



***¡VAMOS!***

**Aufbauarbeit über  
Grenzen hinweg**

**FÜR DIE MENSCHEN. FÜR FRIEDEN. FÜR DEN PLANETEN.**



BWI • BHI • BTI • BB • ICM  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)

**BHI-Strategieplans  
2023 – 2026  
(Vorschlag)**

# Inhalt

---

<b>Vorwort</b> . . . . .	<b>1</b>
<b>1. Einführung</b> . . . . .	<b>2</b>
<b>2. Unsere Welt der Vernetzungen und Grenzen.</b> . . . . .	<b>4</b>
Die Menschen . . . . .	4
Frieden . . . . .	7
Der Planet . . . . .	9
<b>3. Die Bereiche unserer gewerkschaftlichen Aufbauarbeit (Organising)</b> . . . . .	<b>11</b>
Bauindustrie . . . . .	11
Forstwirtschaft und die Wertschöpfungskette in der Holzindustrie . . . . .	13
Zement und Baustoffe. . . . .	15
<b>4. ¡Vamos! Die 5 Konvergenzen der BHI für 2023-2026.</b> . . . . .	<b>16</b>
1. Kampf für Klimagerechtigkeit (Climate Justice) . . . . .	16
2. Aufbau von Gewerkschaften (Inclusive Trade Unions) . . . . .	17
3. Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer (Safe and Healthy Workers) . . . . .	18
4. Globalisierung der Arbeitnehmerrechte (Globalised Rights) . . . . .	19
5. Faire Zukunft der Arbeit (Equal Future) . . . . .	20
<b>ANHÄNGEN: Die Referenzpunkte der BHI-Gewerkschaftsarbeit</b> . . . . .	<b>22</b>
1. Unsere Felder der Gewerkschaftsarbeit . . . . .	22
2. Unsere grundlegenden Aufgaben . . . . .	25
3. Arbeitnehmerschaft mit Gender-Perspektive . . . . .	29

## Vorwort

Wir freuen uns, im Namen der gesamten Ad-Hoc-Arbeitsgruppe für den Strategieplan\*, den Entwurf des Strategieplans für den Zeitraum 2023-2026 präsentieren zu können. Das vorliegende Dokument ist in einem kollektiven, partizipatorischen Prozess entstanden, ganz in der bisherigen Tradition der BHI.

Dieser neue Strategieplan baut auf dem Strategieplan „Amandla!“ für 2018-2022 auf und enthält wieder den Rahmen und die grundlegenden Aufgaben unserer Mitgliedsverbände und unserer globalen Föderation. Es bietet sich an, diesen Plan zusammen mit den verschiedenen anderen Kongressberichten zu lesen, da diese unsere Errungenschaften, die spezifischen Aktionen oder deren Umsetzungen, die erfahrenen Beschränkungen und die weiterhin bestehenden Herausforderungen darstellen.

Wir haben aus den vorherigen sieben (7) Konvergenzen bzw. prioritären Handlungsfeldern fünf (5) strategische Arbeitsbereiche herausgearbeitet. In diesem Strategieplan steht nun die Klimagerechtigkeit als neuer Punkt im Vordergrund, deren Bedeutung sich aus den jüngsten Katastrophen und Risiken ergibt, die weltweit Schlagzeilen gemacht haben. Dies bedeutet auf keinen Fall, dass unsere auf die Arbeitnehmer ausgerichtete Raison d’être dadurch abgeschwächt wird; im Gegenteil, sie wird eher verstärkt, denn die Klimakrise ist eine existenzielle Bedrohung der Menschheit. Wie sagt man doch gleich: Es gibt keinen „Planet B“.

Unsere Arbeit – der Aufbau von Gewerkschaften, der Einsatz für die Menschen- und Arbeitnehmerrechte, die Gewährleistung von Arbeitsschutz (Gesundheit und Sicherheit) sowie der Kampf für eine gleichberechtigte Zukunft – geht mit zusätzlichen Schwerpunktbereichen weiter. Während der Konsultationsprozess bei diesem Strategieplan aufgrund der weiterhin andauernden globalen Pandemie nicht denselben Umfang hatte wie 2017 für den 4. Weltkongress, haben doch eine große Anzahl an Mitgliedsverbänden und mehrere BHI-Strukturen einen Beitrag zu den verschiedenen Beratungen und Maßnahmen zur Einholung von Input geleistet.

Wir danken den Mitgliedern der Ad-Hoc-Arbeitsgruppe und all jenen, die dazu beigetragen haben, diesen Strategieplan so auszugestalten, dass er wirklich die Interessen unserer Mitglieder, der Erwerbstätigen, ihrer Familien und Gemeinschaften darstellt.

Wir freuen uns auf die Diskussionen in Madrid und nach Annahme des Plans dann auf dessen Umsetzung, die von gemeinsamen Zielen, globaler Solidarität, strategischen Entscheidungen mit spürbarer Wirkung, geteilten Ressourcen und letztentlichem Erfolg gekennzeichnet sein wird. ¡Vamos!



**Justina Jonas**  
MANWU-Namibia, Co-Vorsitzende,  
Ad-Hoc-Arbeitsgruppe für den  
Strategieplan



**Johan Lindholm**  
BYGGNADS-Schweden, Co-  
Vorsitzender, Ad-Hoc-Arbeitsgruppe  
für den Strategieplan



**Ambet Yuson**  
BHI-Generalsekretär

### Mitglieder der Ad-Hoc-Arbeitsgruppe

Afrika/MENA	Asien/Pazifik	Lateinamerika/Karibik	Nordamerika	Gesamteuropa
<b>Justina Jonas</b> (MANWU, Namibie) <b>Vincent Lebohng</b> (NUM, Südafrika) für den IYC <b>Mark Ofori</b> (TWU, Ghana) <b>Antoun Antoun</b> (GSTU, Libanon)	<b>Gerard Seno</b> (ALU, Philippinen) <b>Lisa Zanatta</b> (CFMEU, Australien) <b>Smritree Lama</b> (CUPPEC, Nepal)	<b>Fabiana Santos</b> (FENTICOMMC, Dominikanische Republik) <b>Jaime Caballero</b> (SUNTRACS, Panama) <b>Victor Hugo</b> (UOCRA, Argentinien)	<b>Chris Wasilen- chuk</b> (CMAW, Kanada)	<b>Johan Lindholm</b> (BYGGNADS, Schweden) <b>Rita Schiavi</b> (UNIA, Schweiz) für den IWC <b>Fritz Heil</b> (IGBAU, Deutschland) <b>Christian Foelzer</b> (GBH-Österreich) <b>Ramona Veleanu</b> (FGS Familia, Rumänien) <b>Claudio Sotteli</b> (FILCA, Italien) <b>Shota Javakhadze</b> (GCFITU, Georgien)

## 1. Einführung

Die Menschheit ist mit einer Situation konfrontiert, in der mehrere schwere Krisen gleichzeitig auftreten. In diesem BHI-Kongressjahr werden die zahlreichen selbst verursachten Herausforderungen in Umwelt, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, mit denen unsere Welt umgehen muss, verstärkt sichtbar. Es kann nicht oft genug betont werden, dass **2022 ein Jahr der Entscheidung ist – das Jahr, an dem wir fast alle Katastrophen vor Augen geführt bekommen, die unsere Existenz und unseren Planeten bedrohen.**

Auf der ganzen Welt führen extreme Wetterbedingungen dazu, dass Wohngebieten und Wälder in Flammen stehen und Städte von Fluten epischen Ausmaßes heimgesucht werden. Die Vereinten Nationen (UN) haben voller Sorge bekannt gegeben, dass wir nur **einen Schritt von der nuklearen Vernichtung entfernt sind.** Es wird eine weltweite Rezession erwartet, während die miteinander vernetzten Volkswirtschaften aufgrund der Folgen von Kriegen und der fortbestehenden Pandemie ins Taumeln geraten sind. Die **Krise bei den Lebenshaltungskosten** ist so weit verbreitet, dass in reichen und armen Ländern gleichermaßen kleine Revolten explodieren, was durch die **Lieferkettenkrise** noch verschärft wird. Die **wirtschaftlichen Schwierigkeiten verstärken das Schwarze-Peter-Spiel im sozialen Bereich**, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus, als ob die Menschen mit einer anderen Herkunft davon nicht betroffen wären. Gleichzeitig sind **Demokratien weltweit nach wie vor bedroht**, wenn rechtsextreme Politiker und Parteien, wiederaufbereitete Autokraten oder deren Kinder bei Wahlen gewinnen, was in vielen Ländern auch mit den **Stimmen von Gewerkschaftern** erreicht wurde.

**In diesem Wirbel der Krise tragen die Erwerbstätigen die Last.** Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, dass die Gewerkschaftsbewegung gemeinsam und entschlossen handelt. Dies ist der Rahmen, innerhalb dessen die BHI ihren neuen Strategieplan erarbeitet hat.

Die allgemeine Perspektive dieses Plans wird im **Thema und Logo für den Kongress** deutlich, denn sie stehen für den dringenden Aufruf an die Arbeitnehmer, angesichts der zahlreichen Bedrohungen für den Planeten, Frieden und die Menschheit zu handeln.

Die BHI verwendet das Wort „**Vamos!**“, das auf Spanisch „Los geht's!“ bedeutet; damit soll die Dringlichkeit signalisiert werden, die der Aufruf des Kongresses zum Handeln beinhaltet. Das übergreifende Motto lautet „**Gewerkschaftliche Aufbauarbeit über Grenzen hinweg**“ und bekräftigt das Prinzip der internationalen Ausrichtung, insbesondere das Erfordernis, den Aufbau globaler Gewerkschaften zu intensivieren. Zudem wird damit unterstrichen, wie wichtig es ist, Grenzen abzubauen, die eine Ungleichheit auf Grundlage des Geschlechts, der Digitalisierung und des Beschäftigungsstatus erlauben.

Um die verschiedenen Aspekte ihrer strategischen Aktionen im nächsten Kongresszeitraum genauer zu benennen, hat die BHI die Aussage „**Für die Menschen. Für den Frieden. Für den Planeten.**“ hinzugefügt, um die ganzheitliche Rolle von Gewerkschaften auf der internationalen Ebene, in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt herauszustellen.

Die fünf (5) gepunkteten Linien im Logo stellen die fünf (5) Regionen dar, in denen die BHI präsent ist, **um die regionale Kooperation und Koordinierung zu betonen.** Sie werden in der visuellen Kommunikation der BHI regelmäßig verwendet. Die gewählten Farben stehen für die Gewerkschaftsarbeit, das Klima und die Umwelt, die Holz- und Forstwirtschaft, die Frauenbewegung, die Bau- und Baustoffbranchen und unseren blauen Planeten.

Das vorliegende Dokument ist das Ergebnis des traditionellen partizipatorischen Verfahrens in der BHI. Es wurde eine Ad-Hoc-Arbeitsgruppe zum Strategieplan einberufen, unter deren Leitung der Konsultations- und Formulierungsprozess stattgefunden hat. Es haben knapp **60 Gewerkschaften auf Grundlage eines Fragebogens ihre Empfehlungen** zu den Prioritäten, Themen und Aktionen abgegeben, während der internationale Frauenausschuss und der internationale Ausschuss der jungen Beschäftigten Input zu zentralen Elementen dieses Plans gegeben haben. Auch die Ad-Hoc-Arbeitsgruppen zur Zukunft der Arbeit und zu Arbeitsklauseln haben Beiträge geleistet. Schließlich wurden auch etwa **20 Entschlüsse in diesen Strategieplan integriert**, da die meisten von ihnen ähnliche, wenn nicht gar bessere Formulierungen enthielten als die ursprünglichen Vorschläge, die in der frühen Phase des Formulierungs- bzw. Konsultationsprozesses eingereicht wurden.

Nicht zuletzt verweisen wir auch an dieser Stelle noch einmal auf die existenziellen Grundlagen der BHI – ihre Vision, Aufgaben und Ziele – wie sie auf dem Kongress 2017 in Durban beschlossen wurden.

## Vision

Eine Welt mit starken, unabhängigen und demokratischen Gewerkschaften in der Bau- und Holzbranche, in der alle Arbeitnehmer gleichermaßen Zugang zu sicheren Arbeitsplätzen, gerechten Löhnen sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen haben, die ihre Gesundheit und Sicherheit gewährleisten. Wir möchten ein Umfeld schaffen, das die Gewerkschaften ermächtigt und in dem internationale Arbeitsnormen gefördert, umgesetzt und durchgesetzt werden, und in dem soziale Gerechtigkeit, Geschlechtergerechtigkeit und die Achtung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte normal sind.

## Aufgabe

Unsere grundlegende Aufgabe ist die Verteidigung und das Voranbringen der Arbeitnehmerrechte, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen in unseren Branchen zu verbessern. Die BHI verfolgt hier vor allem einen rechtebasierten Ansatz. Wir sind der Überzeugung, dass Gewerkschaftsrechte Menschenrechte sind und auf Gleichheit, Solidarität und Demokratie beruhen, und dass Gewerkschaften für eine gute Struktur- und Ordnungspolitik (Governance) unerlässlich sind. Die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die ILO-Erklärung über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit und ihre Agenda für menschenwürdige Arbeit sind in unseren Branchen wesentlich für die Gewerkschaftsarbeit. Wir beweisen den positiven Beitrag, den organisierte Arbeitnehmer leisten, den „Gewerkschaftseffekt“, indem wir die Rechte der Arbeitnehmer zur Priorität machen und diese Entwicklungsziele erreichen. Unsere Gewerkschaftsnetzwerke sind bereit, ausbeuterische Beschäftigung und Geschäftspraktiken zu bekämpfen und sich für die Rechte aller Arbeitnehmer in der Bau- und Holzbranche einzusetzen.

## Ziele

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Bau- und Holzindustrie zu verbessern und eine nachhaltige Branchenentwicklung zu fördern. Unser globaler Gewerkschaftsverband mit 12 Millionen Mitgliedern aus 385 Gewerkschaften in 130 Ländern verpflichtet sich zu folgenden Punkten:

- ▶ **Menschenrechte und Gewerkschaftsrechte fördern und verteidigen.** Den positiven „Gewerkschaftseffekt“ beweisen, indem nachhaltige Entwicklung und menschenwürdige Arbeit über Kampagnen, Netzwerkarbeit, Kommunikation und Entwicklungsprojekte erreicht werden.
- ▶ **Stärkere Gewerkschaften.** Die Gewerkschaften bei der konstanten Steigerung ihrer Mitgliederzahlen in formeller und informeller Beschäftigung unterstützen und bessere gewerkschaftliche Kapazitäten schaffen, die Arbeitnehmer bei der Branchenpolitik, in Tarifverhandlungen und bei gewerkschaftlicher Aktivierung im Betrieb zu vertreten.
- ▶ **Ein stabiles, hohes Beschäftigungsniveau in unseren Branchen fördern.** Mehr direkte Beschäftigung und ein breiterer Geltungsbereich von Tarifabkommen sind unerlässlich, um Gewerkschafts- und Beschäftigungsrechte, Existenzlöhne für Männer und Frauen, vernünftige Arbeitszeiten, gute Normen im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen sowie Kompetenzentwicklung zur Minimierung des Gesundheitsrisikos der Arbeitnehmer und Maximierung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sowie der Qualität ihrer Arbeitsleistung zu gewährleisten. Die BHI wird gegen Sozialdumping vorgehen, das durch den verschärften Wettbewerb zwischen den Unternehmen über Löhne und Arbeitsbedingungen entsteht.
- ▶ **Lobbyarbeit in der Politik und stärkere Kapazitäten in Institutionen und sozialpartnerschaftlichen Strukturen in unseren Branchen.** Einsatz für bessere Beschäftigungs- und Arbeitspraxis und Förderung, Umsetzung und Durchsetzung von Arbeitsnormen über Gremien der Sozialpartnerschaft, den sozialen Dialog und die Ausarbeitung einer nachhaltigen Branchenpolitik. Unterstützung für eine stärkere Beteiligung der Gewerkschaften an den Entscheidungsprozessen.

## 2. Unsere Welt der Vernetzungen und Grenzen

Unser aktuelles Kongressthema betont die Vernetzung, auch wenn wir in einer Welt der Barrieren, Gräben und Grenzen leben.

Unser Planet selbst, die Klimakrise und der Nachrichtenzyklus erinnern uns immer wieder daran, dass unsere Leben auf vielfältige Weise miteinander verknüpft sind. Die **politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen in einem Land haben Folgen für ein anderes, für die Region und sogar die globale Gemeinschaft**. Der Krieg in der Ukraine ist das jüngste Beispiel, das uns daran erinnert, dass wir jetzt in einer weltweiten Community leben. Ein Konflikt in Europa hallt im Rest der Welt nach, nicht nur bei den Rohstoffen und beim Handel, sondern auch hinsichtlich des sozialen Friedens.

Davor hat die weltweite Corona-Pandemie, die im März 2020 erklärt worden war, deutlich gezeigt, dass viele der **Herausforderungen in der Welt nicht isoliert betrachtet werden können**. Inzwischen sind Millionen Menschen gestorben und die wirtschaftliche Kluft, die Impfstoff-Kluft, die Gender-Kluft und die politische Kluft vereinen sich in einem Wirbel der weltweiten Ungerechtigkeit.

Während der Pandemie wurden außerdem **weitere Angriffe auf die Demokratie** verzeichnet und die Pandemie wurde in manchen Ländern sogar dazu genutzt, autokratische Regimes zu stärken. Die Toxizität des Lagerdenkens („ich gegen die anderen“) sowie Fake News, die das politische Umfeld verändert haben, sind bereits alarmierend weit vertreten. Die Informationsrevolution (die für ihr Potenzial der Demokratisierung einen großen Wert hat) wurde angetrieben durch das **Internet und Social-Media-Plattformen, die Verbindungen und Trennungen geschaffen haben** – und schließlich ein neues Schlachtfeld haben entstehen lassen, auf dem die Bürger der Welt um die Wahrheit kämpfen.

