

Feministische EntschlieÙung von IndustriALL

Juli 2025

Präambel

Diese EntschlieÙungen wurden am 27. und 28. Mai 2025 während der IndustriALL Subsahara-Afrika - FES TUCC Regional Feminist School in Accra, Ghana, verfasst. Dieses Treffen baute auf dem Erbe früherer feministischer Gewerkschaftsschulen in Dar es Salaam, Kapstadt und Johannesburg auf. Wir bekräftigten unser gemeinsames Engagement für die Vertiefung feministischen Denkens, feministischer Führung und feministischer Organisation in der Gewerkschaftsbewegung und für den Einsatz gegen alle Formen von Patriarchat, Kapitalismus und Ungleichheit, die in Gewerkschaftskulturen, an Arbeitsplätzen und in der Wirtschaft verankert sind.

Wir haben uns in Accra mit Nachdruck und Klarheit versammelt, weil wir wissen, dass der bevorstehende 4. IndustriALL-Kongress unsere feministischen Forderungen, Strategien und Führungsrollen widerspiegeln muss. In unserer gesamten Region bilden Frauen und gender-diverse Beschäftigte nach wie vor das Rückgrat vieler Branchen. Gleichzeitig sind gerade sie unsicheren Arbeitsbedingungen, geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden sowie Informalität ausgesetzt, und sie werden von der Macht ausgeschlossen. Wir sind keine Opfer, wir sind Organisatorinnen!

Wir sind in der gemeinsamen Notwendigkeit verwurzelt, alle Formen von Unterdrückung und Diskriminierung zu beseitigen, und wir betrachten den Feminismus als ein wichtiges Instrument für diese Arbeit. Wir sehen den Feminismus als ein politisches Transformationsprojekt, als ein Instrument zum Abbau von Unterdrückungssystemen und zum Aufbau demokratischer, integrativer Gewerkschaften.

Wir fordern, dass der feministische Gewerkschaftsgedanke in alle Kongressthemen einfließt – vom gerechten Übergang bis zum Handel, von der Digitalisierung bis zur Organisationsarbeit. Und wir haben beschlossen, eine feministische Rechenschaftspflicht zu institutionalisieren, die Wirtschaft aus einer frauenpolitischen Perspektive zu betrachten und breitere Allianzen zwischen den Bewegungen aufzubauen.

Diese EntschlieÙungen sind der kollektive Ausdruck dieser Vision. Sie bekräftigen, dass feministische Gewerkschaftsarbeit nicht optional, sondern für die Zukunft unserer Bewegung unerlässlich ist.

1. Feministische Ansätze für gewerkschaftliche Organisation und Führung

In Anbetracht der Tatsache, dass traditionelle Gewerkschaftskulturen informell Beschäftigte, atypisch Beschäftigte und weibliche Beschäftigte oft marginalisieren.

Bekräftigend, dass die feministische gewerkschaftliche Organisation die Definition der Begriffe Arbeit und Arbeitnehmerrechte erweitert und patriarchalische Strukturen in Frage stellt, die Frauen ausschließen und zum Schweigen bringen.

Unter Anerkennung der Notwendigkeit eines strukturellen Wandels an, der die kollektiven Erfahrungen, Beiträge und Forderungen von Arbeitnehmerinnen wieder in den Mittelpunkt stellt.

Fordern wir:

- Die bewusste Sicherstellung, dass feministisches Denken und feministische Ansätze bei gewerkschaftlicher Organisation, Tarifverhandlungen und in der Gewerkschaftsführung übernommen werden.
- Die Übernahme feministischer Prinzipien in allen Gewerkschaftsstrukturen und Praktiken sowie in Strategien zur Entwicklung von Führungskräften.
- Die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit in allen Gewerkschaftsstrategien, -programmen und -kampagnen, um sicherzustellen, dass Frauen in Führungspositionen nicht nur einbezogen, sondern auch bevorzugt behandelt und mit Mitteln ausgestattet werden.

2. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Arbeit: Löhne, Beförderung, Kompetenzentwicklung, Mutterschaftsschutz

Unter Anerkennung des anhaltenden geschlechtsspezifischen Lohngefälles, der Dominanz von Männern in Entscheidungspositionen und des Ausschlusses von Frauen von Beförderungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Bekräftigend, dass der Mutterschutz ein zentrales Arbeitsrecht ist und dass die wirksame Durchsetzung der Gleichstellungsgesetze von wesentlicher Bedeutung ist.

