf die Beschäftigungsbedingungen, den Erfassungsbereich der Kollektivverhandlungen, die Arbeitsbeziehungen und die gewerkschaftliche Vertretung im Industriezweig ausgewirkt hat.

Der 27. IUL-Kongress ruft die IUL und ihre Mitgliedsverbände auf, mit starken lokalen und globalen Antworten auf die Herausforderungen zu reagieren, mit denen die Arbeitnehmer/innen im Hotel-, Restaurant-, Catering- und Fremdenverkehrssektor auf der ganzen Welt konfrontiert sind. Auf lokaler Ebene ist es nötig, die Beschäftigten zu mobilisieren, die gewerkschaftliche Mitgliedschaft aufzubauen, die Anerkennung der Gewerkschaft durchzusetzen, die gewerkschaftliche Vertretung zu stärken und Kollektivverhandlungen über eine Anhebung der Normen zu führen. Auf der globalen Ebene ist es unbedingt notwendig, dass unternehmensspezifische Gewerkschaftsnetzwerke eingerichtet werden, um die Anliegen und Probleme zu erkennen, Informationen und beste Praktiken auszutauschen und die Kapazität für kollektive Solidaritätsaktionen und Strategien aufzubauen. Gemeinsam sind die IUL und ihre Mitgliedsverbände in der Lage, den wichtigen Trends einen Schritt voraus zu sein und Kanäle in die großen internationalen Hotel-, Restaurant- und Cateringketten zu eröffnen, um Vereinbarungen über die wichtigsten Anliegen zu verhandeln, während auf lokaler Ebene Druck auf das Management und die Eigentümer ausgeübt wird.

Nr. 23 *Durchsetzung von Gewerkschaftsrechten in der globalen Fisch-/Meeresfrüchteindustrie*

Der IUL-Kongress verweist auf das rasche Wachstum der Produktion und der Beschäftigung in der Fisch- und Meeresfrüchteindustrie sowie die zunehmend wichtige Rolle der Fisch-/Meeresfrüchteproduktion im Welternährungssystem.

Der IUL-Kongress verweist auf die schwerwiegenden Menschenrechtsdefizite in einem Großteil des Fischerei- und Meeresfrüchtesektors. Die Branche wird Berichten zufolge von kriminellen Machenschaften und dem entsetzlichen Missbrauch von Arbeitskräften einschließlich Sklaverei und sklavereiähnlicher Praktiken geplagt. Arbeitskräfte werden oft zu unerlaubten Tätigkeiten gezwungen, einschließlich illegaler, nicht gemeldeter und nicht regulierter Fischerei.

Die erschreckende Menschenrechtsbilanz der Branche steht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem sehr geringen Grad der gewerkschaftlichen Organisierung unter den Beschäftigten auf allen Stufen – in der Fisch-/Meeresfrüchtezucht, in der binnenländischen und marinen Aquakultur, in der Fischerei, in der Fischverarbeitung und im Fisch-/Meeresfrüchtevertrieb.

Fast jeden Tag enthüllen die Medien neue Fakten zu Sklaverei und anderen ausbeuterischen Arbeitspraktiken in der Branche. Die Regierungen und die zuständigen Organisationen der Vereinten Nationen, in erster Linie die IAO und die FAO, müssen dringende Maßnahmen ergreifen, um die Kriminalität zu verringern und den Arbeitskräften Möglichkeiten zu verschaffen, ihr Grundrecht auf Organisierung und Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen umzusetzen.

Die vielen Hindernisse, die einer gewerkschaftlichen Organisierung der Fischerei-/Meeresfrüchtearbeiter entgegenstehen, müssen beseitigt werden. Die Mitgliedsverbände müssen dringend handeln, um dafür zu sorgen, dass ihre Regierungen sich für die IAO-Übereinkommen 87 und 98 einsetzen, um alle Teile des Fischerei-/Meeresfrüchtesektors zu erfassen, und zu gewährleisten, dass Fischerei-/Meeresfrüchtearbeiter nicht nur das Recht haben, Organisationen ihrer Wahl zu bilden, sondern dieses Recht auch frei ausüben können. Die Regierungen sollten nachdrücklich aufgefordert werden, das IAO-Übereinkommen 188 über die Arbeit in der Fischerei zu ratifizieren (nur neun Regierungen haben es bisher ratifiziert), und das Übereinkommen sollte aktiv gefördert werden, und es sollten neue Instrumente entwickelt werden, um die Anwendung der Grundprinzipien der internationalen Menschen- und Arbeitnehmerrechte in der gesamten globalen Fisch-/Meeresfrüchte-Wertschöpfungskette auszuweiten und zu stärken.