Der Strategieplan der BHI skizziert mit Konstanz die **zentralen kontextuellen Herausforderungen (mit einem problematischen Ansatz)**, mit denen die Gewerkschaften und die Menschen, die sie vertreten, konfrontiert sind, ebenso wie sogar deren Familien. Die Situation und die Probleme sind komplex und zahlreich, daher erwähnen wir nur einige **Momentaufnahmen des Umfelds und der Prognosen**<sup>1</sup>, die sich auf die Arbeitnehmer beziehen. Einige dieser Informationen sind bereits 2–4 Jahre alt, aber dieser „**Sommer der Extreme**“ 2022 (mit der Nordhalbkugel als Referenz) hat uns gezeigt, wie schlimm die Folgen des kollektiven Handelns der Menschheit sind. Der vorliegende Strategieplan „Vamos!“ beschreibt die Hintergründe der Strategie und benennt die zentralen Themen und Anliegen, die konzentriertes Handeln oder eine Änderung der Grundprinzipien erfordern. Seine Struktur basiert auf den drei (3) Zielen unserer Strategie – **die Menschen, Frieden und der Planet**.

### Die Menschen

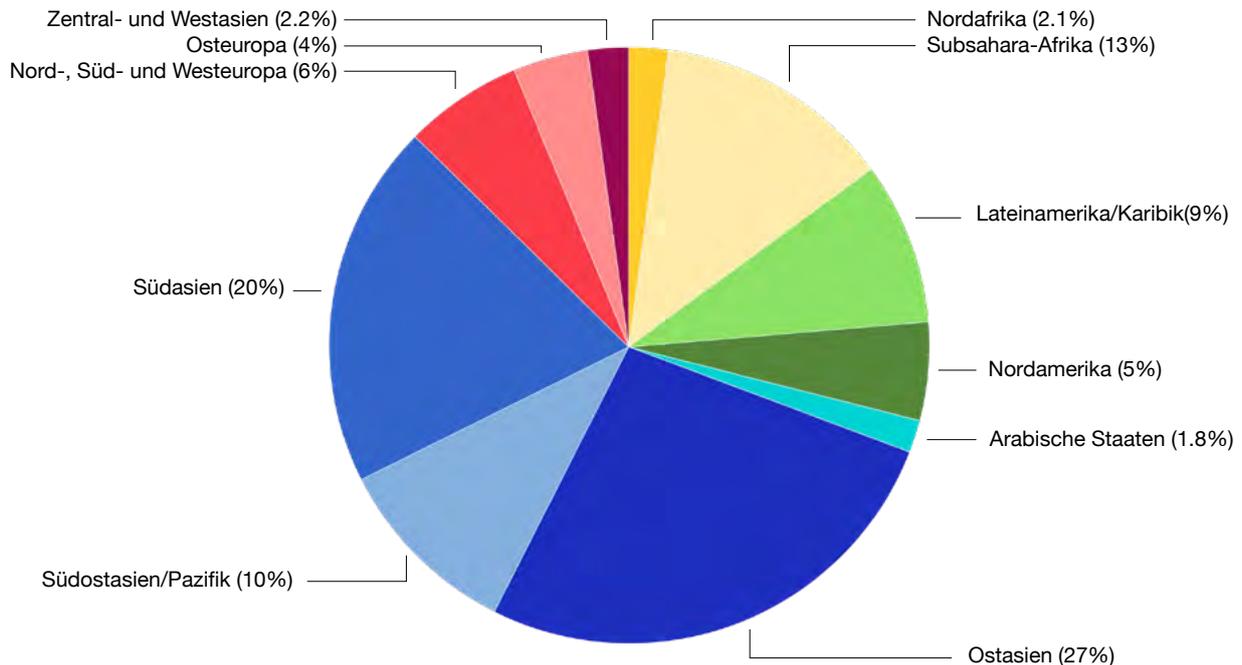
Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Plans umfasst die Weltbevölkerung geschätzt **7,97 Milliarden Menschen und soll bis zum 15. November 2022 die Marke von 8 Milliarden übersteigen**. Indien hat jüngst China als bevölkerungsreichstes Land überholt, und die Vereinten Nationen schätzen in ihrem Bevölkerungsbericht für 2022, dass „über die Hälfte der prognostizierten Anstiege der weltweiten Bevölkerungszahlen bis 2050 sich in nur acht Ländern konzentrieren wird: Demokratische Republik Kongo, Ägypten, Äthiopien, Indien, Nigeria, Pakistan, Philippinen und Vereinigte Republik Tansania“.

Wenn man sich diese Länder-Liste aus Gewerkschaftssicht anschaut, können wir uns bereits **vorstellen, wie immens das Defizit an guter, menschenwürdiger Arbeit für Millionen Arbeitnehmer ist**, das sie bereits jetzt erleben und in naher Zukunft erfahren werden. Stellt man die genannten Länder den ILO-Daten über die globale Erwerbsbevölkerung und dem Globalen Gewerkschaftsrechte-Index (IGB) gegenüber, so können wir bereits erahnen, welches die Regionen oder Länder sein werden, in denen die Gewerkschaftsarbeit intensiviert werden muss. Wir müssen jedoch eingestehen, dass die Bevölkerung kein vollständiger Orientierungspunkt ist, da die Folgen von Corona, die wirtschaftlichen Disruptionen und die verschiedenen andauernden Konflikte, insbesondere der Krieg in der Ukraine, sich zu einem „**Großen Ausgleichshebel**“ entwickeln – allerdings nicht dem gewünschten, sondern einem, der sich aus der Lebenshaltungskostenkrise der Arbeitnehmer im Globalen Norden und Globalen Süden gleichermaßen ergibt. Zusammenfassend bleibt zu sagen, dass die weltweite Erwerbsbevölkerung – die Arbeitnehmerschaft -- auf dem „**Planet Ungleichheit**“ lebt; daher ist dies das erste Umfeld, auf das dieser Strategieplan ausgerichtet ist.

<sup>1</sup> Neue Informationen werden in der Version hinzugefügt, die nach dem Kongress erstellt wird, damit die Fakten und Zahlen aktuell bleiben.

## Über die Hälfte der weltweiten Erwerbsbevölkerung befindet sich in der Region Asien/Pazifik

Regionaler Anteil der globalen Erwerbsbevölkerung (in Prozent) 2022



Zuletzt aktualisiert am 17. Januar 2022  
Quelle: [\[link\] Hier die Daten abrufen](#)

Source: <https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/>

Die Weltwirtschaft produziert Güter und bietet Dienstleistungen und schafft so Wohlstand auf dem Rücken von **3,45 Milliarden Arbeitnehmern** (Zahlen der Weltbank), **aus denen die weltweite Erwerbsbevölkerung besteht**. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen dieser Menschen unterscheiden sich, aber das Gesamtbild wird auf einer breiteren Ebene immer trüber.

Dem Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über globale Beschäftigungstrends zufolge soll die Arbeitslosigkeit 2022 bei 207 Millionen liegen, das sind etwa 21 Millionen Menschen mehr als 2019. Im Vergleich zu 2019 sind die Beschäftigungszahlen insgesamt um 114 Millionen zurückgegangen, und dies noch vor den prognostizierten Verlusten beim Beschäftigungswachstum. Im Jahr 2019 waren etwa **60 % der 3,5 Milliarden Erwerbstätigen bzw. circa 2 Milliarden Menschen in informellen Arbeitsverhältnissen tätig**, wodurch das Ausmaß der Prekarisierung und Gefährdung auf dem Arbeitsmarkt deutlich wird. Es gab viele Fälle, in denen Wanderarbeitnehmer plötzlich ohne Abfindung entlassen wurden, während ihnen gleichzeitig Zugang zu Sozialhilfe versagt wurde, die ihre Einkommensverluste hätte ausgleichen können.

Trotz der Anzeichen für eine Erholung Ende 2021 unterstreicht der jüngste ILO-Arbeitsmarktmonitor eine Trendwende und stellt fest, dass es ein zunehmendes Risiko gibt, dass die Anzahl der 2022 gearbeiteten Stunden weiter abnehmen wird und dass **in den nächsten Monaten größere Auswirkungen auf die globalen Arbeitsmärkte spürbar werden, aufgrund zahlreicher neuer Krisen, die weltweit miteinander in Verbindung stehen, unter anderem die Inflation (besonders bei Energie- und Lebensmittelpreisen), Turbulenzen an den Finanzmärkten, möglicher Überschuldung und Unterbrechungen der globalen Lieferketten** – verschärft durch Krieg in der Ukraine; es wird festgestellt, dass im Vergleich zum Referenzpunkt vor der Pandemie die Anzahl der Stunden um 3,8 % gesunken ist. Dies stellt einen Verlust von weiteren 112 Millionen Arbeitsplätzen dar, fast dieselbe Anzahl wie im Zeitraum 2019–2021, wodurch deutlich sichtbar wird, welche Konsequenzen diese untereinander verknüpften Krisen haben.

So sank zwischen 2019 und 2021 in **Afrika der Anteil von Löhnen und unselbständiger Beschäftigung** von 29,4 % auf 28,5 %. In Lateinamerika sank der Anteil im gleichen Zeitraum von 61,4 % auf 60,3 %. Südasien blieb konstant, während Südostasien um 1,4 % abfiel.

In den vergangenen Jahren hat sich das **Geschlechtergefälle vertieft und die Erwerbstätigkeit der Frauen ging um 5 % zurück**, während es bei den Männern 3,5 % waren. Weltweit ging die Erwerbsbeteiligungsquote bei den jungen Beschäftigten zwischen 2019 und 2020 von 41,2 % auf 38,6 % zurück, während es bei den Erwachsenen einen Rückgang von 65,7 % auf 63,9 % gab.

Im Kontext von Entwicklungsländern und hier besonders in Afrika, wo das demografische Profil deutlich jünger ist, finden sich extrem **hohe Jugendarbeitslosigkeit bzw. bei Beschäftigung zumeist prekäre oder informelle Arbeitsverhältnisse**. Für die jungen Beschäftigten ist die berufliche Kompetenzerweiterung signifikant; dies ist jedoch ein Bereich, der traditionell von den Arbeitgebern und dem Staat kontrolliert wird, so dass die Interessensvertretung der Jugend schwierig ist.

Armut, Ungleichheit und Unsicherheit zeigen sich außerdem in den externalisierten Produktionskosten und deren Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer. Schätzungen der ILO zufolge **fallen weltweit etwa 2,3 Millionen Frauen und Männer jedes Jahr berufsbezogenen Unfällen oder Krankheiten zum Opfer**. Von diesen Todesfällen gehen ca. 86 % auf Krankheiten zurück, 31 % davon kreislaufbedingt, was deutlich zeigt, wie stark die Auswirkungen von psychosozialen Faktoren sind, die auf Unsicherheit und Stress zurückgeführt werden können. **Risiken und Gefahren sind zudem ungleich über den Globus verteilt**. Die Anzahl tödlicher Unfälle pro 100.000 Arbeitnehmern liegt in Afrika 8x höher und 6x höher als Europa; wenn man außerdem bedenkt, wie viele Fälle in weniger entwickelten Ländern nicht gemeldet werden, ist die Zahl vermutlich noch viel größer.

Armut, Kriege und Klimadruck führen für viele Menschen weltweit zu Ungewissheit, Prekarisierung, Diskriminierung oder sogar moderner Sklaverei. Dem Weltmigrationsbericht der IOM 2020 zufolge lag bis Juni 2019 die **Anzahl der Auslandsmigranten weltweit geschätzt bei knapp 272 Millionen, von denen Frauen 48 % ausmachen**; 2019 sind das 3,5 % der Weltbevölkerung.

Es wird geschätzt, dass Arbeitsmigranten zwei Drittel (2/3) davon ausmachen, das wären **164 Millionen Arbeitnehmer**. Wie schrecklich die Bedingungen für die Wanderarbeitnehmer sind, ist weithin bekannt und dokumentiert. Moderne Sklaverei ist die am weitesten verbreitete Beschreibung für viele dieser Fälle. Oft führt das dazu, dass Kriminalität und Beschäftigung zwei Seiten derselben Medaille der Ausbeutung sind.

**Arbeitsmigration wird die Schlagzeile der Zukunft sein**, auch wenn andere dies vielleicht als alten Hut ansehen, aber die Mobilität der Menschen ist ein gestaltender Faktor von Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen und wirtschaftlicher Zusammenarbeit. Arbeitsmigranten machen einen signifikanten Anteil der Beschäftigten im Bausektor und in der Forstwirtschaft aus; zudem sind sie dem Risiko der Ausbeutung ausgesetzt, denn oftmals haben sie nur wenig Möglichkeiten, ihre wirtschaftlichen, politischen und grundlegenden Arbeitnehmerrechte wahrzunehmen. Die große Mehrheit von ihnen ist nicht organisiert und hat nicht den kollektiven Einfluss, sich gegen ihre Ausbeutung zur Wehr zu setzen und auf einem fairen Gegenwert für ihre Arbeit sowie auf ihren grundlegenden Menschen- und Gewerkschaftsrechten zu bestehen.

Fehlverhalten und Verstöße gegen Rechte gibt es sowohl in Ländern mit hohem Einkommen als auch in Entwicklungsländern. Beim Einsturz einer Schule in Antwerpen, der vermeidbar gewesen wäre, **sind fünf ausländische Arbeitnehmer auf der Baustelle in Belgien umgekommen**, während Arbeiter in der reichen Golfregion nach wie vor Opfer von Menschenhandel und Vertragstäuschung sind, niedrige Löhne erhalten und zu Tausenden an ihren Arbeitsstätten zu Tode kommen. In Serbien sind **500 Arbeiter aus Vietnam** von ihren chinesischen Arbeitgebern **schlecht behandelt** worden, und in den USA berichtet die Webseite von *American Prospect*, dass „in Texas in den 2010-er Jahren 5.179 Arbeitnehmer umgekommen sind – mehr als in jedem anderen Bundesstaat. **Zwei Drittel der auf den Baustellen verstorbenen Arbeiter waren aus Lateinamerika**“. Man könnte noch unzählige weitere Beispiele nennen, aber diese wenigen Momentaufnahmen zeigen, wie wichtig es ist, dass Gewerkschaften die Migranten schützen.

Menschen arbeiten mit Technologie, und in manchen Fällen **werden Menschen durch Technologie ersetzt**. Die Arbeitswelt wird von Digitalisierung, künstlicher Intelligenz und Automatisierung verändert und in vielen Fällen ist die Zukunft der Arbeit bereits da. Während die Einführung neuerer Technologien einen Einfluss auf die Geschwindigkeit, Effizienz und Kosten hat, muss sie zuallererst die Menschen, die Arbeitnehmer im Blick haben.

Diese Sichtweise wird in der Aussage des BHI-Generalsekretärs zusammengeführt, der verdeutlicht: „*Die Zukunft der Arbeit wird zunehmend zu einem Thema bei Tarifverhandlungen, und Gewerkschaften müssen verstehen, wie die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsplätze vorausgesagt werden können und wie*

man Forderungen formulieren kann, die diese Anliegen in die Verhandlungen integrieren. Die Gewerkschaften müssen mit den Sozialpartnern in Austausch treten, um die Folgen der Digitalisierung für Rechte und Ansprüche zu begreifen und auf die Übernahme internationaler Normen und nationale Regelwerke zu drängen. Ich glaube, wir können uns nicht mit der Zukunft der Arbeit beschäftigen, ohne die Arbeitnehmer einzubinden; sie sollten an der Definition eines Strukturwandels beteiligt sein, der die Auswirkungen der Veränderungen auf die Gesellschaft, die Arbeitswelt und die Umwelt berücksichtigt“.

**Für die MENSCHEN müssen Gewerkschaften die Grenzen von Gender, Alter, Beschäftigungsstatus, Herkunft und Nationalität niederreißen, um die Menschen noch besser zu schützen und zu repräsentieren und um zukunftsorientierte Organisationen zu werden.**

## Frieden

Das Konzept von Frieden, wie es in der Geschichte immer wieder zitiert wird, ist nicht nur die Abwesenheit von Krieg. Dieses Zitat lautet vollständig: „Friede ist nicht Abwesenheit von Krieg. Friede ist eine Tugend, eine Geisteshaltung, eine Neigung zu Güte, Vertrauen und Gerechtigkeit.“ (Spinoza, Theologisch-Politische Abhandlung, 1670). Und so möchte dieser Strategieplan das Wesen von **Frieden** verstehen – **wie dieser auch mit der Demokratie und sozialen Gerechtigkeit zusammenhängt.**

Wir leben jedoch in schwierigen Zeiten. Wenn der UN-Generalsekretär die Aussage trifft, dass „**wir nur eine Fehlkalkulation von nuklearer Vernichtung entfernt**“ sind, ist die Lage bereits katastrophal. Während sich der neue Zyklus auf die Ukraine konzentriert, müssen wir auch zur Kenntnis nehmen, dass es laut dem *Global Conflict Tracker des Council on Foreign Relations* derzeit weltweit **27 aktuelle Konflikte und Instabilitäten** gibt. Dies war der Stand am 10. August 2022. Millionen Menschen sind Vertriebene, Tausende haben ihr Leben verloren und Volkswirtschaften werden ruiniert, während Feindseligkeiten zwischen Menschen immer größer geworden sind – *man muss sich nur die „digitalen Bürgerkriege“ anschauen, die in den sozialen Medien wüten.*

Diese Kriege werden angetrieben von geopolitischen Bestrebungen, historischen Teilungen und Ansprüchen, geografischem Vordringen und sogar den mit natürlichen Ressourcen verdienten Geldern; sie haben **Auswirkungen auf die globale politische Ordnung und Märkte** und ziehen dann Kreise bis in unser Leben hinein.

Dass Armut so weit verbreitet ist, ist einer dieser Ansteckungseffekte des Krieges, und gleichzeitig ist sie ein Hindernis für den sozialen Frieden. Nach einer Zeitspanne, in der sich der Verbreitungsgrad der Armut weltweit gebessert hat, auch wenn sie immer noch ungleich verteilt war, hat sich **zwischen 2019 und 2020 die Anzahl der Menschen, die in extremer Armut leben, um geschätzte 50 Millionen erhöht.** Zahlen der Weltbank zufolge haben 2021 etwa **698 Millionen Menschen bzw. 9 % der Weltbevölkerung in extremer Armut gelebt** – das bedeutet von weniger als USD 1,90 am Tag.

