

**Antrag 35/I/2022****FA I - Internationale Politik, Frieden und Entwicklung****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit ? Für gerechtere Arbeitsstrukturen in der Entwicklungszusammenarbeit**

1 Um globaler Ungerechtigkeit entgegenzuwirken, muss  
 2 die deutsche Entwicklungszusammenarbeit auch dis-  
 3 kriminierenden Arbeitsverhältnissen von Fachkräften im  
 4 Globalen Süden in der eigenen Umsetzung entgegenwir-  
 5 ken. Denn weiterhin bleibt die Vergütung und arbeits-  
 6 rechtliche Schutzstandards für lokale Fachkräfte in den  
 7 Partnerländern teilweise um Längen hinter den Standards  
 8 für ihre deutschen Kolleg\*innen zurück. Ungleichheiten  
 9 werden zu Ungerechtigkeiten, die durch folgende Tatsa-  
 10 chen zementiert werden:

11

12 (1) unterschiedliche Entlohnungssysteme für internationa-  
 13 le und lokale Fachkräfte. Dazu kommt, dass den nationa-  
 14 len Fachkräften meist die leitenden Positionen oder Stel-  
 15 len in der EZ in Deutschland und den Partnerländern ver-  
 16 wehrt bleiben.

17 (2) intransparente Entlohnung in Strukturen von Zuwen-  
 18 dungsempfängern im Globalen Süden für identische Tä-  
 19 tigkeiten in der gleichen Region - hierzu zählen deutsche  
 20 zivilgesellschaftliche Träger, Stiftungen als auch externe  
 21 Beratungsverträge der deutschen Auslandsvertretungen

22 (3) unzureichende soziale Sicherungs- und Schutzsysteme  
 23 vor allem auch vor dem Hintergrund von Tätigkeiten im  
 24 Kontext von Konflikt und Fragilität für lokale Fachkräfte.

25 (4) Auslandszuschläge und in vielen Fällen im Vergleich zu  
 26 Deutschland niedrigere Lebenshaltungskosten im globa-  
 27 len Süden führen dazu, dass den Entsandten der Entwick-  
 28 lungszusammenarbeit oft überdurchschnittlich viel Geld  
 29 zur Verfügung steht.

30

31 Auf diese Weise zementieren sich koloniale Strukturen  
 32 und Denkmuster. Nationale Fachkräfte sind rassistischer  
 33 Diskriminierung am Arbeitsplatz ausgesetzt- und das ge-  
 34 rade in dem Feld, dessen Mission es ist, globale Gerech-  
 35 tigkeit herzustellen! Eine Auseinandersetzung mit die-  
 36 sen Ungerechtigkeiten ist durch unsere sozialdemokrati-  
 37 sche Tradition unerlässlich und muss Aufgabe eines sozi-  
 38 aldemokratisch geführten Ministeriums für wirtschaftli-  
 39 che Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sein.

40

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

44 - ein **Strategiepapier** in Schirmherrschaft des BMZ in  
 45 Kooperation mit relevanten Ressorts (AA, BMU) erarbei-  
 46 tet wird, welches sich in Anlehnung des Konzeptes von  
 47 USAID mit den Grundsatzfragen eines sog. "**Localisation-**

**Empfehlung der Antragskommission****Annahme in der Fassung der AK (Konsens)**

Um globaler Ungerechtigkeit entgegenzuwirken, muss  
 die deutsche Entwicklungszusammenarbeit auch dis-  
 kriminierenden Arbeitsverhältnissen von Fachkräften im  
 Globalen Süden in der eigenen Umsetzung entgegenwir-  
 ken. Denn weiterhin bleibt die Vergütung und arbeits-  
 rechtliche 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 Tatsa-  
 chen zementiert werden:

(1) unterschiedliche Entlohnungssysteme für internationa-  
 le und lokale Fachkräfte. Dazu kommt, dass den nationa-  
 len Fachkräften meist die leitenden Positionen oder Stel-  
 len in der EZ in Deutschland und den Partnerländern ver-  
 wehrt bleiben.

