In dieser Ausgabe

Organisation, Kampf und Wandel 2

Die internationalen Konferenzen von tie geben Hoffnung

ExChains Bekleidung 4

Digitalisierung in der Bekleidungsindustrie

Bangladesch: Kündigungen bei H&M- und IKEA-Zulieferer zurückgenommen

ExChains Orangensaft 6

Fortschritte trotz Pandemie

ExChains Wein 7

Erste Mappingerfahrungen in Südafrika

VidaViva 8

Erweiterung und Austausch im Netzwerk

Mosambik: Stärke durch junge Mulitplikator:innen

Basisgewerkschaften 10

Treffen in Dijon stärkt internationalen Austausch

Suchbewegungen 10

Streiktage im Lichte des Gesundheitsschutzes bei Amazon: Beschäftigte nutzen Mapping

Thema Digitalisierung 11

Pionierarbeit bei H&M und in der Industrie: „Digitalisierung in deiner Hand“

Neubeginn der Daimler-Koordination?

Die Arbeit von tie wird gefördert von
STIFTUNG MENSCHENWÜRDE UND ARBEITSWELT

Vorwort

Bestehende Netzwerke gestärkt, neue Verbindungen geknüpft

Anfang Juli fand in Berlin die zweite internationale Konferenz ‚International-Solidarisch-Stark‘ statt, die tie gemeinsam mit ver.di Fachbereich Handel, der Rosa-Luxemburg-Stiftung und der Friedrich-Ebert-Stiftung organisiert hat. Direkt im Anschluss kamen wir zu einem tie-Arbeitstreffen mit den Kernaktiven aus unseren Netzwerken in Frankfurt/Main zusammen.

Diese Treffen sind zentral für unsere Arbeit: Auf ihnen begegnen sich Kolleg:innen aus dem Norden und Süden als Gleiche, diskutieren ihre Erfahrungen und ihre Bemühungen, Gewerkschaftsbewegung aufzubauen und entwickeln und vertiefen Ansätze der Zusammenarbeit. Schwerpunkte waren die Auseinandersetzung um Digitalisierung und die Transformation ganzer Branchen, wie Einzelhandel, Automobilindustrie und Bekleidungsproduktion, und die Versuche, mit Instrumenten aus der Gesundheitsarbeit Bewegung und Mobilisierung aufzubauen, um Veränderungen im

tie Bildungswerk e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt
Email: info@tie-germany.org

Webseite: **www.tie-germany.org, www.exchains.org**
Facebook: **TIE Bildungswerk, TIE Global**
Instagram: **tie_germany, tieglobal**
Twitter: **tie_germany**

Empfänger Spendenkonto: tie Bildungswerk e.V.
IBAN Spendenkonto: DE76500502010000861685
BIC Spendenkonto: HELADEF1822

Sinne der Arbeiter:innen zu erreichen. Die Diskussionen und Planungen haben geholfen, bestehende Netzwerke und Arbeitszusammenhänge weiterzuentwickeln sowie neue Zusammenhänge zu begründen.

In diesem Newsletter berichten wir über die Konferenzen und Erfahrungen unserer Netzwerkarbeit, die wir durch die gemeinsame Auseinandersetzung weiter vertiefen. Wir hoffen damit, zu einer gemeinsamen Diskussion beizutragen.

Spendet für unsere Arbeit!

Mit diesem Newsletter wollen wir immer auch allen treuen Freund:innen, Spenderinnen und Förderern Danke sagen: Ohne Eure Unterstützung könnten die tie-Netzwerke nicht unabhängig und selbstorganisiert agieren, wie sie das tun. Auf den Konferenzen ist eine Vielzahl neuer Ideen für die Weiterentwicklung unserer Arbeit entstanden. Damit uns die Umsetzung gelingen kann, brauchen wir eure Unterstützung. Daher rufen wir Euch auf, für unsere Arbeit zu spenden. Jeder Betrag hilft uns, unsere Arbeit weiterzuentwickeln und unsere internationale Gewerkschaftsarbeit lebendig zu halten.

Überweist Eure Spenden direkt auf das aufgeführte Konto oder klickt den Spendenbutton auf unserer Webseite www.tie-germany.org.

Rückmeldungen und Anmerkungen zu diesem Newsletter sind uns stets willkommen!

Viel Spaß beim Lesen und solidarische Grüße,
tie Bildungswerk e.V.

Organisation, Kampf und Wandel

Die internationalen Konferenzen von tie geben Hoffnung

Gewerkschaftsaktivist:innen aus fünf Kontinenten trafen sich in Berlin und Frankfurt zum direkten Austausch. Am 5. und 6. Juli fand die Konferenz von tie und ver.di zusammen mit der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Rosa-Luxemburg-Stiftung satt. Das Arbeitstreffen von tie Global wurde vom 8. bis 10. Juli abgehalten. An den Konferenzen nahmen Gewerkschaftsaktivist:innen aus verschiedenen tie-Netzwerken teil, wie dem VidaViva und Orangensaft-Netzwerk mit Vertreter:innen aus Brasilien, Mosambik und Kolumbien, dem ExChains-Bekleidung-Netzwerk mit Aktiven aus Südasien und dem Wein-Netzwerk mit Kolleg:innen aus Südafrika.

Auf der Konferenz in Berlin hatten die Teilnehmer:innen, über 100 Betriebsrät:innen und Gewerkschaftsaktive aus dem Groß- und Einzelhandel aus ganz Deutschland und die internationalen Delegationen, die Gelegenheit, sich über ihre Praxis auszutauschen und zu reflektieren und gleichzeitig neue Perspektiven und Möglichkeiten für die internationale Arbeit aufzuzeigen. Die Konferenz war in drei Teilen organisiert: Verständnis der Transformation, strategische Ansätze von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertreter:innen und gemeinsame Planungen. Erstes Hauptthema war die Analyse der Auswirkungen der Digitalisierung auf die Wertschöpfungsketten. Hier lag ein Schwerpunkt auf den Erfahrungen in Indien und Bangladesch in der Bekleidungsproduktion und in Deutschland im Bekleidungseinzelhandel. Vor allem die Intensivierung der Arbeit und die gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten wurden als Konfliktfelder betont. Hinzu kommt der Verlust der Kontrolle über den Arbeitsprozess durch die Arbeiter:innen.