In der Überzeugung, dass sich Unternehmen routinemäßig weigern, geschlechtergerechte Rechtsvorschriften und Überwachungssysteme umzusetzen, wodurch geschlechtsspezifische Vorurteile in der Unternehmenspolitik verstärkt werden.

Fordern wir:

- Transparente und rechenschaftspflichtige Vergütungspraktiken, die geschlechtsspezifische Lohn- und Beförderung Unterschiede aufdecken und beseitigen.
- Nationale und betriebliche Mutterschutzbestimmungen, die auf Rechten basieren, geschlechtsspezifische Veränderungen bewirken und informelle Arbeitnehmerinnen einschließen.
- Die Einrichtung eines feministischen Arbeitsforschungs- und Datenzentrums, um die Einhaltung der Arbeitsgesetze zu überwachen, die Tarifpolitik zu unterstützen und die Durchsetzung von Tarifvereinbarungen zu stärken.

3. Arbeits- und Gesundheitsschutz, einschließlich sexueller und reproduktiver Gesundheit

Bekräftigend, dass sichere und gesunde Arbeitsplätze ein grundlegendes Menschenrecht und ein gewerkschaftliches Gebot sind, und zwar im Einklang mit internationalen Instrumenten wie der ILO-Frauenrechtskonvention (CEDAW) und dem ILO-Übereinkommen 111 (Nichtdiskriminierung - Beschäftigung und Beruf).

Unter Anerkennung der Tatsache, dass weibliche Beschäftigte, insbesondere junge, prekär und informell Beschäftigte, speziellen beruflichen Gefahren ausgesetzt sind, die durch geschlechtsspezifische Machtdynamiken, ungleichen Zugang zu Dienstleistungen und das Fehlen eines geschlechtsspezifischen Arbeits- und Gesundheitsschutzrahmens bedingt sind.

Anerkennend, dass das Recht auf sexuelle und reproduktive Gesundheit ein wesentlicher Bestandteil der Sicherheit, Autonomie und Würde am Arbeitsplatz ist.

Fordern wir:

- Dass die Arbeitsschutznormen so erweitert werden müssen, dass sie ausdrücklich die sexuelle und reproduktive Gesundheit und die damit verbundenen Rechte einschließen, mit Durchsetzungsmechanismen, die die Erfahrungen von Frauen und gender-diversen Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen.
- Dass eine feministisch Gewerkschaftsführung unterstützt und mit Ressourcen ausgestattet wird, damit sie sich für einen integrativen und rechenschaftspflichtigen Arbeits- und Gesundheitsschutz einsetzen kann.
- Dass diskriminierende Hindernisse für die Gesundheitsversorgung, insbesondere für die reproduktive

und menstruelle Gesundheit sowie den Mutterschutz, durch proaktive gewerkschaftliche Lobbyarbeit beseitigt werden.

- Dass alle Unternehmen in ihren Lieferketten obligatorische geschlechtsspezifische Schulungen zu Gesundheit, Sicherheit und körperlicher Autonomie durchführen.

4. Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung (GBVH)

Unter Bekräftigung der Arbeit von IndustriALL Global Union und den Mitgliedsorganisationen, die sich für die Ratifizierung und Umsetzung des ILO-Übereinkommens 190 (Übereinkommen über Gewalt und Belästigung) einsetzen.

In Anerkennung der Tatsache, dass GBVH nach wie vor systembedingt ist und ihre Wurzeln in ungleichen Machtverhältnissen, patriarchalischen Normen und Kulturen am Arbeitsplatz sowie in der Unterbewertung der Arbeit von Frauen hat.

Anerkennend, dass die Beendigung von GBVH sowohl solide politische Maßnahmen als auch einen nachhaltigen kulturellen Wandel unter der Führung von weiblichen Beschäftigten und feministischen Verbündeten erfordert.

Fordern wir:

- Die Institutionalisierung von GBVH-Präventionsprogrammen und -Reaktionsmechanismen in allen Tarifverträgen, Arbeitsplatzrichtlinien und nationalen arbeitsrechtlichen Rahmenwerken.
- Die gezielte Förderung von Frauen in Entscheidungspositionen, unterstützt durch strukturelle Veränderungen, die Hindernisse für die Teilhabe abbauen.
- Die Entwicklung geschlechtersensibler und auf die Überlebenden ausgerichteten Meldesysteme, die Rechenschaftspflicht, Sicherheit und Würde in den Vordergrund stellen.

5. Unbezahlte Betreuungsarbeit von Frauen

Unter Anerkennung der Tatsache, dass die überwiegend von Frauen geleistete Betreuungsarbeit häufig übersehen und unterbewertet wird, obwohl sie die unsichtbare Grundlage von Wirtschaft und Gesellschaft ist, insbesondere in Afrika.