Verfügbare **Zahlen bestätigen die ungleiche Verteilung des Wiederaufschwungs** über die Zeit, was durch die Tatsache deutlich wird, dass die Anzahl der Menschen in extremer Armut außerhalb von Subsahara-Afrika von 708 Millionen 2010 auf 240 Millionen 2021 sank, während die Anzahl in den Ländern in Subsahara-Afrika von 417 Millionen auf 458 Millionen stieg; das ist eine Steigerung an der weltweiten Armut von 37 % im Jahr 2010 auf 66 % im Jahr 2021. Diese Zahlen zeigen außerdem, dass **50 % der Arbeitnehmer in Südasien und fast zwei Drittel der Arbeitnehmer in Subsahara-Afrika in extremer oder mittlerer Erwerbsarmut leben.** Dies hat einen allgemeinen und negativen Einfluss auf die Beschäftigungspraxis und -bedingungen in diesen Regionen.

Ein Überblick über die Einkommen weltweit zeigt ebenfalls **Ungleichheit und Diskriminierung.** Dem Weltlohnbericht (*Global Wage Report*) 2020/1 der ILO zufolge, sind die Zahlen noch nicht verfügbar, aus denen die Folgen von Corona vollständig ersichtlich werden, aber das Reallohnwachstum hatte sich direkt vor der Pandemie signifikant verlangsamt. Osteuropa 2,8 %, LAC 0,8 %, Asien/Pazifik 1,7 %, Afrika 0,3 %.

Es ist offensichtlich, dass es weltweit deutliche Unterschiede in den Arbeitsbedingungen zwischen den entwickelten Ländern und Entwicklungsländern gibt. Die Pandemie und Kriege **hatten zur Folge, dass sich die Ungleichheitstendenzen zwischen Nationen, Geschlechtern und oft sogar Herkunft und ethnischer Zugehörigkeit ausweiten.**

Auch der Anteil der Beschäftigung am BIP nimmt weiter ab, wodurch – zusammen mit der wachsenden Kluft zwischen dem Produktivitätsanstieg und den Löhnen – das Ungleichheitsgefälle weiter verschärft wird. Die Situation hat zudem eine deutliche Gender-Dimension. Dem *Global Gender Gap Report 2021* des Weltwirtschaftsforums zufolge **verdienen Frauen weltweit 37 % weniger als Männer und sind beim aktuellen Fortschrittstempo 276 Jahre davon entfernt, die Lücke zu schließen.**

Die Krisenmischung hat sich drastisch auf die Armut, extreme Armut und Arbeitsplatzverluste ausgewirkt, insbesondere in Entwicklungsländern und besonders für Frauen und junge Beschäftigte. Die **Krisenjahre der 2020-er haben die strukturellen Probleme und Ungleichheiten einzelner Volkswirtschaften und zwischen den Volkswirtschaften verschlimmert und die Arbeitsmärkte weiter verzerrt** – durch Unsicherheit und Prekarisierung. Viele Gewerkschaften haben schon jetzt mit Branchen zu tun, die einen großen Anteil an prekärer Beschäftigung und zahlreiche Arbeitnehmer aus gefährdeten Gruppen aufweisen.

Innerhalb dieses noch nie dagewesenen Szenarios haben der Krieg in der Ukraine und die mögliche Eskalation dieses Konflikts dazu geführt, dass die Prognosen für das Wirtschaftswachstum stark zurückgegangen sind und **die Inflation gestiegen ist – weltweit durchschnittlich mit 7,4 % und in den Entwicklungsländern in diesem Jahr mit 8,7 %**. Die Prognose der doppelten Auswirkungen dieser Krisen hat zur Prognose einer Stagflation geführt (Stagnation langsames Wachstum und Inflation), ähnlich zu dem Jahrzehnt, das auf die Ölkrise der 1970-er Jahre folgte. Der Schock der 1970-er war gleichzeitig der Wendepunkt für zahlreiche Gewerkschaften auf der ganzen Welt, die ein abnehmendes Wachstum und die beginnende Abnahme von institutionellem und organisatorischem Einfluss verzeichneten.

Die **Folgen für die in Armut lebenden Menschen sowie für erwerbstätige Arme sind offensichtlich. Aber dieser „Sommer der Extreme“ hat auch gezeigt, wie gefährdet die Arbeitnehmerschaft in den wohlhabenden Ländern ist.** Der Druck der Inflation auf die Kaufkraft, größere Arbeitslosigkeit, Unsicherheit und Verzweiflung führen zu einem Abwärtsdruck auf Löhne und Arbeitsbedingungen, höheren Risiken für die Gesundheit und Sicherheit und dazu, dass Arbeitgeber sich flexibleren und weniger regulierten Beschäftigungsmodellen zuwenden, um so Risiken zu reduzieren und die Kosten auf die Arbeitnehmer abzuwälzen.

Die Armut ist gleichzeitig eine weltweite Bedrohung und eine globale Realität. Die Europäische Union (EU) berichtet, dass im Jahr 2020 **96,5 Millionen Menschen in der EU dem Risiko von Armut oder sozialer Ausgrenzung ausgesetzt** waren, das sind 21,9 % der Bevölkerung. Weitere Daten legen offen, dass 2019 in der EU **50 Millionen Haushalte in Energiearmut leben** und nur unzureichend mit den notwendigen Energiedienstleistungen versorgt werden – lange vor dem Krieg in der Ukraine, der zu einer Energiekrise geführt hat. Wir müssen noch nicht einmal die Lage der ärmsten Länder dieser Welt analysieren, um herauszustellen, wie groß das Leid von Millionen Menschen ist.

Die Zahlen für 2020 sehen auch für die führende Supermacht der Welt mit ihrer massiven Wirtschaft und mächtigsten Armee nicht gut aus. Zum ersten Mal in fünf Jahren ist die **Armut in den USA auf 11,4 % gestiegen – das sind 37,2 Millionen Menschen**. Im ersten Jahr von Covid sind 3,3 Millionen Menschen in die Armut gedrängt worden – in einem Land, in dem 10,8 % der Erwerbstätigen einer Gewerkschaft angehören.

Während vielerorts Frieden und Gerechtigkeit flüchtig bleiben, gibt die BHI-Erklärung „*Build Better Future*“ (2020) uns bei unserer Aufgabe einige Orientierungspunkte: „*Wenn es nach dieser Krise mehr Gerechtigkeit und Gleichberechtigung geben soll und wenn die Rechte der Arbeitnehmer (auch die der gefährdetsten) geachtet werden sollen, dann muss das Umfeld positiver für das Organisieren der Arbeitnehmer in Gewerkschaften werden. Hier ist Handeln der Gewerkschaften und ihrer Verbündeten ebenso gefragt wie grundlegende politische Veränderungen. Eine Erholung bzw. ein Aufschwung sollte nicht nur bedeuten, dass es mehr Arbeitsplätze gibt, sondern auch, dass diese besser und sicherer sind, und dass zudem bessere Gesellschaften gestaltet werden.*“

**Für FRIEDEN müssen Gewerkschaften als „Schulen der Demokratie“ innovativ sein und ihre Rolle in der Gesellschaft ausweiten.**

## Der Planet

*Überflutete U-Bahn-Systeme in Seoul. Ausgetrocknete Flüsse wie Rhein und Po. In Teilen Europas Sommertemperaturen von 40 Grad Celsius. Sintflutartige Regenfälle in Kentucky. Hagelstürme in Mexiko. Waldbrände in Kalifornien und Spanien. Temperaturen von 49 Grad Celsius in Indien. Der langlebige Windsturm vom Typ „Derecho“ ist für den Tod von 11 Personen in Kanada verantwortlich und führt zu Stromausfall für 1 Millionen Menschen. Tödliche Sommerfluten in Brasilien und Südafrika.*

Der **Planet windet sich in Krämpfen und schickt uns eine Botschaft**. Unsere einzige Heimat, dieser „hellblaue Punkt“, den wir Zuhause nennen, ist in einem epischen Ausmaß im Niedergang begriffen und die Menschen werden unausweichlich die ersten Opfer dieses Klimanotstands sein. Der Planet wird uns überleben, daher müssen die Menschen angesichts dieser existenziellen Bedrohung handeln. *Wir sollten nicht unsere eigene Schlafstatt niederbrennen, um einen (englischen) Songtext aus den 1980-ern aufzugreifen.*

Zudem ist es für die Arbeitnehmerschaft und die Gewerkschaftsbewegung unerlässlich, entscheidende und strategische Anpassungen ihrer Aufgaben und ihres Handelns gegenüber der Umwelt vorzunehmen. **Die Menschen und insbesondere die Arbeitnehmer sind beim „Net Zero“-Ziel das Allerwichtigste**. Leider zeigt sich bei unserem Einsatz gegen die Klimakrise das hässliche Gesicht der Ungleichheit wieder einmal auf typische Weise. Die Tatsache, dass die Länder unterschiedlich gut auf Katastrophen vorbereitet sind, verstärkt noch die weltweiten Diskrepanzen in Wirtschaft und Gesellschaft. Der **Übergang zu einer „grünen“ und sauberen Wirtschaft enthält außerdem eine ganze Reihe an profitorientierten Manövern der Unternehmen**, die keinerlei soziale Verantwortung beinhalten. Aktuell sehen wir sogar einen Rückzug aus der Nutzung fossiler Brennstoffe, da viele Länder sich in einem Öl- und Gaskrieg mit Russland befinden.

Die BHI wird bei ihrer Arbeit für Klimagerechtigkeit einen Quantensprung machen müssen. Wir decken diejenigen Branchen ab, die für die meisten Treibhausgasemissionen verantwortlich sind. Die Mitglieder der BHI arbeiten in den Wirtschaftssektoren, die für den Klimawandel am wichtigsten sind.

Manche Schätzungen besagen, dass unsere Hauptbranche, die Bauindustrie, für **39 %<sup>2</sup> des energiebezogenen CO<sub>2</sub>-Ausstoßes** verantwortlich ist, während es bei der Forstwirtschaft und Landnutzung tatsächlich **6 %<sup>3</sup>** sind. Trotzdem bleibt festzustellen, dass **Wälder**, wenn sie verantwortungsbewusst bewirtschaftet werden, eine entscheidende Rolle bei der CO<sub>2</sub>-Senke spielen können, während forstbasierte Baustoffe die CO<sub>2</sub>-Speicherung in Gebäuden auf bis zu 70 Jahre ausweiten können – so erfüllen unsere Sektoren eine doppelte Rolle (**Achse von Problemen und Lösungen**).

Die Beschäftigten in der Bau- und Baumaterialienbranche sind in die Wertschöpfungsketten eingebunden, die als **Hauptquelle von Industrieemissionen** gelten. Wir bauen die Flughäfen, Häfen und Autobahnen (Verkehrswesen 14 %), **wir bauen die Kraftwerke und Dämme** und die Stromleitungen (Energie 35 %), wir bauen Lagerhäuser, Fabriken und Industriegebiete und installieren Heizungs- und Klimaanlage (Industrie 21 %) und wir bauen Hochhäuser, Mehrfamilien- und Einfamilienhäuser, sind für die **Modernisierung von Millionen von Bauwerken** zuständig, müssen aber gleichzeitig auch heutzutage noch mit Gefahrstoffen umgehen, unter anderem mit Asbest (Gebäude 6 %). [Prozentangaben der EPA, dem IPCC 2014 entnommen]

Die BHI vertritt die Arbeitnehmer, die **Zement und Zuschlagstoffe** sowie vorgefertigte Materialien herstellen, insbesondere für große Infrastrukturprojekte, die von **internationalen Finanzinstitutionen (IFI)** gefördert werden. Unsere Mitglieder in der Holz- und Forstwirtschaft leisten einen Beitrag zur Herstellung von **Holzmaterialien und sogar Möbeln**, mit denen diese Gebäude dann funktional und bewohnbar werden. Die BHI-Mitglieder in der Forstwirtschaft gruppieren sich auch um die Landwirtschaft und Bodennutzung (Landwirtschaft, Forstwirtschaft und sonstige Bodennutzung 24 %).

Damit steht die BHI als weltweite „Stimme“ der Arbeitnehmer in diesen essenziellen Branchen im Herzen der **mehrdimensionalen Diskurse und Bereiche** -- bei politischen Kursänderungen, beim Schutz oder der Umgestaltung von Arbeitsplätzen und Branchen, bei der Umschulung von Arbeitnehmern und der Information für Erwerbstätige und ihre Gemeinschaften, bei der Urbanisierung und letztendlich dann auch bei den makroindustriellen ökologischen Erfordernissen beim Umgang mit dem Klimawandel. Eine unserer Aufgaben besteht darin, eine **nuancierte Analyse und branchenspezifische Vorschläge für die Ausrichtung und Agenda** zu erstellen, die auch die ungleiche Entwicklung der verschiedenen Regionen und Länder berücksichtigt.

<sup>2</sup> [https://www.worldgbc.org/news-media/WorldGBC-embodied-carbon-report-published#\\_ftn1](https://www.worldgbc.org/news-media/WorldGBC-embodied-carbon-report-published#_ftn1)

<sup>3</sup> <https://www.c2es.org/content/international-emissions/>

Die BHI betrachtet den Klimawandel und den gerechten Strukturwandel als integrale Bestandteile der **Zukunft der Arbeit**. Die Transformation unserer Branchen, die Veränderungen bei Arbeitsabläufen, die Nutzung neuer Technologien und Materialien, die Einführung von Digitalisierung und Robotik, die veränderten Demografien, der Bedarf an neuen Fertigkeiten und Fähigkeiten und die Verdrängung von anderen Kompetenzen bedeuten, dass sich die Zukunft der Arbeit bereits offenbart. Für die BHI bedeutet dies ein **existentielles Kontinuum** mit Blick auf die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, den umfassenden Kampf für die Arbeitnehmerrechte und hinsichtlich des Ausspruchs „**Auf einem toten Planeten gibt es keine Arbeitsplätze**“.

Eine der Projektveröffentlichungen der BHI fasst das erforderliche strategische Handeln so zusammen: *Da die BHI Arbeitnehmer auf der ganzen Welt vertritt – von den Ziegelarbeitern in Südasien, wo es immer noch Kinderarbeit und Feudalbeschäftigung gibt, und den Bauschaffenden in Europa, die mit Robotern und Nanotechnologie umgehen müssen, über die Arbeiter in der Forstwirtschaft in Afrika, die sich für industrialisierte regionale Märkte ohne menschenwürdige Arbeitsbedingungen abmühen, und mechanisierten Waldplantagen in Nordamerika und Westeuropa bis hin zu den andauernd ausgelagerten Zementarbeitern in Lateinamerika und Europa und den Arbeitnehmern auf der ganzen Welt, die durch Asbest gefährdet sind – müssen wir **dringend einen organisatorischen Handlungsrahmen entwickeln, der die richtigen Ressourcen und eine strategische Auswahl von Aktionen und Maßnahmen hat**, und auf eine umweltorientierte Erholung (Recovery), Wirtschaftsmodelle für die Zeit nach Corona, „Business as usual“ für den Shareholder Value und die weiterhin bestehende Bedrohung durch den Klimawandel ausgerichtet ist, mit denen die Erwerbstätigen aus der ganzen Welt konfrontiert sind.*

**Für den PLANETEN müssen die Gewerkschaften soziale Akteure für Klimagerechtigkeit werden und gleichzeitig darauf drängen, dass die Ausrichtung und das Handeln wissenschaftsbasiert, aber sozialverantwortlich sind.**

### 3. Die Bereiche unserer gewerkschaftlichen Aufbauarbeit (Organising)

In diesem Abschnitt werden die **drei (3) Hauptbranchen** beschrieben, in denen wir als weltweite Gewerkschaftsfamilie Aufbauarbeit betreiben. Dieser Teil des Berichts über die Sektoren zeigt die Art der Wirtschaftszweige, beschreibt die Arbeitskräfte, die Probleme bei der Beschäftigung und die Arbeitsnormen und hebt einige der Tendenzen bei den Märkten, Innovationen und Prognosen hervor.

**Fragmentierte und oftmals stark informelle Arbeitsmärkte** sind in zahlreichen Ländern üblich, wie das enorme Lohngefälle zwischen den Arbeitsmärkten in Industrie- und Entwicklungsländern zeigt. Die Branchen, in denen die BHI gewerkschaftliche Aufbauarbeit leistet, und insbesondere hier die Bauindustrie, weisen zudem höchst flexible Beschäftigungssysteme auf, was an der unbeständigen und geografisch mobilen Art der Arbeit in diesen Sektoren liegt. Eine Beschäftigungsanalyse der letzten zehn Jahre in diesen Industrien zeigt einen **kontinuierlichen Trend zur Beschäftigung einer kleineren permanenten Belegschaft und einer höheren Anzahl an Arbeitern mit Kurzzeitverträgen entlang einer immer längeren Kette von Subunternehmern**. Gewerkschaften sind derzeit größtenteils darauf angewiesen, solche Arbeitnehmer auf jeder Baustelle wieder neu anzuwerben.<sup>4</sup>

Die BHI-Branchen gehören zudem zu den **gefährlicheren Branchen weltweit, und die flexible Art der Beschäftigung erschwert es den Arbeitnehmern ungemein, Entschädigungszahlungen zu fordern**, wenn sie im Rahmen eines informellen Arbeitsverhältnisses verletzt werden oder vor allem auch an berufsbedingten Krankheiten leiden. Die Arbeitnehmer in Entwicklungsländern erleben außerdem deutlich mehr berufsbezogene Unfälle und Krankheiten. Die Unsicherheit, die viele verschiedene Formen annehmen kann, unter anderem die Ungewissheit von Arbeitsplatz und Arbeitsmarkt, wird als ein Faktor für viele stressbedingte Berufskrankheiten genannt; durch Armut verursachte Unsicherheit führt außerdem dazu, dass Arbeitnehmer größere Gefahren an der Arbeitsstätte akzeptieren und ihnen ausgesetzt sind.