Im zweiten Teil, den gewerkschaftlichen Strategien, sind Erfolge des Orangensaftnetzwerks in Brasilien sowie die ersten Erfahrungen mit Tarifverhandlungen zur Digitalisierung, die von der Gewerkschaft ver.di bei H&M durchgeführt werden, her-

vorzuheben. Bei den Tarifverhandlungen mit H&M handelt sich um eine innovative Initiative, da Beschäftigte die Möglichkeit erhalten sollen, Technik zu gestalten sowie im Vorhinein darüber mitzuentscheiden, welche Technologien auf welche Weise am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Es sollen Änderungen von Technik und Organisation ermöglicht werden, die negative Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit vermeiden.

In den Arbeitsgruppen war es möglich, den Erfahrungsaustausch zu vertiefen. Diskutiert wurden die strategisch eingesetzten Instrumente zum gemeinsamen Verstehen und zur Mobilisierung sowie die Ergebnisse, die mit der Umsetzung erarbeiteter Maßnahmen erzielt wurden. Die Konferenz bot auch Raum für aktive Planung, um gemeinsam Maßnahmen zur Stärkung der internationalen Zusammenarbeit auszuarbeiten und konkrete nächste Schritte zur gegenseitigen Unterstützung der Kämpfe in den einzelnen Ländern festzulegen.

An der tie Konferenz in Frankfurt nahmen Gewerkschaftsaktivist:innen aus Deutschland, Italien, Frankreich, Spanien, Mosambik, Kolumbien, Südafrika, Indien, Bangladesch und Brasilien teil. Das Thema Digitalisierung wurde vertieft und neue Formen der Regulierung von Klassenkonflikten wurden als politischer Rahmen der Gewerkschaftsarbeit diskutiert. Ein weiteres zentrales Thema war die wachsende Zahl und der Einfluss von Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) auf die Verhandlung von Arbeitsbedingungen. Diese und neue Formen staatlicher Regulierung zielen immer wieder darauf ab, die Macht von Gewerkschaften zu schmälern und damit die konflikthafte Beziehung zwischen Kapital und Arbeit einzuhegen. Dies sind neue Strategien des Kapitals, die die Kämpfe der Arbeiter:innen vor neue Herausforderungen stellen und ihre Rolle als Akteure des Wandels zurückdrängen.

Die verschiedenen Netzwerke von tie (Vida Viva, Orangensaft, Wein, ExChains Bekleidung, die Unternehmensnetzwerke wie Freudenberg und Daimler, Digitalisierung) sowie weitere Basisgewerkschaften, zu denen bereits Verbindungen bestehen, wie SiCobas aus Italien, SUD aus Frankreich und die CGT aus Spanien, diskutierten die Ansätze, mit denen Gewerkschaften Veränderungen in der Arbeitswelt begegnen, die konkreten Strategien der Netzwerke und was verbessert werden muss.

Die Diskussionen förderten den Austausch zwischen den Ländern und Aktivist:innen. Die Arbeiter:innen sind dabei die Hauptakteure und ihre Perspektive ist zentral. Für die tie-Netzwerke ist es zentral, den Arbeiter:innen eine direkte Stimme zu geben. „Außerdem erfüllt uns die wachsende Beteiligung einer neuen Generation von Aktivist:innen an der Organisation und Durchführung der Konferenz mit Stolz und Hoffnung für die Zukunft“, freut sich ein langjähriger Gewerkschafter aus Brasilien. Auf beiden Konferenzen wurde deutlich, dass es sich bei diesen Treffen nicht um lose Ereignisse ohne Verbindung zur Alltagspraxis handelt, sondern um langfristige und wachsende Prozesse. Die Themen zeigen, wie wichtig es ist, dass sich die Gewerkschaften diesen Herausforderungen auf allen Kontinenten des globalen Südens und Nordens bewusst sind und gemeinsam stellen.

Die Treffen waren voller Symbolkraft. Sie fanden nach zwei langen Jahren Pandemie statt, in denen wir nicht von Angesicht zu Angesicht zusammenzukommen konnten, um wichtige Frage gemeinsam zu diskutieren, während die Herausforderungen, vor denen wir stehen, massiv größer wurden. Jetzt wurden Voraussetzungen für weitere konkrete Maßnahmen und internationale Zusammenarbeit geschaffen. „Wir verlassen diese Zusammenkunft mit dem Gefühl neuer Hoffnung und der Gewissheit, dass wir nicht allein sind“, sind sich die Aktiven einig.

Weitere Bilder zur Konferenz von ver.di

ExChains Bekleidung

Das tie-Netzwerk ExChains zielt darauf, Verbindungen zwischen Arbeiter:innen des Einzelhandels sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie aus Europa und Asien herzustellen, die entlang der globalen Zulieferkette arbeiten. Gegenseitige Solidarität ist für den weltweiten Kampf gegen Ausbeutung und Armut in dieser Industrie überlebenswichtig. In ExChains arbeitet tie seit 2002 mit unabhängigen regionalen Gewerkschaften zusammen. Dies sind heute: die FTZ&GSEU in Sri Lanka, die NGWF in Bangladesch, die GAFWU in Chennai/Indien, die GATWU in Bangalore/Indien, die Gewerkschaft ver.di in Deutschland sowie neuerdings die spanische MIT und die italienische SI-Cobas.
Es werden gemeinsame Strategien entwickelt, die Selbstorganisation der Beschäftigten befördern und eine gewerkschaftliche Praxis entlang der Wertschöpfungskette aufbauen. Die Gewerkschaften der Produktionsländer arbeiten zudem regional zusammen und entwickeln neue Organisierungsansätze jenseits punktueller Kampagnen, die zwar für Aufmerksamkeit sorgen,

ExChains Bekleidung

Digitalisierung in der Bekleidungsindustrie

In der Bekleidungsindustrie und im Bereich Fast Fashion finden große Veränderungen statt. Die Digitalisierung ist das Gebot der Stunde: Globale Marken wollen Fast Fashion schneller, schlanker und flexibler machen, was katastrophale Auswirkungen auf die Beschäftigten in der gesamten Lieferkette haben wird. tie Asien veranstaltete eine Konferenz des ExChains-Netzwerks in Delhi, um den Wandel zu diskutieren und gewerkschaftliche Strategien zu entwickeln. Dithhi Bhattacharya berichtet.

Was bedeutet die Digitalisierung in der globalen Bekleidungsindustrie?

