

## Antrag 35/I/2022

### Beschluss

#### Beschluss des Parteitages

### **Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit ? Für gerechtere Arbeitsstrukturen in der Entwicklungszusammenarbeit**

Um globaler Ungerechtigkeit entgegenzuwirken, muss die deutsche Entwicklungszusammenarbeit auch diskriminierenden Arbeitsverhältnissen von Fachkräften im Globalen Süden in der eigenen Umsetzung entgegenwirken. Denn weiterhin bleibt die Vergütung und arbeitsrechtliche Schutzstandards für lokale Fachkräfte in den Partnerländern teilweise um Längen hinter den Standards für ihre deutschen Kolleg\*innen zurück. Ungleichheiten werden zu Ungerechtigkeiten, die durch folgende Tatsachen zementiert werden:

- (1) unterschiedliche Entlohnungssysteme für internationale und lokale Fachkräfte. Dazu kommt, dass den nationalen Fachkräften meist die leitenden Positionen oder Stellen in der EZ in Deutschland und den Partnerländern verwehrt bleiben.
- (2) intransparente Entlohnung in Strukturen von Zuwendungsempfängern im Globalen Süden für identische Tätigkeiten in der gleichen Region - hierzu zählen deutsche zivilgesellschaftliche Träger, Stiftungen als auch externe Beratungsverträge der deutschen Auslandsvertretungen
- (3) unzureichende soziale Sicherungs- und Schutzsysteme vor allem auch vor dem Hintergrund von Tätigkeiten im Kontext von Konflikt und Fragilität für lokale Fachkräfte.
- (4) Auslandszuschläge und in vielen Fällen im Vergleich zu Deutschland niedrigere Lebenshaltungskosten im globalen Süden führen dazu, dass den entsandten der Entwicklungszusammenarbeit oft überdurchschnittlich viel Geld zur Verfügung steht.

Auf diese Weise zementieren sich koloniale Strukturen und Denkmuster. Nationale Fachkräfte sind rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz ausgesetzt- und das gerade in dem Feld, dessen Mission es ist, globale Gerechtigkeit herzustellen! Eine Auseinandersetzung mit diesen Ungerechtigkeiten ist durch unsere sozialdemokratische Tradition unerlässlich und muss Aufgabe eines sozialdemokratisch geführten Ministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sein.

Aus diesem Grund fordern wir die sozialdemokratischen Mitglieder der Bundesregierung und die SPD Fraktion im Bundestag auf, sich dafür einzusetzen, dass

- ein Strategiepapier in Schirmherrschaft des BMZ in Kooperation mit relevanten Ressorts (AA, BMU) erarbeitet wird, welches sich in Anlehnung des Konzeptes von USAID mit den Grundsatzfragen eines sog. "Localisation-Ansatzes" befasst: In welchen Kontexten sind entsandte Mitarbeitende oder Vorhaben aus Deutschland wirklich notwendig und wo können deren Aufgaben ebenso von nationale nFachkräften oder Strukturen übernommen werden? Wo ist Wissen des Globalen Nordens ergänzend zum Wissen des Globalen Südens, wo hinderlich? Wie können lokale Akteur\*innen, zivilgesellschaftliche Organisationen und lokale NROs gestärkt und Synergien für nachhaltige Entwicklung hergestellt werden? Darauf basierend erfolgt die Entwicklung eines konkreten Maßnahmenkatalogs mit dem Ziel einer Stärkung lokaler Ansätze, Wissensgenerierung und Strukturen in den Partnerländern des Globalen Südens.
- ein Maßnahmenpaket in Schirmherrschaft des BMZ in Kooperation mit relevanten Ressorts (AA, BMU) zur Erhöhung von Chancengleichheit und Diversifizierung der Mitarbeitenden in deutschen Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit erstellt wird. Hierdurch soll der Zugang für nationales Personal aus dem Globalen Süden auf Positionen auch auf Leitungsebene der Durchführungsorganisationen in Deutschland sowie Führungspositionen im Partnerland (auch geschlechtergerecht) gestärkt werden. Zivilgesellschaftliche Organisationen wie Stiftungen, NROs oder kirchliche Akteur\*innen tragen in einem Konsultationsprozess hierzu bei.

In Bezug auf nationale Mitarbeitende von Durchführungsorganisationen, externen lokalen Arbeitsvertrag bei deutschen Auslandsvertretungen, oder Zuwendungsempfängern wie politischen Stiftungen oder zivilgesellschaftlichen Strukturen, Nichtregierungsorganisationen fordern wir:

- eine transparente und barrierefreie Einsicht und Bewerbung der tabellarischen Auflistung der ortsüblichen Bezahlung nationaler Mitarbeitende. Diese Listen werden, da wo noch nicht vorhanden, von deutschen Auslandsvertretungen in Zusammenarbeit mit örtlichen Handelskammern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften erstellt. Dies wird rechtlich verbindlich, zum Beispiel in den entsprechenden Förderrichtlinien bzw Leitlinien, festgehalten.
- Um ungleiche und ausbeuterische Arbeitsverträge lokaler Fachkräfte durch externe lokale Arbeitsverträge von Auslandsvertretungen oder Zuwendungsempfängern entgegenzuwirken, erfolgt eine regelmäßige Prüfung ihrer Umsetzung und Aktualisierung und Anpassung. Dies muss extern durch die Auslandsvertretungen in Auftrag gegeben werden.
- die Verpflichtende Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards bei Arbeitsverträgen, die mit nationalen Mitarbeitenden geschlossen werden. Es gilt zu überprüfen, wo sich Arbeitsverträge, die deutsche Auslandsvertretungen und andere Akteur\*innen in der deutschen EZ abschließen, sich nur an das nationale Arbeitsrecht halten und nicht auch an internationale Standards wie relevante Menschenrechtskonventionen und den ILO Übereinkommen gebunden sind. Hierzu gehören u.a. eine Anpassung des Urlaubsanspruchs auf mindestens das Niveau der entsandten Mitarbeitenden, eine Einbindung in soziale Sicherungssysteme als auch die Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere für junge Frauen, die Förderung von Einrichtung von Betriebsräten mit den nötigen Mitbestimmungsrechten, Ombudspersonen, Beschwerde- und Präventionsmechanismen a. auch gegen (sexualisierte) Gewalt oder rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz und Safeguarding Standards. Ebenso eingeschlossen ist der Zugang aller Beschäftigten zu sozialpsychologischer Betreuung in Arbeitssituation, die von Fragilität und Konflikt geprägt wird und Angebote zur Supervision.
- Nationale Mitarbeitende müssen zudem die Möglichkeit haben, sich bei Rechtsverstößen zu wehren. Wenn dies vor nationalen Gerichten nicht möglich ist, sollte der Rechtsweg vor die deutsche ordentliche Gerichtsbarkeit eröffnet werden.
- Sollte eine Überprüfung Lücken ergeben, kann die Verpflichtung der Standards durch Bundesgesetz für die Erstellung von Arbeitsverträgen mit nationalen Mitarbeitenden ein Hebel sein.

## Überweisen an

BT-Fraktion