(2) intransparente Entlohnung in Strukturen von Zuwen-  
 dungsempfängern im Globalen Süden für identische Tä-  
 tigkeiten 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 globa-  
 len Süden führen dazu, dass den Entsandten der Entwick-  
 lungszusammenarbeit 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 ge-  
 rade in dem Feld, dessen Mission es ist, globale Gerech-  
 tigkeit herzustellen! Eine Auseinandersetzung mit die-  
 sen Ungerechtigkeiten ist durch unsere sozialdemokrati-  
 sche Tradition unerlässlich und muss Aufgabe eines sozi-  
 aldemokratisch geführten Ministeriums für wirtschaftli-  
 che 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) erarbei-  
 tet wird, welches sich in Anlehnung des Konzeptes von  
 USAID mit den Grundsatzfragen eines sog. "**Localisation-**

48 **Ansatzes**“ befasst: In welchen Kontexten sind entsand-  
 49 te Mitarbeitende oder Vorhaben aus Deutschland wirk-  
 50 lich notwendig und wo können deren Aufgaben eben-  
 51 so von nationale nFachkräften oder Strukturen übernom-  
 52 men werden? Wo ist Wissen des Globalen Nordens ergän-  
 53 zend zum Wissen des Globalen Südens, wo hinderlich?  
 54 Wie können lokale Akteur\*innen, zivilgesellschaftliche Or-  
 55 ganisationen und lokale NROs gestärkt und Synergien für  
 56 nachhaltige Entwicklung hergestellt werden? Darauf ba-  
 57 sierend erfolgt die Entwicklung eines konkreten Maßnah-  
 58 menkatalogs mit dem Ziel einer Stärkung lokaler Ansät-  
 59 ze, Wissensgenerierung und Strukturen in den Partnerlän-  
 60 dern des Globalen Südens.

61

62 - ein **Maßnahmenpaket** in Schirmherrschaft des BMZ in  
 63 Kooperation mit relevanten Ressorts (AA, BMU) zur **Erhö-**  
 64 **hung von Chancengleichheit und Diversifizierung der Mit-**  
 65 **arbeitenden** in deutschen Organisationen der Entwick-  
 66 lungszusammenarbeit erstellt wird. Hierdurch soll der Zu-  
 67 gang für nationales Personal aus dem Globalen Süden auf  
 68 Positionen auch auf Leitungsebene der Durchführungsor-  
 69 ganisationen in Deutschland sowie Führungspositionen  
 70 im Partnerland (auch geschlechtergerecht) gestärkt wer-  
 71 den. Zivilgesellschaftliche Organisationen wie Stiftungen,  
 72 NROs oder kirchliche Akteur\*innen tragen in einem Kon-  
 73 sultationsprozess hierzu bei.

74

75 **In Bezug auf nationale Mitarbeitende von Durchfüh-**  
 76 **rungsorganisationen, externen lokalen Arbeitsvertrag**  
 77 **bei deutschen Auslandsvertretungen, oder Zuwendungs-**  
 78 **empfängern wie politischen Stiftungen oder zivilgesell-**  
 79 **schaftlichen Strukturen, Nichtregierungsorganisationen**  
 80 **fordern wir:**

81

- 82 • eine **transparente und barrierefreie Einsicht und Be-**  
 83 **werbung der tabellarischen Auflistung der ortsüb-**  
 84 **lichen Bezahlung nationaler Mitarbeitende.** Diese  
 85 Listen werden, da wo noch nicht vorhanden, von  
 86 deutschen Auslandsvertretungen in Zusammenar-  
 87 beit mit örtlichen Handelskammern oder Wirt-  
 88 schaftsprüfungsgesellschaften erstellt. Dies wird  
 89 rechtlich verbindlich, zum Beispiel in den entspre-  
 90 chenden Förderrichtlinien bzw Leitlinien, festgehal-  
 91 ten.
- 92 • Um ungleiche und ausbeuterische Arbeitsverträge  
 93 lokaler Fachkräfte durch externe lokale Arbeitsver-  
 94 träge von Auslandsvertretungen oder Zuwendungs-  
 95 empfängern entgegenzuwirken, erfolgt eine regel-  
 96 mäßige **Prüfung ihrer Umsetzung** und Aktualisie-  
 97 rung und Anpassung. Dies muss extern durch die  
 98 Auslandsvertretungen in Auftrag gegeben werden.
- 99 • die Verpflichtende **Einhaltung arbeitsrechtlicher**  
 100 **Standards bei Arbeitsverträgen**, die mit nationalen