Auf dem Weg zu einem integrierten Ansatz zur Fischerei-/Meeresfrüchteindustrie

Der IUL-Kongress verweist auf die dynamische Entwicklung von integrierten, horizontalen, branchenübergreifenden und grenzüberschreitenden Unternehmen und die Konsolidierung von Macht und Ressourcen in den Händen von Fischerei-/Meeresfrüchtekonzernen, die auf allen Stufen der Fisch-/Meeresfrüchte-Wertschöpfungskette tätig sind. Transnationale Konzerne, einschließlich Einzelhandelsgeschäften, müssen für die Menschenrechtsverletzungen und die kriminellen Machenschaften in der Branche, sowohl auf See als auch an Land, zur Rechenschaft gezogen werden. Die Konzerne müssen nachdrücklich aufgefordert

werden, Menschenrechts-Due-Diligence-Prüfungen im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durchzuführen und zu handeln, um Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in ihren Lieferketten im Hinblick auf die Einhaltung internationaler Standards zu nehmen.

Zu diesem Zweck werden wir für eine nachhaltige Fischereiindustrie kämpfen, die auf nachhaltigen Arbeitsplätzen, nachhaltigen Einkommen, sicheren Arbeitsbedingungen und ökologisch nachhaltigen Praktiken beruht.

Es sollte klar sein, dass die Voraussetzung für eine nachhaltige Fischereiindustrie die Abschaffung aller Formen von Menschenhandel, Zwangsarbeit und Gewalt gegen Frauen ist.

Organisierung von Fischerei-/Meeresfrüchtearbeitern

Die Solidarität mit dem Kampf der Fischerei-/Meeresfrüchtearbeiter für Gerechtigkeit, Würde und Rechte sollte vom IUL-Sekretariat, von den Regionalorganisationen und von den Mitgliedsverbänden mit allen praktischen Mitteln unterstützt werden. Die lang andauernde Kampagne der Beschäftigten der Citra Mina Group of Companies in den Philippinen ist gegen das System der Unterdrückung in der gesamten Thunfischindustrie gerichtet. Die Mitgliedsverbände werden dringend aufgefordert, die Rechte der Fischerei-/Meeresfrüchtearbeiter in anderen Ländern und die Beschäftigten anderer Fischerei-/Meeresfrüchteunternehmen zu verteidigen.

Es ist an der Zeit, der Gier der Konzerne Einhalt zu gebieten! Gerechtigkeit für Fischerei-/Meeresfrüchtearbeiter!

Nr. 24 Schutz der Rechte der Arbeiter/innen auf den Tabakfeldern

Der 27. IUL-Kongress

Stellt mit Besorgnis **fest**, dass die Arbeitsbedingungen im Tabakanbausektor von Elend, der Ausbeutung der Arbeiter/innen und dem Missbrauch ihrer Rechte geprägt sind, insbesondere dem Recht auf Beitritt zu einer Gewerkschaft;

Erinnert daran, dass die Unternehmen, die den Rohtabak herstellen und vertreiben, für die Bedingungen entlang ihrer Lieferkette verantwortlich sind;

Anerkennt die Anstrengungen, die das Farm Labor Organizing Committee (FLOC) im Kampf um die Gewährleistung der Rechte und von menschenwürdigen Arbeits- und Lebensbedingungen für die Arbeiter/innen auf den Tabakfarmen in den USA geleistet hat;

Begrüßt die Billigung des Aktionsaufrufs für Menschenrechte im Tabakanbau (liegt bei) durch die IUL-Branchengruppe Landwirtschaftsarbeiter auf ihrer Konferenz im Januar 2017;

Der 27. IUL-Kongress

Ruft alle Mitgliedsverbände und insbesondere die Gewerkschaften und ihre Mitglieder in der Tabakherstellung **dazu auf**, den Aktionsaufruf aktiv zu unterstützen und zu verbreiten;

Ruft die Gewerkschaften und ihre Mitglieder in der Tabakherstellung **dazu auf**, ihre gewerkschaftliche Schlagkraft und ihre Beziehungen zu den Unternehmen als Druckmittel einsetzen, damit diese ihre Verantwortung für die Arbeitsbedingungen und die Achtung der Rechte entlang ihrer Lieferketten wahrnehmen;

Ruft das IUL-Sekretariat **dazu auf**, seine Bemühungen fortzusetzen und die Tabakkonzerne weiterhin unter Druck zu setzen, damit sie ihren Einfluss geltend machen und für die Arbeiter/innen auf den Tabakfarmen eine positive Veränderung bewirken;

Beschließt, so lange durchzuhalten, bis der Kampf um die Gewerkschaftsrechte der Arbeiter/innen auf den Tabakfarmen gewonnen ist.