Zunächst einmal ist die Digitalisierung keine einzelne Technologie, sondern eine umfassende Umgestaltung der Arbeit durch technologische und organisatorische Veränderungen, im Kleinen und im Großen, sichtbar und unsichtbar in den Betrieben. Es geht nicht nur um die Einführung von großen Maschinen, Robotern oder die vollständige Automatisierung der Arbeit. Dies kann ein Teil sein, aber im Grunde geht es um Veränderungen in Richtung Standardisierung, Fragmentierung und Rationalisierung von Arbeitsprozessen sowie die digitale Erfassung und Analyse aller Daten, um die Arbeit neu zu organisieren, Kosten zu minimieren und die Effizienz zu steigern.

Zweitens bedeutet die Digitalisierung der Bekleidungslieferkette unterschiedliches für Marken und Hersteller. Beide haben unterschiedliche Interessen. In erster Linie wollen die Marken wissen, wie ihre Zulieferer arbeiten, um sie stärker unter Kontrolle zu bekommen. Für die Hersteller hingegen bedeutet die Digitalisierung mehr Effizienz, Produktivität und weniger Abhängigkeit von „lästigen Arbeitskräften". Das Ausmaß der Digitalisierung wird dabei unterschiedlich sein und von vielen Faktoren abhängen. Es wird von Region zu Region unterschiedlich sein, je nachdem, wie billig und umfangreich das Angebot an Arbeitskräften ist, und von Hersteller zu Hersteller, je nach Größe, vorhandenem Kapital und Investitionsbereitschaft der Unternehmen.

Kannst du Beispiele für die Digitalisierung in der Branche nennen?

Bekleidungsmarken haben damit begonnen, verschiedene Softwareprogramme für die digitale Produktionsplanung (Fast React Systems), die Erstellung eines digitalen Abbildes der Produktionsstätte (ResQ) und die Standardisierung der Produktionsplanung und -prozesse (GSDCost) einzusetzen. Die Marken setzen zunehmend Tracking- und Tracing-Technologien ein, um ihren Einfluss auf die Zulieferer in der ganzen Welt zu verstärken. Technologische Entwicklungen wie RFID ermöglichen es den Markenzentralen, ihre Produkte ab dem Zeitpunkt zu verfolgen, an dem eine Stoffrolle die Fabrik eines Zulieferers verlässt, bis sie in ihren Geschäften am anderen Ende der Welt zum Verkauf angeboten wird. Die stär-

kere Kontrolle der Marken über die Zulieferer hat die Ausbeutung der Fabrikarbeiter:innen durch immer strengere und schnellere Produktionsvorgaben verschärft.

Die Digitalisierung verändert auch die Arbeit der Beschäftigten im Einzelhandel im globalen Norden. Wie wir in unserer Arbeit mit den Betriebsrät:innen in Europa analysiert haben, strukturieren die Marken ihre Einzelhandelskonzepte und -strategien neu. Dies führt zu einer Mischung aus Online- und Offline-Handel, wo ausgewählte Produkte abgeholt bzw. geliefert werden können. Damit ändert sich die Rolle der Beschäftigten im Einzelhandel völlig.

Auch in den Bekleidungsfabriken des globalen Südens haben verschiedene Technologien, die die Digitalisierung ausmachen, Einzug gehalten, von der Stoffprüfung und -bemusterung über den Zuschnitt, den Druck, die Stickerei, das Nähen und Sticken bis hin zur Endverarbeitung, Verpackung und dem Versand. Noch sind Ausmaß und Verbreitung sehr uneinheitlich und begrenzt, aber sie nehmen zu.

Wie wollt ihr auf diese Veränderungen reagieren?

Wir waren uns einig, dass wir die Gewerkschaften in der Produktion und im Einzelhandel an ihren Arbeitsplätzen aufbauen und stärken müssen, denn dort findet die Ausbeutung der Beschäftigten statt und dort können sie direkt eingreifen. Es herrschte jedoch Einigkeit darüber, dass Gewerkschaften auf Fabrikebene allein nicht mit mächtigen transnationalen Unternehmen wie den globalen Marken H&M, Inditex, Primark usw. verhandeln können. Um dies zu erreichen, muss die Gewerkschafts- und Verhandlungsmacht von der Fabrik-/Ladenebene auf die gesamte Lieferkette der Bekleidungsmarken ausgeweitet werden. Daher sind der Aufbau von Solidarität, gemeinsame Strategien und neue Instrumente entlang der Lieferketten die nächsten wichtigen Schritte. Dort, wo die Gewerkschaften stark genug sind, sollen sie mit der Unternehmensleitung über die Einführung neuer Technologien am Arbeitsplatz verhandeln, und erst wenn die Gewerkschaft zustimmt, können diese in der von den Beschäftigten für richtig befundenen Weise eingeführt werden.

aber keine Gegenmacht in den Betrieben aufbauen. Auch im hiesigen Einzelhandel suchen wir gemeinsam nach neuen gewerkschaftlichen Ansätzen angesichts von Prekarisierung, Spaltung der Belegschaften, Niedriglöhnen und Digitalisierung.

ExChains Orangensaft

Drei Unternehmen in Brasilien dominieren 80% des Weltmarkts für Orangensaft aus Konzentrat. Die Pflücker:innen der Orangen sind zumeist Arbeitsmigrant:innen aus armen Teilen Brasiliens. Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Arbeiter:innen sind vielfach katastrophal. Immer wieder werden sogar sklavenähnliche Arbeitsbedingungen vorgefunden. Deutschland ist der zweitgrößte Nachfragemarkt weltweit. 2015 hat tie deshalb mit ver.di Fachbereich Handel, Betriebsrät:innen von Edeka, Rewe und Kaufland und gemeinsam mit Gewerkschaften aus Brasilien ein gewerkschaftliches Netzwerk entlang der Wertschöpfungskette Orangensaft gegründet. Die Erfahrungen des Bekleidungsnetzwerkes spielen dabei eine

Bangladesch: Kündigungen bei H&M- und IKEA-Zulieferer zurückgenommen

Das Unternehmen Zaber & Zubair Fabrics Ltd. in Gazipur in Bangladesch produziert u.a. für die schwedischen multinationalen Konzerne H&M und Ikea. Beschäftigte des Zulieferers hatten Anfang des Jahres begonnen, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Sie traten der National Garments Worker Federation (NGWF) bei, um bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Sie hatten Feiertagszuschläge eingefordert, die Einhaltung des Mindestlohns, Nachtzuschläge und andere Boni, die durch das Management gestrichen wurden. Als Reaktion kündigte das Unternehmen im April 2022 84 Arbeiter:innen. Und damit nicht genug: Das Management beschuldigte insgesamt 250 Arbeiter:innen illegal gestreikt zu haben. Mit drastischen Folgen: Die Polizei nahm die 84 gekündigten Arbeiter:innen fest. Zudem gab es Einschüchterungsversuche von der Polizei und angeheuerten Schlägern gegen die übrigen Gewerkschafter:innen.

wichtige Rolle. Das Netzwerk zielt darauf ab, konkrete Aktionen am Arbeitsplatz zu organisieren und Gewerkschaftshandeln in Ernte, Verarbeitung, Verkauf und entlang der Wertschöpfungskette zu stärken. In Brasilien arbeiten erstmals Gewerkschaften von Plantagenarbeiter:innen und Industriearbeiter:innen über Organisationsgrenzen hinweg zusammen.