**Ansatzes**“ befasst: In welchen Kontexten sind entsand-  
 te Mitarbeitende oder Vorhaben aus Deutschland wirk-  
 lich notwendig und wo können deren Aufgaben eben-  
 so von nationale nFachkräften oder Strukturen übernom-  
 men werden? Wo ist Wissen des Globalen Nordens ergän-  
 zend zum Wissen des Globalen Südens, wo hinderlich?  
 Wie können lokale Akteur\*innen, zivilgesellschaftliche Or-  
 ganisationen und lokale NROs gestärkt und Synergien für  
 nachhaltige Entwicklung hergestellt werden? Darauf ba-  
 sierend erfolgt die Entwicklung eines konkreten Maßnah-  
 menkatalogs mit dem Ziel einer Stärkung lokaler Ansät-  
 ze, Wissensgenerierung und Strukturen in den Partnerlän-  
 dern des Globalen Südens.

- ein **Maßnahmenpaket** in Schirmherrschaft des BMZ in  
 Kooperation mit relevanten Ressorts (AA, BMU) zur **Erhö-**  
**hung von Chancengleichheit und Diversifizierung der Mit-**  
**arbeitenden** in deutschen Organisationen der Entwick-  
 lungszusammenarbeit erstellt wird. Hierdurch soll der Zu-  
 gang für nationales Personal aus dem Globalen Süden auf  
 Positionen auch auf Leitungsebene der Durchführungsor-  
 ganisationen in Deutschland sowie Führungspositionen  
 im Partnerland (auch geschlechtergerecht) gestärkt wer-  
 den. Zivilgesellschaftliche Organisationen wie Stiftungen,  
 NROs oder kirchliche Akteur\*innen tragen in einem Kon-  
 sultationsprozess hierzu bei.

**In Bezug auf nationale Mitarbeitende von Durchfüh-**  
**rungsorganisationen, externen lokalen Arbeitsvertrag**  
**bei deutschen Auslandsvertretungen, oder Zuwendungs-**  
**empfängern wie politischen Stiftungen oder zivilgesell-**  
**schaftlichen Strukturen, Nichtregierungsorganisationen**  
**fordern wir:**

- eine **transparente und barrierefreie Einsicht und Be-**  
**werbung der tabellarischen Auflistung der ortsüb-**  
**lichen Bezahlung nationaler Mitarbeitende.** Diese  
 Listen werden, da wo noch nicht vorhanden, von  
 deutschen Auslandsvertretungen in Zusammenar-  
 beit mit örtlichen Handelskammern oder Wirt-  
 schaftsprüfungsgesellschaften erstellt. Dies wird  
 rechtlich verbindlich, zum Beispiel in den entspre-  
 chenden Förderrichtlinien bzw Leitlinien, festgehal-  
 ten.
- Um ungleiche und ausbeuterische Arbeitsverträge  
 lokaler Fachkräfte durch externe lokale Arbeitsver-  
 träge von Auslandsvertretungen oder Zuwendungs-  
 empfängern entgegenzuwirken, erfolgt eine regel-  
 mäßige **Prüfung ihrer Umsetzung** und Aktualisie-  
 rung und Anpassung. Dies muss extern durch die  
 Auslandsvertretungen in Auftrag gegeben werden.
- die Verpflichtende **Einhaltung arbeitsrechtlicher**  
**Standards bei Arbeitsverträgen**, die mit nationalen

101 Mitarbeitenden geschlossen werden. Es gilt zu  
 102 überprüfen, wo sich Arbeitsverträge, die deutsche  
 103Auslandsvertretungen und andere Akteur\*innen  
 104in der deutschen EZ abschließen, sich nur an das  
 105nationale Arbeitsrecht halten und nicht auch an  
 106internationale Standards wie relevante Menschen-  
 107rechtskonventionen und den ILO Übereinkommen  
 108gebunden sind. Hierzu gehören u.a. eine Anpas-  
 109sung des Urlaubsanspruchs auf mindestens das  
 110Niveau der entsandten Mitarbeitenden, eine **Ein-**  
 111**bindung in soziale Sicherungssysteme** als auch  
 112die **Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und**  
 113**Familie** insbesondere für junge Frauen, die Förde-  
 114rung von **Einrichtung von Betriebsräten** mit den  
 115nötigen Mitbestimmungsrechten, **Ombudsperso-**  
 116**nen, Beschwerde- und Präventionsmechanismen**  
 117a. auch gegen (sexualisierte) Gewalt oder ras-  
 118sistische Diskriminierung am Arbeitsplatz und  
 119**Safeguarding Standards**. Ebenso eingeschlossen  
 120ist der Zugang aller Beschäftigten zu sozialpsycho-  
 121logischer Betreuung in Arbeitssituation, die von  
 122Fragilität und Konflikt geprägt wird und Angebote  
 123zur Supervision.

