

6TH UNI GLOBAL UNION  
WORLD CONGRESS 2023

UNI  
global  
union

**RISING  
TOGETHER**

PHILADELPHIA



# GEMEINSAM ERHEBEN FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT IM DIGITALEN ZEITALTER

**#UNIRisingTogether**



# GEMEINSAM ERHEBEN FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT IM DIGITALEN ZEITALTER

## EINLEITUNG

Seit dem Jahr 2014 ist das Thema Zukunft der Arbeit und digitale Transformation ein politisches Schwerpunktthema der UNI. Man kann allerdings mit Fug und Recht behaupten, dass Digitalisierung nicht mehr als Ereignis bezeichnet werden kann, das in der Zukunft stattfinden wird. Die Zukunft ist in der Tat jetzt. In den letzten Jahren hat diese Thematik durch die digitale Transformation unserer Volkswirtschaften in all unseren Sektoren eine neue Relevanz erhalten.

Die Arbeitsweisen und die Qualität der Arbeitsplätze verändern sich stetig weiter. Diese Veränderungen wurden durch die Pandemie beschleunigt, die die Einführung von E-Banking, E-Commerce und Online-Kundendienst vorantrieb. Beschäftigte im Einzelhandel haben heutzutage eher die Rolle von VerkaufsberaterInnen, die der Kundschaft helfen, ein Produkt online zu finden. Mit der Verbreitung von Selbstbedienungskassen in Lebensmittelgeschäften wird vom Kassenpersonal möglicherweise erwartet, andere Aufgaben zu übernehmen. Eine Reinigungskraft reinigt nun möglicherweise nur noch die Bereiche eines Gebäudes, die am Vortag benutzt wurden – was von einem digitalen Sensor festgestellt wird. Streaming krepelt das Vergütungsmodell für AutorInnen in der Medienbranche um, da die Honorare stark gesunken sind. Die Zeitungsbranche wurde durch den Verlust von Werbeeinkünften an die digitalen Giganten schwer getroffen, wodurch die Beschäftigten in der Grafikbranche viel weniger Druckaufträge für Zeitungen erhalten. Dies sind nur einige Beispiele für die Herausforderungen, mit denen die Beschäftigten in den UNI-Sektoren konfrontiert sind.

In manchen Fällen ändert sich für die Beschäftigten nicht unbedingt der Umfang ihrer Arbeit, sondern sie sind gezwungen, härter und schneller zu arbeiten durch den Einsatz von Technologien, die darauf ausgerichtet sind, aus jeder Minute ihrer Arbeit das Maximum herauszuholen.

Auf jeden Fall müssen die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften mit am Verhandlungstisch sitzen, wenn die Auswirkungen dieser Veränderungen thematisiert werden, um sicherzustellen, dass die neuen Formen der Arbeit sicher und die Dienstpläne angemessen sind, die Beschäftigten menschenwürdig bezahlt und an den Gewinnen durch neue Effizienzsteigerungen beteiligt werden.

## ALGORITHMISCHES MANAGEMENT

Einige der ungeheuerlichsten Beispiele für die Anwendung neuer Technologien finden sich im Zusammenhang mit algorithmischem Management (AM). Die Methoden von Amazon sind am bekanntesten, aber sicherlich kein Einzelfall. Die Ausbreitung und der Einsatz dieser Technologien entwickelten sich während der Pandemie explosionsartig.

Algorithmisches Management umfasst den Einsatz von Überwachungssystemen gepaart mit digitalen Analysemethoden, um das Tempo und gegebenenfalls die Qualität der Arbeit zu verfolgen. Es gibt häufig vor, wie und wie schnell gearbeitet werden soll. Zu solchen Systemen gehören beispielsweise Programme zur Überwachung von Tastatureingaben, Kameras, die die Bewegungen und Interaktionen der Beschäftigten verfolgen, sowie Sprach- und andere biometrische Programme. Sie dienen der Überwachung, Aufzeichnung und Speicherung von Informationen über die Leistung der Beschäftigten, was zwangsläufig den Druck erzeugt, härter zu arbeiten, wenn man die algorithmisch vorgegebenen Konsequenzen vermeiden will. Es ist kein Wunder, dass diese Technologien den Spitznamen „Bossware“ erhalten haben und die Beschäftigten von „The Squeeze“ (im Deutschen etwa „der Druckmacher“ A.d.Ü.) sprechen. Der UNI-Bericht [The Amazon Panopticon](#) von 2021 enthält eine detaillierte Analyse der Technologie, die von Amazon eingesetzt wird und auch bei anderen Arbeitgebern gebräuchlich ist.