Diese Situation ist noch verschärft für **Frauen, die physische und mentale Unsicherheit aufgrund ihres Geschlechts erleben** und oft einen großen Teil der informellen Arbeitskräfte ausmachen. Infolgedessen geschehen in den Branchen, in denen die BHI tätig ist, auf breiter Basis Verletzungen der Arbeitnehmer- und grundlegenden Menschenrechte. Selbst wenn ein Rahmenwerk der Regierungspolitik ausreichend ist, so wird es oft nicht eingehalten; wenn die unternehmerische soziale Verantwortung nicht mit angemessener Rechenschaftspflicht einhergeht, werden diese Verstöße weitergehen.

Die Mitgliedsverbände der BHI setzen sich aus Arbeitnehmerorganisationen zusammen, die sich dem **Kampf gegen die schwerwiegendsten Fälle der kapitalistischen Akkumulation im Kontext von Entwicklungsländern** verschrieben haben, wo die externalisierten Kosten der Profiterzeugung direkt über die niedrigen Löhne und schlechten Arbeitsbedingungen sowie indirekt über die gesundheitlichen Nachteile und oftmals fehlenden Auffangnetze sozialer Sicherheit auf die Arbeitnehmer übertragen werden. Dies geschieht im allerschwierigsten Kontext für die gewerkschaftliche Aufbauarbeit und dort, wo es extrem **schwierig ist, zukunftsorientierte Arbeitnehmerorganisationen aufzubauen, die genügend Einfluss ausüben können**, um diese Auswirkungen an den Arbeitsstätten und auf nationaler und globaler politischer Ebene umzukehren.

**Ungenügende oder fehlende soziale Sicherheitsnetze** verschlimmern in vielen Entwicklungsländern die Unsicherheit, die schlechten Löhne und Arbeitsbedingungen und die unbeständige Einkommenslage, mit denen die meisten der Beschäftigten in den BHI-Branchen konfrontiert sind. Aufgrund dieser Faktoren ist die gewerkschaftliche Aktivierung der Arbeitnehmer in diesen Sektoren deutlich schwieriger als in traditionellen Beschäftigungssystemen an nur einem Ort, wie etwa in Fabriken, Büros oder Bergwerken. Dadurch wird wiederum die unabhängige, nachhaltige Gewerkschaftsorganisation zu einem komplizierteren Faktor, der in Entwicklungsländern mit nominal kleineren Arbeitsmärkten noch verschlimmert wird.

#### Bauindustrie

In der Baubranche sind geschätzt ca. **7 % der Arbeitnehmer weltweit beschäftigt und sie ist für 13 % des BIP verantwortlich**, was Erwartungen zufolge bis 2030 auf 14,7 % steigen soll. Doch dieses Wachstum der nächsten zehn Jahre wird sich in bestimmten Ländern konzentrieren. Allein **4 Länder – China, Indonesien, die USA und Indien – werden vermutlich 58,3 % dieses Wachstums ausmachen** (Oxford Economics 2021). Dieser Sektor ist relativ beschäftigungsintensiv und führt meist zur Schaffung von mehr Arbeitsplätzen

<sup>4</sup> Neue Informationen werden in der Version hinzugefügt, die nach dem Kongress erstellt wird, damit die Branchenprofile aktuell bleiben.

(direkt, indirekt und abhängig) als in anderen Branchen, auch wenn die Zahlen über die Zeit hinweg in allen Ländern abnehmen.

Die **Bauindustrie wird von einer komplexen Lieferkette unterstützt**, sowohl hinsichtlich der erbrachten Dienstleistungen als auch für Material und Produktionsmittel. Auch Unternehmen und Menschen, die in vorgelagerten Sektoren arbeiten, etwa im Bergbau oder der Forstwirtschaft, können ebenso wie Mittelsmänner darin erfasst werden (z. B. Verarbeitung, Erzeugung, Transport). Darüber hinaus gibt es umfassende nachgelagerte Geschäftstätigkeiten beim Management von Immobilien und Gewerbeobjekten sowie bei anderen Infrastrukturdienstleistungen.

In der Baubranche werden überproportional viele Unfälle gemeldet, die **17 % der unfallbezogenen Meldungen ausmachen, während dort nur 7 % aller Erwerbstätigen beschäftigt sind**. Durch Covid-19 wurde außerdem das Defizit bei der staatlichen Gesundheitsversorgung verschärft; Berichten der WHO und der Weltbank zufolge muss bereits fast eine Milliarde Menschen über 10 % ihres Einkommens für die Gesundheitsversorgung aufbringen.

Der ILO zufolge waren 2022 **in der Bauindustrie 46,3 % aller Erwerbstätigen weltweit befristet beschäftigt, sogar schon vor der Pandemie** (im Vergleich zu 31,5 % für die Industrie als Ganzes); dies schließt die Selbstständigen nicht mit ein, die einen substanziellen Anteil in der Bauwirtschaft ausmachen. Wenn die Arbeit, für die nur eine geringe Qualifizierung erforderlich ist, im Fokus steht, dann steigen diese Zahlen wieder stark an. Zudem findet man in den Entwicklungsländern eine stärkere Verdichtung von Beschäftigungsformen, die nicht dem Standard entsprechen.

So schätzt etwa die ILO, dass die informelle Beschäftigung in der Baubranche in Sambia 82,5 %, in Kirgisistan 83,7 % und Indien 97,5 % ausmacht. In Asien sind **Frauen proportional gesehen in leicht höherem Maße in der informellen Beschäftigung zu finden, und in Afrika in leicht geringerem Maße**.

Ältere Studien über Baustellen, die bis 2005 zurückgehen, zeigen etwa, dass die unbefristet Beschäftigten auf Beispielprojekten in afrikanischen Ländern im Durchschnitt bei 7 % liegen und die Informalisierungsquote in den Ländern in Afrika generell niedriger war als zum Beispiel in Asien.

Weltweiten Schätzungen zufolge liegt der Anteil der **Frauen in der Bauindustrie bei etwa 9-12 % aller Beschäftigten** und von den Berufen sind die Beschäftigten im Handwerk zu ca. 1 % weiblich; auch in den kaufmännischen Tätigkeiten der handwerklichen Berufe sind sie eine geringe Minderheit. Diese Trends gelten sogar für Länder mit einem progressiven Gender-Kontext. So machen Arbeitnehmerinnen in Schweden etwa

**ENR's 2021 Top 250 International Contractors**

Rank 2021	Rank 2020	Firm
1	1	ACS Actividades de Construcción y Srvicios SA, Madrid Spain†
2	2	HOCHTIEF AG, Essen, Germany†
3	3	VINCI, Rueil-Malmaison, France†
4	4	China Communication Construction Group Ltd., Beijing, China†
5	5	Bouygues, Paris, France†
6	6	STRABAG SE, Vienna, Austria†
7	7	Power Construction Corp. of China, Beijing China†
8	9	Skanska AB, Stockholm, Sweden†
9	8	China State Construction Engineering Corp., Ltd., Beijing, China†
10	11	Ferrovial, Madrid Spain†
11	12	China Railway Construction Corp. Ltd., China, Beijing†
12	**	Fluor, Irving, Texas, U.S.A.†
13	13	China Railway Group Ltd., Beijing, China†
14	**	Saipem SpA, San Donato Milanese, Italy†
15	17	Eiffage, Velizy-Villacoublay, France†
16	14	Hyundai Engineering & Construction Co. Ltd., Seoul, South Korea
17	21	Royal BAM Group nv, Bunnik, Netherlands†
18	19	webuild SpA, Milan, Italy†
19	22	China National Chemical Eng'g. Group Corp. Ltd., Beijing, China†
20	18	Tecnicas Reunidas SA, Madrid, Spain†

nur 10,2 % der Beschäftigung in der Branche aus. In Asien und besonders in Südasiens arbeiten mehr Frauen in der Baubranche, doch es handelt sich mehrheitlich um informelle Tätigkeiten, die mit der Bauindustrie verknüpft sind.

Die Infrastrukturentwicklung, Urbanisierung und das Bevölkerungswachstum sind in manchen Regionen die wesentlichen Treiber der Aktivitäten und Beschäftigung in der Baubranche. **Große Infrastrukturprojekte stehen für die formalisiertesten Beschäftigungsmuster**, aber diese Beschäftigung ist meist prekär bzw. temporär und diese Projekte sind die wichtigsten Treiber der Wertschöpfungskette.

Der internationale Vergabemarkt wird von **Unternehmen aus Europa und China dominiert**. Beim Ranking für 2021 besetzten die europäischen MNU vier der vordersten fünf Plätze, während ihre chinesischen Mitbewerber 2021 sechs Plätze unter den Top 20 belegten<sup>5</sup>. Es ist anzumerken, dass die BHI mit sieben der 12 europäischen Firmen auf der Liste ein Rahmenabkommen geschlossen hat.

In Afrika gibt es eine außerordentlich starke Präsenz von **chinesischen Bauunternehmen in Afrika, die bei den großen Infrastrukturprojekten üblicherweise dominieren**. So übernehmen etwa im Schienensektor in Nigeria die Unternehmen aus China 75 % der Rollen in der Bauindustrie, im Vergleich zu 35 % der Aufgaben in der nigerianischen Bauwirtschaft im Allgemeinen. Die Finanzierung aus China wird zunehmend kommerziell, im Gegensatz zu konzessioneller Finanzierung, so dass das Engagement mit den entsprechenden Institutionen in China immer wichtiger werden wird.

Der **globale Markt hat sich sogar zu einem geopolitischen Wettbewerb entwickelt**, da die 147 Länder umfassende Belt and Road Initiative (BRI) Chinas jetzt vom Westen und Japan über deren USD 600 Mrd. schwere Partnerschaft für Globale Infrastruktur und Investitionen (PGII) herausgefordert wird, die im Juni 2022 ins Leben gerufen wurde.

Mit der Bauwirtschaft als Stimulus für den Wiederaufschwung sind in der Tat Zeichen für eine Erholung nach den Lockdowns erkennbar. Die benötigten **Investitionen in Infrastruktur bis 2040 werden von den G20 auf USD 97 Billionen geschätzt**. Es gibt jedoch verschiedene Szenarien, wie dies sich entwickeln wird, da anhaltende Konflikte und andere Schwierigkeiten nicht nur die Finanzierungsszenarien beeinflussen, sondern sogar die Preisanpassungen und die Verfügbarkeit von Baumaterialien. Die Bautätigkeiten in Afrika sollen Prognosen zufolge in den nächsten Jahren um 3,7 % wachsen; so gibt es etwa allein im Osten Afrikas 139 große Infrastrukturprojekte. In der Region LAC gab es zum Beispiel 2021 ein Beschäftigungswachstum von 150.000 im Jahr 2021, aber dies ist nur ein **Bruchteil der über 1 Mio. Arbeitsplätze, die seit 2016 verloren gegangen sind**.

Die **Region Gesamteuropa hat beim Wachstum unterschiedliche Auswirkungen erlebt**, nachdem es zunächst nach einem strengen Lockdown geschrumpft ist und dann wieder große Infrastrukturprojekte an der Spitze des Aufschwungs stehen. Prognosen zufolge wird die Europäische Union (EU) in diesem Jahr ein Wachstum von 2,3 % erleben (mit 18 Millionen direkten Arbeitsplätzen und einem Beitrag von 9 % des BIP), während in der Türkei trotz der wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Land das Gesamtvolumen der durch türkische Firmen ausgeführten Projekte im Ausland in der ersten Jahreshälfte 2021 bei USD 6,5 Milliarden lag.

Dieses gemischte Bild wird auf globaler Ebene auch in diesem Jahr erwartet, aber in der Branche nehmen die prekären Verhältnisse zu, was ein deutliches Signal für die Gewerkschaften ist, sich breiter aufzustellen.

## Forstwirtschaft und die Wertschöpfungskette in der Holzindustrie

Schätzungen der FAO zufolge sind in der Forstwirtschaft etwa **64 Millionen Menschen beschäftigt**, doch mindestens zwei Drittel davon sind in informellen Beschäftigungsverhältnissen und nur für einen Existenzlohn tätig. Daher variieren die Schätzungen sehr. Dies macht ca. 0,4 % aus, und die formellen Beschäftigungsverhältnisse gelten für geschätzt zwischen 3 und 18 Millionen Erwerbstätige.

Doch selbst die formellen Arbeitsverhältnisse in der Forstwirtschaft sind oft ziemlich prekär. Viele der **Arbeitnehmer in der Forstwirtschaft haben keine offiziellen Verträge und leiden unter unzureichendem Schutz der Person** bzw. mangelnder Aus- und Weiterbildung; insbesondere die Holzernte wird oft mit dem Fehlen menschenwürdiger Arbeitsbedingungen assoziiert. Darüber hinaus betreffen sehr viele der informellen forstwirtschaftlichen Tätigkeiten die Arbeitnehmerinnen, die niedrig bezahlt werden oder gar keinen Lohn erhalten.

<sup>5</sup> <https://www.enr.com/toplists/2021-Top-250-International-Contractors-Preview>

Diese Branche trägt **1 % des globalen BIP bei, was auf USD 600 Mrd. geschätzt wird**, obwohl diese Schätzung vermutlich aufgrund der enormen informellen Beschäftigung zu niedrig ist. Es wird erwartet, dass sich die Nachfrage nach Holz weltweit bis 2050 vervierfacht, was auf großes wirtschaftliches Potenzial und Beschäftigung in dieser Branche hindeutet.

Covid-19 hatte größtenteils **negative Folgen für die Nachhaltigkeit in der Waldbewirtschaftung und die Bestrebungen zum Schutz der Wälder** in Afrika. Die abnehmende Gewerkschaftsdichte, schwache Gewerkschaftsstrukturen, gewerkschaftsfeindliche Arbeitgeber, begrenzte Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Aufbauarbeit, geschwächte Verhandlungssysteme und der informelle Charakter der Beschäftigung sind nur einige der Probleme, die dazu beitragen, dass Gewerkschaften im Kongobecken (Zentralafrika) und anderen Subregionen in Subsahara-Afrika keine starken und relevanten sozialen Akteure sein können.

Weltweit ist die **unstetige Beschäftigung in der Holz- und Forstwirtschaft weit verbreitet**. So berichtet etwa die GAPWUZ-Simbabwe, dass Arbeitnehmer 3-Monats-Verträge erhalten, wohingegen die gesetzliche Vorgabe Nr. 113 (2020) verlangt, dass ein Arbeitnehmer einen 12-Monats-Vertrag unterzeichnet, der dreimal verlängert werden kann, bevor dann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht.

Etwa **17 % aller Tropenwälder befinden sich in der Region Asien/Pazifik**, davon 15 % in Südostasien (SEA) und 2 % in Südasien (SA). In der Subregion SEA und ihren 11 Ländern beträgt die Gesamtwaldfläche ca. 245 Mio. Hektar oder 56 Prozent der Gesamtfläche. In dieser Branche arbeiten in Asien extrem viele Wanderarbeitnehmer. So gibt es in Malaysia geschätzt 3.500 Sägewerke, in denen ca. 240.000 Holzarbeiter beschäftigt sind. Fast 60 Prozent der Holzarbeiter hier kommen aus dem Ausland, etwa aus Bangladesch, Nepal und Indonesien.

In Lateinamerika/Karibik hat die Holz- und Forstwirtschaft beim Anstieg der internationalen Preise das Aktivitätsniveau beibehalten. Anders als in der Holzbranche ist die Forstwirtschaft informell strukturiert, und die Arbeitnehmer haben nicht viele Rechte. **Täglich gibt es in der Region LAC Verstöße gegen die Arbeitsbedingungen und sogar moderne Sklaverei**. Der Anstieg der Preise auf internationalem Niveau hat nicht dazu beigetragen, die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zu verbessern. Die Situation verschärft im Gegenteil die Konflikte noch.

Besonders ist hier der Fall in Brasilien zu nennen, wo die **nationale Regierung die Zerstörung des Amazonasbeckens befördert hat**. Im Jahr 2020 haben Brände, das mangelnde Budget der kontrollierenden Stellen und eine Leugnungshaltung viele Länder auf internationaler Ebene dazu bewegt, zu fordern, dass etwas gegen die Zerstörung des größten Regenwaldes der Welt unternommen wird, der 10 % aller weltweiten Arten beherbergt.

In der **Holzwirtschaft sind die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen besser und stabiler**, da die Branche formalisierter ist. Nichtsdestotrotz wurden während der Pandemie zahlreiche Konflikte gemeldet, etwa bei Faber-Castell, Staedtler oder Duratex. Diese Konflikte traten in denjenigen Ländern auf, in denen das Rahmenwerk für Beschäftigung geschwächt war, etwa Peru und Brasilien. Zertifizierungssysteme erwiesen sich als schwach hinsichtlich der Förderung von guter, menschenwürdiger Arbeit oder beim Handeln gegenüber Unternehmen – meist MNU – die gegen Grundrechte wie die Vereinigungsfreiheit verstoßen. Gewerkschaften gehen gegen diese MNU vor, indem sie Kampagnen für die Durchsetzung von Zertifizierungsstandards verstärken.

Positiv herauszustellen sind Investitionen in die Holzverarbeitung in Georgien, wo nach der Verabschiedung des Forstkodex in allen neun Regionen in Georgien intensive Maßnahmen für den Bau von Stapelplätzen für forstwirtschaftliche Dienstleistungen begonnen haben. Es ist geplant, 91 dieser Bauhöfe zu errichten, wo Holz geerntet und verarbeitet werden wird (Sägewerke, Lagerhallen). In den ersten vier Monaten 2021 haben in der Türkei die **Exporte von Möbeln, Papier und forstwirtschaftlichen Produkten den Rekordwert von 2,1 Milliarden Dollar** erreicht.

Nachdem der internationale FSC-Vorstand die **Anforderungen an die Beschäftigung innerhalb der Normen der Produktkette** beschlossen hat, mit denen die Grundprinzipien der ILO-Kernarbeitsnormen abgedeckt werden, haben die Gewerkschaften noch mehr Möglichkeiten, sich bei etwa 1.000 Unternehmen mit einer FSC-Produktkettenzertifizierung zu engagieren.