- 124 • Nationale Mitarbeitende müssen zudem die Mög-  
 125lichkeit haben, sich bei **Rechtsverstößen** zu wehren.  
 126Wenn dies vor nationalen Gerichten nicht möglich  
 127ist, sollte der Rechtsweg vor die deutsche ordentli-  
 128che Gerichtsbarkeit eröffnet werden.
- 129 • Sollte eine Überprüfung Lücken ergeben, kann die  
 130Verpflichtung der Standards durch Bundesgesetz  
 131für die Erstellung von Arbeitsverträgen mit nationa-  
 132len Mitarbeitenden ein Hebel sein.

133  
 134 **In Bezug auf entsandte Mitarbeitende (inkl. Beamte und**  
 135 **Mitarbeitende im diplomatischen Dienst) mit deutschem**  
 136 **Arbeitsvertrag**

- 137 • Eine Neubewertung und Anpassung der **Auslands-**  
 138 **zuschläge** durch das AA und das BMZ unter Ein-  
 139beziehung der Differenz der Lebenshaltungskosten  
 140in Deutschland und im Entsendeland. Auslandszu-  
 141schläge sollen nicht einen überdurchschnittlichen  
 142Lebensstil finanzieren, sondern einen angemesse-  
 143nen Standard gewährleisten. Die familiäre Situation  
 144der entsandten Person muss in der Berechnung des  
 145Auslandszuschlages einbezogen werden.
- 146 • Besonders der Mietkostenzuschuss muss an dieser  
 147Stelle hinterfragt werden zumal er eine Gentrifizie-  
 148rung und den Anstieg der lokalen Mietpreise im Glo-  
 149balen Süden nach sich ziehen kann. Besonders ekla-  
 150tant ist dies in Situationen der Fragilität oder nach  
 151Naturkatastrophen, wo externe Fachkräfte den lo-  
 152kalen Wohnmarkt zerstören durch einen exponen-  
 153tiellen Anstieg der Mietpreise.

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 Menschen-  
 rechtskonventionen und den ILO Übereinkommen  
 gebunden sind. Hierzu gehören u.a. eine Anpas-  
 sung des Urlaubsanspruchs auf mindestens das  
 Niveau der entsandten Mitarbeitenden, eine **Ein-**  
**bindung in soziale Sicherungssysteme** als auch  
 die **Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und**  
**Familie** insbesondere für junge Frauen, die Förde-  
 rung von **Einrichtung von Betriebsräten** mit den  
 nötigen Mitbestimmungsrechten, **Ombudsperso-**  
**nen, Beschwerde- und Präventionsmechanismen**  
 a. auch gegen (sexualisierte) Gewalt oder ras-  
 sistische Diskriminierung am Arbeitsplatz und  
**Safeguarding Standards**. Ebenso eingeschlossen  
 ist der Zugang aller Beschäftigten zu sozialpsycho-  
 logischer Betreuung in Arbeitssituation, die von  
 Fragilität und Konflikt geprägt wird und Angebote  
 zur Supervision.

- Nationale Mitarbeitende müssen zudem die Mög-  
 lichkeit haben, sich bei **Rechtsverstößen** zu wehren.  
 Wenn dies vor nationalen Gerichten nicht möglich  
 ist, sollte der Rechtsweg vor die deutsche ordentli-  
 che Gerichtsbarkeit eröffnet werden.
- Sollte eine Überprüfung Lücken ergeben, kann die  
 Verpflichtung der Standards durch Bundesgesetz  
 für die Erstellung von Arbeitsverträgen mit nationa-  
 len Mitarbeitenden ein Hebel sein.