Aktionsaufruf – Menschenrechte für die Arbeiter im Tabakanbau

“Auch wenn der Schutz der Landwirtschaftsarbeiter in manchen Ländern verbessert wurde, gibt es viele andere, in denen sie unter keine Arbeitsgesetzgebung und auch sonst keine Vorschriften zum Schutz dieser Arbeiter fallen.“

ILO: Promotion of rural employment for poverty reduction 2008

Die Lieferketten der multinationalen Tabakkonzerne sind so strukturiert, dass sie diejenigen, die sich am unteren Ende befinden, ausgrenzen und ihnen das international anerkannte Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlung vorenthalten. Die innerhalb dieser globalen Lieferketten fehlenden Arbeitnehmerrechte haben im Tabakanbausektor dazu geführt, dass die Arbeiter/innen und ihre Gewerkschaft Defiziten im Bereich menschenwürdige Arbeit ausgesetzt sind, darunter:

- Vergeltungsmaßnahmen gegen Beschäftigte, die versuchen, Gewerkschaften zu organisieren und/oder sich gegen die Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte aussprechen;
- Weitverbreiteter Einsatz von Kinderarbeit, deren Ursache die Hungerlöhne sind, die Familienangehörige zur Arbeit zwingen;
- Lange Arbeitszeiten zu Hungerlöhnen, die für ein verfügbares Einkommen nicht ausreichen;
- Unsichere Arbeitsbedingungen, einschließlich Gefährdung durch „Rohtabakkrankheit“ (GTS), Hitzestress, Gefährdung durch Pestizide, RSI;
- Keinerlei Gesundheitsfürsorge oder andere soziale Dienste;
- Geschlechtsspezifische Diskriminierung,
- Ausbeuterische Pacht- und Vertragsanbausysteme;
- Ausbeutung von Wanderarbeitnehmer/innen;
- Abholzung und Verschmutzung und andere Umweltschäden.

Forderungen an die Tabakhersteller und -händler

Die IUL und ihre Mitgliedsverbände fordern die Tabakindustrie dazu auf, sicherzustellen, dass die in ihren Lieferketten im Tabakanbau beschäftigten Arbeiter/innen ihre Rechte auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen effektiv ausüben können. Und zwar auf der Grundlage von:

- Verhandlungen, mit denen ein gegenseitig vereinbartes und auf internationalen Normen beruhendes Verfahren etabliert wird, demgemäß die Arbeiter das Recht auf Vertretung durch unabhängige

Gewerkschaften haben und diese Gewerkschaften von den Vertragsanbauer anerkannt werden;

- Einer Verpflichtung zu Verhandlungen nach gutem Glauben und mit dem Ziel, Kollektivverträge zu vereinbaren, sobald die Vertreter/innen anerkannt sind;
- Das Verfahren muss garantieren:
 - Zutritt der Gewerkschaftsvertreter zu den Farmen und Plantagen;
 - Eine verpflichtende Erklärung der Tabakanbauer, sich neutral zu verhalten, die allen Arbeitern mitgeteilt werden muss;
 - Das Recht der Gewerkschaftsfunktionäre, Zugang zu den Arbeitern zu haben und mit ihnen zu sprechen;
 - Keine Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierung gegen Arbeiter aufgrund von Gewerkschaftstätigkeit.
- Anwendung echter Sanktionen gegen Anbauer, die gegen diese Protokolle verstoßen;
- Transparenz in den Tabaklieferketten.

In der Preisfindung und Beschaffung müssen die wahren Kosten eines Systems berücksichtigt sein, in dem Arbeiter und Anbauer faire Beschäftigungsbedingungen verhandeln und umsetzen können, darunter:

- Arbeitsplatzsicherheit und feste Anstellung
- Vernünftige Arbeitszeiten
- Faire Bezahlung
- Sichere Arbeitsbedingungen
- Menschenwürdige Unterkünfte
- Trinkbares Wasser.

Forderungen an die Regierungen in den Tabakanbauländern

- Die Ratifizierung und Umsetzung der relevanten/wichtigen IAO-Übereinkommen für den Tabaksektor;
- Vollstreckung nationaler Gesetze und Vorschriften, die für die Arbeit im Tabaksektor relevant sind.