Mit diesen Technologien haben vor allem Beschäftigte in der Lagerhaltung oder Callcentern, FahrerInnen und eine breite Vielfalt von Beschäftigten zu tun, die Computertastaturen oder Wearables nutzen. Unternehmen in der Callcenter-Brache haben ausgeklügelte Überwachungsprogramme in den Wohnungen ihrer Angestellten installiert und setzen in manchen Fällen Kameras zur ununterbrochenen Überwachung ein. Im Post- und Logistiksektor kommt es vor, dass das Lieferpersonal in seinen Fahrzeugen mit nach innen gerichteten Kameras überwacht wird. Plattformarbeit wäre nicht möglich ohne die Instrumente des algorithmischen Managements für die Auftragszuteilung und Leistungsmessung.

Natürlich wurden Beschäftigte schon immer beurteilt und erhielten Produktivitätsvorgaben – das ist nichts Neues. Neue Technologien ermöglichen jedoch einen Produktivitätsdruck ganz anderen Ausmaßes, weil der Dateneingang und die Verarbeitungsleistung viel größer sind. Während eine Aufsichtsperson in der Vergangenheit nur wenig Zeit hatte, um die verfügbaren, begrenzten Daten zu analysieren, werden die Daten heute von einer Maschine analysiert. Dies kann zur detaillierten Echtzeit-Beurteilung jedes einzelnen Angestellten führen.

Permanente Überwachung beeinträchtigt die Arbeit und verletzt die Privatsphäre, besonders wenn der/ die Beschäftigte zuhause ist. Der so erzeugte erhöhte Leistungsdruck führt dazu, dass Beschäftigte Ruhepausen ausfallen lassen, um Quoten zu erfüllen, und verursacht physische und psycho-soziale Gesundheits- und Sicherheitsprobleme.

Die UNI und die ihr angeschlossenen Gewerkschaften setzen sich gegen die negativen Auswirkungen von algorithmischem Management zur Wehr, das in der ein oder anderen Form nahezu jeden Sektor betrifft. Der vor kurzem erschienene UNI-Bericht [Algorithmic Management: Opportunities for Collective Action](#) (Algorithmisches Management: Möglichkeiten für kollektive Aktionen) gibt einen Überblick über Strategien zum Widerstand und enthält konkrete Vorschläge für Verhandlungen über dieses Thema.

## RECHTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

In manchen Ländern können Gewerkschaften rechtlich gegen Überwachung und Datenerfassung, wichtige Bausteine des algorithmischen Managements, vorgehen. So koordiniert die UNI beispielsweise eine Klage gegen die Überwachungspraktiken bei Amazon im Rahmen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die Einzelpersonen das Recht gibt, auf personenbezogene Daten zuzugreifen, die ein Arbeitgeber über sie erfasst und verarbeitet. In vielen Ländern, in denen die Beschäftigten in dieser Hinsicht noch nicht geschützt sind, sind Gesetze zur Sammlung von Daten oder zum Schutz der Privatsphäre in Planung.

Weitere Bemühungen, algorithmisches Management unter Kontrolle zu bekommen, umfassen die Überwindung des Produktivitätsdrucks, der sich aus seiner Umsetzung ergibt, unter Geltendmachung bestehender Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz, um zu begründen, dass dieser Produktivitätsdruck schädlich ist. Arbeitsschutzbehörden sollten die psychosozialen und physischen Auswirkungen dieser neuen Technologie anerkennen und Regeln entwickeln, um sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz keine gesundheitsgefährdenden Ziele vorgegeben werden.

Nicht zuletzt haben einige Regierungen, allen voran Spanien, neue Gesetze verabschiedet, die Verhandlungen über die Algorithmen vorschreiben, mit denen die Plattformarbeit gesteuert wird.