## Zement und Baustoffe

Die Branche wird **von großen multinationalen Unternehmen dominiert**, wie beispielsweise LafargeHolcim, Heidelberg Cement, Italcementi, Cemex und Votorantim. Unter den 10 größten Produzenten 2020 sind außerdem noch drei Firmen aus China, eine aus Taiwan und eine aus Russland. Der **weltweite Zementmarkt soll Erwartungen zufolge 2022 auf USD 340,61 Mrd. anwachsen**; im Vorjahr lag das Marktvolumen bei USD 326,81 Mrd. Zwar gab es **fluktuierende Produktionskosten und Marktangleichungen, die einige Akteure zwangen, ihre Werke zu veräußern**, doch die allgemeinen Prognosen sehen in den nächsten Jahren weiterhin einen zunehmend steigenden Bedarf in der Baubranche aufgrund von Aufschwungpaketen, Urbanisierung, Wohnbedarf und großen Infrastrukturprojekten, so dass die Baustoffindustrie immer noch Gewinn verzeichnen würde.

Hinsichtlich der Beschäftigung und Arbeitsbedingungen haben **die meisten dieser großen Firmen in der Zementbranche einen schlechten Ruf, was an einer gewerkschaftsfeindlichen Einstellung und einem System der Fremdvergabe liegt**. Diese mehrschichtigen Subunternehmer-Systeme sind für das Management zahlreicher Unternehmen eine billige Option, etwa für MNU wie Heidelberg Cement, LafargeHolcim, Diamond Cement und Dangote; so vermeiden sie in der Bau- und Baustoffindustrie die Zahlung von Leistungen gemäß bestehenden Tarifverträgen an die Arbeitnehmer.

In Asien sind **die zentralen Probleme in der Zementbranche die umfassende Fremdvergabe, das Outsourcing und die Nichtregulierung von Arbeitnehmern**, die schon seit vielen Jahren beschäftigt werden, ebenso wie Arbeitsschutz, (mangelnde Corona-Schutzmaßnahmen), fehlende soziale Sicherheit und aggressive Behinderung der Mitbestimmung. Unternehmen ersetzen fest angestellte Arbeitskräfte, die in den Ruhestand gehen, und Gewerkschaftsmitglieder nicht durch andere Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen. Stattdessen stellen sie neue Beschäftigte über Fremdfirmen an.

Die Zement- und Baumaterialienindustrie in der Region Lateinamerika/Karibik erlebt einen harten Wettbewerb. In der Zementbranche kommen einige der wichtigsten Importe nach LAC aus China, Vietnam und der Türkei. Die Branchen vor Ort haben diesen Kontext erkannt, ergreifen jedoch unterschiedliche Strategien dagegen. Manche von ihnen, wie **Argos und Etex, sind offen für den sozialen Dialog und Bündnisse mit den Gewerkschaften, um so ihren Forderungen gegenüber den Behörden mehr Gewicht zu verleihen**. Die Mitglieder der BHI sind damit befasst, den sozialen Dialog zu stärken und Vereinbarungen auszuhandeln, um Beschäftigungsschutz und bessere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Auf der anderen Seite achtet Holcim in Brasilien den sozialen Dialog gar nicht und ergreift willkürliche Maßnahmen, gegen die die Gewerkschaft vor Ort vorgeht. Vor Kurzem hat der Konzern sein lokales Geschäft zum Verkauf freigegeben.

In **Gesamteuropa ergibt die Performance der Branche ein gemischtes Bild** – einige Länder verzeichnen ein Wachstum, andere nicht. Im Jahr 2020 war die Türkei der größte Erzeuger von Fertizement in Europa, mit einem Produktionsvolumen von 72,3 Mio. metrischen Tonnen, gefolgt von Deutschland, Italien, Polen und Frankreich. Eine Quelle nennt die Information, dass es unter der Industriegruppe CEMBUREAU, die in Ländern der EU++ tätig ist, 46.835 Arbeitnehmer in der Zementbranche gibt.

Zusammengefasst bleibt zu sagen, dass **verschiedene Faktoren wie etwa Investitionen in den Wiederaufschwung, der Nachfrage nach umweltfreundlichen Baustoffen, Druck auf weltweite Lieferketten, (Neu-)Beginn von Mega-Projekten, technologische Fortschritte bei Auslegung und Bau sowie die Zunahme „smarter“ Städte**, um nur einige zu nennen, einen Beitrag dazu leisten werden, dass die Bauindustrie eine hohe Nachfrage erlebt, wodurch dann mehr Arbeitsplätze geschaffen werden können, die Gewerkschaften schützen müssen.

## 4. ¡Vamos! Die 5 Konvergenzen der BHI für 2023-2026

Wenn ein Strategieplan formuliert wird, **müssen Prioritäten gesetzt werden**. Die internationale Gewerkschaftsbewegung befasst sich mit einer Vielzahl von Themen und muss bei unzähligen Anliegen, Problemen, Trends und Verhaltensweisen handeln oder reagieren. Da die Organisation auf verschiedenen Ebenen strukturiert ist, agieren die Gewerkschaften direkt innerhalb ihres spezifischen Kontexts und Verantwortungsbereichs – hierfür bieten die Felder der Gewerkschaftsarbeit den Rahmen.

Die BHI als Global Union hat daher die Aufgabe, diejenigen Themen oder Anliegen aufzugreifen, von denen die meisten Mitglieder betroffen bzw. mit denen sie konfrontiert sind; außerdem muss sie die **strategische Entscheidung über die Aktionen treffen**<sup>6</sup>, die diese Gegebenheiten ändern oder sogar lösen.

Damit sich die Mitgliedsverbände mit dem Strategieplan identifizieren und um sicherzustellen, dass er deren unterschiedliche Situationen reflektiert, hat die BHI **einen partizipativen Formulierungsprozess** organisiert – auch wenn dieser aufgrund der Beschränkungen durch die Corona-Pandemie anders verlaufen ist, als der vorherige – der im Ergebnis zu **5 Konvergenzen bzw. prioritären Handlungsfeldern** geführt hat, denen die **Top-10-Aktionen** für den Zeitraum bis zum nächsten Kongress zugeordnet sind.

Es muss gleich von Anfang an darauf hingewiesen werden, dass **Aktionspläne für die globale Ebene, Regionen, Branchen** und Netzwerke nach dem Kongress verfasst werden sollen, damit sie die spezifischen Elemente der vorgeschlagenen Prioritätsaktionen enthalten und gleichzeitig berücksichtigen, was für die jeweiligen Gegebenheiten der Regionen, Länder und Sektoren relevant ist.

### 1. Kampf für Klimagerechtigkeit (Climate Justice)



Der Klimanotstand ist eine existenzielle Bedrohung unseres Planeten. Als eine der obersten Prioritäten für den nächsten Kongresszeitraum strebt die BHI danach, sich zu einem **Akteur auf globaler Ebene und Stimme der Arbeitnehmer** zu transformieren, sowohl in den Branchen, die sie vertritt, als auch mit Blick auf die Klimakrise und Diskurse und Prozesse des gerechten Strukturwandels. Unsere Mitglieder und die Branchen, in denen wir die Arbeitnehmer organisieren, stehen vor Innovationen, Anpassungen und Übergängen; wenn man diese allein den Kräften des Marktes überlässt und nur auf ökologische Überlegungen ausrichtet, kann dies negative Auswirkungen für die Erwerbstätigen haben. Gewerkschaften sind Teil der Lösungen

und sollten bereit sein, Vorschläge und Innovationen vorzustellen, die sich auf die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer konzentrieren.

- 1.1 Institutionalisierung der **organisatorischen und technischen Kapazitäten der BHI**, um Wissen zu generieren, Empfehlungen für Grundsätze zu formulieren, über Verhandlungen und Lobbyarbeit auf technische Anpassungen an den Arbeitsstätten und in den Branchen zu drängen, die Mitgliedsverbände zu beraten und die Absichten der BHI auf der internationalen Bühne zu vertreten.
- 1.2 Analyse der **Auswirkungen des Klimawandels in den BHI-Branchen**, Formulierung von nuancierten Empfehlungen für Grundprinzipien, die für unsere Branchen gelten, und Förderung von beispielhaften Vorgehensweisen für die globale Umsetzung, insbesondere solche, die von Gewerkschaften ausgehen.
- 1.3 Stärkere Verankerung im Bewusstsein der zentralen Gewerkschaftsführer und Amtsträger sowie unter den Mitgliedern im Allgemeinen für **das Kontinuum des Klimawandels in der BHI**, und zwar über ein systematisches Programm für Schulungen und Weiterbildung.
- 1.4 **Nationales und internationales Engagement mit Arbeitgebern und Regierungen** sowie mit anderen Interessensträgern, das zu konkreten Arbeitnehmerrechten, Schutz bei Anpassungen am Arbeitsplatz und in den Branchen führen kann, und **Verhandlung von Themen rund um die Klimakrise und den gerechten Strukturwandel** in Tarifabkommen und internationalen Rahmenabkommen.
- 1.5 Strategische Planung und Erarbeitung von Vorschlägen für Grundsätze, ebenso wie programmatische gewerkschaftliche Aktionen zur Kreislaufwirtschaft, bei der Entwicklung von neuen Baustoffen und zur bebauten Umgebung im Ganzen.

<sup>6</sup> Die in diesem Entwurf aufgeführten Aktionen verweisen zudem auf die eingebrachten Entschlüsse für den Kongress, damit sie statutarisch leichter nachzuvollziehen sind. Die endgültigen Aktualisierungen des Textes werden sich aus den Diskussionen während des Kongresses ergeben.

- 1.6 Einrichtung eines **Netzwerks für Bauräger grüner Infrastruktur** unter den BHI-Gewerkschaften und Ermöglichung von Koordinierung, gegenseitigem Lernen und gemeinsamen Kampagnen.
- 1.7 Weiterführung der aktiven und arbeitnehmerorientierten Beteiligung der BHI in den **globalen Zertifizierungssystemen für die Forstwirtschaft** wie FSC und PEFC, basierend auf der Verpflichtung der BHI zu nachhaltiger Forstwirtschaft und Holzmanagement; außerdem Druck auf die Sozialpartner und Gesellschaft, damit auf eine gesunde und verantwortliche Waldbewirtschaftung hingearbeitet und zu diesem Zweck ein regionalisierter Ansatz verfolgt wird<sup>7</sup>.
- 1.8 Lobbyarbeit für Klimaschutzmaßnahmen, die dazu ausgestaltet sind, **gute, menschenwürdige Arbeitsplätze** zu schaffen und zu schützen, und gewährleisten, dass dadurch Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen nicht marginalisiert werden.<sup>8</sup>
- 1.9 Drängen auf Maßnahmen für **nachhaltigen Wohnraum, nachhaltige Mobilität und sozial ausgewogenen Klimaschutz** in globalen, regionalen und nationalen Foren und Dialogen.
- 1.10 Lobbyarbeit für **weltweite Handelsregeln**, die garantieren, dass energieintensive Industrien weiter an Standorten mit hohen Klimaschutzstandards verbleiben.<sup>9</sup>

## 2. Aufbau von Gewerkschaften (Inclusive Trade Unions)



Die grundlegende Aufgabe der BHI **basiert auf Inklusivität: globale Repräsentanz** und der Aufbau von Gewerkschaften. Es bleibt eine Herausforderung, dass Gewerkschaften in ihrer globalen Reichweite begrenzt sind, und somit ihr Schutz der informellen Beschäftigten, Zeitarbeiter, Arbeitnehmer bei Subunternehmen, Frauen, jungen Beschäftigten und sogar Wanderarbeitnehmern lückenhaft ist. „**Niemand sollte außen vor bleiben**“ ist das Prinzip, das auf den verschiedenen Ebenen der Gewerkschaftsarbeit der BHI angewendet werden sollte; es müssen programmatische Ansätze erarbeitet werden, um zu gewährleisten, dass Gewerkschaftsarbeit alle Menschen integriert. Bei dieser Priorität ist die Formulierung und Umsetzung des

**BHI-Nachhaltigkeitsplans 2030** unerlässlich, der die Ressourcengrundlage dieses Strategieplans ist und eine Erhöhung der Mitgliederzahlen und Mitgliedsbeiträge als zentrale Zielsetzung hat.

- 2.1 Institutionalisierung und Bereitstellung für die Einsatzfähigkeit von **Organising Beyond Borders** (gewerkschaftliche Aufbauarbeit über Grenzen hinweg) über die **Global Organising Academy (GOA)**, indem die Mitgliedsverbände dabei unterstützt werden, ihre **Repräsentanz und die Wirkung des gewerkschaftlichen Schutzes** durch strategische Projekte für die gewerkschaftliche Aufbauarbeit und Mitgliederwerbung zu verstärken und dies insbesondere bei Arbeitnehmern in prekären Beschäftigungsverhältnissen, mit Zeitverträgen, informeller Beschäftigung und anderer Gefährdung zu unterstützen.
- 2.2 Unterstützung der Mitgliedsverbände bei der **Schaffung bzw. Erhaltung von Räumen für Tarifverhandlungen** für ihre Mitglieder und Zielbranchen/-sektoren; dies umfasst die Ausweitung der Kampagne „*Valuing Women’s Work*“ auf mehr Länder als Orientierungspunkt für gendergerechte Verhandlungen.
- 2.3 Durchführung von Aktivitäten für die Mitgliederwerbung, Integration und das Mainstreaming für Arbeitnehmerinnen und Mitglieder auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene und Einsatzfähigkeit der Kampagne „**Join the Circle**“ (bzw. **Step In the Union**), um mehr Frauen darin zu bestärken, Führungsaufgaben und Entscheidungsfunktionen innerhalb der BHI und der Gewerkschaftsstrukturen zu übernehmen.<sup>10</sup>
- 2.4 Teilnahme an Aktionen rund um **die Rechte von Lesben, Schwulen, bisexuellen, transgender und intergeschlechtlichen Menschen (LGBTI)** über Netzwerkarbeit und Fördertätigkeit.<sup>11</sup>
- 2.5 Durchführung von Aktivitäten für die Mitgliederwerbung, Integration und das Mainstreaming für junge Beschäftigte und Mitglieder auf der globalen, regionalen und nationalen Ebene und Einsatzfähigkeit der Kampagne „**Get Ready for the Future**“, um mehr junge Beschäftigte darin zu bestärken,

7 Entschließung der Region Gesamteuropa zu Genderfragen und Klima

8 Entschließung der Region Gesamteuropa zum Klimaschutz

9 Entschließung der Region Gesamteuropa zum Klimaschutz

10 Entschließung der Region Afrika/MENA zur Integration von Frauen

11 Entschließung der Regionen Afrika/MENA und Asien zur Integration von Frauen

Führungsaufgaben und Entscheidungsfunktionen innerhalb der BHI und der Gewerkschaftsstrukturen zu übernehmen.<sup>12</sup>

- 2.6 Institutionalisierung von **auf junge Beschäftigte ausgerichtete Weiterbildungen für Gewerkschaftskompetenz und ein Programm für die nachfolgende Generation**, die auf einer Zwei-Säulen-Strategie basieren, mit der junge führende Gewerkschafter und Aktivisten (*Regional Activist Network Academy* [RANA])<sup>13</sup> und junge neue Gewerkschaftsmitglieder (Track 3 der *Global Organising Academy* [GOA]) angesprochen werden.
- 2.7 Drängen auf **Mechanismen für Vorschriften, Regelungen und Schutz** der Arbeitnehmer in den BHI-Sektoren beim nationalen Arbeitsrecht bzw. den Branchenvorgaben, um die Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Aufbauarbeit auszuweiten.
- 2.8 Formulierung eines **globalen Rahmens für die gewerkschaftliche Aufbauarbeit und Netzwerkarbeit mit Migranten**, um den BHI-Schwerpunkt zu verstärken, **Wanderarbeitnehmer in die Gewerkschaften** zu werben und gewerkschaftliche Aufbauarbeit zu leisten, insbesondere in anderen Arbeitsmigrationskorridoren, und es ihnen zu erleichtern, ihre sozialen, politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Rechte wahrzunehmen.<sup>14</sup>
- 2.9 Einforderung einer erweiterten Kollaboration und Kooperation sowie eines verstärkten Engagements mit Regierungen, dem privaten Sektor und der Gesellschaft, um **Antworten auf die Herausforderungen und Chancen der internationalen Migration** zu finden und einen kohärenten, globalen und koordinierten Ansatz zu beschließen, der die Rechte und Rollen der Gewerkschaften berücksichtigt.<sup>15</sup>
- 2.10 Erarbeitung von Aktionsplänen, die gemeinsam mit der Arbeitnehmerbewegung **internationale Solidarität gegen rechtsextreme Vorstellungen** und Politik, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie gegen Protektionismus und Tendenzen zum Inseldenen entstehen lassen.<sup>16</sup>

### 3. Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer (Safe and Healthy Workers)



Die Corona-Pandemie hat den **Arbeitsschutz (Gesundheit und Sicherheit)** an die Spitze der Anliegen in der Arbeitswelt befördert. Durch die Pandemie wurden nicht nur die Defizite bei den Regelungen und Managementsystemen an den Arbeitsstätten erneut sichtbar, sondern sie hat auch viele der damit zusammenhängenden Probleme innerhalb und außerhalb der Arbeitsstätten offengelegt – darunter auch Beeinträchtigungen der **geistig-seelischen Gesundheit**. Die BHI ist bestrebt, in dieser Hinsicht auch weiterhin führend tätig zu sein und zu gewährleisten, dass Gewerkschaften stärker in die Förderung und das Management von Arbeitsschutz eingebunden und die

Arbeitnehmer dadurch sicher sind. Nachdem die Gewerkschaften bei der ILO erfolgreich Arbeitsschutz als Grundrecht haben anerkennen lassen, gibt es nun eine **Dynamik, die nationalen Standards und die Praxis der Branchen zu verbessern**, die Rolle von Gewerkschaften zu stärken und um diese herum eine soziale Partnerschaft entstehen zu lassen. Die BHI, die in den meisten der gefährlichen Sektoren vertreten ist, will hierbei sowohl ein Partner als auch Aktivist sein.