In der Überzeugung, dass die Abwertung der Betreuungsarbeit die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern verstärkt und das Patriarchat in kapitalistischen Systemen aufrechterhält.

In der Überzeugung, dass die Betreuungsarbeit der bedeutendste Arbeitssektor ist, der die gemeinsame Aufmerksamkeit der feministischen Gruppen verdient. Diese gemeinsame Front, eine einzigartige feministische Ideologie, die sich auf die Betreuungsarbeit konzentriert, wird dazu beitragen, dieses scheinbar unlösbare Problem mit einem transformativen Ansatz anzupacken.

Anerkennend, dass die bestehenden Rahmenbedingungen die Rolle der Frauen in der sozialen Reproduktion oft übersehen und die Betreuungsarbeit als Teil der Wirtschaft ignorieren.

Unter Anerkennung der Notwendigkeit kollektiven Handelns, damit Betreuungsarbeit in all ihren Formen akzeptiert, unterstützt und fair entlohnt wird.

Fordern wir:

- die Entwicklung einer nationalen und gewerkschaftlichen Politik, die die Betreuungsarbeit als einen wichtigen Wirtschaftszweig formalisiert und anerkennt.
- spezielle gewerkschaftliche Budgets und Kampagnen zur Förderung der Betreuungsarbeit als unverzichtbare, qualifizierte Tätigkeit, die volle Arbeitnehmerrechte und vollen Schutz verdient.
- die Integration der Betreuungsarbeit in die tarifpolitische Agenda, die Durchführung von Kampagnen und das Eintreten für die Einbeziehung der Betreuungsarbeit in die Planung öffentlicher Dienstleistungen und die Wirtschaftspolitik.

6. Neoliberalismus und globale Handelskriege

Unter Anerkennung der verheerenden wirtschaftlichen Folgen von Handelskriegen und neoliberaler Wirtschaftspolitik für afrikanische Volkswirtschaften, Industrien und Beschäftigte, insbesondere für weibliche Beschäftigte.

Bekräftigend, dass menschenwürdige Arbeit sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft möglich sein muss.

bekräftigend, dass die feministische politische Ökonomie wichtige Instrumente für den Widerstand gegen ausbeuterische globale Handelsregime bereitstellt.

Feststellend, dass IndustriALL klare, strategische Antworten entwickeln muss, um afrikanische Beschäftigte vor der Verschärfung globaler Ungleichheiten zu schützen.

Fordern wir:

- Eine koordinierte Strategie und Reaktion der feministischen politischen Ökonomie innerhalb von IndustriALL, um handelspolitische Strategien und Solidaritätsmaßnahmen zu entwickeln, die die Zukunft der afrikanischen Industrien sichtbar schützen.
- Eine sofortige Überprüfung und Reform aller handels- und industriepolitischen Rahmenwerke von IndustriALL, um den aktuellen Stand, die Realitäten und die Forderungen der afrikanischen Beschäftigten und insbesondere der weiblichen Beschäftigten aus Sicht der feministischen politischen Ökonomie zu berücksichtigen.

- Kollektive Mobilisierung der Mitgliedsorganisationen, um die neoliberale Wirtschaftsagenda in Frage zu stellen und Solidarität auf der Grundlage von Geschlechter-, Rassen- und Klassengerechtigkeit aufzubauen.

7. Rechenschaftspflicht der Unternehmen, Sorgfaltspflicht, Globale Rahmenvereinbarungen (GRV) und Arbeitnehmerbeteiligung

Unter Bekräftigung der Tatsache, dass Beschäftigte, insbesondere weibliche Beschäftigte, im Mittelpunkt aller Sorgfaltspflicht-, Überwachungs- und Beschwerdeverfahren stehen müssen.

In Anbetracht der ausbeuterischen Praktiken multinationaler Konzerne, insbesondere innerhalb globaler Lieferketten, in denen weibliche Beschäftigte in erster Linie in schlecht bezahlten, prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten, die häufig mit missbräuchlichen und ausbeuterischen Arbeitsbedingungen verbunden sind.

Mit der Feststellung, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer, unabhängig von Ethnie, Klasse oder Geschlecht, ein Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld hat, wozu auch die uneingeschränkte Teilnahme an Unternehmensverhandlungen und Audits gehört.