## VERHANDLUNGEN

Gewerkschaften verhandeln seit Jahrzehnten über die Einführung und Auswirkungen neuer Technologien. Diese Verhandlungen und der damit verbundene soziale Dialog haben zwar meistens in der verarbeitenden Industrie stattgefunden, aber zahlreiche der über viele Jahre hinweg entwickelten Schlüsselprinzipien würden genauso im Kontext des algorithmischen Managements sowie generell der Einführung neuer Technologien jeglicher Art gelten.



Der UNI-Bericht über algorithmisches Management enthält die folgenden wesentlichen Empfehlungen:

- Arbeitgeber müssen die Einführung von Technologien rechtzeitig ankündigen, damit genügend Zeit für eine Bewertung der Auswirkungen auf die Sicherheit, die Produktionserwartungen, die Arbeitsplatzsicherheit, den Datenschutz und andere Fragen vorhanden ist.
- Überwachung und Datenerfassung müssen in einem angemessenen Verhältnis zu den legitimen geschäftlichen Erfordernissen stehen, und die Parteien müssen prüfen, ob es weniger in die Privatsphäre eingreifende Mittel gibt. Überwachung sollte auf der Prämisse beruhen, dass das Arbeitsumfeld auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt basiert.
- Die Beschäftigten sollten darüber informiert werden, wie viele Daten gesammelt und wie sie gespeichert werden und vor allem, zu welchen Zwecken sie verwendet werden können.
- Alle Entscheidungen über disziplinarische Angelegenheiten und über das Arbeitstempo müssen von einem Menschen und nicht von einem Algorithmus getroffen werden. Digitale Überwachung sollte keine Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen, es sei denn, es handelt sich um ein schwerwiegendes oder illegales Verhalten.
- Die Arbeitnehmenden müssen die Ausbildung und Qualifikationen erhalten, die sie für eine dauerhafte Beschäftigung und ihre berufliche Weiterentwicklung brauchen. Digitale Kompetenz bedeutet, die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln, um digitale Technologien effektiv und kreativ zu nutzen.
- Algorithmen dürfen keine Blackbox sein, und ihre Ergebnisse sollte in einer klar verständlichen Sprache, und nicht in Fachjargon erklärt werden. Darüber hinaus ist es von zentraler Bedeutung, Beschäftigte und GewerkschaftsvertreterInnen über Algorithmen und deren Anwendung angemessen zu informieren, sie dazu anzuhören und darin zu schulen.

- Arbeitgeber, die von digitalen Technologien durch Produktivitätssteigerung, Flexibilität und/oder Erkenntnisgewinne profitieren, müssen die Vorteile mit den Beschäftigten teilen. So könnte beispielsweise eine kürzere Arbeitswoche eine Alternative zur Verlagerung von Arbeitsplätzen sein.

## DIE EINFÜHRUNG GENERATIVER KI

Generative KI umfasst in Abgrenzung zum algorithmischen Management große Sprachmodelle (LLM), die mit Texten, Tönen und Bildern aus dem Internet trainiert wurden. Mehrere „Chatbots“ wie ChatGPT wurden Ende 2022 der Öffentlichkeit zugänglich gemacht und verblüffen die Welt mit der Qualität ihrer Texte und Inhalte, die sie mit Hilfe von Vorhersageanalysen erstellen. Auch wenn die Technologie derzeit noch unzuverlässig ist, was Fakten anbelangt, wird davon ausgegangen, dass diese Fehler mit der Zeit abnehmen werden.

Anders als das algorithmische Management, das im Wesentlichen ein Instrument darstellt, die Produktivität ohne tatsächliche Verkürzung der für eine Aufgabe benötigten Zeit zu erhöhen, hat diese Technologie bei konstruktiver Nutzung das Potenzial, die Wirtschaft durch Produktivitätssteigerung zu revolutionieren, und markiert einen neuen Schritt in der digitalen Transformation der Arbeit.

Obwohl das Tool derzeit noch zu unzuverlässig ist, um für die meisten Zwecke konsistent brauchbar zu sein, suchen viele Arbeitgeber fieberhaft nach Möglichkeiten, Chatbots in ihrem Unternehmen einzusetzen. Es gibt eine neue Branche von BeraterInnen, die Ratschläge zum Erstellen der besten Eingabeaufforderungen anbieten, um optimale Ergebnisse bei ChatGPT und ähnlichen Systemen zu erzielen.