- 3.1 Kampagne für die Ratifizierung bzw. praktische Anwendung und Umsetzung der **ILO-Übereinkommen Nr. 155 und 187**, da sie nun die Basis für das fünfte der grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz geworden sind, den Arbeitsschutz.
- 3.2 Ausweitung der Reichweite von Weiterbildungen und Koordinierung der Arbeitsschutz-Vertreter über die **„OHS Brigadistas“**, indem mehr Länder außerhalb der Pilotländer von 2021 kontaktiert werden, um das Engagement von nationalen und Betriebsgewerkschaften im Bereich Arbeitsschutz weiter zu institutionalisieren.
- 3.3 Einsatzfähigkeit eines **Systems mit mehreren Plattformen für das Monitoring und die Berichterstattung an den Arbeitsstätten** im Bereich Arbeitsschutz, indem digitale Instrumente entwickelt, Gewerkschaftsnetzwerke und -bündnisse organisiert werden und soziale Partnerschaften auf Betriebs- und Branchenebene entstehen.

12 Entschließung der Region Afrika/MENA zur Integration von Frauen

13 Entschließung der jungen Beschäftigten *Get Ready for the Future*

14 Entschließung der Region Gesamteuropa zu internationaler Migration

15 Entschließung der Region Gesamteuropa zu internationaler Migration

16 Entschließung der Region Gesamteuropa zur Stärkung der Solidarität

- 3.4 Einrichtung des **Building Collapse Monitor** (zur Überwachung von Gebäudeeinstürzen) der BHI und Nutzung für Lobbyarbeit zu Bauvorschriften und Arbeitsschutznormen sowie um darauf zu drängen, dass die Rolle der Gewerkschaften auch das Monitoring umfasst.
- 3.5 Veröffentlichung von **branchenspezifischen und gender-sensiblen Arbeitsschutz-Themen und Leitlinien** für die Bauindustrie, Holz- und Forstwirtschaft sowie Baustoffbranche – die Aspekte zur Digitalisierung, Automatisierung, Robotik, neuen Technologien und Ausrüstung, nachhaltigen Baustoffen und sogar zu Covid-19 enthalten.
- 3.6 Beibehaltung und Ausweitung der langjährigen Kampagnen zum **Verbot von Asbest und für die Begrenzung auf 25-Kilo-Zementsäcke** und Festlegung **der wichtigsten zwei (2) Arbeitsschutz-Themen in den drei (3) Hauptbranchen** der BHI als Fokus für die Kampagnen bis zum nächsten Kongress.
- 3.7 Erweiterung der strategischen Kernelemente um die **geistig-seelische Gesundheit** als ein Teil der Arbeitsschutzaktionen und Agenda der BHI und ihrer Mitgliedsverbände; außerdem Bestärkung und Unterstützung bei der Formulierung von regionalen und nationalen Aktionsplänen.<sup>17</sup>
- 3.8 Drängen auf die Formulierung von und Beteiligung als zentraler Stakeholder an einem ganzheitlichen **System für die Zertifizierung von Infrastruktur, das auf Rechten basiert**, in dem der Arbeitsschutz der zentrale Einstiegspunkt ist, und Lobbyarbeit für eine breitere Abdeckung von Ländern, Unternehmen und Projekten.
- 3.9 Lobbyarbeit, damit ein **globaler Mechanismus für Arbeitsinspektionen** für große Infrastrukturprojekte und Mega-Sportveranstaltungen entsteht, in dem die Gewerkschaften zentrale Akteure sind.
- 3.10 Unterstützung der Mitgliedsverbände bei der Lobbyarbeit für **politische Grundsätze hinsichtlich Naturkatastrophen**, bei denen die spezifischen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und Beschäftigung berücksichtigt werden, während gleichzeitig die Solidarität und Unterstützung in der weiterhin andauernden Corona-Pandemie gewährleistet sind.<sup>18</sup>

#### 4. Globalisierung der Arbeitnehmerrechte (Globalised Rights)



Defizite im Bereich der Arbeitnehmerrechte sind in zahlreichen Ländern und Kontexten sichtbar. Für die Erwerbstätigen auf allen Kontinenten ist dies ein globales Übel. Die wirtschaftliche Entwicklung oder berühmte Konzernnamen garantieren nicht, dass es keine Ausbeutung und andere Verstöße gegen Arbeitsnormen gibt. Als globale Gewerkschaftsföderation strebt die BHI die Koordinierung der unterschiedlichen Bestrebungen ihrer Mitgliedsverbände zur Gewährleistung der Achtung der Arbeitnehmerrechte an, ob im Kontext der nationalen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen einer Branche, innerhalb der Wertschöpfungskette eines Konzerns, bei

einem Infrastrukturprojekt mit mehreren Stakeholdern, bei der Beschaffung in Regierungsbehörden, bei internationalen Institutionen von finanzieller Entwicklung bis hin zur Organisation von Sportevents und sogar in Zertifizierungssystemen. Die Globalisierung der Arbeitnehmerrechte umfasst auch den Blick auf die Verpflichtungen im Bereich der Menschen- und Arbeitnehmerrechte von Staaten – besonders in Ländern mit Demokratiedefiziten, der Industrie und bestimmten Unternehmen sowie bei Interessensträgern entlang von Wertschöpfungsketten, ob in der Bauindustrie, Baustoffbranche oder bei Holzprodukten und großen Sportevents.

- 4.1 Kampagne für die **universelle Ratifizierung der ILO-Kernarbeitsnormen** und des ILO-Übereinkommens Nr. 190.
- 4.2 Anhebung der „**Stoppt die Machokultur**“-Kampagne von einer regionalen Kampagne der Region Gesamteuropa zu einer Kampagne der globalen Ebene und Schaffung eines weltweiten Netzwerks, um die Kampagne weiterzuentwickeln und zu koordinieren.<sup>19</sup>
- 4.3 Mehr **Internationale Rahmenabkommen (IRA)**, um noch mehr Arbeitnehmer entlang der weltweiten Wertschöpfungsketten abzudecken und gleichzeitig die Wirksamkeit von IRA durch stärkere Umsetzungsbestimmungen und Einführung belastbarer Mechanismen für die Problemlösung zu erhöhen.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> Entschließung der Region Afrika/MENA zur geistig-seelischen Gesundheit

<sup>18</sup> Entschließung der Region Afrika/MENA zu den Auswirkungen von Naturkatastrophen auf Arbeitnehmer

<sup>19</sup> Entschließung der Region Gesamteuropa zur Kampagne „Stoppt die Machokultur“

<sup>20</sup> Entschließung der Region Afrika/MENA zu MNU

- 4.4 Intensivierung der gewerkschaftlichen Aufbauarbeit in **multinationalen Unternehmen** aus China sowie bei der *Belt-and-Road-Initiative*, da diese ihren Anteil am weltweiten Baumarkt weiter ausbauen. Die BHI leistet Unterstützung mit strategischer Hilfe bei der gewerkschaftlichen Aufbauarbeit, dem Aufbau von Kapazitäten bei den beteiligten Gewerkschaften, der Netzwerkarbeit, Erfassung (*Mapping*) und Problemskizze (*Exposé*) sowie bei Arbeitnehmerrechten und standardmäßiger Lobbyarbeit.<sup>21</sup>
- 4.5 Nutzung der **Macht des Arbeitnehmerkapitals** durch eine Erfassung der mit der BHI verknüpften Pensionsfonds, Organisation einer Strategiekonferenz und Koordinierung von Aktionen, um Druck auf Unternehmen aufzubauen, die sich nicht korrekt verhalten.
- 4.6 Förderung und Koordinierung der Verwendung von **Arbeitsklauseln** in ihren unterschiedlichen Formen und Settings durch die Mitgliedsverbände<sup>22</sup>. Der Beschluss sowie die Umsetzung und Durchsetzung von Arbeitsklauseln, ebenso wie die Verwendung derselben durch die Mitgliedsverbände, sollten von der BHI im Rahmen ihres Ziels gefördert werden, die Arbeitnehmer wo immer möglich zu verteidigen.
- 4.7 Vertiefung und Aufrechterhaltung der Zusammenarbeit der BHI mit **internationalen Finanzinstitutionen**, insbesondere der entstehenden Partnerschaften mit der Asiatischen Entwicklungsbank und der Afrikanischen Entwicklungsbank, und Einrichtung eines Monitoring-Mechanismus zu deren Auswirkungen auf Arbeitsstätten und Arbeitnehmer.
- 4.8 Neuformulierung und Ausweitung der **BHI-Strategie zu Kinderarbeit**, vor dem Hintergrund der Aktionen von Gewerkschaften rund um die Schulbildung und Lobbyarbeit in Südasien sowie der Bedarf an und das Potenzial von gewerkschaftlichen Maßnahmen in anderen Regionen.
- 4.9 Aufrechterhaltung der Rolle der BHI als die führende Stimme der Arbeitnehmer in den **globalen Zertifizierungssystemen für die Forstwirtschaft** und Gewährleistung dessen, dass die Arbeitnehmerrechte in zertifizierten Unternehmen geachtet werden, indem auf strengere Beschlüsse und Durchsetzung von Arbeitsnormen sowie die Nutzung ihrer verfügbaren Beschwerdemechanismen gedrängt wird.
- 4.10 Weiterhin Streben nach einem rechtebasierten Erbe der FIFA-Weltmeisterschaft 2022 in Katar, sowohl institutionell als auch der organisatorisch, und Weiterführung der **Sportkampagne** rund um die Olympischen Sommerspiele in Paris 2024, außerdem Start von BHI-Aktionen rund um die FIFA-UNITED-WM 2026 und die Olympischen Winterspiele in Mailand/Cortina 2026.

## 5. Faire Zukunft der Arbeit (Equal Future)



Die Arbeit der Zukunft ist größtenteils heute schon da, und wir können einige Bedrohungen der Arbeitnehmerrechte ableiten. Der Kampf um eine gerechte Zukunft findet bereits statt, und daher ist die letzte Priorität der BHI für den Zeitraum bis zum nächsten Kongress nun die **Gewährleistung der Gleichberechtigung in der aktuellen und zukünftigen Arbeitswelt**. Wenn die Gewerkschaften ihre Mitgliederdichte erhöhen wollen, müssen sie Barrieren durchbrechen, hinsichtlich der Geschlechter, der digitalen Welt und des Beschäftigungsstatus, um starke, Schutz gewährende Organisationen zu sein und eine Relevanz für die Gestaltung von Gleichberechtigung in Gesellschaft und

Arbeitswelt zu haben. Ein weiteres wichtiges Element in diesem strategischen Handlungsfeld der BHI besteht also darin, die Gewerkschaften und Arbeitnehmer auf die **technologischen Veränderungen in den Branchen** vorzubereiten und ihnen die passenden Kompetenzen zu vermitteln.

- 5.1 Umwandlung der aus der Pandemie stammenden „*Build Better Future*“-Aktionen in eine **Strategie der Zukunftsbeobachtung**, die sich aus strategischer gewerkschaftlicher Aufbauarbeit, globaler Kommunikation und dem Aufbau einer Wissensdatenbank der BHI zur Zukunft der Arbeit zusammensetzt.
- 5.2 Formulierung einer **globalen Charta** zu Digitalisierung, Automatisierung und künstlicher Intelligenz, die als Leitlinie für die Lobbyarbeit und Interessensvertretung der BHI beim Schutz der Arbeitnehmer hinsichtlich der Anpassungen rund um die Zukunft der Arbeit dienen wird.<sup>23</sup>
- 5.3 Formulierung eines umfassenden **Rahmenwerks für die Gender-Analyse** (Gender-Perspektive der Arbeitnehmer) unter Beteiligung der verschiedenen Regionen und Mitgliedsverbände, um die Gender-bezogenen Aktionspläne zu erweitern, gendergerechte Tarifverhandlungen zu unterstützen<sup>24</sup>,

21 Entschließung der Region Afrika/MENA zur gewerkschaftlichen Aufbauarbeit bei chinesischen MNU

22 Ad-Hoc-Arbeitsgruppe zur Einreichung von Arbeitsklauseln

23 Entschließung der Ad-Hoc-Arbeitsgruppe zu Digitalisierung, Automatisierung und künstlicher Intelligenz – Die Zukunft der Arbeit

24 Entschließung der Region Asien/Pazifik zum Empowerment von Frauen in handwerklichen Berufen

das Wissen und ein Verständnis des Klimawandels, seiner Auswirkungen auf die Arbeitswelt und der Klimaschutzstrategien zu entwickeln, auch mit Blick auf die BHI-Branchen, sowie Vertiefung und Ausweitung der analytischen und normativen Entscheidungen der BHI.

- 5.4 Entwicklung von Strategien und Monitoring-Systemen, um zu gewährleisten, dass Männer wie Frauen wegen der Einführung neuer Technologien und der Automatisierung gleichermaßen Zugang zu **Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten** haben, und Drängen auf **jugendzentrierte Dreiparteien-Politik** und -programme, die junge Beschäftigte auf die Digitalisierung der Arbeitsstätten vorbereiten.<sup>25</sup>
- 5.5 Förderung des Programms „**Women in Trades**“ (Frauen in handwerklichen Berufen) – basierend auf belastbaren und fairen Kompetenzerweiterungen, Zertifizierungen und Ausbildungssystemen – auf nationaler Ebene, um mehr Arbeitnehmerinnen in die entsprechenden Berufe in den BHI-Branchen zu integrieren.<sup>26</sup>
- 5.6 Bemühen um breiteren **Sozialschutz für die Arbeitnehmer**, besonders hinsichtlich der Rentensysteme in den verwandten Branchen der BHI, da zu erwarten ist, dass die weltweiten Schocks auch weiterhin die Lieferketten, Beschäftigungschancen und wirtschaftliche Entwicklung der Länder beeinflussen werden.<sup>27</sup>
- 5.7 Gewährleistung, dass die **technologischen Veränderungen in den Branchen** auf der Basis eines partizipatorischen bzw. Mitbestimmungsverfahrens stattfinden, in dem die Rolle der Gewerkschaften und andere Mechanismen für den Input der Arbeitnehmerseite berücksichtigt werden und das von Sozialschutz, der Erhaltung von Arbeitsplätzen, Kompetenzerweiterung und der Erleichterung von dauerhafter Beschäftigung eingerahmt wird. Mit der Verlagerung sollten außerdem Steuerreformen oder ein Umlagesystem einhergehen, um auf die Arbeitnehmer ausgerichtete Maßnahmen bzw. andere Sozialmaßnahmen zu finanzieren.<sup>28</sup>
- 5.8 Forderung von **Unterstützung für den Übergang durch Arbeitgeber und Regierungen**, in Form von Aus- und Weiterbildung und Qualifizierungen für die Arbeitnehmer, insbesondere die jungen Menschen und Arbeitnehmerinnen, mit dem Ziel, mehr von ihnen in die Bau- und Holzindustrie zu integrieren.<sup>29</sup>
- 5.9 Förderung der Entscheidung über Gleichstellungsziele durch die beteiligten Stadtverwaltungen mit Hilfe des Abkommens zwischen der BHI und der Gruppe der C40-Städte über eine **saubere Bauwirtschaft**.<sup>30</sup>
- 5.10 Drängen auf die Entwicklung von **Due-Diligence-Mechanismen** durch Regierungen und Arbeitgeber entlang der Lieferketten mit besonderem Fokus auf Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie Kampagne für die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 138.



25 Entschließung der Region Afrika/MENA zu jungen Beschäftigten und digitalen Kompetenzen

26 Entschließung der Region Asien/Pazifik zum Empowerment von Frauen in handwerklichen Berufen

27 Entschließung der Region Afrika/MENA zu Sozialschutz (erweitert von Holz- und Forstwirtschaft)

28 Entschließung der Ad-Hoc-Arbeitsgruppe zu Digitalisierung, Automatisierung und künstlicher Intelligenz – Die Zukunft der Arbeit

29 Entschließung der Ad-Hoc-Arbeitsgruppe zu Digitalisierung, Automatisierung und künstlicher Intelligenz – Die Zukunft der Arbeit

30 Entschließung der Region Gesamteuropa zur Geschlechtergerechtigkeit

## ANHÄNGEN: Die Referenzpunkte der BHI-Gewerkschaftsarbeit

Der vorliegende Strategieplan „Vamos!“ für den Zeitraum 2023-2026 baut auf dem vorherigen Strategieplan auf und bekräftigt den Rahmen der Gewerkschaftsarbeit, der für den Strategieplan „Amandla!“ für den Zeitraum 2018-2022 erarbeitet und verwendet worden war. Es ist wichtig, dass die BHI – **als eine Global Union mit Mitgliedsverbänden aus über 100 nationalen Systemen der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, die unterschiedlich stark und entwickelt sind** – die grundsätzlichen Orientierungspunkte festlegt, anhand derer sie sich bewegt und koordiniert, um ihre Ziele zu erreichen, und die Entscheidung und Priorisierung von Aktionen auswählt, ebenso wie deren Ausrichtung auf das gewünschte Resultat.

Unsere Leitpunkte für den Zeitraum bis zum nächsten Kongress beinhalten die Vision, Aufgabe und Ziele der BHI, die Felder der Gewerkschaftsarbeit und die grundlegenden Aufgaben von Gewerkschaften. Neu hinzugekommen ist in dieser Aktionsliste der Referenzpunkt **Arbeitnehmerschaft mit Gender-Perspektive**. Dies ist jedoch noch kein definitives Instrument; mit seiner Aufnahme in die Liste beginnt ein partizipativer Prozess, über den ein solides Rahmenwerk definiert wird, um die Herausforderungen der Geschlechtergerechtigkeit und des Gender Mainstreaming anzugehen.