ExChains Wein

Das tie-ExChains Netzwerk ist dabei ein zweites landwirtschaftliches Netzwerk entlang der Lieferkette Wein aufzubauen. Dabei wird auf Erfahrungen aus Kämpfen der brasilianischen Arbeiter:innen auf Orangen-Plantagen, von ver.di Handel und der Kolleg:innen im deutschen Einzelhandel aufgebaut. Die überwiegend im Western Cape von Südafrika organisierte Landarbeiter:innen-Gewerkschaft CSAAWU ist Teil des Netzwerkes und wird die Kämpfe der Kolleg:innen vor Ort und im deutschen Einzelhandel stärken. Durch die neue Möglichkeit der Zusammenarbeit zwischen südafrikanischen und brasilianischen Landarbeiterinnen, sowie unseren Kolleg:innen

Solidarität mit den Kolleg:innen in Bangladesch

Für die Auseinandersetzung gab es internationale Unterstützung: Der Fachbereich Handel von ver.di, die ver.di-Bundestarifkommission bei H&M, der Gesamtbetriebsrat von IKEA Deutschland sowie Beschäftigte bei H&M unterstützen ihre Kolleg:innen der NGWF. „Gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit und sichere Arbeitsbedingungen sind keine freiwilligen Leistungen, mit denen man sich in Sonntagsreden brüsten, die man aber ansonsten ignorieren kann«, heißt es in der Stellungnahme von ver.di. Mit Fotoaktionen und Videos forderten die Gewerkschafter:innen H&M und IKEA auf, Druck auf das Management von Zaber & Zubair auszuüben und zeigten ihre Solidarität mit den Kolleg:innen in Bangladesch, damit die Angriffe auf die Aktiven eingestellt und die Forderungen der Gewerkschaft erfüllt werden. Diese Solidarität zeigte Erfolge: Das Management des Zulieferers hat die Kündigungen zurückgenommen, die Anschuldigungen fallengelassen und verhandelt nun mit der Gewerkschaft über die Umsetzung der Forderungen.

Solidaritätsbotschaft des GBRs von Ikea

ExChains Orangensaft

Fortschritte trotz Pandemie

In Brasilien nutzen die Arbeitgeber die Zeit der Pandemie, um Veränderungen am Arbeitsplatz noch schneller voranzutreiben und Rechte zurückzunehmen. Trotzdem ist es dem Orangensaftnetzwerk gelungen aktiv zu bleiben. Es ist sogar gewachsen, von 23 auf 41 Gewerkschaftsorganisationen. Inhaltlich wurden zahlreiche gewerkschaftliche Aktivitäten durchgeführt mit ersten Erfolgen. Heute verfügt das Netzwerk über rund 80 geschulte

des VidaViva-Netzwerks in Mosambik wird sowohl eine Süd-Süd-Kooperation als auch eine internationale Arbeit entlang der gesamten Lieferkette bis in den deutschen Lebensmitteleinzelhandel ermöglicht.

VidaViva

Das tie-Netzwerk VidaViva setzt an Gesundheitsthemen an, um Beschäftigte zu organisieren. Aktive des Netzwerks berichten, dass arbeitsbedingte Gesundheitsbelastungen weltweit ständig zunehmen. Von den Unternehmen bekommen die Beschäftigten zu hören, sie sollten sich gesünder ernähren und Sport treiben, um besser durchzuhalten. Die Arbeitsorganisation wird immer weiter auf Effizienz getrimmt, die Belastungen steigen. In VidaViva entwickeln Beschäftigte solidarische Strategien, die Belastungen zu reduzieren und Kontrolle über ihren Arbeitsalltag zu gewinnen. Das Netzwerk will allerdings nicht einfach Arbeitsplätze gesünder gestalten, sondern gewerkschaftlichen Widerstand gegen immer neue Zumutungen der Unternehmen für das Leben organisieren. Seit 2003

Multiplikator:innen, um verschiedene Instrumente gemeinsam mit den Beschäftigten an den Arbeitsplätzen einzusetzen. Das wichtigste Instrument ist das Mapping. Und es trägt Früchte. In São Paulo zum Beispiel gelang es den Gewerkschaften, eine Änderung des Produktionsmesssystems sowie ergonomische Verbesserungen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten auszuhandeln. Auch die Einführung eines neuen Systems für eine größere Transparenz beim Wiegen durch die Beteiligung von Gewerkschaften war ein wichtiger Verhandlungsgegenstand. Um sich für diese Arbeit weiter zu stärken bietet das Netzwerk auch Schulungen zu Verhandlungsführung, öffentlichem Auftreten und Führung an.

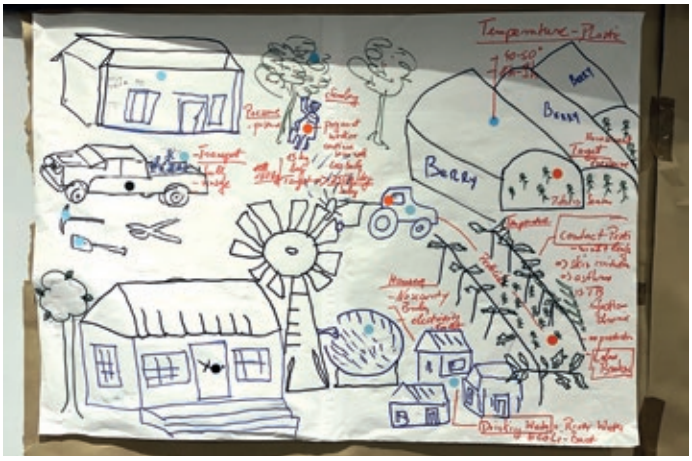
ExChains Wein

Erste Mappingerfahrungen in Südafrika

Im Mai 2022 trafen sich Vertreter:innen von tie Brasilien, tie Deutschland und betriebliche Kolleg:innen der Gewerkschaft CSAAWU aus den Bereichen Wein, Orangen und der Milchindustrie in Südafrika. Mit Unterstützung der Rosa-Luxemburg-Stiftung wurden die Kolleg:innen in Gesundheitsmappings geschult. Erste Erfahrungen und Ergebnisse von zwei Pilotfarmen konnten im Juli auf der internationalen ver.di Konferenz in Berlin präsentiert werden.