Einige Unternehmen wie IBM und BT sagen voraus, dass die Technologie es ihnen ermöglichen wird, die Zahl ihrer Assistenzkräfte in Zukunft zu verringern, aber nur sehr wenige haben das bis jetzt auch getan. Was Callcenter betrifft, so gibt es schon jetzt eindeutige Anhaltspunkte dafür, dass



manche Anrufe automatisiert (also von Bots übernommen) werden können. Interessanter ist, dass die Nutzung von GPT die Arbeit eines Call-Center-Agenten ergänzen und insofern die benötigte Zeit pro Anruf reduzieren kann. Der ausgelagerte Kundendienst-Gigant Teleperformance hat beispielsweise bekanntgegeben, über ein eigenes GPT-System zu verfügen, und investiert in weitere generative KI-Technologien für die Zukunft.

In der jüngsten Analyse stellte [OpenAI](#) gemeinsam mit Daniel Rock von der Pennsylvania-Universität fest, dass große Sprachmodelle wie GPT sich auf 80 Prozent der US-amerikanischen Arbeitnehmerschaft auswirken könnten. Sie vermuten, dass besser bezahlte Arbeitsplätze im Gegensatz zu früheren Wellen der Automatisierung am meisten betroffen sein werden. Der jüngste [McKinsey-Bericht](#) bestätigt diese Zahl von 80 Prozent.

Eines der dringlichsten Problemfelder in Bezug auf generative KI betrifft die kreativen Berufe, wie SchauspielerInnen, SchriftstellerInnen und GrafikdesignerInnen. Einige haben bereits rechtliche Schritte gegen Open AI eingeleitet, weil das Unternehmen ihre Inhalte ohne ihre Zustimmung für das Training der LLM verwenden und damit ihr Urheberrecht verletzen. Andere, beispielsweise die SchauspielerInnen und SchriftstellerInnen, die sich zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Dokuments im Streik befinden, fordern Verhandlungen mit den Filmstudios über den Einsatz von KI auf eine Art und Weise, die ihre Beschäftigung einschränken würde. Insbesondere die SchauspielerInnen verlangen die Kontrolle über ihre Bilder und Stimmen, damit sie in Zukunft nicht durch KI ersetzt werden. Dieser Kampf könnte der erste von vielen sein, die noch folgen werden, und wird einen wichtigen Präzedenzfall für die Aushandlung von Leitplanken für die Nutzung dieser umwälzenden Technologie schaffen.

Im Zusammenhang mit generativer KI und künstlicher allgemeiner Intelligenz gibt es noch zahlreiche weitere Bedenken, und es vergeht kein Tag, an dem in den Medien nicht über das Thema berichtet und Regulierungsmaßnahmen gefordert werden. Einige bedeutende Persönlichkeiten auf

dem Gebiet haben sich zu diesem Thema geäußert und warnen davor, dass die Technologie als existenzielle Bedrohung der Menschheit betrachtet werden muss. Viele empfehlen die Schaffung einer globalen Instanz zur Regulierung von KI und die Einführung einer Zertifizierung oder Zulassung, bevor ein KI-Tool auf den Markt gebracht werden kann. Die Technologie wird bislang von großen Unternehmen kontrolliert, was die Besorgnis über die Macht dieser Konzerne und die Auswirkungen der Gewinnabsicht auf den Einsatz der Technologie noch verschärft.

Die Zukunft ist zwar ungewiss, klar ist jedoch, dass viele Beschäftigte betroffen sein werden und wir uns darauf vorbereiten müssen, am Verhandlungstisch zu sitzen, um die Zukunft nach unseren Vorstellungen zu gestalten. Viele Empfehlungen für Verhandlungen über algorithmisches Management gelten auch für Chatbots. Und so wie die SchriftstellerInnen und SchauspielerInnen, die derzeit in den USA streiken und Verhandlungen über dieses Thema fordern, um für die Zukunft vorbereitet zu sein, sollten alle Gewerkschaften dieses Thema auf die Agenda für Verhandlungen oder den sozialen Dialog setzen, um gerüstet zu sein.