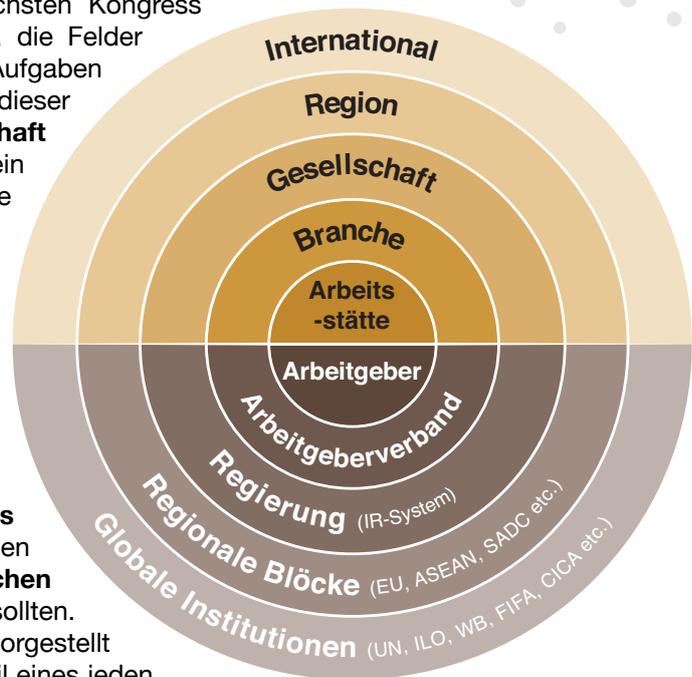
### 1. Unsere Felder der Gewerkschaftsarbeit

Diese Felder der Gewerkschaftsarbeit sind festgelegt worden, um **unser Engagement als Gewerkschaften zu verorten**. Außerdem werden hierüber **die gesellschaftlichen und sogar politischen Akteure identifiziert**, mit denen wir zu tun haben sollten. Diese Felder, so wie sie in der „Amandla!“-Version vorgestellt wurden, werden hiermit nun als integraler Bestandteil eines jeden BHI-Strategieplans verankert.

#### 1. Arbeitsstätte

Dies ist die **grundlegende Einheit** für jegliches Handeln der Gewerkschaften. Die Arbeitsstätte kann z. B. eine Baustelle sein, ein Zementwerk, die Vorfertigung, ein Werk für Sperrholz, eine Sägemühle, ein Holzeinschlag oder ein Staudamm. Auf dieser Ebene haben die Arbeitnehmer mit dem direkten Arbeitgeber und dem Hauptauftraggeber zu tun (je nach Untergliederung der Beschäftigung). Die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen werden zunächst auf dieser Ebene aufgebaut; Arbeitskontrollen und -bedingungen werden entweder unilateral festgelegt, wenn es keine Gewerkschaften gibt, oder bilateral, wenn die Beschäftigten organisiert sind und die Arbeitnehmervertretung anerkannt ist. Die Arbeitnehmer wenden sich direkt an den Arbeitgeber und führen im Idealfall Tarifgespräche, um die Beschäftigungsbedingungen mitbestimmen zu können.

Wie bereits festgestellt, sind **Betriebe inzwischen eine Konvergenz vieler verschiedener Beschäftigungssysteme**, was die Gewerkschaften bei ihrer aktivierenden Arbeit und in den Verhandlungen beachten müssen. Man sollte hier neue Wege gehen, um alle Arbeitnehmer zu erreichen, egal welcher Art die Beschäftigung ist, und es muss ein neuer Ansatz der Arbeitnehmervertretung gewählt werden.



Auf diesem Feld findet die ursprüngliche Arbeit der Gewerkschaften statt, nämlich die **Mitgliederwerbung und Aktivierung sowie die Tarifverhandlungen**. Dies ist die Grundlage der Arbeitnehmerbewegung, daher werden hier die Mitglieder erstmalig mit der Gewerkschaftsarbeit vertraut gemacht. Die Ortsverbände bzw. Strukturen im Betrieb sind die Eckpfeiler der nationalen und internationalen Gewerkschaften. Der wichtigste Akteur ist an dieser Stelle der BHI-Mitgliedsverband, der für die gewerkschaftliche Aktivierung verantwortlich ist, zusammen mit den entsprechenden Einheiten wie der Abteilung für Mitgliederwerbung und Organising oder den Verantwortlichen für die Region oder Branche.

## 2. Branche

Dies ist das zweite Feld der Gewerkschaftsarbeit. Die Arbeitnehmer streben dahingehend nach **Einfluss auf die Branchenpolitik**, dass die Beschäftigung und wirtschaftliche Ausrichtung bzw. Möglichkeiten unter Einbeziehung ihrer Ziele und Vorschläge definiert oder entschieden werden. In vielen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Systemen werden Tarifabkommen auf dieser Ebene geschlossen und erweitern so den Geltungsbereich der gemeinsamen Regelungen für die Arbeitsbedingungen.

Abgesehen von Tarifgesprächen müssen auch sozialer Dialog, Lobbyarbeit, Interessensvertretung, Zusammenarbeit und Partnerschaften sowie eigene Recherchen und Untersuchungen benutzt werden, um die strategische Ausrichtung zu beeinflussen.

Auf dieser Ebene stehen **Arbeitgeberverbände und Handelsgruppen sowie Regierungsgremien im Fokus** unseres Engagements. Der Hauptakteur an dieser Stelle ist der BHI-Mitgliedsverband, der in seiner Funktion als nationale Gewerkschaft oder Gewerkschaftsbund die Arbeitnehmer der verschiedenen Ortsverbände und BHI-Branchen vertritt. Die Gewerkschaftsdichte und ihr Einfluss sind wichtige Elemente für den Erfolg unserer Arbeit auf diesem Feld. Daher ist der gewerkschaftliche Aufbau nach wie vor eine der wichtigsten Aktionen, die durch breit angelegte gewerkschaftliche Aktivierung, Koordinierung und sogar Zusammenschlüsse unterstützt werden kann.

## 3. Gesellschaft

Arbeitnehmer, als Teil der Gesellschaft und einer Gemeinschaft, haben ein **Interesse daran, was die Politik entscheidet, da Arbeitsgesetze, institutionalisierte Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, soziale Ausrichtung und Durchsetzung von Arbeitsnormen**, Anerkennung von Rechten, Wirtschaftsprogramme und Verwaltung von Sozialschutz-Institutionen vom Staat bzw. den entsprechenden Instrumenten beschlossen werden.

Die demokratischen und sozialen Werte der Gewerkschaftsbewegung müssen in der Politik verfolgt werden, da diese einen Einfluss auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder und der Arbeitnehmerschaft insgesamt hat. Die BHI bezeichnet Gewerkschaften als „Demokratieschulen“, daher nehmen sie eine wesentliche Rolle bei der Gestaltung einer demokratischen, gerechten Gesellschaft ein.

Auf dieser Ebene müssen die Arbeitnehmer an den Staat und seine entsprechenden Instrumente herantreten. Von Regierungen initiierte Gremien der Sozialpartnerschaft, beratende Gremien, Institutionen für Arbeitsgerechtigkeit, Sozialschutz-Organisationen, Einrichtungen für Arbeitsinspektionen und Verwaltung sowie Ministerien für wirtschaftliche Entwicklung und Branchenpolitik sind hier allesamt die Gesprächspartner der Gewerkschaften.

Die wichtigsten Aktionen der BHI-Gewerkschaften sind **Verhandlungen, Lobbyarbeit, Verfechtung** und andere Formen der Interessensvertretung. Arbeitnehmerklauseln sind an dieser Stelle ein wesentliches Thema, da ihre Formulierung und Anwendung weite Teile der Baubranche betreffen.

Der Akteur auf Gewerkschaftsseite ist hier immer noch der BHI-Mitgliedsverband (nationale Gewerkschaft oder Gewerkschaftsbund), in Zusammenarbeit mit nationalen Gewerkschaften oder Verbänden. Unter manchen Umständen schließen sich BHI-Mitgliedsverbände zu einem Rat oder einer Plattform zusammen, um die Lobbyarbeit, Interessensvertretung und sogar Verhandlungen gemeinsam zu betreiben.

## 4. Region

Das Phänomen der Globalisierung hat zu einer stärkeren internationalen Zusammenarbeit geführt und den Wert von gemeinsamen wirtschaftlichen, politischen und sogar sozialen Interessen deutlich gemacht. Arbeitsmarktbezogene Themen sind ein zentraler Punkt bei regionalen und sogar subregionalen wirtschaftlichen Strukturen/Blöcken und Handelsabkommen. **Arbeitsnormen und die diesbezügliche Ausrichtung werden über Landesgrenzen hinweg erarbeitet und entwickelt.** Daher müssen die Arbeitnehmer sicherstellen, dass ihre Interessen und Absichten zum Ausdruck gebracht und in das System der Entscheidungsfindung eingebracht werden.

Auf dieser Ebene sind die **Arbeitnehmer mit regionalen Blöcken in Kontakt** wie etwa der Europäischen Union, ASEAN, SAARC, MERCOSUR oder SADC, ebenso wie mit Wirtschaftsverbänden wie dem NAFTA. Regionale Entwicklungsbanken wie etwa die Asiatische Entwicklungsbank (AsDB), die Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBWE), die Afrikanische Entwicklungsbank (AfDB), die neuen Institutionen wie die Neue Entwicklungsbank (NDB) und die Asiatische Infrastruktur-Investitionsbank (AIIB) sind nur einige der Institutionen, die auch ins Visier genommen werden müssen, da sie über ihre Projekte, Darlehen oder Fördermittel den Sozial- und Arbeitnehmerschutz definieren (oder dies versäumen). Arbeitnehmerklauseln sind ein zentraler Punkt, da sie den Arbeitnehmern Schutz und gleiche Rechte einräumen.

Dieses Feld der Gewerkschaftsarbeit bedeutet für die BHI-Mitgliedsverbände, dass sie **supra-nationalen oder zwischenstaatlichen Gremien** gegenüberstehen. Hier findet die Gewerkschaftsarbeit über Lobbyarbeit und institutionalisierten Austausch, etwa im sozio-politischen Dialog, statt.

Bei diesem Austausch übernehmen die regionalen Strukturen der BHI die Führung und es muss sowohl aus dem internationalen Sekretariat als auch aus den regionalen Sekretariaten deutliche Unterstützung geben, etwa hinsichtlich Recherchearbeit, der Formulierung von Grundsätzen und der Lobbyarbeit. An dieser Stelle sind zudem **Bündnisse mit anderen globalen Gewerkschaftsverbänden und Gruppierungen der Zivilgesellschaft** nötig, um eine starke Front zu bilden und so Einfluss auf die internationalen Institutionen zu bekommen.

## 5. Globale Ebene

Die Infrastruktur der globalen Struktur- und Ordnungspolitik (Governance) basiert auf der Notwendigkeit von Zusammenarbeit, Koordinierung und Partnerschaften für die Staatengemeinschaft, da in dieser Zeit der Kriege, des Protektionismus und des schwindenden Multilateralismus die Gefahren für Frieden, die wirtschaftliche Entwicklung, die universellen Werte der Demokratie und Menschenrechte und die humanitäre Hilfe stärker werden. **Arbeitnehmerthemen sollten auf dieser internationalen Ebene geschützt und nachverfolgt werden**, da sie die Beschäftigten vor Ort betreffen.

Die ILO als die wichtigste Organisation für Arbeitsnormen, insbesondere weil sie eine dreigliedrige Struktur hat, wird zum Schauplatz eines intensiven Kampfes um die Schwächung der Arbeitnehmerrechte.

Zudem haben multinationale Unternehmen **als Global Player enorme Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte** weltweit. Sie müssen zu verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln gedrängt werden und ihre Ausbeutung darf nicht länger straffrei bleiben. Wenn wir bei diesen Wirtschaftsriesen etwas bewegen wollen, brauchen wir Einfluss und Repräsentanz in der Wertschöpfungskette. Das ist einer der Gründe für die Existenz der Global Unions.

Auf dieser Ebene engagieren sich die Gewerkschaften in UN-Organisationen, bei internationalen Finanzinstitutionen, internationalen Arbeitgeberverbänden, MNU, in Zertifizierungssystemen, bei themenbezogenen Verfahren zur Verstärkung, Forstwirtschaft oder Migration und in internationalen Sportgremien.

**Es sollten verschiedene Handlungsansätze verfolgt werden.** Lobbyarbeit, Interessensvertretung, Problem-skizzen (Exposés), jährliche Zusammenkünfte, Partnerschaften, das Einreichen von Empfehlungen für Maßnahmen über formale Mechanismen, Mitgliedschaft bei Institutionen oder Teilnahme und sogar direkte Verhandlungen über Abkommen – mit diesen Mitteln können auf der globalen Ebene aktiv Einfluss genommen werden und eine Einbindung in arbeitnehmerbezogene Entscheidungen und Programme erfolgen.

Die BHI als ein globaler Gewerkschaftsbund, der Hunderte Gewerkschaften vertritt, hat auf dieser Ebene die Führungsrolle. Sie ist mit der ILO bei branchenspezifischen Themen in Kontakt, ist im Gespräch mit internationalen multilateralen Organisationen und Verfahren und betreibt dort Lobbyarbeit, unterzeichnet IRA, schließt Absichtserklärungen (MoU, *Memorandum of Understanding*) ab (wie etwa mit der FIFA und Katar) und arbeitet sogar mit IFI bei Schulungsprogrammen zusammen.

## 2. Unsere grundlegenden Aufgaben

Dieser Strategieplan greift die drei (3) strategischen Säulen des gewerkschaftlichen Handelns wieder auf, im Rahmen derer die grundsätzlichen Rollen und Aufgaben einer Gewerkschaft – ob betrieblich organisiert oder als internationale Stimme der Arbeitnehmer – strukturiert sind. Durch die **Verknüpfung (Nexus) von Strategie und Kernaktionen** werden von der BHI die Aktionen erfasst, die regelmäßig und routinemäßig erfolgen und essenziell für Gewerkschaften sind; hieraus ergeben sich die strategischen Bereiche der Gewerkschaftsarbeit auf globaler Ebene. Diese Aufgaben sind die DNA-Marker der Organisation, die Gewerkschaften von anderen Interessensgruppen und Organisationen der Zivilgesellschaft abheben. Diese Unternehmungen wurden auch im vorherigen Strategieplan bereits beschrieben und sie werden in diesem Abschnitt wieder aufgegriffen.

1. **Gewerkschaftliche Aufbauarbeit (Organising) und Aufbau von Gewerkschaften** – Gewerkschaften sind **stark, wenn hinter ihnen viele Mitglieder stehen**. Einfluss kann nur entstehen, wenn er auf einer breiten und starken Repräsentanz beruht. Die **Mitgliederwerbung** bzw. gewerkschaftliche Aktivierung ist eine der grundlegenden Aufgaben einer jeden Gewerkschaft. Dies beginnt in den Betrieben und erstreckt sich bis zur BHI als einem globalen Gewerkschaftsverband; die gemeinsame Priorität für die Arbeit in diesem Kongresszeitraum ist die **Steigerung der Mitgliederzahlen und die Mitgliederbindung**. Die Gewerkschaftsarbeit ist voller Risiken und das aggressive Verhalten von so mancher Unternehmensspitze gegen Arbeitnehmerorganisationen wird durch die schwankende wirtschaftliche Entwicklung noch verstärkt. Die Schwächung der Mitgliederzahlen muss gestoppt werden, da in einem ständigen Abwärtstrend **bei vielen Mitgliedsverbänden zu wenig neue Mitglieder angeworben werden**, um die Abwanderung auszugleichen. Die weltweite Corona-Pandemie hat diesen Trend noch verstärkt. Diese Strategie wirft zudem einen Blick auf die neuen Formen der Beschäftigung und das Umfeld **atypischer Arbeit**, das verhindert, dass die traditionelle gewerkschaftliche Mitgliederwerbung und Arbeitnehmervertretung nicht mehr greifen. Fremdvergabe, Gelegenheitsarbeit, Selbstständigkeit, Outsourcing, Akkordlöhne, Arbeitsmigranten, entsandte Arbeitnehmer, Projektverträge und andere Formen flexibler bzw. prekärer Beschäftigung nehmen in unseren Branchen zu.

Um Ziele zu erreichen, Pläne umzusetzen und viel zu bewegen ist es unerlässlich, dass man über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg, in den Berufsfeldern und Unternehmen und sogar bei der gemeinsamen **Lobbyarbeit Netzwerke** bildet und koordiniert. Das globale Zementnetzwerk der BHI, das globale Netzwerk für Migration sowie das weltweite BHI-Netzwerk für die Holz- und Forstwirtschaft sind die wichtigsten Beispiele einer starken Zusammenarbeit der Gewerkschaften, bei der eine kritische Masse an Mitgliedern in einer bestimmten Branche oder Firma zusammenkommt. **Sogar in MNU ohne IRA findet Netzwerkarbeit statt**, um Solidarität und gewerkschaftlichen Einfluss innerhalb der betrieblichen Wertschöpfungskette zu festigen. Während des nächsten Kongresszeitraums sollen die **Einrichtung von thematischen und organisatorischen Plattformen** sowie die Unterstützung gewerkschaftlicher Einheit oder sogar **Zusammenschlüsse von Mitgliedsverbänden** weiterverfolgt werden. Die BHI ist der Ansicht, dass dies hilft, eine weitere Aufsplitterung der Gewerkschaften in bestimmten Ländern und Subregionen zu verhindern, und gleichzeitig zu wirksameren und effizienteren Ansätzen zur Erreichung der Ziele und Pläne der Gewerkschaftsarbeit beiträgt.

**Innerhalb der BHI** werden **strategische Berufsfeldgruppen** zusammengeschlossen, um die Zusammenarbeit, Koordinierung und einheitliche Aktionen zu verstärken. Darunter fallen zum Beispiel Kranführer, Elektriker, Büroangestellte, Schwermaschinenarbeiter oder Beschäftigte bei großen Infrastrukturprojekten, insbesondere bei Staudämmen. Gewerkschaftliche Aufbauarbeit heißt auch, dass die **Infrastruktur des weltweiten Verbands** gestärkt wird, da sie die Wirksamkeit und Effizienz der konzertierten Aktionen der BHI gewährleistet. Es müssen neue Wege der Mobilisierung und Schulung von Mitgliedern entwickelt werden. Es muss deutlich unterschieden werden zwischen breit angelegter

Information, Weiterbildung und Sensibilisierung und der **systematischen, engmaschig überwachten Schulung von Fähigkeiten und Fertigkeiten** für diejenigen Gewerkschaftsmitglieder, die **Positionen innerhalb der Organisation** übernehmen sollen. *Der Slogan **BUILD!** (AUFBAUEN!) beschreibt unsere Arbeit beim Aufbau von weltweitem Einfluss der Arbeitnehmer, basierend auf starken, aktiven nationalen Gewerkschaften, die Mitglieder werben und aktivieren und gewerkschaftliche Aufbauarbeit leisten.*

2. **Verhandeln.** Gewerkschaften sind vertretende Organisationen, die traditionellerweise über **Tarifverhandlungen** gemeinsam mit den Arbeitgebern die Beschäftigungsbedingungen festlegen. Das daraus entstehende Abkommen hat vielfältige Inhalte, je nachdem, wie die Arbeitsgesetzgebung und der wirtschaftlich-politische Kontext aussehen, innerhalb dessen die Gewerkschaften verhandeln. Die Löhne bleiben der zentrale Punkt auf der Agenda der Gewerkschaften, und in manchen Fällen hilft auch die Zahlung von Beiträgen durch Einbehaltung, die Nachhaltigkeit der Gewerkschaft als Verhandlungsführer zu gewährleisten. Es gibt zwar noch andere Möglichkeiten der Einigung mit dem Arbeitgeber, wie etwa Absichtserklärungen (MoU), doch Tarifabkommen sind der stärkste Mechanismus, um die Arbeitgeber im Sozialpartner-System zur Einhaltung ihrer Pflichten gegenüber den Beschäftigten zu bringen. Solche Abkommen können für jede Baustelle unterzeichnet werden, oder auf Betriebsebene, auf Branchenebene oder sogar auf nationaler Ebene für mehrere Branchen.