Die Aktiven von CSAAWU berichteten, dass die Kolleg:innen auf den Farmen durch das Gesundheitsmapping so offen und detailliert wie nie zuvor über die Probleme am Arbeitsplatz mit der Gewerkschaft sprachen. Darauf aufbauend hoffen sie durch die Mappings reale Verbesserungen zu erwirken. Die kollektive Erfahrung wurde als sehr mobilisierend bewertet. „Mappings geben uns die Möglichkeit eine neue Gewerkschaftsarbeit zu machen“, so Ryno Filander, Präsident der Gewerkschaft. Die Mappings sollen jetzt auf allen CSAAWU-Farmen angewandt werden. CSAAWU wird hierzu Kolleg:innen aus den Betrieben schulen. Neben den wichtigen Lohnverhandlungen in einem der Sektoren mit den schlechtesten Löhnen Südafrikas, bleibt der Schutz der Gesundheit der Farmarbeiter:innen den Gewerkschaften überlassen. Das staatliche Arbeitsministerium kommt seiner Aufgabe nicht nach.

Ein weiteres zentrales Thema ist die voranschreitende Digitalisierung entlang der Lieferkette. Auf der tie Konferenz in Frankfurt berichtet Ryno Filander so z.B., dass zunehmend GPS-gesteuerte Erntemaschinen die Farmarbeiter:innen im Weinanbau in Südafrika ersetzen. Diese übernehmen mehrere Aufgaben gleichzeitig, so z.B. das Wiegen und das automatische Bestimmen des Zuckergehalts der Trauben zum Erntezeitpunkt. Neue Techniken im Zusammenspiel von Mechanisierung und Digitalisierung berechnen die Erntezeitpunkte genau voraus, zum Sprühen der Pestizide werden Drohnen eingesetzt. Die Wirkung der vielen Entlassung aufgrund von Automatisierung ist verheerend für die Arbeiter:innen und ihre Familien. Eine Erntemaschine betrieben durch nur eine Fahrer:in ersetzt die Arbeit von



ungefähr 100 Farmarbeiter:innen. Im Durschnitt sorgt ein Lohn in der Landwirtschaft in Südafrika für die Existenz von 8 Menschen. Der vermehrte Einsatz von modernen Maschinen wird, so die Einschätzung von CSAAWU, die Situation von Farmarbeiter:innen und der Gewerkschaften grundlegend verändern. Ein Umgang hierzu muss noch gefunden werden.

Sinnvolle Antworten auf die Herausforderungen können nur gemeinsam entlang der Lieferkette und im Austausch von Farmarbeiter:innen weltweit gefunden werden. Auf der tie Konferenz beschlossen die Kolleg:innen ihre Zusammenarbeit zwischen den Farmarbeiter:innen in Brasilien und Südafrika sowie Mosambik auszubauen und sich in Fragen der Mobilisierung, Organisierung und der Gesundheitsarbeit zu unterstützen. Auf der Konferenz in Berlin trafen die Kolleg:innen von CSAAWU zudem zum zweiten Mal mit Einzelhandelskolleg:innen aus Deutschland von REWE, Kaufland, Edeka und real zusammen und sprachen über ihre Situationen vor Ort und die Frage, wie man sich gegenseitig unterstützen kann. Entlang der Lieferkette Wein wird es bald einen ersten Besuch von ver.di Kolleg:innen aus Deutschland in Südafrika geben.

wurden daher verschiedene Instrumente für Bildungsarbeit, Selbstforschung, Risikoanalyse, Arbeiter:innen-orientiertes Benchmarking etc. erarbeitet, um damit Strategien am Arbeitsplatz zu entwickeln. In Bangladesch, Brasilien, Indien, Kolumbien, Mosambik, Sri Lanka, Südafrika, der Türkei und Deutschland sind gut 100 Gewerkschaften aus verschiedenen Bereichen im Netzwerk aktiv.

Rail sans Frontière

Zum Netzwerk Bahn ohne Grenze haben sich vor allem Beschäftigte und gewerkschaftliche Aktivist:innen aus Marokko, Senegal, Benin, Burkina Faso, Mali, Frankreich und Spanien zusammengeschlossen. Kontakte existieren inzwischen aber auch in andere Regionen, z.B. nach Nord- und Südamerika. Das Netzwerk, 2010 in Casablanca gegründet, unterstützt und koordiniert Kämpfe gegen Bahnprivatisierungen und für öffentliche Dienstleistungen für alle. Die Aktivist:innen tauschen sich über die Situationen in ihren Ländern aus und helfen sich gegenseitig bei Arbeitskämpfen gegen Repressionen, welche häufig mit den Privatisierungen einhergehen. Ihr Ziel

VidaViva

Erweiterung und Austausch im Netzwerk

Die Pandemie hat sich massiv auf die Arbeit des VidaViva-Netzwerks in Brasilien ausgewirkt, weshalb es nun dabei ist, die Gewerkschaften neu zu formieren. Im August findet ein Treffen in São Paulo statt, um neuen Gewerkschaften die Möglichkeit zu geben, sich über die Arbeit und die verwendeten Instrumente von VidaViva zu informieren und die Plattform zu erweitern. Aktuell arbeitet das Netzwerk auch an der Umsetzung eine App zur Dokumentation für das Mapping-Instrument. Sie soll den Gewerkschaften helfen, Daten und Informationen über die Gesundheitsbeeinträchtigungen der Arbeiter:innen, Probleme am Arbeitsplatz und die von den Beschäftigten selbst vorgeschlagenen Lösungen für die aufgetretenen Probleme zu sammeln und gemeinsam zu nutzen.