## TELEARBEIT

Während der durch die Corona-Pandemie bedingten Lockdowns arbeiteten Schätzungen zufolge je nach Land zwischen 30 und 45 Prozent der angestellt Beschäftigten zuhause oder an einem anderen außerbetrieblichen Standort. Ein Großteil dieser Beschäftigten arbeitet weiterhin in irgendeiner Form von Telearbeit, und das wird wahrscheinlich auch so bleiben.

Viele begrüßen zwar die Möglichkeit, lange Pendelwege zu vermeiden und ihren Arbeitstag und ihre Familienpflichten flexibler organisieren zu können, aber es gibt auch viele Warnsignale für die Beschäftigten.

Aus Studien geht hervor, dass die Arbeit im Homeoffice allgemein zu längeren Arbeitszeiten und zu einer Verwischung der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben führen könnte. UNI Fach-



und Führungskräfte hat mehrere Berichte über das Recht auf Abschalten veröffentlicht, darunter einen Bericht im Oktober 2020 über [Gesetzesinitiativen](#) zu diesem Recht. Telearbeit birgt auch Probleme in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit, angemessene Vergütung, die Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses, die Möglichkeit, sich zu organisieren, und Überwachung.

Als Reaktion auf diese Anliegen gab UNI im Februar 2021 ihre Publikation [Key Trade Union Principles for Ensuring Workers' Rights when Working Remotely](#) (Grundsätze zur Förderung der Rechte von Fernarbeitern) heraus, die in Zusammenarbeit zwischen den UNI-Sektoren ICTS und Finanz im Rahmen eines Webinars mit Fallstudien von Mitgliedsorganisationen erstellt wurde. Zu den wesentlichen Punkten dieser Studie gehört die Forderung, dass Telearbeit freiwillig sein und diejenigen, die im Homeoffice arbeiten, nicht in eine berufliche Sackgasse manövrieren sollte. Das Recht auf Abschalten ist notwendig und vor allem brauchen Gewerkschaften digitalen Zugang zu Telearbeitskräften.

In diesen Zeiten wird von Gewerkschaften überall über dieses Thema verhandelt, und nach der Beobachtung von UNI wurden dort, wo Gewerkschaften eine starke Position am Verhandlungstisch haben, einige hervorragende Verträge geschlossen, die einen sicheren Arbeitsplatz, gute Ausrüstung und wirtschaftliche Unterstützung garantieren. Um Informationen darüber zu verbreiten, richtete UNI eine [Datenbank für Tarifverträge über Fernarbeit](#) ein.

Die Datenbank enthält 119 Verträge, die zur Erleichterung der Suche nach Themen (d. h. Gesundheit und Sicherheit, Vereinigungsfreiheit, Überwachung, das Recht auf Abschalten usw.) und Sektoren gegliedert sind.

*(Für den Zugang zur Datenbank bitte eine E-Mail an [RemoteWork@uniglobalunion.org](mailto:RemoteWork@uniglobalunion.org) mit Angabe des Namens, der Gewerkschaft und des Grunds der Anfrage senden.)*

Besonders für diejenigen, die vollständig in Telearbeit tätig sind, müssen wir ohne jede Frage von Anfang an den Rahmen und die Vorschriften sichern, wenn wir keinen Verlust an Mitgliedern und

Tarifbindung hinnehmen wollen. Die Ende 2022 unterzeichnete globale Vereinbarung der UNI mit Teleperformance gab einigen Gewerkschaften die Möglichkeit, gute vertragliche Bestimmungen für den Zugang zu Telearbeitskräften auszuhandeln, die den Zugang zu Einführungsveranstaltungen und den internen Kommunikationsmechanismen des Unternehmens einschließen.

Einige Länder haben schließlich Gesetze zu dem Thema verabschiedet, und das Recht der Beschäftigten auf Abschalten entwickelt sich in Europa, [z. B. in Portugal](#), zur Norm. In Zusammenarbeit mit dem Netzwerk International Lawyers Assisting Worker (ILAW) hat UNI einen Mustergesetzestext formuliert, der für Mitglieder auf der Wiki-Seite in vielen Sprachen zur Verfügung steht. Wenn du diesen Mustergesetzestext einsehen möchtest, wende dich bitte an Massimo Mensi, Leiter von UNI Fach- und Führungskräfte, unter [massimo.mensi@uniglobalunion.org](mailto:massimo.mensi@uniglobalunion.org).