154

155

156 **Begründung**

157 In der deutschen Entwicklungszusammenarbeit gibt es  
158 viele unterschiedliche Instrumente und somit Arbeitneh-  
159 mer\*innen mit sehr unterschiedlichen vertraglichen Vor-  
160 aussetzungen, die zum Teil historisch gewachsen sind.

161

162 Es gibt nationale Fachkräfte von deutschen Bundesbehör-  
163 den (z.B. AA oder BMZ), Durchführungsorganisationen der  
164 EZ (GIZ, KfW, DEG, PTB, CIM, BGZ, InWEnt) und Zuwe-  
165 nungsempfängern (NROs, Kirchlichen Akteuren, Stiftun-  
166 gen). Hier agiert der deutsche Staat und seine Organisa-  
167 tionen wie ein nationaler Arbeitgeber und muss sich an  
168 das nationale Recht und auch Arbeitsrecht halten. Dem  
169 gegenüber stehen zum einen deutsche Beamte, die ent-  
170 sandt werden und Auslandszulagen, gem. BBesG und Aus-  
171 lZuschlV bekommen. Zum anderen gibt es Tarifbeschäf-  
172 tigte mit deutschem Arbeitsvertrag, die entweder direkt  
173 von Bundesministerien oder von Entsendeorganisationen  
174 (GIZ, kirchliche Träger, NGOs aber auch internationalen  
175 Organisationen) entsandt werden. Auch sie bekommen  
176 Auslandszulagen gem. BBesG und sind auch ansonsten  
177 über das deutsche Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht  
178 abgesichert.

179

180 Mittlerweile hat sich eine systemimmanente Ungerech-  
181 tigkeit bei den Arbeitsbedingungen, arbeitsrechtlichen  
182 Ansprüchen und der Sicherheit der unterschiedlichen Mit-  
183 arbeitenden entwickelt. Hier sind dringende Anpassun-  
184 gen und ein mutiger Schritt in Richtung gerechtere Ar-  
185beitsbedingungen in der Entwicklungszusammenarbeit  
186 zwingend erforderlich. Soziale Gerechtigkeit endet nicht  
187 an der deutschen Grenze, wir müssen für sie weltweit ein-  
188 stehen.

189

190 Mit dem SPD geführten Ministerium für Wirtschaftliche  
191 Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) müssen wir nun  
192 endlich eine ernst gemeinte Reform der Entwicklungs-  
193 zusammenarbeit umsetzen. Soziale Gerechtigkeit endet  
194 nicht an der deutschen Grenze, sondern betrifft das Zu-  
195 sammenleben auch auf einem globalen Level.

196

197 Nationale Mitarbeiter\*innen kommen nicht in den Ge-  
198 nuss von Krankenversicherungen, Betriebsräten oder Om-  
199 budspersonen beispielsweise im Falle von sexueller Be-  
200 lästigung am Arbeitsplatz und der Gehaltsunterschied ist  
201 in vielen Fällen horrend: In Tunesien beispielsweise ver-  
202 dient eine nationale Arbeitskraft an deutschen Organisa-  
203 tionen oder Institutionen 700 bis 900 Euro, während deut-  
204 sche Entsandte mit Gehalt und Auslandszuschlägen auf  
205 ca. 6500 Euro kommen.

206

207 Abgesehen davon, dass dieser Gehaltsunterschied eine  
208 nicht zu rechtfertigende Dimension annimmt, steht den  
209 Entsandten angesichts der Tatsache, dass die Lebenshal-  
210 tungskosten in vielen Ländern des globalen Südens meist  
211 um einiges niedriger sind als in Deutschland, in vielen Fäl-  
212 len überdurchschnittlich viel Geld zur Verfügung. Diese  
213 überdurchschnittliche Vergütung, sowohl für den Dienst-  
214 ort als auch für deutsche Standards, ermöglicht den Ent-  
215 sandten einen außerordentlich gehobenen Lebensstil im  
216 Vergleich zu der restlichen Bevölkerung. Durch den Miet-  
217 zuschuss können sowohl Wohnungen im Ausland also  
218 auch in Deutschland finanziert werden.

219

220 Als Sozialdemokrat\*innen dürfen wir nicht länger die Au-  
221 gen vor dieser offensichtlichen und verheerenden Schief-  
222 lage in der Entlohnung und sozialen Absicherung lokaler  
223 Fachkräfte im Globalen Süden in der Entwicklungszusam-  
224 menarbeit verschließen.