Stärkung auch in Kolumbien

Das VidaViva-Netz in Kolumbien befindet sich in einer Phase der Expansion. Während der Pandemie druckten die Aktiven 10.000 Flugblätter, die an Arbeiter:innen verteilt wurden. Thematisiert wurden die Corona-Pandemie und die Frage, wie die Unternehmer die Krise nutzen, um die Einführung neuer Technologien zu intensivieren und die Rechte der Beschäftigten zu beschneiden. Im Juni erstellte das Netz außerdem einen Plan zur Erweiterung, der mit dem Verkehrssektor beginnt. Eine Kooperation mit der nationalen Gewerkschaft des Sektors wird aufgebaut. Die Strategie besteht darin, in allen Bundesstaaten aktiv zu werden, in denen Gewerkschafter:innen vertreten sind. Im August ist geplant, 40 Multiplikator:innen dieser Gewerkschaft zu schulen, damit sie im September am Arbeitsplatz aktiv werden können. Das Netzwerk in Kolumbien investiert ebenfalls in eine Strategie für das Team der Multiplikator:innen, um mehr Kapazitäten für die Ausbildung weiterer Aktivist:innen in verschiedenen Branchen zu haben.

ist es, dass Verkehrsunternehmen in öffentlicher Hand bleiben oder in diese zurückgeführt werden, damit die Rechte der Beschäftigten gewahrt bleiben und dauerhaft sichergestellt ist, dass alle Menschen Zugang zu Transport und Mobilität haben.

Basisgewerkschaften in Europa und weltweit

Im „Réseau Européen des Syndicats Alternatifs et de Base" arbeiten seit 2003 Basisgewerkschaften und Organisationen aus Spanien, Griechenland, der Schweiz, Frankreich, Deutschland, Polen und Belgien kontinuierlich zusammen. Den Zumutungen des über die Grenzen hinweg agierenden Kapitals suchen die gewerkschaftlichen Aktivist:innen des Netzwerks gemeinsamen Wi-

Mosambik: Stärke durch junge Mulitplikator:innen

Der Kampf für soziale Gerechtigkeit und die Achtung wichtiger Rechte der Arbeiter:innen stellen in Mosambik weiterhin eine große Herausforderung dar. Sie werden durch die Auswirkungen der Covid-19-Politik und die derzeitige Wirtschaftskrise verschärft. Darunter leiden die Arbeiter:innen und ihre Familien. tie Mosambik hat daher eine Reihe von Aktivitäten entwickelt, um die Gesundheitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern und die Bemühungen, um eine Verbesserung der sozialen Bedingungen auf Unternehmensebene durch die Aushandlung von mehr und besseren Tarifverträgen zu fördern.

Um handlungsfähiger zu werden, hat tie Mozambik die Plattform VidaViva mit 19 jungen Menschen aus verschiedenen Branchen neu belebt. Diese jungen Aktivist:innen betreiben zum einen Forschungs- und Mobilisierungsarbeit mit Hilfe der Gesundheitsmappings, um Belastungen am Arbeitsplatz, ihre Ursachen und Strategien zu ihrer Bekämpfung zu ermitteln. Außerdem haben sie einen großen Beitrag zur Aushandlung besserer Bedingungen für die Beschäftigten geleistet.

Einige aktuelle Beispiele für die sozialen Errungenschaften, die sich aus den Tarifverträgen ergeben, sind: Erhalt von Arbeitsplätzen und Nichtumstrukturierung von Unternehmen in Zeiten von Covid-19, Erhöhung des Lohnniveaus um durchschnittlich 8 %, Zahlung von Urlaubsgeld, medizinische Unterstützung im Krankheitsfall der Beschäftigten und ihrer Familienangehörigen sowie die Einrichtung von Ausschüssen für Hygiene, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Einige Ergebnisse der Mapping- und Forschungsprozesse

Versicherungen: Die größten festgestellten Gesundheitsprobleme sind Kopfschmerzen, Stress und Rückenprobleme. Die Versicherungen sind nicht in der Lage, alle Fälle zu bearbeiten, z. B. den Ersatz der versicherten Fahrzeuge im Falle eines Schadens sicherzustellen. In Folge beschweren sich Kunden über den schlechten Service, was eine Menge Stress bei den Beschäftigten verursacht.

Landwirtschaft: In Mosambik wird viel Subsistenzlandwirtschaft betrieben, die meisten landwirtschaftlichen Betriebe nutzen vor allem Handarbeit, was zu zahlreichen Belastungen und Krankheiten am ganzen Körper führt. Das VidaViva-Netzwerk fördert daher die Diskussion um Veränderungen der Landwirtschaft sowie den Einsatz neue Produktionsmittel.

derstand entgegenzusetzen. Das Netzwerk kämpft für den Erhalt öffentlicher Güter und Dienste für alle, für Beschäftigtenrechte, für eine gerechte Verteilung gesellschaftlichen Reichtums, für gesellschaftliche Transformation anstatt Herrschaft der globalen Konzerne und Finanzmärkte. Die beteiligten Gewerkschaften und Organisationen sehen sich den Prinzipien der Unabhängigkeit, Selbstorganisation und Basisorientierung verpflichtet und stellen ganz bewusst auch die kapitalistischen Verhältnisse in Frage. Über die Grenzen Europas hinaus arbeiten Basisgewerkschaften zudem im „International Labour Network of Solidarity and Struggles" (ILNSS) zusammen, siehe auch www.laboursolidarity.org.

Suchbewegungen

Nahezu überall stehen Gewerkschaften und betriebliche Initiativen vor großen Herausforderungen. Prekarisierung, weltweite Produktionsnetzwerke und neue Formen der Arbeitsorganisation haben das Feld der Lohnarbeit tiefgreifend verändert. Die Beschäftigten formulieren neue Bedürfnisse und Anforderungen auch an die Gewerkschaften, die hierauf kaum Antworten finden. Auch Netzwerke wie das unsere sehen sich mit neuen Fragen konfrontiert. Gemeinsam mit anderen Initiativen, Basisgruppen und gewerkschaftlichen Aktivist:innen wird nach Strategien aus der Krise gesucht und nach Antworten auf Herausforderungen, vor welche die aktuellen Umbrüche die Arbeit stellen.