Forderungen an das Rahmenübereinkommen der WHO zur Eindämmung des Tabakgebrauchs und an andere für Tabak zuständige UN-Behörden

- Dafür zu sorgen, dass die Gewerkschaften der Tabakarbeiter an den relevanten Tagungen teilnehmen, damit bei den Verhandlungen über die Eindämmung des Tabakgebrauchs und die Anbaudiversifizierung den Anliegen der Arbeiter Rechnung getragen wird.

Nr. 25 *Arbeitszeit muss auf die Tagesordnung*

Die weltweite Entwicklung der Arbeitslosigkeit insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit verschärft die soziale Lage weltweit. Die Gründe hierfür sind keine Naturerscheinungen, sondern das Ergebnis von politisch gewollten wirtschaftlichen Entscheidungen und einer weitergehenden Produktivitätssteigerung.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, sog. Nullstundenverträge, Arbeit auf Abruf etc. sind in vielen Teilen der Welt Normalität.

Deshalb muss der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung in den verschiedenen Formen wieder verstärkt geführt werden. IUL wird verstärkt dafür eintreten, dass das Thema Arbeitszeit wieder auf die politische Tagesordnung kommt.

Folgende Schwerpunkte sind in den kommenden IUL-Sitzungen zu diskutieren und Pläne zu erarbeiten. Die Wochenarbeitszeit muss bei vollem Lohnausgleich verkürzt werden:

- Arbeitszeit muss kalkulierbar und für alle berechenbar sein. Nullstundenverträge und Arbeit auf Abruf müssen verboten werden;
- Die Arbeitsvergütung muss ein ausreichendes Einkommen für alle Arbeitnehmenden und ihre Familien gewährleisten, ohne dass sie Rückgriff auf überlangen Arbeitszeiten nehmen müssen;
- Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten müssen zum Schutz gegen Ausbeutung international reduziert werden;
- Eine Mitbestimmung der Arbeitszeit ist die Voraussetzung für familiengerechte und auf die jeweilige Lebenssituation abgestellte Arbeitszeitplanung;
- Schichtmodelle müssen auf die arbeitsmedizinischen Erkenntnisse abgestellt werden.

IUL hat bisher schon erfolgreich mit einigen transnationalen Konzernen diese Themen angesprochen und gefordert. Jedoch ist es erforderlich, dass diese Diskussion auch in den Mitgliedsgewerkschaften geführt wird, um IUL in diesem Kampf zu unterstützen.

Nr. 26 *Junge Arbeitnehmer/innen*

Junge Arbeitnehmer/innen sind die Gewerkschaftsbewegung von heute und morgen

Junge Arbeitnehmer sind von ausschlaggebender Bedeutung für die Gegenwart und Zukunft der Gewerkschaftsbewegung. Derzeit ist es so, dass sie in den weltweiten Gewerkschaften aus mehreren Gründen unterrepräsentiert sind. Jungen Menschen ist oft kaum bewusst, was Gewerkschaften tun, zugleich ist die Präsenz der Gewerkschaften in den Sektoren, in denen junge Menschen vorrangig beschäftigt sind, etwa im Hotel-, Dienstleistungsgewerbe und in der „Gig-Economy“ (keine Festanstellung, Bezahlung nach „Gig“ bzw. Auftrag) in aller Regel schwach.

Junge Arbeitnehmer haben gute Gründe, einer Gewerkschaft beizutreten. Ihre Arbeitsbedingungen sind häufig prekär, sie werden schlecht bezahlt und ihre Beschäftigungsbedingungen sind unsicher. Auch sind sie unverhältnismäßig oft von Arbeitslosigkeit betroffen, was bei jungen Frauen sogar noch öfter der Fall ist. Uns dafür einzusetzen, dass junge Menschen Arbeitsplätze von guter Qualität erhalten, ist eine dringende Angelegenheit und muss von den IUL-Mitgliedsverbänden auf ihre Tagesordnung gesetzt werden, wenn sie von jungen Menschen wahrgenommen werden wollen.

Die Gewerkschaften müssen ihr Image verbessern und integrativer werden

Junge Menschen treten den Gewerkschaften dann bei und werden aktiv, wenn sie das Gefühl haben, dass ihre Anliegen und Bedürfnisse ernst genommen werden. Die Gewerkschaften müssen sich die Anliegen der jungen Arbeitnehmer/innen zu eigen machen, ihre Solidarität beweisen und mit ihnen kämpfen.