Unter Anerkennung der Tatsache, dass freiwillige Maßnahmen der sozialen Verantwortung von Unternehmen den Beschäftigten nicht gerecht werden, trotz der Verpflichtung, eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen.

Fordern wir:

- Integrative Prüfverfahren unter der Leitung von Beschäftigten, um sicherzustellen, dass ihre Stimmen bei der Rechenschaftspflicht von Unternehmen und globalen Rahmenvereinbarungen Vorrang haben.
- Verbindliche Sorgfaltspflicht-Regelungen, die die geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf die Beschäftigten und Gemeinschaften berücksichtigen.
- Stärkere, durchsetzbare globale Rahmenvereinbarungen, die feministische Werte widerspiegeln und unter maßgeblicher Beteiligung von Arbeitnehmerinnen entwickelt werden.
- Unabhängige Überwachungssysteme, die die soziale Verantwortung der für die Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen und nicht die Interessen der Unternehmen.

8. Feministischer, gerechter Übergang

Unter Anerkennung der Tatsache, dass der Klimawandel unverhältnismäßig viele Frauen betrifft, insbesondere in der Rohstoffindustrie, der Landwirtschaft und der informellen Beschäftigung.

Mit der Feststellung, dass IndustriALL zwar einen Praxisleitfaden für einen gerechten Übergang hat, aber keine globale politische Position aus einer feministischen Wirtschaftsperspektive heraus.

Bekräftigend, dass ein gerechter Übergang auf Geschlechtergerechtigkeit, kollektivem Handeln und sozialem Schutz beruhen muss.

Im Glauben an die dringende Notwendigkeit, den Klimawandel durch eine geschlechtergerechte Politik des gerechten Übergangs anzugehen, die niemanden zurücklässt.

Fordern wir:

- Die Verabschiedung einer integrativen, geschlechtergerechten Übergangspolitik, die Reproduktionsarbeit, Betreuungsarbeit und die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit von Frauen einbezieht.
- Den bewussten Schutz von Lebensgrundlagen und Gemeinschaften, insbesondere für diejenigen, die am stärksten vom Klimawandel und industriellen Umstrukturierungen betroffen sind.
- Nachhaltige, gerechte Pläne zur wirtschaftlichen Diversifizierung, die durch einen integrativen und verstärkten sozialen Dialog und den Aufbau von Partnerschaften entwickelt werden.

9. Rechtsgerichteter Autoritarismus und der antifeministische Backlash

Unter Anerkennung der zunehmenden autoritären und aggressiven Unterdrückung der feministischen Organisation, der Arbeitnehmerrechte und des zivilgesellschaftlichen Raums, insbesondere gegen weibliche Beschäftigte in der informellen Wirtschaft.

Unter Bekräftigung der Tatsache, dass jeder Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin, unabhängig von Gesellschaftsschicht oder Geschlecht, eine zentrale Rolle in der Wirtschaft, in sozialen Bewegungen und im demokratischen Wandel spielt.

Unter Bekräftigung der zentralen Rolle, die Frauen in der Wirtschaft spielen.

In Anerkennung der Tatsache, dass die reaktionäre Rechte nicht nur politisch, sondern auch geschlechtsspezifisch agiert und darauf abzielt, hart erkämpfte Errungenschaften im Bereich der Frauenrechte rückgängig zu machen.

Fordern wir:

- Die gerechte und rechtzeitige Umsetzung einer geschlechtertransformativen Arbeits- und Sozialpolitik im Einklang mit den Kernübereinkommen der ILO.

- Die Schaffung neuer, intersektioneller Politiken, wo Lücken bestehen, die auf feministischen Analysen beruhen und von der Lebenswirklichkeit der Frauen geprägt sind.
- Dass sich die Gewerkschaften entschlossen gegen den antifeministischen Backlash stellen, die Rechte von Organisatorinnen schützen und einen zivilen Raum für feministische Bewegungen und Arbeiterbewegungen gewährleisten.

Fazit

Wir bekräftigen unsere kollektive Vision einer feministischen Gewerkschaftsbewegung, in deren Mittelpunkt die Führung, die Erfahrungen und die Rechte von Arbeitnehmerinnen in ihrer ganzen Vielfalt stehen. Wir lehnen alle Systeme ab – patriarchalische, kapitalistische, rassistische und autoritäre –, die ausbeuten und ausgrenzen. Wir verpflichten uns erneut zum Aufbau einer starken, feministischen Arbeiterbewegung, die Gerechtigkeit, Gleichheit und Befreiung für alle in den Vordergrund stellt.

.....

Zusammengestellt in Accra, Ghana, am 28. Mai 2025