Basisgewerkschaften

Treffen in Dijon stärkt internationalen Austausch

Das 4. Treffen des ‚International Labour Network of Solidarity and Struggle' fand Ende April 2022 in Dijon in Frankreich statt. Es war eine gute Gelegenheit, den internationalen Austausch und die Praxis zwischen den beteiligten Basisgewerkschaften wiederzubeleben und zu stärken. Aufgrund der Pandemie gab es über zwei Jahre lang nur sehr begrenzte Möglichkeiten für internationale Treffen.

Die Konferenz bestand aus Diskussionen zu den Themen der allgemeinen Wirtschaftslage, neuer Formen der Ausbeutung und einem Bericht über den Krieg gegen die Ukraine. In Workshopphasen für verschiedene Branchen – von der Industrie bis zur Bildung – fand ein Austausch über den Stand der Arbeit in den Organisationen und eine Suche nach gemeinsamen Antworten und Instrumenten für die Herausforderungen statt. Es war eine Gelegenheit für das tie-Netzwerk, neue Kontakte zu knüpfen und bestehende zu erneuern. Das Treffen ermöglichte auch einen informellen Austausch beim gemeinsamen Kulturabend und stärkte das Gefühl, nicht alleine zu kämpfen.

Suchbewegungen

Streiktage im Lichte des Gesundheitsschutzes bei Amazon: Beschäftigte nutzen Mapping

Anfang Mai wurde in den Verteilzentren von Amazon in ganz Deutschland für den Tarifvertrag im Einzelhandel gestreikt. Der Zeitpunkt war taktisch gewählt: In Polen war Feiertag. Daher waren die Kapazitäten begrenzt, ausfallende Arbeit in das Nachbarland umzuleiten, wie Amazon das sonst praktiziert. Am Standort in Leipzig haben sich der Betriebsrat, Vertrauensleute und ver.di entschieden, den Tag zu nutzen, um das Thema Gesundheitsschutz in neuer Form aufzugreifen. Zusammen mit Kolleg:innen von tie fand ein Gesundheitsmapping statt. Unter freiem Himmel haben sich über 100 Beschäftigte in vier Gruppen nach Abteilungen beteiligt. „Mit dem Mapping haben wir die Kolleginnen und Kollegen heute mobilisiert und wollen die Diskussionsergebnisse nutzen, um mehr Beschäftigte für den gewerkschaftlichen Kampf zu gewinnen und Druck auf den Arbeitgeber für gesunde Arbeitsbedingungen aufzubauen", erklärt der zuständige Gewerkschaftssekretär. Das Mapping wurde bei einem bundesweiten Treffen als Pilot beschlossen und soll nach Auswertung auch auf weitere Standorte ausgeweitet werden.

Die Beschäftigten diskutierten die ersten Schritte des Gesundheitsmappings: Körper-

So suchen in einer gemeinsamen Initiative – Transnational Social Strike – Gruppen von prekär Beschäftigten aus vielen Ländern in Europa eine gemeinsame Gewerkschaftspraxis. Im Frankfurter Raum bemühen sich Aktivist:innen im Netzwerk Prekärlab, eine gemeinsame Praxis in den Bereichen Erwerbslosenorganisierung, soziale Dienste, Einzelhandel und anderen prekären Bereichen zu etablieren.

Daimler-Koordination / Auto

Die Daimler-Koordination ist ein Arbeitsforum, das dem regelmäßigen Informationsaustausch von linken, demokratischen Betriebsgruppen und Personen aus Daimler-Werken in der BRD dient. Sie versteht sich als undogmatisch, antikapitalistisch, an der Basis orientiert und von dem Interesse getragen, über den eigenen Tellerrand hinaus auch internationale Zusammenhänge begreifen zu wollen und entgegen engstirnigem ‚Standortdenken' Solidarität in der BRD und darüber hinaus zu fördern. Da die Konzernstrategien weltweit angelegt sind, bemüht sich die Koordination darüber hinaus seit Mitte der 1990er Jahre um einen wirklichen Internationalismus von Seiten der Beschäftigten mit dem Ziel einer internationalen Zusammenarbeit von betrieblichen Gewerkschaftsaktivist:innen in Europa, Indien und Südamerika.

mapping, ‚Unsere Welt' und die Arbeitsplatzanalyse. „Wir sehen, dass sich die Arbeit immer mehr verdichtet und Beschäftigte auf Teilzeit reduzieren, weil der Druck viel zu hoch ist. Deshalb müssen wir uns mehr mit dem Arbeitsalltag auseinandersetzen", erklärt eine Kollegin der Vertrauensleute. Die Ergebnisse sind allarmierend: Die „Belastungen sind zu hoch", der „Körper schmerzt vom Kopf, über Schultern, Rücken und Hände, bis zu den Füßen", das „lange Stehen oder viele Laufen" und die „schweren Pakete, die ohne oder mit nicht adäquaten Hilfsmitteln bearbeitet werden müssen", lassen deutliche Spuren zurück. Diese Anstrengungen in Kombination mit einer hohen Monotonie der Arbeit sowie der völligen Fremdbestimmung durch algorithmisch gesteuerte Tätigkeitsabfolgen führen zu einer hohen psychischen Belastung. Auswirkungen werden beschrieben als „ständige Erschöpfung", „Antriebslosigkeit", „Angst", „Schlafstörungen" oder „ein Gefühl der Sinnlosigkeit". Diesen Stress lassen die Kolleg:innen nicht im Betrieb zurück, sondern nehmen ihn mit nach Hause: Streit mit der Familie, Rückzug von Freund:innen und hoher Konsum von Schmerzmitteln sind einige der benannten Folgen. „Seit langem haben sich die Kolleg:innen wieder über ihre Arbeitsbedingungen ausgetauscht und offen Gesundheitsprobleme am Arbeitsplatz benannt. Das war eine tolle Erfahrung", freut sich ein Vertrauensmann.