Zu viele junge Arbeitnehmer erleben die Gewerkschaften als altmodische, schwer zugängliche Einrichtungen mit patriarchalen und pyramidenförmigen Strukturen. Jungen Gewerkschaftsmitgliedern wird es oft schwer gemacht, ihren Platz in den Strukturen und Tätigkeiten der Gewerkschaften zu finden. Der IUL-Kongress ruft die Mitgliedsverbände auf, integrative Strategien umzusetzen und junge Mitglieder aktiv in die Führungsgremien und die Entscheidungsfindung einzubinden, damit sie größere Verantwortung übernehmen können und das Vertrauen vorfinden, dass sie auf die Politik und die Aktionen der Gewerkschaft Einfluss haben.

Die IUL und ihre Mitgliedsverbände müssen anerkennen, dass junge Gewerkschaftsmitglieder mit gleichaltrigen Kolleg/innen effektiver kommunizieren und besser geeignet sind, ihnen das Wesen und die Mission der Gewerkschaften zu vermitteln, sie für ein Engagement zu gewinnen und das Image der Gewerkschaften in der Gesellschaft zu verbessern. Außerdem sind junge Menschen eher in der Lage, die Probleme zu verstehen, mit denen ihre Generation auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert ist, und Lösungen vorzuschlagen.

Ohne eine neue Generation an Mitgliedern haben die IUL und ihre Mitgliedsverbände keine Zukunft

Der Kongress ruft seine Mitgliedsverbände auf, der Organisierung und Rekrutierung junger Arbeitnehmer/innen Priorität einzuräumen. Damit das geschieht, ruft der Kongress die Mitgliedsverbände auf, konkrete und seriöse Initiativen zu erarbeiten, um Strategien, Strukturen, Kommunikationskanäle und die interne

Gewerkschaftsdemokratie an die Bedürfnisse und Interessen der jungen Arbeitnehmer anzugleichen.

Das Engagement und die Teilhabe junger Arbeitnehmer an den Tätigkeiten der IUL ist eine Voraussetzung, um die Solidarität über die Grenzen hinaus und zwischen den Generationen zu vertiefen. Der Kongress erteilt der IUL den Auftrag, ihre Mitgliedsverbände zu ermutigen und dahingehend zu mobilisieren, dass sie Foren einrichten und eine Organisation fördern, in der junge Arbeitnehmer und Aktivisten desselben Unternehmens und Sektors miteinander kommunizieren, beste Praktiken austauschen und Erfolgsgeschichten über ihre Aktivitäten verbreiten können.

Der Kongress erteilt der IUL ferner den Auftrag, ihren jungen Mitgliedern konkrete Gelegenheiten für eine Zusammenarbeit zu bieten, damit sie langfristige Strategien, Aktivitäten und Chancen entwickeln und eigene Vorschläge machen können, und die Mitgliedsverbände dabei zu unterstützen, die Voraussetzungen zu schaffen, damit junge Arbeitnehmer/innen in den Strukturen, Aktivitäten und Führungsgremien der IUL-Mitgliedsverbände einen Platz finden und eine wichtige Rolle spielen. Das beinhaltet, dass junge Arbeitnehmer in alle Aspekte der Gewerkschaftsarbeit und Entscheidungsfindung involviert sein müssen und ihnen die Kanäle geboten werden, über die sie ihre Stimme erheben und ihre Anliegen und Interessen ansprechen können.

Nr. 27 *Steuergerechtigkeit, faire Arbeitsplätze und sichere Arbeit*

Zu den traditionellen Eckpfeilern der Tätigkeiten von Gewerkschaften gehören der Einsatz für Vereinigungsfreiheit und die Förderung der gewerkschaftlichen Organisation sowie Verhandlungen über faire Beschäftigungsbedingungen und Maßnahmen zur Überwachung dieser Bedingungen.

Ein weiterer wichtiger Eckpfeiler ist der Einsatz für die Arbeitsplätze der Mitglieder. Wenn es keine Arbeitsplätze gibt, gibt es keine Arbeitnehmer, die sich gewerkschaftlich organisieren. Bei dieser Tätigkeit sind der von den Gewerkschaften ausgeübte gesellschaftliche Einfluss und ihre Kampagnen zur Sicherung und Vermehrung von fairen Arbeitsplätzen von größter Bedeutung.