## ENGAGEMENT DER UNI UND ANDERE WICHTIGE ENTWICKLUNGEN

Auf dem Kongress in Liverpool im Jahr 2018 verabschiedete UNI die [10 Grundsätze für ethische künstliche Intelligenz](#), die nun die Grundlage für unseren Arbeitsansatz in diesem umfassenden Bereich bilden. Seitdem haben wir unser Wissen über die Digitalisierung und die damit zusammenhängenden Herausforderungen für die Beschäftigten vertieft.

Im November 2019 organisierte UNI eine ganztägige Sitzung zur Erörterung und Herausstellung der Bedeutung von Verhandlungen in Verbindung mit Technologien. Fast jeder Sektor hat im Rahmen seiner Arbeit einen Schwerpunkt in diesem Bereich.

Im gleichen Jahr gab die IAO unter Mitwirkung von UNI ihre [Hundertjahrfeier-Erklärung](#) heraus, in der sie zu dem Schluss kam, dass in der Zukunft der Arbeit der Mensch im Mittelpunkt stehen, die Rechte der Beschäftigten den Kern der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik bilden und Maßnahmen für einen gerechten Übergang vorhanden sein müssen, um die Existenzgrundlagen der Menschen angesichts der zunehmenden Beschleunigung der digitalen Transformation der Arbeit zu schützen.



UNI war außerdem maßgeblich an der Entwicklung der [OECD-Grundsätze für künstliche Intelligenz](#) beteiligt. Sie wurden 2019 herausgegeben und anschließend von der G20 und mehreren Regierungen angenommen.

Wie die IAO-Erklärung rufen auch diese Grundsätze die Regierungen dazu auf, dafür zu sorgen, dass beim Wandel durch KI der Mensch im Mittelpunkt steht. Sie unterstützen den sozialen Dialog, das Wohlergehen der Beschäftigten, gerechte Übergangsregelungen für die betroffenen Arbeitskräfte, Diskriminierungsverbote, das Recht der Beschäftigten auf Erwerb der erforderlichen Kompetenzen sowie die gerechte und breite Verteilung der Vorteile von KI.

Neben den oben genannten Dokumenten veröffentlichte UNI Fach- und Führungskräfte im September 2020 den Bericht [Algorithmic Management – A Trade Union Guide](#) (Algorithmisches Management – ein Leitfaden für Gewerkschaften), in dem sowohl die potenziellen Vorteile des Abbaus von Voreingenommenheit bei Einstellungsentscheidungen als auch die Bedeutung von Transparenz und Verhandlungen über disziplinarische Regelungen und Produktionsziele dargelegt werden.

## FAZIT: MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT IM DIGITALEN ZEITALTER

UNI setzt sich für ein faires und integratives Arbeitsumfeld ein, in dem sichergestellt ist, dass keine Arbeitnehmerin und kein Arbeitnehmer aufgrund der Fortschritte in Technologie und Managementsystemen auf der Strecke bleibt. Ein Regulierungsansatz und die aktive Einbeziehung des Themas in Tarifverhandlungen sind der Schlüssel zu Erzielung eines Ergebnisses, das Ethik und Sicherheit gewährleistet. Mit diesen Maßnahmen können wir dazu beitragen, Beschäftigte vor der Verlagerung von Arbeitsplätzen zu schützen und menschenwürdige Arbeit zu gewährleisten und gleichzeitig die Vorteile der neuen Technologien bestmöglich auszuschöpfen. Zusammenfassend ist festzustellen, dass menschenwürdige Arbeit im digitalen Zeitalter mit einem gerechten Übergang einhergehen muss, der Arbeitsplätze und Bedingungen schützt und sicherstellt, dass die durch digitale Technologien ermöglichten Vorteile auf breiter Ebene geteilt werden.





8-10 Avenue Reverdil  
1260 Nyon, Switzerland  
+41 22 365 2100  
[contact@uniglobalunion.org](mailto:contact@uniglobalunion.org)  
[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)

**#UNIRisingTogether**