In einer aktiven Mittagspause präsentierten ver.di und die Vertrauensleute die umfassenden Ergebnisse einige Wochen später weiteren Kolleg:innen und mobilisierten für den zweiten Teil des Mapping-Prozesses Mitte Juli. Dieses Mal kamen die Beschäftigten der Abteilungen Receive, Stow, Pick, Pack und Ship direkt vor dem Werksgelände zur Streikversammlung zusammen. Nach einer gemeinsamen Priorisierung der analysierten Probleme diskutierten die Beschäftigten gemeinsam, was Abhilfen für die Probleme sind und wie man diese dem Arbeitgeber gegenüber vorbringen und durchsetzen kann. Am Ende des Tages verließen die Kolleg:innen den Streik mit konkreten Forderungskatalogen, von neuen Arbeitsschuhen, über Vorschläge zu veränderten Wegelogiken oder Verpackungsmodellen bis zu Schulungen für eine bessere Führung. Es konnten noch nicht alle benannten Probleme diskutiert werden, aber die Maßnahmen für das Drängendste können nun planvoll und mit Nachdruck eingefordert werden. „Bisher fehlt es am Willen von Amazon, die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten. Wir sagen: Gesundheitsschutz ist Wertschätzung!", sind sich die Beteiligten einig. Sie sind überzeugt, dass die gemeinsame Diskussion die Belegschaft in der Durchsetzung der Forderungen stärkt. Wenn sich in diesem Prozess erste Verbesserungen umsetzen lassen, rückt auch die Forderung nach dem größeren Ziel, einem Tarifvertrag „Gute und gesunde Arbeit", näher.

Thema Digitalisierung

Pionierarbeit bei H&M und in der Industrie: „Digitalisierung in deiner Hand"

Seit März 2022 führen Kolleg:innen von H&M in der ver.di Bundestarifkommission mit dem Unternehmen Verhandlungen über einen Digitalisierungstarifvertrag. Gewerkschaftlich ist dies eine großer Durchbruch und eine Neuheit: Seit Beginn des ersten Corona-Lockdowns im März 2020 wollte H&M mit Nachdruck neue digitale Techniken einführen und die Arbeitsprozesse verändern, aber war nicht bereit zu den von Beschäftigtenseite vorgeschlagenen Verhandlungen hierzu. Erst nach zahlreichen Warnstreiks und großer Hartnäckigkeit von Beschäftigten

und ver.di willigte die Unternehmensleitung in Verhandlungen ein.

Technik soll Beschäftigte unterstützen, anstatt sie zu belasten oder zu ersetzen!

Eine zentrale Forderung ist es, Technologien im Interesse der Beschäftigten selbst zu gestalten und dazu Mitbestimmungsrechte zu erweitern. Inzwischen haben sich die Verhandlungspartner auf wichtige Eckpunkte für eine breite gemeinsame Gestaltung des digitalisierten Handels geeinigt. Grundsätzlich soll gelten, dass Digitalisierung menschengerecht gestaltet werden muss. Dazu soll neue Technik im Vorhinein anhand festgelegter Fragen zur menschengerechten Gestaltung bewertet, nach Position der Gewerkschaft ggf. in Pilotstores getestet und mittels eines Spezifizierungsdialogs gestaltet werden.

Position der Tarifkommission ist es, dass der Gesamtbetriebsrat das Recht erhält, Technik und Arbeitssysteme mitzugestalten und nicht mehr auf Verhaltens- und Leistungskontrolle beschränkt ist. Wichtig ist auch, dass es nicht nur um die Gestaltung der Technik geht, sondern die breite Transformation des Handels berücksichtigt wird. Daher sind auch der „Abgruppierungs- und Eingruppierungsschutz“, „Beschäftigungssicherung“, „Qualifizierung“ und eine Stärkung der Beratungstätigkeiten Teil der Forderungen. Ziel ist es, eine „gesundheitsförderliche Arbeit“ zu ermöglichen.

Über die Transformation verhandeln

Hintergrund der Tarifverhandlungen bildetet der tiefgreifende Umbau des Einzelhandels, der oftmals unter dem Schlagwort Digitalisierung verhandelt wird, und alle Stufen der Wertschöpfungskette von Produktion der Waren bis zum Verkauf umfasst. Unternehmen führen neue Technologien ein, um einzelne Arbeitsschritte bis hin zu ganzen Wertschöpfungsketten zu reorganisieren und über digitale Abbilder zu steuern. Dies verschärft bestehende Auseinandersetzungen im Betrieb und wirft neue Konfliktfelder wie die Änderung von Tätigkeiten oder die systematische, weitere Verdichtung von Arbeit auf.

Dass diese nun zum ersten Mal tarifvertraglich normiert werden sollen, ist ein realer Bruch mit der Ideologie, dass neue Technologien generell Fortschritt bedeuten und man sich an diese anpassen muss. Was Technologien können, zu welchem Zweck sie eingesetzt werden und wie Beschäftigte mit ihnen arbeiten, wird Resultat gewerkschaftlicher und betrieblicher Auseinandersetzungen. Daher kommt den Tarifverhandlungen bei H&M eine besondere Rolle zu. Sie sind ein gewerkschaftlicher Versuch, den Umbau der Branche grundlegend zu verhandeln und nicht nur die Folgen abzumildern.

Weitere Beispiele in der Industrie

Um ähnliche Erfahrungen bemühen sich auch die Kolleg:innen bei Freudenberg. Sie versuchen mit dem Unternehmen in Verhandlungen über die Entwicklung von Assistenzsystemen in der Produktion zu kommen. Dazu werden Kooperationen mit dem Fraunhofer Institut oder der TU Darmstadt gesucht. Ziel ist es, Assistenzsysteme zu entwickeln, die die Arbeit erleichtern und Beschäftigte nicht weiter zu Anhängseln der Technik machen. Aus den Erfahrungen mit Piloten wollen die Kolleg:innen lernen: Gelingt es durch die Gestaltung von Technologien im Interesse der Beschäftigten Mobilisierung und Verhandlungsstärke aufzubauen oder führt es am Ende dazu, in die Rationalisierungsstrategie des Unternehmens eingebunden zu werden?

Neubeginn der Daimler-Koordination?

Die Daimler-Koordination in Deutschland sowie das Daimler-Netzwerk international waren seit den 1980er Jahren eines der wesentlichen Netzwerke, in denen tie aktiv beteiligt war. Das Netzwerk sowie vergleichbare Netzwerke in der Automobilindustrie erwuchsen zumeist aus verschiedenen basisorientierten Betriebsgruppen, die im letzten Jahrzehnt zunehmend verschwanden.

Die Transformation der Autoindustrie, des Produkts und der digitalen Unternehmens- und Produktionssteuerung sowie die ökologische Krise führen international seit Jahren zu neuen Herausforderungen von Betriebs- und Gewerkschaftsgruppen weltweit. Aktive Kolleg:innen von Daimler haben deshalb beschlossen, sich über diese Veränderungen sowie betriebliche und gewerkschaftliche Umgangsweisen und Strategien auszutauschen und neue Netzwerktreffen zu organisieren. Wir werden in zukünftigen Newslettern darüber informieren.