Anfang dieses Jahres führte die finnische Lebensmittelarbeitergewerkschaft (SEL) eine Umfrage zur wirtschaftlichen und regionalen Bedeutung der Lebensmittelkette in Finnland in Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden und Verbänden landwirtschaftlicher Erzeuger durch. Im Mittelpunkt der Erhebung standen die Beschäftigungs- und Steuereffekte der gesamten finnischen Nahrungskette.

Die Rolle der Gewerkschaften bei der Ausübung wirtschaftlichen Einflusses sollte darin bestehen, die Bedeutung und die positiven Auswirkungen von fairen Arbeitsplätzen sowohl für die einzelnen Arbeitnehmer als auch für die Gesellschaft zu unterstreichen. Faire Arbeitsplätze bringen der Gesellschaft Nutzen in Form von Steuereinnahmen, was sich in besseren öffentlichen Dienstleistungen niederschlägt. Wichtig ist ferner, dass die Eigentumsstrukturen von Unternehmen transparent sind und dass die Unternehmen Steuern in den Ländern zahlen, in denen sie ihre Gewinne erwirtschaften.

Die IUL sollte im Rahmen ihrer Aktivitäten die positive Rolle von Gewerkschaften bei ihrem Einsatz für die Arbeitsplätze der Mitglieder herausstellen. Die IUL und ihre Mitgliedsgewerkschaften sollten verlangen, dass die Regierungen konkrete Maßnahmen ergreifen, um für faire Arbeitsplätze und sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen. Die IUL und ihre Mitgliedsgewerkschaften sollten ferner verlangen, dass die Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und sich transparente Eigentumsstrukturen geben und dass sie Steuern in den Ländern zahlen, in denen sie ihre Gewinne erwirtschaften.

Nr. 28 *Gerechte Arbeitswelt weltweit!*

Internationale Mindeststandards

Wir setzen uns verstärkt dafür ein, dass für alle Arbeitnehmenden international ein angemessenes Entgelt, das ein menschenwürdiges Leben ermöglicht, bezahlt wird. Es ist ebenfalls sicherzustellen, dass Sicherheitsstandards und eine menschenwürdige Höchstarbeitszeit eingeführt und durchgesetzt wird.

Um dies zu erreichen ist es wichtig, dass wir auf die unzumutbaren Zustände in vielen Ländern und Produktionsstätten öffentlichkeitswirksam aufmerksam machen, damit immer mehr Unternehmer in den Zugzwang geraten und so die Arbeits- und Lebensbedingungen für ihre Beschäftigten verbessern.

Clean Clothes

Wir müssen verstärkt darauf achten, nur noch Kleidung und Textilien zu beziehen, die unter guten Arbeitsbedingungen und ökologisch nachhaltig hergestellt wurden. IUL unterstützt alle Mitgliedsgewerkschaften in ihren Bemühungen, Kleidung und andere Textilien nur noch von Unternehmen und Händlern zu beziehen, die oben genannte Punkte auch erfüllen können und einhalten.

Kinderarbeit entgegenwirken

Wir müssen uns verstärkt mit dem Thema Kinderarbeit auseinandersetzen, darauf aufmerksam machen und uns entschieden dagegen stellen. Alle Menschen sollen eine Chance auf Bildung, ein menschenwürdiges Leben und eine bessere Zukunft haben.

Dringliche Entschlüsse

Nr. 1 Politische Repression in Hongkong

Der 27. IUL-Kongress verurteilt die am 17. August in zweiter Instanz ergangene Verurteilung von Joshua Wong, Alex Chow und Nathan Law zu Gefängnisstrafen von 6-8 Monaten wegen ihrer Beteiligung an der Demokratiebewegung von 2014. Mit diesen Strafen soll die gesamte demokratische Zivilgesellschaft in Hongkong eingeschüchtert werden, darunter auch die einzige unabhängige Gewerkschaft Chinas, der Verband der Gewerkschaften von Hong Kong (HKCTU), der in der prodemokratischen Bewegung eine zentrale Rolle spielt. Der Kongress sichert dem HKCTU zu, ihn bei seinem Kampf gegen Unterdrückung und für demokratische Rechte, einschließlich des Rechts auf Versammlungsfreiheit und grundlegende Gewerkschaftsrechte zu unterstützen.

Nr. 2 Solidarität mit den streikenden McDonald's-Beschäftigten im VK

Der 27. IUL-Kongress erklärt sich von Herzen solidarisch mit den mutigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in zwei McDonald's-Filialen im VK, die dafür gestimmt haben, am 4. September zu streiken, um ihren Forderungen nach besseren Löhnen und Arbeitsbedingungen und der Anerkennung der Bakers, Food and Allied Workers Union als Gewerkschaft ihrer Wahl Nachdruck zu verleihen. Die im Fast-Food-Sektor beschäftigten Arbeitnehmer auf der ganzen Welt fordern Rechte und Anerkennung und haben die volle Unterstützung der globalen IUL-Mitgliedschaft.