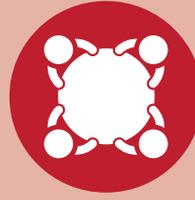
Die Aushandlung von **Internationalen Rahmenabkommen (IRA)** ist eine Funktion der BHI, um den Beschäftigten eines multinationalen Unternehmens einen Schutzmechanismus zu bieten. **Die BHI konnte bereits 22 IRA unterzeichnen**, die von einer gemeinsamen Referenzgruppe kontrolliert werden, die Inspektionen und Sozialaudits durchführt und Gespräche organisiert, falls Probleme auftreten. Das letztendliche Ziel von IRA ist es, Gewerkschaften zu gründen und Schutzmechanismen für die Beschäftigten entlang der gesamten Wertschöpfungskette eines Unternehmens einzurichten, darunter auch für die Baufirmen, Subunternehmer, Tochterunternehmen und Zulieferer. Der vorliegende Strategieplan zielt darauf ab, das Engagement bei Unternehmen noch zu verstärken, indem noch mehr Bereiche des Unternehmensnetzes kontrolliert werden und gleichzeitig mehr strategische gewerkschaftliche Aktivierung durchgeführt wird, um so entlang der Wertschöpfungskette die bestmögliche Gewerkschaftspräsenz zu haben. Die **BHI-Sportkampagne** hat dazu geführt, dass unser globaler Gewerkschaftsverband Abkommen über Arbeitsinspektionen mit der FIFA für die Weltmeisterschaft in Russland 2018 und mit dem Obersten Ausschuss in Katar für die Weltmeisterschaft 2022 unterzeichnen konnte. Arbeitsinspektionen sind wichtige Instrumente zur Überwachung und Durchsetzung von Arbeitsnormen; diese Werkzeuge werden von der BHI als eine ihrer Kernkompetenzen kontinuierlich weiterentwickelt. *Der Slogan **DEFEND!** (VERTEIDIGEN!) gilt für das Aushandeln besserer Arbeitsbedingungen auf den verschiedenen Ebenen gemäß den internationalen Arbeitsnormen und Prinzipien von Demokratie, Gleichheit, sozialer Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit.*

3. **Lobbyarbeit.** Nicht alle beschäftigungsrelevanten Themen können durch bilaterale Verhandlungen und Gespräche mit den Arbeitgebern gelöst werden. Inzwischen sind auch Akteure, die nicht direkt aus dem Betrieb oder der Branche kommen, Teil der **erweiterten Sozialpartnerschaft** und regeln, fördern, überwachen oder schlichten beschäftigungsbezogene Fragen, manchmal sogar in führender Rolle. Staaten – als Regulierungsbehörden und Akteure der Sozialpartnerschaft gleichermaßen – sollten dazu angehalten werden, das Arbeitsrecht zu reformieren, Arbeitsnormen neu zu fassen und geltend zu machen sowie die Arbeitnehmerrechte zu achten. In bestimmten Momenten können dann auch Verhandlungen stattfinden, in denen die Arbeitnehmer einen Sieg davontragen, wenn sie noch mehr Rechte und Leistungen erhalten. Die Regierungen formieren sich zudem zu **regionalen Wirtschaftsblöcken**, die Normenentwicklungssysteme für beschäftigungsrelevante Themen eingerichtet haben, wenngleich diese unterschiedlich weit institutionalisiert sind. Einige Beispiele dafür sind EU, SAARC, ASEAN, MERCOSUR, APEC und SADC – deren Politik betrifft unsere Mitglieder, daher sollten wir hier Lobbyarbeit leisten. **Multilaterale Institutionen und Verfahren** für die Erarbeitung von Normen über die ILO und andere UN-Sonderorganisationen bieten eine Plattform, damit Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit Regierungen ins Gespräch kommen können. Ein wesentlicher Bereich der Arbeit der BHI und ihrer Mitgliedsverbände ist die Annahme und Ratifizierung von ILO-Übereinkommen auf nationaler Ebene.



## Aufbauen!

- Gewerkschaften organisieren und neue Mitglieder gewinnen
- **Pilotprojekte der gewerkschaftlichen Aufbauarbeit** weiterführen in treibenden Ländern und Subsektoren der BHI
- Strategien zur **Bindung von Mitgliedern** mit den Mitgliedsverbänden ausarbeiten
- **Netzwerke** in Unternehmen und Berufsgruppen organisieren
- Unterstützung bei der Stärkung der **juristischen und hilfsjuristischen Kompetenzen** der Mitgliedsverbände
- Andere Instrumente für eine stärkere gewerkschaftliche Aufbauarbeit verwenden: IRA, Programme gegen **Kinderarbeit**, Bestimmungen zu sozialer Sicherheit und Sozialausschüssen sowie Interessensvertretung von Migranten
- Studien über die BHI-Branchen und zu Fokusgruppen wie Frauen und Jugend aktualisieren
- Schaffung einer **Wissensbasis** über die BHI-Branchen und Wertschöpfungsketten
- **Verantwortung und Rolle der Mitgliedsverbände** aus den Ursprungsländern von MNU stärken



## Verteidigen!

- Arbeitgeber in grundlegende Mechanismen **verbindlicher Abkommen** drängen – entweder über Tarifabkommen oder andere Wege, über die Gewerkschaften die Vertreter der Arbeitnehmer bleiben
- Durchführung von **Sozialaudits und Problemlösung** über IRA
- **Beschwerdemechanismen** bei ILO, OECD oder Zertifizierungssystemen für Forstwirtschaft und andere rohstoffbasierte Branchen stärker nutzen
- **Sozialen Dialog** mit den Gesprächspartnern in der Branche und bei Regierungen sowie mit anderen Interessensvertretern aufrechterhalten
- Weiterhin **Verhandlungen / Lobbyarbeit** bei internationalen Sportgremien zu Arbeitnehmerthemen
- Breiter gefasste Aktionen und stärkere, institutionalisierte Bedeutung für **wichtige Arbeitnehmertage** wie den 1. Mai, den 8. März und den 28. April



## Voranbringen!

- Fälle und Informationen darüber zusammentragen und Druck aufbauen **über Untersuchungen und Problemskizzen (Exposés)**
- **Rechtbasierte Kampagnen** und Vertretungsarbeit durchführen
- **Dringlichkeitsaktionen** über öffentlichen Druck und Vertretung intensivieren wenn Gewerkschaftsrechte verletzt werden
- Reformagenda formulieren und Bündnisse aufbauen für **Reformen des Arbeitsrechts**
- Auf strikte Durchsetzung von **Arbeitnehmerklauseln** auf allen Ebenen drängen
- Lobbyarbeit und Verteidigung von **Arbeitsnormen und Arbeitnehmerrechte** bei Regierungen, zwischenstaatlichen und internationalen Gremien, auch mit Blick auf Handelsblöcke und -abkommen
- **Neue und kreative Kampagnenaktionen** auf nationaler und internationaler Ebene

**Internationale Finanzinstitutionen (IFI)** haben Richtlinien für die Beschaffung erarbeitet, die auf Menschen- und Arbeitnehmerrechte Bezug nehmen. Die BHI hat sich bei der Weltbank und regionalen Entwicklungsbanken stark dafür eingesetzt, dass umfassende Leitlinien für menschenwürdige Arbeit verfasst werden. Unsere regelmäßigen Gespräche mit den Beratungsgremien der Weltbank und unsere Beteiligung darin haben die Zusammenarbeit stärker institutionalisiert. Da die Weltbank Darlehen an Unternehmen gewährt, besteht für uns hier eine Möglichkeit, Druck auf sie auszuüben, damit sie ihre Kreditnehmer verpflichtet, internationale Arbeitsnormen zu achten.

**Arbeitnehmerbezogene Klauseln und Leitlinien** sind stabile und wirksame Instrumente, die Schutz für die Beschäftigten bieten, das Arbeitsverhältnis in eine feste Form bringen, die Kompetenzerweiterung fördern und den Arbeitsschutz erhöhen. Es gibt sie gleichermaßen auf kommunaler Ebene und in den internationalen Institutionen wie der ILO; ihre Durchsetzung bringt umfassende Ergebnisse. Die Leitlinien für öffentlich unterstützte Exportkredite der OECD von 2016 stärken das Prinzip des verantwortungsvollen unternehmerischen Verhaltens und die Notwendigkeit, es bei der Bewertung von öffentlicher Beschaffung und Ausschreibungen anzuwenden. Damit die BHI die Interessen der Arbeitnehmer wo immer möglich verteidigen kann, müssen neue Wege bei der **Erarbeitung von Regeln und der Anwendung von Arbeitsnormen** durch staatliche und nicht-staatliche Akteure oder Mechanismen maximal ausgeschöpft werden. **Zertifizierungssysteme** stärken die Normungsprozesse zusätzlich, sowohl hinsichtlich des Marktzugangs als auch der Sensibilisierung der Verbraucher und der Verpflichtung der Stakeholder gegenüber den Arbeitnehmerrechten. Der Weltforstrat (FSC) und das Programm für die Anerkennung von Waldzertifizierungssystemen (PEFC) sind die beiden größten Systeme; hier bringt sich die BHI aktiv ein und hat auch deren Beschwerdemechanismen bereits mehrfach genutzt. Um auf diesem Feld erfolgreich zu sein, muss die BHI ihre **Ressourcen für die Lobbyarbeit und Interessensvertretung** (Personal, Kompetenzen, finanzielle Mittel, gemeinsame Verantwortung und Wissensbasis) pflegen und stärken; die Mitgliedsverbände müssen bereit sein, mit Mobilisierungen, repräsentativen Aufgaben, dringenden oder direkten Aktionen und dem Austausch von Kompetenzen und Ressourcen zu helfen.

**Die Politikgestaltung auf globaler Ebene** steht hierbei im Mittelpunkt. Alle drei strategischen Aktionsfelder müssen durch **Kommunikation und Kampagnen** gestützt werden, daher wird die BHI ihre Botschaften innovativer übermitteln und den Adressatenkreis erweitern, indem sie mit Hunderten von **Medienkontakten unserer Mitgliedsverbände** zusammenarbeiten und diese nutzen wird, unter anderem auch die verschiedenen sozialen Medien als Plattform und Werkzeuge, und sich so als verlässliche **Meinungs- und Informationsquelle der großen Medien** positioniert. Wir werden das unrechtmäßige Handeln der wichtigsten Akteure unserer Branchen im Rahmen des innovativen „**Spotlight-Projekts**“ genauer ins Visier nehmen, um sie durch Druck zu verantwortungsvollem unternehmerischen Verhalten zu bringen. All dies wird in einem neuen **Dokument zur Ausrichtung und Strategie** für Kommunikation und Kampagnen ausgearbeitet werden. *Der Slogan für unsere Lobbyarbeit und Interessensvertretung auf nationaler und internationaler Ebene und unser Engagement bei Institutionen in multilateralen Verfahren lautet „ADVANCE!“ (VORANBRINGEN!), um die Arbeitnehmerrechte im Rahmen dieses strategischen Aktionsbereichs der BHI in den Mittelpunkt von Maßnahmen und Programmen zu stellen.*

### 3. Arbeitnehmerschaft mit Gender-Perspektive

Die Grundprinzipien und Aktionen der BHI zu Genderthemen haben große Fortschritte bei der Gleichstellung von Männern und Frauen in den Mitgliedsverbänden und an den Arbeitsstätten bewirkt. Doch es bleibt noch so viel zu tun. In diesem Strategieplan wird die Gender-Analyse zu einem Teil des Rahmenwerks zur Gewerkschaftsarbeit, damit gewährleistet ist, dass die Gender-Dimension in allen Prioritäten der BHI integriert bzw. als **Mainstream** behandelt wird. Dies kann nur dann gelingen, wenn geschlechtsspezifische Diskrepanzen innerhalb der Machtverhältnisse in der Arbeitswelt betrachtet werden.

Zahlreiche Organisationen laufen in die Falle der Alibipolitik bei Frauenthemen, nicht nur in ihren Strukturen und ihrer Ausrichtung, sondern sogar in ihren Analysen. Dadurch sind jahrelang wichtige Veränderungen der Situation der Frauen in Gewerkschaften, Betrieben und Branchen sowie der Gesellschaft verhindert worden.

Das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (2016) gibt uns die grundlegenden Instrumente für eine Gender-Analyse an die Hand:

1. Die Gender-Analyse ist der entscheidende **Ausgangspunkt für das Gender-Mainstreaming**: Der erste Schritt einer Mainstreaming-Strategie ist die Einschätzung der Fragen, wie und warum die Unterschiede und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern für das aktuelle Thema relevant sind. Ohne diese Beurteilung ist kein Gender-Mainstreaming möglich.
2. Die Gender-Analyse ist ein Instrument zur **Sichtbarmachung der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen** eines zugrunde liegenden Problems. Sie enthüllt die Verbindungen zwischen den Beziehungen der Geschlechter zueinander und der zu lösenden Entwicklungsproblematik, zeigt genau auf, welche Auswirkungen wahrscheinlich zu erwarten sind und schlägt alternative Handlungsansätze vor.
3. Die Gender-Analyse ist ein systematisches Analyseverfahren, das auf **nach Geschlecht und Gender aufgeschlüsselten Informationen** beruht. Dieses Verfahren wird dazu angewendet, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern und die Relevanz von Gender-Rollen und Machtdynamiken in einem bestimmten Kontext zu sehen, zu verstehen und zu beschreiben.
4. Eine Gender-Analyse **hilft bei der Gewährleistung einer gerechten Partizipation** von Frauen und Männern bei Entwicklungsprozessen und -projekten. In manchen Fällen können Gender-Themen eine signifikante Bedeutung für den Prozess oder das Projekt haben und bei den Resultaten eine entscheidende Rolle spielen. An anderer Stelle mögen sie weniger wichtig sein und eher eine Gruppe von Faktoren darstellen, die mit anderen in Einklang gebracht werden müssen.
5. Die Analyse sollte **die Verknüpfungen zwischen den Ungleichheiten** auf den unterschiedlichen Ebenen der Gesellschaft zeigen. Dabei darf nicht vergessen werden, dass weder Frauen noch Männer eine homogene Gruppe bilden. Die Geschlechterverhältnisse haben mit vielen Kategorien der sozialen Identität Überschneidungspunkte, etwa mit der Religion, politischer Zugehörigkeit, Ethnie, dem sozialen Status, dem Alter oder der sexuellen Orientierung.
6. Wenn wir es versäumen, **diese Verknüpfungen deutlich zu machen**, besteht die Gefahr, dass wir ein bestehendes Ungleichgewicht verschärfen.

Schon diese sechs (6) Punkte bieten uns einen **strukturierten und mehrdimensionalen Rahmen**, wie Probleme festgestellt werden können, und leiten uns bei der Suche nach Lösungen; gleichzeitig wird durch sie deutlich, wie wichtig es ist, Verknüpfungen herzustellen, wenn die Frage der Ungleichheit ganzheitlich angegangen werden soll.

Diese ersten Orientierungspunkte sind bei weitem keine vollständige Liste für die Formulierung einer Gender-Perspektive der BHI. Es wird vorgeschlagen, dass dieser Strategieplan den Beginn eines **Verfahrens zur Formulierung eines Rahmenwerks für die BHI-Gender-Analyse** markiert, innerhalb dessen eine eigene Gender-Analyse weiter ausgearbeitet wird, in der die Besonderheiten und Einzigartigkeit der BHI-Mitgliedsverbände, Branchen und des gesellschaftlichen Umfelds berücksichtigt werden.



Die BHI ist die globale Gewerkschaftsföderation, die freie und demokratische Gewerkschaften mit Mitgliedern aus den Bereichen Bau, Baumaterialien, Holz, Forst und damit verbundenen Sektoren zusammenschließt.

Die BHI vereint etwa 360 Gewerkschaften, die rund 12 Millionen Mitglieder in 117 Ländern repräsentieren. Sitz der Hauptgeschäftsstelle ist Genf in der Schweiz, Regionalbüros befinden sich darüber hinaus in Panama, Malaysia und Südafrika

Unsere Mission besteht in der Verteidigung und Förderung der Arbeitnehmerrechte sowie der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in unseren Sektoren. Dabei verfolgt die BHI vor allem einen rechtebasierten Ansatz. Wir vertreten die Ansicht, Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte – basierend auf Gleichheit, Solidarität und Demokratie. Zudem glauben wir, dass Gewerkschaften für eine gute Unternehmensführung unverzichtbar sind.

Zu den Zielen der BHI gehören 1) die Förderung und Verteidigung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte; 2) die Förderung der Gewerkschaftsstärke; 3) die Förderung einer stabilen und hohen Beschäftigungsquote in unseren Sektoren; und 4) die Einflussnahme auf die Politik sowie die Stärkung der Kompetenzen von Institutionen und dreiseitigen Strukturen in unseren Sektoren.



©2022 Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI). Unter Angabe der Quelle darf diese Publikation auch auszugsweise veröffentlicht oder zitiert werden.

# *Vamos!*



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)