Nr. 3 Eskalation der Menschenrechtsverstöße in der Türkei

Die jüngsten Verhaftungen von Menschenrechtsaktivisten, darunter der Anführer von Amnesty International Türkei, sowie die Bemühungen, Regierungskritiker im Ausland zum Schweigen zu bringen, verdeutlichen den sich immer weiter ausbreitenden Radius der von der türkischen Regierung unternommenen Angriffe auf die demokratischen Rechte seit dem Putschversuch von 2016. Zigtausende Bürger und Bürgerinnen wurden ohne ordnungsgemäßes Verfahren in Haft genommen und/oder an ihren Arbeitsplätzen gekündigt und per Gesetz mit Arbeitsverbot belegt; politische und soziale Aktivisten und Aktivistinnen sowie kritische Medienstimmen werden willkürlich ins Gefängnis geworfen; der Druck auf die Gewerkschaften wird von Tag zu Tag größer. Der 27. IUL-Kongress bekräftigt seine Solidarität mit der demokratischen Zivilgesellschaft und ruft die Regierungen auf, zum Schutz der Demokratie in der Türkei konzertierten internationalen Druck auszuüben.

Nr. 4 Das Verschwinden des Santiago Maldonado – Er soll lebendig wiederauftauchen

Am 1. August ist Santiago Maldonado, argentinischer Staatsbürger, während einer Polizeiaktion gegen die Gemeinde der Mapuche Pu Lof in Chubut verschwunden. Ein Einsatzkommando von 100 Polizisten ging mit Gummi- und Bleigeschoßen gegen 7 Mapuche vor, die sich mit Steinschleudern zur Wehr setzten, und trieb sie auseinander.

In der Region „besitzt“ der transnationale Konzern Benetton 900.000 Hektar Land.

Nach über 20 Tagen beurteilte die mit der Untersuchung des Falls beauftragte Justizbehörde die Akte als „Verschleppung“.

Die IUL möge sich an die argentinische Regierung wenden und eine Untersuchung fordern, um die Verantwortlichen dieser abscheulichen Tat ausfindig zu machen und mit aller Härte des Gesetzes zu bestrafen.

In einer Demokratie darf niemand mehr verschwinden, schon gar nicht unter Beteiligung der staatlichen Sicherheitskräfte.

¡NIE WIEDER!

Nr. 5 Solidarität mit der Haft-Tapeh- Zuckerarbeitergewerkschaft im Iran

Der Kongress erklärt seine uneingeschränkte Solidarität mit den Arbeitnehmern des Haft Tapeh Zuckerbetriebs im Iran, die in ihrem Kampf um unbezahlte Löhne und Sozialleistungen und um die Anerkennung ihrer Gewerkschaft, eines IUL-Mitgliedsverbands, erneut mit politischer Verfolgung konfrontiert sind. Im August reagierten die Behörden auf die Streiks und Proteste der Beschäftigten mit der Verhaftung von 66 derzeit beschäftigten und bereits pensionierten Arbeitnehmern und verurteilte sie zu Gefängnisstrafen. Der Kongress fordert die sofortige und bedingungslose Freilassung aller Verhafteten, die volle Auszahlung der Lohn- und Sozialversicherungsrückstände und die Anerkennung der Haft-Tapeh-Zuckerarbeitergewerkschaft.

Nr. 6 Charlottesville

In Anbetracht dessen,

dass Vertreter der rassistischen "white supremacy" und Neonazis bei einem gewalttätigen Aufmarsch am 11. August in Charlottesville, Virginia, USA, ihren Hass gegen Menschen anderer Hautfarbe, Juden und die LGBTQ-Gemeinden demonstrierten, der in einer Attacke eines Neonazi kulminierte und zum Tod der antifaschistischen Demonstrantin Heather Heyer führte; und

in Anbetracht dessen,

dass Präsident Trump bei seiner Antwort auf die Ereignisse in Charlottesville keine eindeutigen Worte fand, um die weißen Supremacist-Rassisten zu verurteilen, und die Teilnehmer an der antifaschistischen Protestkundgebung mit den gewalttätigen Neonazis gleichstellte;

Wird der Entschließungsantrag gestellt,

dass der IUL-Kongress die Reaktion der Trump-Regierung und ihre Haltung gegenüber der Gewalt der Neonazis/weißen Supremacist-Rassisten uneingeschränkt verurteilt.

Nr. 7 Fast Food USA

In Anbetracht dessen,

dass die Fast-Food-Beschäftigten überall in den USA die am 4. September im VK und in Belgien angekündigten Streiks unterstützen und für einen Mindeststundenlohn von USD 15, gegen Rassismus und für Gerechtigkeit und für das Recht auf Beitritt zu einer Gewerkschaft streiken und demonstrieren werden; und

Wird der Entschließungsantrag gestellt,

dass der IUL-Kongress, der 10 Millionen Arbeitnehmer in 130 Ländern vertritt, geschlossen hinter den Streikenden steht und beschließt, den Kampf um menschenwürdige Löhne, Gewerkschaftsrechte und Gerechtigkeit für alle in der Fast-Food-Industrie Beschäftigten unerbittlich weiterzuverfolgen.

Nr. 8 Gewerkschaftsfeindliche Angriffe und Verfolgung in Argentinien

Der IUL-Kongress äußert seine Besorgnis, dass Gewerkschaften in Argentinien, darunter ATILRA, von der Regierung unter Druck gesetzt werden und ihre Gewerkschaftsrechte, Gehaltsvereinbarungen und Arbeitsbedingungen angegriffen werden.

Führende Gewerkschafter werden unter falschen Beschuldigungen gerichtlich verfolgt, ebenso die Richter, die zugunsten der Gewerkschaften entscheiden. ATILRA wird unter Druck gesetzt, auf Bedingungen zu verzichten, die im Rahmen der Kollektivverhandlungen vereinbart wurden und Teil der Kollektivverträge sind.

Seit kurzem wird Hector Ponce, der ATILRA-Generalsekretär und Vorsitzende der IUL-Molkereiabteilung, von der Presse mit Kampagnen gegen seine Person angegriffen und mit anonymen Anzeigen schikaniert. Der IUL-Kongress verurteilt diese Angriffe und erklärt sich mit ATILRA solidarisch und fordert die argentinische Regierung dringend auf, die Vereinigungsfreiheit uneingeschränkt zu achten.

Nr. 9 Gegen die Änderungen der Arbeitsgesetzgebung in Brasilien

Die Arbeits- und Gewerkschaftsreform in Brasilien führt zur Prekarisierung der Arbeit in einem Land, in dem jährlich 700.000 Arbeitsunfälle passieren und das im weltweiten Ranking der tödlichen Unfälle den dritten Platz einnimmt.

Die Arbeitnehmer werden viele ihrer Rechte und gewerkschaftlichen Errungenschaften verlieren.

Der IUL-Kongress beschließt, eine dringende internationale Kampagne zu lancieren und die Regierung Brasiliens und ihre Mitglieder mit der Forderung unter Druck zu setzen, die Arbeitsreform zum Schutz menschenwürdiger Arbeit und der Vereinigungsfreiheit abzulehnen.

Nr. 10 Gewalt gegen LGBTI-Aktivist*innen

Der Kongress verurteilt die am 10. Juli gegen Osmin David Valle Castillo vom Zentrum für Entwicklung und Zusammenarbeit LGBTI, Honduras, verübte gewalttätige Messerattacke.

Der Kongress verurteilt ferner den seit dem Militärputsch im Jahr 2009 in Honduras verzeichneten Anstieg an homophober Gewalt, wo im Zeitraum 2009-2014 174 LGBTI-Menschen gewaltsam zu Tode kamen, und ruft die LGBTI-Arbeitsgruppe der IUL auf, die homophobe Gewalt überall auf der Welt unverzüglich zu thematisieren.

Nr. 11 Terrorismus und Tourismus

Nach den Terroranschlägen, zuletzt in den Städten Barcelona und Cambrils, Spanien, wo Bewohner, Touristen und Arbeitnehmer aus vielen verschiedenen Ländern getötet wurden, verurteilt der IUL-Kongress jede Art von Terrorismus und wünscht sich, dass die Geißel Terrorismus vom Angesicht der Welt verschwindet und die friedliche Koexistenz die Oberhand gewinnt.

Der Tourismus ist ein globaler Wirtschaftszweig, der seit jeher den kulturellen Austausch und die sozialen Beziehungen zwischen den verschiedenen Völkern und Nationen gepflegt hat, und das in einem Umfeld, das zwangsläufig ein friedliches und sicheres sein sollte.